



Qualità della vita 2022 Punteggio province Italia

Bologna	590,3
Bolzano	585,7
Firenze	581,9
Siena	578,5
Trento	576,6
Aosta	575,4
Trieste	574,4
Milano	573,9
Parma	573,8
Pisa	567,9

(elaborazione Il Sole 24 Ore)

L'appunto

“Non c'è alcun strategico indicatore economico, sociale e demografico che non tenda a migliorare, in un territorio in cui i giovani sono incoraggiati a diventare autonomi nei tempi e nei modi giusti dalla famiglia di origine, a farsi strada contando sulle proprie capacità e competenze, a essere intraprendenti, generando valore con la propria novità nei contesti sociali e produttivi in cui operano.”

Alessandro Rosina – Professore ordinario di Demografia, Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano



Associazione Nazionale Commercianti
Articoli Idrosanitari, Climatizzazione
Pavimenti, Rivestimenti ed Arredobagno

Via G. Pellizza da Volpedo, 8
20149 Milano

Tel.: 02-43990459 | Telefax: 02-48591622
www.angaisa.it | info@angaisa.it

Efficienza energetica, entro il 2030 tutti gli immobili residenziali almeno in classe E?

È attualmente in corso l'iter che dovrebbe portare all'approvazione definitiva, nei prossimi mesi, di una nuova direttiva europea che cambierà drasticamente gli scenari dell'efficientamento energetico nell'edilizia residenziale (e di conseguenza nel settore impiantistico). In base alle anticipazioni pubblicate da diversi organi di stampa nei giorni scorsi, la direttiva prevederebbe l'obbligo di portare tutti gli immobili residenziali almeno in classe E entro il 2030, mentre a partire dal 2033 si renderà necessario raggiungere la classe D, con l'obiettivo di raggiungere quota “zero emissioni” tra il 2040 e il 2050. Sarebbero invece previste specifiche esenzioni per gli immobili di interesse storico, gli edifici di culto, le seconde case abitate per meno di quattro mesi l'anno e le abitazioni indipendenti con superficie inferiore ai 50 metri quadrati. Questo insieme di misure straordinarie si lega direttamente alle linee guida della politica ambientale europea “Pronti per il 55”, che prevede una riduzione del 55% della CO2 entro il 2030, rispetto ai dati del 1990. Gli edifici sono infatti responsabili per oltre un terzo delle emissioni di gas a effetto serra nell'Unione europea, e si stima che il 75% circa di essi sia inefficiente sotto il profilo energetico. Quindi, “gli edifici dovranno consumare poca energia, essere alimentati per quanto possibile da fonti rinnovabili, e non dovranno emettere in loco emissioni di carbonio da combustibili fossili”. Se guardiamo all'Italia, non si può non ritenere l'obiettivo 2030 particolarmente ambizioso: attualmente circa il 60% delle abitazioni si trovano infatti collocate nelle classi F e G (secondo le stime ENEA ben il 35% è in classe G). Il passaggio alla classe energetica E imporrà investimenti significativi per ridurre considerevolmente i consumi energetici, con interventi mirati, come la realizzazione di cappotti termici (interni o esterni), la sostituzione di infissi e di caldaie. Le prime bozze della Direttiva prevedevano

l'introduzione di sanzioni particolarmente pesanti, come il divieto di vendere o affittare la casa che non avesse raggiunto i nuovi livelli di efficienza energetica; a seguito delle ultime revisioni, toccherà agli Stati membri decidere autonomamente se e come sanzionare il mancato adeguamento ai nuovi standard, come ha ribadito nei giorni scorsi il commissario UE con delega al Green Deal, Frans Timmermans. È banale osservare che in ogni caso una sanzione ineludibile ci sarà e sarà quella del mercato, con progressiva perdita di valore degli immobili



li più vetusti. Si stima che il miglioramento del livello di emissione di questo parco immobiliare potrebbe richiedere un investimento complessivo di 120 miliardi nell'arco di 10 anni, sostenibile solamente se diverranno strutturali i meccanismi di incentivazione e sostegno al comparto edilizio che hanno tenuto acceso – negli ultimi due anni – il motore dell'economia nazionale, possibilmente cercando di riattivare il circolo virtuoso legato alla cessione dei crediti. Sempre ENEA, nel recente [Rapporto annuale sull'efficienza energetica](#), evidenziava alcuni aspetti di particolare rilievo. Sono 23,7 miliardi di euro gli investimenti attivati nel 2021 per effetto dei meccanismi di detrazione fiscale, di

segue a pag. 2

continua da pag.1

cui 7,5 con l'ecobonus e 16,2 con il Superbonus 110%. Sul fronte dell'ecobonus, i report ENEA evidenziano nel 2021 un raddoppio degli interventi rispetto al 2020, superando la soglia del milione (1,04 milioni), con un risparmio complessivo di 2.652 GWh/anno. La maggior parte riguarda l'installazione di impianti di riscaldamento più efficienti (3,5 miliardi di euro) e la sostituzione dei serramenti (2,4 miliardi di euro), mentre 725 milioni sono stati investiti per l'isolamento termico dell'edificio, 513 milioni per le schermature solari e 164 milioni per la riqualificazione globale degli immobili.

Nel 2021 sono pervenute all'ENEA oltre 680 mila richieste per la sostituzione dell'impianto di climatizzazione invernale, più di 210 mila per la sostituzione dei serramenti e circa 120 mila per l'installazione di schermature solari. Dall'avvio della misura, il numero di interventi incentivati dall'ecobonus è pari a circa 5,5 milioni con un risparmio complessivo di oltre 21.600 GWh/anno, derivanti soprattutto da interventi parziali su singole unità immobiliari. Ritornando al tema della direttiva europea, secondo le ultime indiscrezioni la nuova proposta dovrebbe essere sottoposta all'esame della Commissione ambiente dell'Europarlamento

all'inizio di febbraio, con l'ipotesi di giungere alla versione definitiva entro il mese di marzo. A quel punto, si dovrà passare alla fase finale della procedura di approvazione, con il via libera definitivo del Consiglio europeo. Ricordiamo infine che ogni direttiva, per poter essere vincolante, deve essere recepita da ogni singolo Stato membro con un apposito atto legislativo.

Fonti: Enea, Consiglio Unione Europea, Sole-24Ore, Corriere della Sera, Il Messaggero

*Il Segretario Generale
Dott. Corrado Oppizzi*

Diritto & Impresa

Commercio. Indici ISTAT. Locazione di immobili urbani ad uso non abitativo.

Si informa che sulla Gazzetta Ufficiale n. 300 del 24 dicembre 2022 è stato pubblicato il comunicato ISTAT concernente l'indice dei prezzi al consumo relativo al mese di novembre 2022, necessario per l'aggiornamento del canone di locazione degli immobili ai sensi della Legge 392/78 ed ai sensi della Legge 449/97.

La variazione annuale novembre 2021 novembre 2022 è pari a 11,5 (75% = 8,625).

La variazione biennale novembre 2020 novembre 2022 è pari a 15,6 (75% = 11,700).

Fisco. Registratori di cassa. Adeguamento, ai fini fiscali, possibile fino al 31 dicembre 2024 per gli apparecchi per i quali è scaduto il provvedimento di approvazione.

E' stata prorogata dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 la possibilità per l'Agenzia delle Entrate, sentita la Commissione per l'approvazione degli apparecchi misuratori fiscali, di approvare, in via transitoria, le modifiche necessarie per l'adeguamento dei registratori di cassa adattati a "registratore telematico", già immatricolati e per i quali è scaduto il provvedimento di approvazione del relativo modello. La suddetta proroga consente di adattare gli apparecchi già in dotazione dei commercianti alle caratteristiche tecniche richieste per registrare, memorizzare e trasmettere all'Amministrazione finanziaria i dati fiscali introdotti, relativi ai corrispettivi giornalieri incassati. La proroga si è resa necessaria affinché i produttori possano modificare, per i soli fini fiscali, anche quei modelli ancora molto diffusi altrimenti non più aggiornabili. Per maggiori dettagli vedi [Provvedimento dell'Agenzia delle entrate del 28 dicembre 2022](#).

Lavoro. CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Protocollo Straordinario. Profili applicativi una tantum.

In data 12 dicembre 2022 è stato sottoscritto il [Protocollo Straordinario di Settore tra Confcommercio-Imprese per l'Italia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltsuc](#), per le imprese applicanti il "CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi" (vedi ANGAISA Normative del 14.12.2022). Al riguardo, Confcommercio ha fornito indicazioni in merito al riconoscimento dell'importo a titolo di una tantum.

Diritto

Presupposto giuridicamente imprescindibile per il diritto all'una tantum è che il personale sia in forza presso il datore di lavoro alla data di sottoscrizione dell'accordo, ossia il 12 dicembre 2022 (Punto 2 del Protocollo). Pertanto, l'una tantum non spetta in caso di rapporto cessato anteriormente a tale data oppure a chi sia stato assunto successivamente, anche se prima dell'effettiva erogazione (mesi di gennaio e marzo 2023). Per i lavoratori che cessano il rapporto successivamente alla data del 12 dicembre 2022, sebbene prima dell'erogazione degli importi, il diritto si considera pienamente maturato.

Criteri di calcolo

Ai fini del calcolo dell'importo di una tantum da riconoscere ad ogni singolo lavoratore, occorre fare riferimento alle previsioni di cui al punto 4, secondo cui gli importi verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020 - 2022. Ciò significa che l'importo di € 350,00 al IV livello, riparametrato negli altri livelli di inquadramento, è da ripartire in quote mensili pari a un trentaseiesimo relativamente al periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022.

A titolo di esempio, in caso di assunzione in data 1° gennaio 2022 di un IV livello, i 12 mesi di anzianità di servizio danno diritto al riconoscimento di un importo pari a € 66,67, con la retribuzione di gennaio 2023 (€ 200,00/36 mesi*12 mesi), e di un importo pari a € 50,00, con la retribuzione di marzo 2023 (€ 150,00/36 mesi*12 mesi). Inoltre, ai fini della maturazione di un mese di diritto della quota di una tantum, si applica il criterio di computo previsto dal CCNL Terziario che considera come mese intero anche la frazione superiore o uguale a 15 giorni. Per i lavoratori part-time (sia di tipo orizzontale, verticale che misto), l'una tantum è soggetta ai criteri di proporzionalità. In particolare, per i soli part time verticali, verrà riconosciuta per le giornate lavorative prestate, a prescindere dal computo dei 15 giorni nel mese. Per i rapporti di lavoro a termine, l'importo va calcolato con i medesimi criteri di proporzionalità, comprendendo tutti i rapporti di lavoro intercorsi nel periodo di riferimento. Per gli apprendisti, l'importo va calcolato in riferimento ai livelli di inquadramento in essere durante tutto il periodo di riferimento. Per i rapporti di lavoro intermittente (c.d. a chiamata), le giornate da considerare sono solo quelle di effettivo lavoro prestato, anche in questo caso a prescindere dal computo dei 15 giorni nel mese. Si dovrà tener conto, altresì, delle modifiche intercorse nel rapporto di lavoro (es. modifica del livello di inquadramento, trasformazione del lavoro in part-time/full-time), durante il periodo 2020 - 2022. Nel caso di lavoratori che prima della data del 12 dicembre 2022 siano stati nominati dirigenti, l'importo non è dovuto.

Cambio di CCNL

Nel caso di cambio del contratto collettivo

applicato avvenuto nel periodo di riferimento, vengono computati ai fini del calcolo dell'importo i soli periodi nei quali al lavoratore si applicava il CCNL TDS. Resta inteso che, in ogni caso, alla data del 12 dicembre 2022 ai lavoratori doveva essere applicato il CCNL TDS per il diritto all'una tantum, restando esclusi tutti coloro ai quali a tale data veniva applicato un altro CCNL.

Periodi non inclusi nel computo

Il Protocollo ha previsto, al punto 4, che non saranno conteggiati ai fini dell'anzianità i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Aspetti fiscali

Rispetto al trattamento fiscale, la somma una tantum è assoggettata al regime di tassazione separata previsto dall'art. 17, comma 1, lett. b), TUIR, in quanto la stessa ha carattere di emolumento tardivo, essendo corrisposta in un periodo d'imposta successivo (2023) a quello in cui deve intendersi maturata (2020, 2021 e 2022); detto ritardo deriva da una causa giuridica, quale il protocollo integrativo di un contratto collettivo. In quanto emolumento arretrato di lavoro dipendente, l'imposta potrà essere determinata secondo quanto previsto dall'art. 21, commi 1, 3 e 4, TUIR. Resta inteso, come osservato dell'Agenzia Entrate ([Risp. n. 243/2021](#)), che se un emolumento viene corrisposto nel suo anno di maturazione, si rende applicabile il regime di tassazione ordinario.

Lavoro. Emergenza Covid-19. Ancora applicabili i protocolli scaduti.

Con il progressivo superamento delle normative emergenziali, approvate a seguito della diffusione della pandemia, stanno scomparendo dai luoghi di lavoro le misure e le precauzioni che erano state adottate negli ultimi anni. L'ultimo [Protocollo siglato](#) tra le parti sociali risale al 30 giugno del 2022 con scadenza al 31 ottobre e quindi non ha più natura vincolante. Quando però si parla di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è necessario prendere in considerazione l'articolo 2087 del codice civile, che assegna al datore di lavoro il compito di essere sempre aggiornato rispetto ai rischi che può presentare il luogo di lavoro e di individuare le misure più adeguate a prevenirli (principio di massima precauzione). Pertanto, un datore di lavoro che vorrà mettersi

al riparo da rischi e contestazioni in merito all'eventuale insorgenza di nuovi focolai di Covid sul luogo di lavoro potrà continuare ad utilizzare i contenuti del protocollo scaduto, facendoli propri o negoziandoli con le rappresentanze sindacali.

Lavoro. Interpello in tema di sicurezza sul lavoro. Nomina responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp).

Si informa che la Commissione per gli interpelli, istituita ai sensi dell'art 12 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. presso il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, ha fornito, con l'[Interpello n. 3 del 15 dicembre 2022](#), il proprio parere in ordine alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (Rsp). Nello specifico, veniva richiesto dal Dipartimento Autonomie locali e dal Sindacato unitario lavoratori di polizia locale se "un datore di lavoro può nominare più di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione". La Commissione, dopo aver richiamato le disposizioni di legge in materia – art. 2 lett. f (definizione di rsp) e lett. t (definizione di unità produttiva), art. 17 (obblighi del datore di lavoro non delegabili), art. 31 (servizio di prevenzione e protezione) del decreto legislativo n. 81/08 - ha ritenuto che:

- la normativa prevede la designazione per ogni azienda o unità produttiva di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- il servizio di prevenzione e protezione si intende costituito quando sono stati nominati il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (Rsp) e gli eventuali addetti (Aspp);
- nel caso di aziende con più unità produttive, nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e la designazione degli addetti e del responsabile.

Lavoro. Lecito il licenziamento per anomalie emerse dal sistema di geolocalizzazione.

La Corte europea, con la sentenza Gramaxo contro Portogallo (n. 26968/1616), ha sancito che il licenziamento deciso dal datore di lavoro sulla base di dati raccolti da un sistema di geolocalizzazione per tracciare i chilometri percorsi, installato su un veicolo utilizzato durante l'attività lavorativa, è conforme alla Convenzione dei diritti dell'uomo. È la prima volta che la Corte si pronuncia su un caso di sorveglianza sul lavoro attraverso il sistema di geolocalizzazione. Nel caso di specie, un informatore

scientifico, assunto da un'azienda farmaceutica che gli aveva fornito l'auto aziendale utilizzabile anche a fini privati, con successivo rimborso dei chilometri percorsi al di fuori dell'attività lavorativa, si era opposto alla decisione aziendale di installare i Gps sulle auto, in quanto considerava la decisione contraria alle regole sul trattamento dei dati personali. L'azienda, intanto, aveva avviato un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente perché, dai dati raccolti dal Gps, era emerso che non aveva completato le otto ore di lavoro e aveva manipolato il Gps, anche rimuovendo la scheda Gsm dal dispositivo. Di qui l'avvio di un procedimento disciplinare e il successivo licenziamento.

I giudici interni di primo grado avevano respinto il ricorso del dipendente sostenendo che l'utilizzo del Gps non era un sistema di sorveglianza, mentre la Corte di appello lo aveva classificato come mezzo di sorveglianza vietato, ma ha ritenuto che, in parte, i dati sui chilometri percorsi potessero essere utilizzati poiché non rientravano nel controllo della prestazione lavorativa. Il dipendente si è quindi rivolto alla Corte europea dei diritti dell'uomo che ha, però, respinto il ricorso, sottolineando che il ricorrente era stato informato dell'installazione del Gps, strumento che certo può incidere sul diritto al rispetto della vita privata.

Tuttavia, l'azienda aveva informato i dipendenti precisando che lo strumento serviva, nel contesto di un controllo delle spese aziendali, a controllare i chilometri percorsi, inclusi quelli relativi agli spostamenti privati, sottolineando che sarebbe stato aperto un procedimento disciplinare nel caso di contrasto tra i dati rilevati e quelli indicati dal dipendente. Dal momento che erano stati considerati solo i dati di geolocalizzazione relativi ai chilometri percorsi e, quindi, l'ingerenza nella vita privata del ricorrente era stata limitata e proporzionale rispetto allo scopo perseguito (ossia il controllo delle spese aziendali), secondo la Corte europea non era stato violato l'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, in quanto le autorità nazionali avevano effettuato un giusto bilanciamento tra i diritti in gioco e non avevano violato l'obbligo di garantire il diritto al rispetto della vita privata del ricorrente.

Lavoro. Le tabelle ACI per il 2023 per l'utilizzo delle auto aziendali ad uso promiscuo.

Sono state pubblicate, nella [Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2022](#), le tabelle dei costi chilometrici di esercizio di

segue a pag. 4

continua da pag.3

autovetture elaborate dall'ACI validi per l'anno 2023. Le tabelle sono utilizzate per la determinazione del fringe-benefit, cioè della retribuzione in natura che deriva dalla concessione in uso ai dipendenti dei veicoli aziendali che vengono destinati ad uso promiscuo per esigenze di lavoro e per esigenze private. Il fringe-benefit è pari alla tariffa chilometrica riferita alla percorrenza annuale di 15.000 Km moltiplicata per 4.500 Km. Per i contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assumerà, ai fini della tassazione in capo al lavoratore, una percentuale di importo, corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri, calcolato sulla base delle tabelle ACI:

- 25 per cento, per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 g/Km;
- 30 per cento, per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/Km, ma non a 160 g/Km;
- 50 per cento, per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 160 g/Km, ma non a 190 g/Km;
- 60 per cento, per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/Km.

Previdenza. Circolari INPS e INAIL. Saggio degli interessi legali dal 1° gennaio 2023.

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale –

Serie Generale n. 292 del 15 dicembre 2022 – il [Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 13 dicembre 2022](#) con cui viene fissata la misura del saggio degli interessi legali (art. 1284 cod. civ.) al 5 per cento con decorrenza dal 1° gennaio 2023 (nel 2022, lo ricordiamo, il tasso era stato fissato all'1,25 per cento). [L'INPS, con circolare n. 2 dello scorso 4 gennaio](#), ha segnalato che la modifica del tasso legale produce effetti con riferimento:

- alle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Occorre distinguere tra i contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2023, che sono soggetti ad una maggiorazione del 5 per cento, e alle esposizioni debitorie pendenti alla suddetta data, per le quali il calcolo degli interessi dovuti viene, invece, effettuato sulla base dei tassi vigenti alle rispettive decorrenze (vedi "Tabella riepilogativa dei saggi di interesse legale");
- alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2023 (alle quali si applica il nuovo saggio del 5 per cento).

In relazione al pagamento dei premi INAIL, con [Circolare n. 51/2022](#), l'Istituto ha ricordato che il tasso in questione costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'art. 116, commi 15, 15-bis, 16 e 17 della [Legge 23 dicembre 2000, n. 388](#).

Previdenza. INPS. Le istruzioni per il conguaglio contributivo 2022.

L'INPS, con [circolare n. 139 del 31 dicembre 2022](#), ha provveduto a fornire chiarimenti relativamente alle operazioni di conguaglio di fine anno, per i datori di lavoro che operano con il flusso Uniemens, con particolare riferimento a:

- massimale contributivo e pensionabile;
- contributo aggiuntivo IVS 1%;
- conguagli sui contributi versati sui compensi ferie a seguito fruizione delle stesse;
- "fringe benefits" esenti non superiori al limite di € 258,23 (innalzato a € 3.000,00 per l'anno 2022) nel periodo d'imposta (articolo 51, comma 3, del TUIR);
- auto aziendali ad uso promiscuo;
- prestiti ai dipendenti;
- conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria.
- rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
- gestione delle operazioni societarie.

Si ricorda che il termine ultimo per l'effettuazione delle operazioni di conguaglio è il 16 febbraio 2023, scadenza della denuncia di competenza del mese di gennaio 2023, mentre le operazioni di conguaglio riguardanti il TFR destinato al Fondo di Tesoreria e le relative misure compensative potranno avvenire anche con la denuncia di "febbraio 2023" (scadenza 16 marzo 2023), senza aggravio di oneri accessori.

PARTNER ANGAISA

Accordo-quadro ANGAISA / VM Sistemi



Ricordiamo che è operativo l'accordo-quadro, in funzione del quale le aziende associate potranno avvalersi, a condizioni di particolare favore, degli strumenti e servizi erogati da VM SISTEMI. Fondata nel 1984 a Faenza, VM Sistemi, che fa parte del gruppo smeup, è oggi una realtà primaria nel settore dell'information & communication technology. Oltre 300 Clienti e circa 7.000 utenti al giorno in tutta Italia ne utilizzano le applicazioni gestionali. Ogni anno, circa il 5% del valore aggiunto è destinato alle attività di ricerca e sviluppo. Ha una filiale a Roma ed è composta da circa 70 specialisti con spiccata attitudine all'innovazione e all'integrazione delle più moderne tecnologie informatiche. Conoscenza appro-

fondita del mercato e capacità d'ascolto del Cliente, le permettono di realizzare soluzioni "chiavi in mano" sia Applicative, sia Infrastrutturali e di ICT Security, sia di Servizi gestiti come ad esempio Backup e Disaster Recovery in Cloud. Soluzioni iperintegrate che forniscono solide radici per la crescita del business. La Distribuzione all'ingrosso di Articoli ITS, Materiali per l'Edilizia e Showroom rappresenta uno dei settori più evoluti e complessi, caratterizzato da un forte dinamismo dei mercati e dei prodotti e richiede soluzioni gestionali con specifiche funzionalità applicative in grado di rispondere velocemente ai cambiamenti funzionali e strategici. Per dare risposta a queste esigenze VM Sistemi propone la soluzione gestionale ideale: STRIKE. STRIKE è il frutto di anni di presenza nel comparto della distribuzione ed è pensato su misura per le imprese che commerciano articoli Idrosanitari, Climatizzazione

Pavimenti, Rivestimenti ed Arredobagno. STRIKE è caratterizzato da un'estrema parametrizzazione e da una totale adattabilità agli schemi organizzativi di ogni azienda. Continuamente aggiornato, è lo strumento adatto per rispondere ai cambiamenti del mercato, anticipando così le richieste di chi lo utilizza quotidianamente, come supporto alla crescita del proprio business. STRIKE è disponibile sia con formula "licenza d'uso", sia su Cloud, consentendo agli utenti di utilizzare il prodotto semplicemente attraverso la disponibilità della connessione internet.

La scheda di presentazione della convenzione ANGAISA è disponibile all'interno del [portale www.angaisa.it](http://portale.angaisa.it) (Area Soci/ Convenzioni).

La Segreteria ANGAISA resta comunque a vostra disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti (convenzioni@angaisa.it).