

L'evoluzione dei tirocini extracurricolari: adempimenti, obblighi e modalità di attivazione

di Emiliana Maria Dal Bon - consulente del lavoro

Come è tristemente noto, sono ormai diversi anni che il mercato del lavoro sta attraversando, non senza difficoltà, il periodo di forte congiuntura economica che ha colpito il nostro Paese (e non solo).

Tra i principali problemi che gli operatori di questo settore stanno affrontando rientrano sicuramente quelli relativi all'ingresso dei giovani e al reinserimento dei lavoratori disoccupati nel mondo del lavoro, problema che colpisce come diretti interessati non solo gli inoccupati/disoccupati, ma anche le aziende. Un importantissimo strumento, ampiamente utilizzato, in grado di incentivare il processo di collocamento e ricollocamento della forza lavoro, è certamente quello del tirocinio.

Nell'articolo che segue si analizzano gli aspetti essenziali di tali particolari forme di esperienze lavorative, evidenziando in particolare le modalità di attivazione, gli obblighi del soggetto ospitante e il relativo quadro sanzionatorio.

Introduzione e quadro normativo

Il tirocinio, detto anche *stage*, nasce al fine di agevolare la conoscenza diretta del mondo del lavoro, nonché per consentire la formazione delle risorse in vista di una loro stabilizzazione all'interno delle aziende. È innegabile che il tirocinio sia uno strumento molto apprezzato dai datori di lavoro, anche poiché si presta a fungere da periodo iniziale di valutazione, permettendo di restare al di fuori dei più rigidi schemi del contratto di lavoro. A quest'aspetto il legislatore, come vedremo, ha prestato molta attenzione, cosciente dei rischi di abuso dello strumento, potenzialmente utilizzabile al fine di eludere la normativa in materia di contratto di lavoro, privilegiando inserimenti attraverso i tirocini piuttosto che attraverso contratti a tempo determinato e periodo di prova.

Consapevole delle potenzialità dello strumento, negli ultimi anni il legislatore è intervenuto più volte sulla materia dei tirocini. Prima di proseguire nella disamina degli interventi normativi più recenti è opportuno precisare che il presente contributo si occuperà esclusivamente dei *c.d. tirocini extracurricolari*, ossia di quei periodi di *stage* che si svolgono al di fuori dei percorsi scolastici, universitari o formativi.

Sono considerati tirocini curricolari:

- quelli promossi da parte di: un'università o istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici; un'istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale; un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la Regione o la Provincia o accreditato;
- quelli indirizzati a: studenti universitari (compre-

si gli iscritti ai *master* universitari e ai corsi di dottorato); studenti di scuola secondaria superiore; allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;

- quelli svolti all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

La legge n.196/97 (*c.d. legge Treu*) ha tentato un primo riordino della disciplina normativa del tirocinio, prima frazionata e disomogenea, affermando all'art.18 alcuni dei principi cardine della fattispecie, affidando a un successivo decreto del Ministero del Lavoro (vedi *infra*) l'emanazione delle disposizioni regolanti nello specifico la materia. La legge Treu precisa che il tirocinio "*nasce al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro*". Importantissima affermazione contenuta nell'art.18 della legge Treu è quella relativa alla non configurabilità del tirocinio come rapporto di lavoro. Ciò determina il collocamento dello strumento del tirocinio al di fuori dei rigidi vincoli dei contratti di lavoro, sia dal punto di vista degli oneri legislativi che di quelli derivanti dalla contrattazione collettiva.

Il tirocinio s'instaura grazie a convenzioni intervenute tra soggetti promotori – quali enti bilaterali e associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti – e soggetti ospitanti sia pubblici sia privati.

La disposizione dell'art.18 legge Treu precisa, inoltre,

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

l'obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile, nonché di garantire la presenza di un *tutor* come responsabile didattico-organizzativo delle attività.

In ottemperanza a quanto disposto dalla legge Treu, il Ministero del Lavoro ha adottato il D.M. 25 marzo 1998, n.142, "Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art.18, L. n.196/97", sui tirocini formativi e di orientamento. Il decreto, riprendendo i principi generali contenuti nella legge, stabilisce nel dettaglio i limiti quantitativi di tirocini attivabili in ciascuna azienda (vedi oltre), le modalità di attivazione e di svolgimento nonché i limiti di durata massima dei rapporti.

Più di recente, la Riforma del mercato del lavoro, attuata con la legge n.92/12, prendendo definitivamente atto della competenza legislativa esclusiva regionale in materia di formazione, e quindi anche di tirocini¹, ha demandato al Governo e alle Regioni in sede di Conferenza permanente la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento. La Riforma Fornero, al co.34, art.1, ha inoltre previsto i criteri di massima cui la Conferenza Stato-Regioni doveva attenersi:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo (ad es. l'apprendistato);
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- individuazione degli elementi qualificanti il tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Quest'ultimo punto, che sarà meglio analizzato nel prosieguo della trattazione, ha rappresentato un'importante novità nella disciplina dei tirocini, volta a responsabilizzare aziende e tirocinanti nello svolgimento del periodo di *stage*.

Ultimo, relevantissimo, intervento in materia è stato ad opera della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di

Trento e Bolzano, che, in data 24 gennaio 2013, ha approvato un [Accordo quadro](#); esso costituisce la base delle differenti discipline regionali successivamente emanate.

Le linee guida contenute nell'accordo non si applicano a:

- tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- periodi di pratica professionale, nonché tirocini previsti per l'accesso alle professioni per cui è necessaria l'iscrizione a un ordine (quali, ad esempio, i periodi di praticantato richiesti per l'accesso alle professioni di avvocato o consulente del lavoro);
- tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei per l'istruzione e la formazione;
- tirocini per soggetti extracomunitari, promossi all'interno delle apposite quote di ingresso;
- tirocini estivi.

Tipologie ed elementi soggettivi del tirocinio

Sulla base di quanto stabilito dalle linee guida della Conferenza Stato-Regioni, al fine di creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo, possono essere attivate tre tipologie di tirocini:

- a) tirocini formativi e di orientamento di durata non superiore a 6 mesi, rivolti a soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi;
- b) tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro di massimo 12 mesi, rivolti a disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati;
- c) tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, di durata massima 12 mesi o 24 nel caso di soggetti disabili.

Dal punto di vista soggettivo, il tirocinio si presenta come un rapporto trilaterale nel quale il tirocinante deve possedere requisiti di età, titolo di studio o situazione personale e professionale (vedi sopra), che variano a seconda del tipo di tirocinio che viene attivato.

¹ La competenza legislativa regionale in materia è stata definitivamente riconosciuta dalla Corte costituzionale con la sentenza 28 gennaio 2005, n.50.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'individuazione dei soggetti che possono promuovere i tirocini spetta alle Regioni e alle Province autonome, nell'esercizio della loro competenza legislativa, che sono tenute a darne pubblicità e visibilità nel rispetto dei principi di trasparenza e non discriminazione. Principale strumento utilizzato per rendere note queste informazioni è il portale *web* istituzionale.

Ferma la competenza regionale e provinciale nell'individuazione specifica dei soggetti autorizzati, possono intendersi quali enti e organismi promotori:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.Lgs. n.276/03 (agenzie per il lavoro).

Infine, il Ministero del Lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalle normative nazionali e regionali, può promuovere programmi e sperimentazioni finalizzati all'inserimento e/o reinserimento dei lavoratori che prevedano l'attivazione di tirocini, anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti *in house*².

I soggetti ospitanti sono, invece, gli enti pubblici o privati presso i quali viene realizzato il tirocinio. Anche in questo caso, la definizione delle caratteristiche soggettive e oggettive del soggetto ospitante spetta alle Regioni e Province autonome.

La Conferenza Stato-Regioni stabilisce che, in ogni caso, il soggetto ospitante non possa realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, salva la possibilità di prorogare il tirocinio, sempre e co-

munque entro i limiti di durata sopra esposti; inoltre, viste le finalità dello strumento, i tirocinanti non possono essere utilizzati per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio.

L'ente pubblico o il datore di lavoro privato possono ospitare tirocinanti solo se in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (T.U. n.81/08), nonché con la normativa di cui alla L. n.68/99, relativa al diritto al lavoro dei disabili.

Onde evitare un utilizzo dello strumento del tirocinio elusivo della normativa di legge, i soggetti ospitanti non devono avere effettuato licenziamenti, fatti salvi quelli per giusta causa e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative, nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio ovvero non avere procedure di Cig straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa. Per limitare gli abusi, il tirocinio non può essere utilizzato per sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e nemmeno per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso che, pertanto, dovrebbero essere occupati da lavoratori dipendenti.

Sempre in un'ottica di tutela delle finalità del tirocinio e di arginamento degli abusi, l'accordo quadro stabilisce il numero massimo di tirocini attivabili contemporaneamente in considerazione del numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'unità operativa del soggetto ospitante. I datori di lavoro senza dipendenti a tempo indeterminato, ma con soci o collaboratori familiari occupati in via continuativa, possono ospitare un solo tirocinante, se il progetto formativo è coerente e strettamente connesso all'attività svolta dal datore ospitante. La previsione non opera per i datori che svolgono professioni intellettuali per accedere alle quali viene richiesto, dai rispettivi ordinamenti professionali, lo svolgimento di periodi di praticantato.

Tali limiti, che potranno essere derogati dalle normative regionali, sono:

- unità operativa fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato: 1 tirocinante;
- unità operativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20: non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- unità operativa con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato (quindi da 21 in su): tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipen-

² Cfr. punto 4 dell'Accordo quadro.

denti contemporaneamente.

I tirocini attivati con i disabili, le persone svantaggiate, nonché i richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale non rientrano nel computo del numero massimo dei tirocini attivabili.

Gli obblighi del soggetto ospitante

Affinché un tirocinio, in una qualunque delle sue declinazioni, possa essere attivato è necessario che soggetto promotore e soggetto ospitante firmino un'apposita convenzione con la quale, reciprocamente, si obbligano a garantire che il tirocinio svolga le funzioni e raggiunga gli obiettivi per cui il legislatore l'ha previsto.

Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, anche di diverse tipologie, deve essere allegato un progetto formativo individuale per ciascun tirocinante, predisposto sulla base dei modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome. Il progetto formativo deve essere sottoscritto dal promotore, dal soggetto ospitante e dal tirocinante e indicare, tra le altre cose, l'attività da affidare al tirocinante durante il tirocinio, gli obiettivi e le modalità di svolgimento, nonché le competenze da acquisire. Le Regioni e le Province autonome predispongono appositi modelli di convenzione e percorso formativo al fine di facilitarne la definizione e uniformarne la forma e i contenuti.

Il soggetto ospitante è tenuto a indicare nella convenzione e nel progetto formativo un *tutor* aziendale con funzioni di affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro. Il *tutor* deve essere individuato tra i lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale.

Il *tutor* aziendale è responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto il periodo previsto dal progetto formativo. Promuove l'acquisizione delle competenze secondo le previsioni del progetto formativo, anche coordinandosi con altri lavoratori del progetto ospitante. Ogni *tutor* può accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente ed è responsabile della documentazione relativa al tirocinio che deve essere da lui stesso firmata (in particolare, il foglio delle presenze). Inoltre il *tutor* del soggetto ospitante deve collaborare con il *tutor* del soggetto promotore per definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento, per garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formati-

vo del tirocinante, attraverso modalità di verifica *in itinere* e a conclusione dell'intero processo e, infine, per garantire il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite dal tirocinante.

Obbligo di rilievo che sorge in capo al soggetto ospitante è l'inoltro della comunicazione obbligatoria di attivazione del tirocinio, in via anticipata, mediante la procedura telematica UniLav, secondo le medesime regole e modalità previste per la comunicazione di instaurazione di un rapporto di lavoro. Nel caso in cui, al termine del tirocinio, il soggetto ospitante decida di assumere il tirocinante senza soluzione di continuità, dovrà essere utilizzato il modello UniLav Trasformazione; se, invece, l'assunzione avviene dopo la scadenza del tirocinio e vi è stata interruzione dei rapporti, la nascita del contratto va comunicata con il modello UniLav Assunzione.

I datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più Regioni, per i tirocini formativi e di orientamento possono accentrare le comunicazioni obbligatorie e fare riferimento alla normativa della Regione dove è ubicata la sede legale.

Per quanto riguarda il Libro Unico del Lavoro, fermi gli obblighi di natura contabile relativi agli adempimenti fiscali, i tirocinanti non devono essere iscritti dal soggetto ospitante.

Rilevante novità introdotta dal co.34, lett.d), art.1 della Riforma Fornero, è l'obbligo in capo al soggetto ospitante di riconoscere al tirocinante una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta. L'accordo quadro Stato-Regioni prevede che tale indennità, la cui definizione specifica viene demandata alle singole Regioni e Province autonome, non possa essere inferiore a € 300,00 lordi mensili; la somma può essere riproporzionata in base all'effettiva partecipazione al tirocinio e il calcolo si basa sui 30 giorni. La necessità di riproporzionare può derivare da ipotesi di assenza o sospensione del tirocinio anche per malattia o maternità. In caso di maternità o malattia lunga, ossia equivalente o superiore ad almeno un terzo della durata complessiva del tirocinio, il tirocinante ha diritto alla sospensione e alla proroga del tirocinio.

Il soggetto ospitante non è tenuto a corrispondere l'indennità di partecipazione nel caso di tirocini in favore di lavoratori percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali. Infatti, poiché il tirocinio non configura attività lavorativa, la partecipazione al medesimo non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventual-

mente posseduto dal tirocinante. La conservazione dello stato di disoccupazione si pone in linea con le finalità di inserimento/reinserimento lavorativo dei tirocinanti, che possono così continuare a fruire delle agevolazioni e dei servizi di collocamento legati a tale *status*.

In merito alla qualificazione fiscale delle somme percepite dai tirocinanti a titolo di indennità di partecipazione al tirocinio, l'Agenzia delle Entrate si è pronunciata con la risoluzione n.95/E/02, affermando che le indennità sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, e in particolare rientrano nell'ipotesi prevista dall'art.50, co.1, lett.c), Tuir (D.P.R. n.917/86)³. Per la determinazione dell'imposta lorda saranno applicate le aliquote a scaglioni di reddito ex art.11, D.P.R. n.917/86, e saranno riconosciute le detrazioni d'imposta per produzione del reddito, ragguagliate alla durata del periodo di tirocinio cui il reddito corrisposto è riferito, così come potranno essere riconosciute anche le detrazioni per familiari a carico ove richieste dal tirocinante. L'imposta eventualmente trattenuta, ossia laddove le detrazioni non coprono interamente l'imposta lorda calcolata (cosa che normalmente accade quando l'indennità si mantiene sul minimo stabilito dalla Regione), sarà versata tramite F24 con il codice tributo 1004.

A fine tirocinio ovvero a fine anno, il sostituto d'imposta dovrà operare il conguaglio fiscale ai sensi dell'art.23, D.P.R. n.600/73. A tal proposito è bene ricordare che le addizionali regionali e comunali all'Irpef saranno dovute solo ove presente Irpef trattenuta al tirocinante. Entro il 28 febbraio di ciascun anno, inoltre, il sostituto d'imposta dovrà consegnare al dipendente la Certificazione CUD indicante i redditi erogati e le ritenute operate.

Se nel periodo d'imposta il soggetto ospitante decidesse di assumere il tirocinante con un contratto di natura subordinata (a tempo indeterminato o a tempo determinato), in qualità di sostituto d'imposta, dovrà operare un conguaglio di fine rapporto o di fine anno complessivo di tutti i redditi (assimilati o di lavoro dipendente) erogati. In questo caso, in fase di elaborazione della certificazione CUD dovranno essere indicati distintamente i due periodi contraddistinti da differenti tipologie di rapporto.

³ "Sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente: (...) c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporto di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante". Sul punto si veda anche la circolare del Ministero delle Finanze n.326 del 23 dicembre 1997.

Per quanto concerne gli obblighi previdenziali, dal momento che il tirocinio non si configura quale rapporto di lavoro non vi è nessuna contribuzione da versare all'Inps in relazione alle somme in questione, che non rientrano neppure nel campo di applicazione del contributo dovuto alla Gestione separata.

In relazione alle garanzie assicurative, l'Accordo quadro Stato-Regioni prevede (riprendendo un principio già affermato dall'art.18, legge Treu) che il soggetto promotore debba garantire il rispetto dell'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice. La definizione di tale obbligo in capo al soggetto promotore o al soggetto ospitante è demandata alla singola convenzione instauratasi per l'attivazione del tirocinio. In particolare, l'Inail ha reso noto che i tirocini saranno classificati come i corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce "0611" delle varie gestioni, salvo che si tratti di corsi che prevedano la partecipazione del tirocinante a lavorazioni esercitate dall'azienda: in tali casi farà riferimento alle voci di tariffa che competono per le specifiche lavorazioni. La retribuzione imponibile da prendere a base di calcolo ai fini del premio è la retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita, rapportata alle giornate di presenza. I tassi per i tirocinanti, applicando la voce "0611", sono quindi pari al 6 per mille per le attività svolte da imprese inquadrato nel commercio, al 9 per mille per le imprese inquadrato nel settore industria, al 5 per mille per quelle inquadrato nell'artigianato e all'11 per mille per altre attività.

Apparato sanzionatorio

Ferme restando le competenze statali in materia di vigilanza e controllo, le Regioni e Province autonome si impegnano ad operare per promuovere il corretto utilizzo dei tirocini, prevenendo le forme di abuso⁴. In caso di mancata ottemperanza agli obblighi sopra esposti, nonché in caso di attivazione di un tirocinio non conforme alla nuova disciplina e alla regolamentazione regionale di riferimento riscontrata in sede di accertamento ispettivo condotto dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, potrà determinarsi la riqualificazione del rapporto come di natura subordinata. In conseguenza di ciò, al soggetto ospitante saranno applicate le sanzioni amministrative previste e sarà

⁴ Cfr. punto 14 dell'Accordo quadro.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

richiesta la regolarizzazione della situazione previdenziale, assicurativa e retributiva del soggetto. Anche in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione al tirocinante si applicherà una sanzione amministrativa variabile da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 6.000,00⁵.

In caso di mancata comunicazione di attivazione del tirocinio attraverso il modello UniLav, se dovesse venir accertata la carenza dei presupposti e requisiti necessari all'attivazione, sarà applicata, oltre alle sanzioni legate alla trasformazione del rapporto, an-

anche la *c.d. maxi sanzione per lavoro nero* che, come noto, oscilla da un minimo di € 1.950,00 a un massimo di € 15.600,00, più € 195,00 per ogni giorno di occupazione irregolare.

Demandato alle Regioni è l'inserimento di apposite norme riguardanti le ipotesi di inadempienza da parte dei soggetti promotori, nel rispetto delle normative nazionali in materia.

Sono altresì applicabili le previsioni generali in materia di sanzioni amministrative, di cui alla L. n.689/82.

⁵ Art.1, co.35, l. n.92/12.



 Euroconference

EUROCONFERENCE PASS LAVORO

*oltre il 10% di sconto per la
formazione specialistica*

L'abbonamento annuale
per soddisfare le tue esigenze
di formazione e di informazione

SCOPRI DI PIÙ