


 EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES


UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuroMinistero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

ITALIAN EMPLOYERS'DAY

I SERVIZI PER L'IMPIEGO INCONTRANO LE IMPRESE

Guida agli incentivi per le assunzioni

I CONTENUTI

PRINCIPI GENERALI

Principi per l'uso
degli incentivi: chi può
accedervi e come fare

A pagina 2

BONUS ASSUNZIONI

Nel 2016 esoneri contributivi
fino a 3.250 euro
per assunzione

A pagina 3

INCENTIVI NAZIONALI

Incentivi all'assunzione
per le fasce svantaggiate
del mercato del lavoro

A pagina 4

GARANZIA GIOVANI

Garanzia Giovani raddoppia:
con la fase due arriva
il superbonus

A pagina 5

APPRENDISTATO

Apprendistato di primo livello:
che cos'è e come funziona

A pagina 6

AGGIORNAMENTI ONLINE

Una guida online sempre
aggiornata per orientarsi
tra gli incentivi esistenti

A pagina 7

La guida nasce in occasione dell'organizzazione dell'Employers' Day, il 7 aprile 2016, l'evento europeo e nazionale che vuole promuovere e favorire l'incontro tra le imprese e i Servizi pubblici per l'impiego. Gli incentivi previsti dal Jobs Act si sommano a tutte le misure esistenti, sia a livello nazionale sia regionale, andando a comporre uno scenario dove spesso è difficile districarsi, nel quale non sono premiate solo le nuove assunzioni, ma anche le trasformazioni di contratto da tempo determinato a

tempo indeterminato. La strategia è chiara: con gli incentivi si vogliono rendere i contratti stabili, convenienti rispetto ai contratti precari, per far sì che il costo del lavoro dei primi sia più basso del costo del lavoro a termine e flessibile. L'intento della guida è allora fornire informazioni chiare e il più possibile complete alle imprese, le quali potranno conoscere anche gli incentivi a livello territoriale; scoprire i servizi e le opportunità attraverso workshop, incontri, eventi, punti informativi dedicati.

I CENTRI PER L'IMPIEGO SI APRONO ALLE AZIENDE

Il 7 aprile si svolgerà l'Employers' Day, giornata di incontri tra centri per l'impiego e aziende in tutto il territorio nazionale. L'iniziativa ha respiro europeo, essendo nata su decisione del Consiglio direttivo della Rete europea dei servizi pubblici per l'impiego. La sua realizzazione in Italia è a cura del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in stretto raccordo con le Regioni.

Coinvolgendo circa 300 centri per l'impiego, saranno organizzati convegni, fiere del lavoro, seminari, workshop, punti informativi. Inoltre, Radio 24 dedicherà una serie di appuntamenti all'iniziativa. Il tutto con l'obiettivo di avvicinare servizi per l'impiego e aziende, in Italia poco abituati a cooperare: le aziende, infatti, scelgono il personale per lo più in autonomia e la percentuale degli assunti grazie all'intermediazione dei centri non è al livello dei maggiori paesi europei.

L'elenco di tutte le iniziative per i datori di lavoro presso i Centri per l'impiego di tutto il territorio nazionale si trova su [ClicLavoro nella pagina dedicata all'Employers' day www.cliclavoro.gov.it/employersday](http://ClicLavoro.nella.pagina.dedicata.all'Employers'_day.www.cliclavoro.gov.it/employersday).

Pubblicazione finanziata dal
PON FSE "Sistemi di politiche
attive per l'occupazione" e
realizzata da Italia Lavoro SPA
in collaborazione con Il Sole 24
Ore Radiocor

Principi per l'uso degli incentivi: chi può accedervi e come fare

Il decreto legislativo n. 150 del 2015, che attua il **Jobs Act**, elenca i principi generali per l'assegnazione degli incentivi all'occupazione. Con questa definizione si intendono i benefici normativi o economici riconosciuti agli enti pubblici economici e a tutti i datori di lavoro privati, compresi gli studi professionali, che assumono particolari categorie di lavoratori. Vediamo nel dettaglio.

GLI INCENTIVI NON SPETTANO SE:

- ▶ l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente o viola il diritto di precedenza - fissato dalla legge o dal contratto collettivo - alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- ▶ il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto **sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o a una riorganizzazione aziendale**;
- ▶ il datore di lavoro, che assume o utilizza in somministrazione, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli di colui che ha licenziato il lavoratore nei sei mesi precedenti**.

Dal confronto tra i nuovi e i precedenti criteri dettati dalla legge Fornero, particolarmente rilevante è la **modifica relativa all'ipotesi in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbia alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione**.

Il decreto 150, infatti, stabilisce che è possibile ottenere gli incentivi solo se l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione avvengono con un inquadramento differente o in unità produttive diverse rispetto a quelle dei lavoratori sospesi.

Per determinare diritto e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività alle dipendenze dello stesso datore o utilizzatore, sia in subordinazione sia in somministrazione. Non rientrano nel cumulo le prestazioni in somministrazione fornite a diversi soggetti, a meno che la proprietà non sia la stessa.

Il comma 3 dell'art. 31 del decreto 150 indica che l'invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie - per la creazione o la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione - produce la perdita di quella parte d'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della comunicazione.

Il decreto n. 150 introduce poi due condizioni in caso di incentivi con contratto di somministrazione.

La prima prevede che **i benefici economici legati all'assunzione o alla**

trasformazione di un contratto di lavoro somministrato siano trasferiti all'utilizzatore.

La seconda che **qualora l'incentivo fosse soggetto al regime "de minimis", il beneficio andrebbe di diritto all'utilizzatore**.

Per ciò che concerne **"l'incremento occupazionale netto"** come condicio sine qua non per fruire degli incentivi legati alle nuove assunzioni, il **calcolo deve essere fatto mensilmente**, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti.

GLI OBBLIGHI PRINCIPALI:

- ▶ l'assunzione deve essere **comunicata entro il giorno precedente a quello in cui inizia il rapporto di lavoro**;
- ▶ la **trasformazione** e la **proroga** devono essere **comunicate entro cinque giorni** dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o della proroga;
- ▶ per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, **le agenzie autorizzate devono comunicare l'instaurazione, la trasformazione o la proroga entro il 20 del mese successivo a quello in cui decorrono**. In caso di rettifica vale la data del primo invio.



Nel 2016 esoneri contributivi fino a 3.250 euro per assunzione

Dal primo gennaio 2016 per ogni assunzione a tempo indeterminato effettuata entro il 31 dicembre 2016 il datore di lavoro potrà beneficiare di un esonero fino a un massimo di due anni dal pagamento del 40% dei contributi previdenziali a proprio carico per un importo massimo di 3.250 euro annui. La misura è prevista dalla legge di Stabilità 2016 (L. 28 dicembre 2015, n. 208) che ha parzialmente prorogato il bonus introdotto lo scorso anno dal governo.

L'agevolazione, corrisposta attraverso la riduzione dei versamenti contributivi, riguarda tutti i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici e interessa tutti i lavoratori privi di occupazione a tempo

indeterminato da almeno sei mesi. Sono esclusi tutti coloro per i quali il datore di lavoro ha già usufruito dell'esonero.

È possibile beneficiare dell'incentivo anche in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato (o da precedente contratto a lavoro intermittente) a tempo indeterminato. Lo sgravio è riconosciuto anche per l'assunzione di giornalisti iscritti all'Inpgi e di pensionati. Fuori dal beneficio i contratti di apprendistato e quelli per il lavoro domestico.

L'esonero contributivo, da cui restano esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail, non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti

dalla normativa vigente (ad esempio le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori e lavoratrici over 50). Il bonus può aggiungersi invece con altri incentivi di natura economica previsti per l'assunzione di persone appartenenti a specifiche categorie: disabili, giovani genitori; beneficiari del trattamento Aspi (assicurazione sociale per l'impiego), iscritti a Garanzia Giovani, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Il bonus è valido su tutto il territorio nazionale e si caratterizza come intervento generalizzato e quindi conforme alla normativa europea in materia di aiuti di Stato (art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

LE CATEGORIE COINVOLTE

Lavoratori che possono fruire della decontribuzione 2016

Operai e impiegati, quadri e dirigenti, part-time, riproporzionando però il bonus assunzioni rispetto all'orario di lavoro svolto, soci di cooperativa di produzione e lavoro, disabili, lavoratori con diritto di precedenza se assunti con contratto a termine per un periodo superiore a sei mesi o con precedente lavoro a intermittenza a tempo indeterminato, lavoratori assunti a tempo determinato da un'agenzia di somministrazione, lavoratori agricoli fatta eccezione per gli operai, lavoratori con contratto a termine in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Regime speciale in agricoltura

Per i datori di lavoro del settore agricolo, il bonus contributivo previsto dalla legge di Stabilità 2016 si applica, nei limiti delle risorse disponibili, ai lavoratori con qualifica di impiegati e dirigenti e alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con esclusione dei contratti di apprendistato decorrenti dal primo gennaio 2016, con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, con esclusione di quei lavoratori che nel 2015 siano risultati occupati a tempo indeterminato o abbiano svolto un numero di giornate non inferiore a 250.

Lavoratori esclusi dal bonus

Lavoratori domestici, operai del settore agricolo per i quali è prevista una normativa ad hoc, pubbliche amministrazioni, lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assunti della stessa azienda o controllate dalla stessa, lavoratori che hanno avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro, lavoratori con contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei sei mesi precedenti.



Incentivi all'assunzione per le fasce svantaggiate del mercato del lavoro

Disoccupati, lavoratori in mobilità, cassintegrati, donne, disabili.

Il sistema degli incentivi all'assunzione prevede benefici in particolare per le fasce svantaggiate del mercato del lavoro. Ecco i vari casi.

Lavoratori in cigs

Benefici economici e contributivi sono previsti per tutti i datori di lavoro che assumono lavoratori in cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) da almeno tre mesi e dipendenti di aziende beneficiarie di cigs da almeno sei mesi. Previsto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a nove mesi per lavoratori fino a 50 anni, 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni, 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi.

Donne e over50

Per l'assunzione a tempo indeterminato (12 mesi se a tempo determinato) di donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi" (sei mesi se residenti in aree svantaggiate) e di lavoratori over50 disoccupati da oltre 12 mesi, la Legge Fornero prevede per le aziende la riduzione del 50% dei contributi a proprio carico per la durata di 18 mesi.

Lavoratori in Naspi

In caso di assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che fruiscono della Naspi (nuova assicurazione sociale per l'impiego) l'incentivo previsto è pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Lavoratori in mobilità

Fino al 31 dicembre 2016 le aziende possono beneficiare degli incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato (anche part time) di lavoratori in mobilità indennizzata. Se l'assunzione è a tempo pieno, al datore di lavoro viene riconosciuto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un numero massimo di mesi pari a 12 (24 mesi per un lavoratore di età superiore a 50 anni ovvero 36 mesi per le aree del Mezzogiorno). La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%) per la durata di 18 mesi se a tempo indeterminato, 12 se a tempo determinato. Se durante i 12 mesi il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, l'agevolazione contributiva spetta fino ad un massimo di 24 mesi. Previsti incentivi anche per le aziende che assumono lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con il contratto di apprendistato professionalizzante: contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 18 mesi e contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità (ove spettante) che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni, 24 mesi per lavoratori con più di 50 anni, 36 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Disabili

A partire dal primo gennaio 2016 i nuovi incentivi per le assunzioni di soggetti con disabilità, ora gestiti direttamente dall'Inps per via telematica, prevedono un contributo pari al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un handicap fisico superiore al 79 per cento. Stessa percentuale nel caso in cui ad essere assunto sia un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta per 60 mesi. Lo stesso contributo scende al 35% nel caso in cui la riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% e il 79 per cento.

Garanzia Giovani raddoppia: con la fase due arriva il superbonus

I datori di lavoro che assumeranno a tempo indeterminato un giovane che ha frequentato un tirocinio extracurricolare nell'ambito del programma Garanzia Giovani beneficeranno di un incentivo che può arrivare a 12mila euro. Questa misura, in vigore dal primo marzo, è una delle novità che contraddistinguono la cosiddetta fase due di Garanzia Giovani, il programma di politiche attive del lavoro rivolto ai giovani di 15-29 anni che non studiano, non seguono corsi di formazione e non lavorano (i cosiddetti Neet). L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro indipendentemente dalla circostanza che il giovane abbia svolto o stia svolgendo il tirocinio presso di loro.

L'importo

L'ammontare si basa sul metodo della profilazione: in sostanza, esso aumenta quanto minore è la probabilità che il giovane trovi un'occupazione, che dipende dalle caratteristiche individuali quali età, genere, percorso formativo, esperienza, e da quelle del territorio di residenza, quali grado di sviluppo del sistema produttivo locale,

tasso di disoccupazione regionale o provinciale ecc. L'incentivo varia quindi da un minimo di tremila euro per i giovani la cui distanza dal mercato del lavoro è minore ai 12mila per quelli il cui inserimento è più difficile. In caso di rapporto a tempo parziale gli importi indicati nella tabella sottostante sono proporzionalmente ridotti. Il contributo è riconosciuto mensilmente dall'Inps al datore di lavoro con le stesse modalità previste per il bonus occupazionale Garanzia Giovani.

Condizioni per l'accesso

L'assunzione può essere anche a scopo di somministrazione, deve avvenire tra il primo marzo e il 31 dicembre 2016 e riguarda solo chi ha svolto o anche solo avviato un tirocinio extracurricolare entro il **31 gennaio**. Questo tipo di tirocinio è quello effettuato da un giovane che ha appena terminato gli studi e completa il percorso di transizione tra scuola o università e lavoro attraverso la formazione in azienda.

Cumulabilità

Altro aspetto importante è la cumulabilità di questo superbonus con le decon-

tribuzioni previste dalla legge di Stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato e con altri incentivi all'assunzione di natura selettiva, nei limiti del 50% dei costi salariali. Lo stanziamento previsto è di **50 milioni**, cifra che consente di assumere tra i quattromila e i 16mila giovani.

I vincoli europei

Naturalmente il superbondus deve rispettare la normativa sugli aiuti di Stato, dal momento che gli incentivi per un'azienda non devono essere di un ammontare tale da creare distorsioni nella libera concorrenza, secondo i principi dell'Unione europea. Se i giovani hanno un'età compresa tra 16 e 24 anni, le imprese possono beneficiare del superbondus oltre i limiti dei regolamenti europei nel caso di incremento occupazionale netto. Se hanno tra 25 e 29 anni, oltre al requisito dell'incremento occupazionale

150-160MILA I POTENZIALI INTERESSATI

Al 29 febbraio la platea di coloro che possono essere assunti con questo incentivo è composta da 145.037 giovani per i quali è stato attivato un tirocinio finanziato dal PON "Iniziativa Occupazione Giovani" e da 18.881 i cui tirocini sono finanziati nell'ambito di Garanzia Giovani, ma fuori da questo PON.

netto, occorre che i giovani non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale e che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25 per cento. Ulteriori informazioni sul sito www.garanzia Giovani.gov.it



RAPPORTO DI LAVORO	PROFILAZIONE BASSA	PROFILAZIONE MEDIA	PROFILAZIONE ALTA	PROFILAZIONE MOLTO ALTA
Tempo indeterminato (anche parziale), anche in somministrazione, o apprendistato professionalizzante	3.000 euro	6.000 euro	9.000 euro	12.000 euro

Apprendistato di primo livello: che cos'è e come funziona

È un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione. Può essere stipulato da tutti i datori di lavoro e da tutte le imprese private per assumere i giovani tra i 15 e i 25 anni non compiuti. Consente al lavoratore il conseguimento dei seguenti titoli di studio: qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore. Tale contratto offre al datore di lavoro la possibilità di co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie specifiche esigenze e di inserire nel proprio organico profili che vengono formati ad hoc. Il datore di lavoro può contare sulla collaborazione di un'istituzione formativa, che al termine del percorso rilascia un titolo di studio. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Retributivi, contributivi, fiscali: sono di tre tipi i vantaggi per un datore di lavoro che assume con l'apprendistato di primo livello.

2

Benefici di tipo contributivo

- ▶ Le aziende fino a nove dipendenti godono di uno sgravio contributivo totale per i primi tre anni di assunzione. In caso di conferma in servizio dell'apprendista, per l'anno successivo al termine del contratto di apprendistato l'aliquota contributiva sarà pari all'1,61%;
- ▶ le aziende con più di nove dipendenti pagano un'aliquota contributiva del 5 per cento. In caso di conferma in servizio dell'apprendista, per l'anno successivo al termine del contratto di apprendistato l'aliquota contributiva sarà pari all'11,61 per cento;
- ▶ i datori di lavoro non pagano il contributo previsto in caso di licenziamento dell'apprendista e non pagano la contribuzione dello 0,30% per la formazione continua. È inoltre previsto che i datori di lavoro non paghino il contributo della Naspi.

1

Benefici di tipo retributivo

- ▶ L'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a due livelli rispetto al lavoratore addetto alle stesse mansioni e in possesso della stessa qualifica, oppure la retribuzione dell'apprendista ridotta percentualmente rispetto a quella del lavoratore addetto alle stesse mansioni e in possesso della stessa qualifica;
- ▶ per le ore di formazione svolte dall'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- ▶ per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, la retribuzione dell'apprendista è invece pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

3

Benefici a livello fiscale

- ▶ I datori di lavoro che assumono con l'apprendistato di primo livello beneficiano anche dell'esclusione dal calcolo dell'Irap delle spese sostenute per la formazione.

**LA
SPERIMENTAZIONE
DEL SISTEMA DUALE
IN ITALIA**

La sperimentazione del Sistema Duale, introdotta da uno specifico Accordo approvato lo scorso 24 settembre 2015 dalla Conferenza Stato-Regioni, consentirà in un biennio a circa 60 mila giovani di poter conseguire una qualifica e/o un diploma professionale attraverso percorsi che prevedono una effettiva alternanza tra formazione e lavoro. Per maggiori informazioni: www.sistemaduale.lavoro.gov.it

Una guida online sempre aggiornata per orientarsi tra gli incentivi esistenti

In Italia sono molteplici le occasioni per usufruire di un sostegno di natura economica o contributiva in caso di assunzione di un lavoratore o di avvio di un'impresa. Italia Lavoro, attraverso il "Programma ACT- Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro", realizza una guida per orientarsi al meglio nel panorama delle agevolazioni.

La guida fornisce una sintesi degli incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa a livello nazionale e regionale con lo scopo di fornire una prima informazione agli utenti interessati ad individuare quale tipologia di agevolazione sia fruibile per l'assunzione o per avviare una attività autonoma. Ogni mese viene pubblicato un aggiornamento. La guida è suddivisa in quattro sezioni.

#1



Nella **prima sezione** sono raccolti gli **incentivi previsti dalla normativa nazionale in vigore**. Le schede per ciascun incentivo sono suddivise in base alla tipologia dei destinatari (giovani, donne, lavoratori over 50, lavoratori in cigs, lavoratori in mobilità, lavoratori svantaggiati, lavoratori disabili), a cui si aggiunge una categoria residuale denominata "Altre agevolazioni" che ricomprende ulteriori destinatari.

#2



La **seconda sezione** è dedicata agli **incentivi previsti dai programmi nazionali** che Italia Lavoro pone in essere **in stretta collaborazione con le regioni e le province autonome**.

#3



Nella terza sono rappresentati gli **incentivi previsti dalla normativa regionale che non necessitano dell'emissione di un avviso**.

#4



La **quarta sezione** contiene l'**elenco dei bandi/avvisi pubblici attivi**, emessi dalle regioni e province autonome a valere sui fondi FSE/FESR 2007-2013 (in quota residua), FSE/FESR 2014-2020, PON-YEI, e sui fondi di bilancio regionale/province autonome. Gli avvisi presenti in questa sezione sono suddivisi in **tre tabelle**:

- avvisi per incentivi all'assunzione **con contratto a tempo determinato/indeterminato**;
- avvisi per incentivi all'assunzione **con contratto di apprendistato**;
- avvisi per incentivi alla **creazione d'impresa**.

La guida aggiornata è disponibile al sito www.italialavoro.it/guidaincentivi

7 Aprile 2016

ITALIAN EMPLOYERS' DAY

I SERVIZI PER L'IMPIEGO INCONTRANO LE IMPRESE

Oltre 200 iniziative su tutto il territorio nazionale

recruitment day e fiere del lavoro

punti informativi

sui servizi per le aziende

job cafè

seminari - workshop

su opportunità e incentivi

Tutte le informazioni su:

www.cliclavoro.gov.it/employersday