



# ANGAISA INFORMA

Notizie e informazioni per le aziende del settore ITS

1 | 15 settembre 2024

## Compravendite unità immobiliari

Uso abitazione e accessori  
Var. % 2023/2022

Nord-ovest	-11,3
Nord-est	- 8,4
Centro	-11,6
Sud	- 6,2
Isole	+ 0,4
Italia	- 8,9

## L'appunto

“Le imprese italiane continuano a trovare con grande difficoltà i lavoratori che stanno cercando e questo problema, che ha anche a che fare la denatalità, ci sta costando molto in termini di pil. Questa situazione è causata da un disallineamento tra percorsi formativi e bisogni del sistema produttivo. Per risolverla bisogna agire sulla formazione e l'informazione dei giovani, perché sappiano dove è più facile che verranno soddisfatte le loro giuste aspirazioni.”

Andrea Prete  
Presidente Unioncamere



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](http://www.angaisa.it) | [info@angaisa.it](mailto:info@angaisa.it)

## La formazione tecnico-professionale è una priorità per il Sistema-Paese (e ANGAISA entra nelle scuole...)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 196 del 22 agosto è stata pubblicata la [legge 121/2024 \(in vigore dal 6 settembre\)](#), che istituisce la **filiera formativa tecnologico-professionale**, un obiettivo che si collega alla riforma degli istituti tecnici e professionali prevista dal PNRR (Missione 4, Componente 1 - Riforma 1.1). Il tutto partendo dalla consapevolezza che è quanto mai necessario adeguare i percorsi formativi



tecnici e professionali alle nuove necessità socio-economiche, potenziando la connessione fra istruzione, formazione e lavoro e tenendo conto delle esigenze dei territori. La filiera formativa tecnologico-professionale, istituita a decorrere dall'anno scolastico e formativo 2024/2025 al fine di rispondere alle esigenze educative, culturali e professionali delle giovani generazioni e alle esigenze del settore produttivo nazionale secondo gli obiettivi del Piano nazionale "Industria 4.0", è costituita da specifici percorsi sperimentali del secondo ciclo di istruzione, appositamente attivati, oltreché dai percorsi formativi degli [Istituti tecnologici superiori \(ITS Academy\)](#), dai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e dai percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS). Alle regioni spettano i compiti di programmazione dei percorsi della filiera e di definizione delle sue modalità realizzative. Nell'ambito della filiera, le regioni e gli uffici scolastici regionali possono altresì stipulare accordi, anche con la partecipazione degli ITS Academy, delle università, delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e di altri soggetti pubblici e privati, per integrare e ampliare l'offerta formativa dei percorsi sperimentali e dei percorsi di istruzione e formazione professionale, in funzione delle esigenze specifiche dei territori. I predetti accordi possono prevedere altresì l'istituzione di reti,

denominate "campus", eventualmente afferenti ai poli tecnico-professionali, di cui possono far parte gli istituti che erogano i percorsi sperimentali di cui sopra, i soggetti che erogano percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), nonché gli altri soggetti aderenti agli accordi. Si prevede che gli studenti che abbiano conseguito il diploma professionale al termine dei percorsi quadriennali sperimentali attivati ai sensi del presente disegno di legge, o al termine dei percorsi quadriennali regionali che abbiano aderito alla filiera e che siano stati opportunamente validati, possano accedere direttamente ai percorsi formativi degli ITS Academy o a quelli dell'istruzione superiore. In tal modo si prospetta una riduzione, da cinque a quattro anni, della durata della formazione in ambito tecnico-professionale. La disciplina di dettaglio sulla filiera tecnologico-professionale è demandata ad un successivo decreto ministeriale, da emanare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento. Il disegno di legge prevede anche l'istituzione, presso il Ministero dell'istruzione e del merito, di una "struttura tecnica per la promozione della filiera formativa tecnico-professionale"; fra i suoi compiti principali, quello di "promuovere le sinergie tra la filiera formativa tecnologico-professionale, costituita dagli

*segue a pag. 2*

continua da pag. 1

istituti tecnici, dagli istituti professionali e dagli Istituti tecnologici superiori (ITS Academy), e il settore imprenditoriale, industriale e scientifico-tecnologico”. Un tema particolarmente sentito nel mondo imprenditoriale, con tante aziende che non riescono ad assumere per la mancanza di candidati qualificati. Secondo una recente indagine di Confindustria, il 69,8% delle aziende produttrici che stanno cercando personale non riescono a trovarlo. Mancano le competenze tecniche e sono scarse anche quelle manuali, così come quelle che sarebbero richieste dalle nuove sfide legate alla transizione digitale. Le aziende sono costrette ad organizzare attività di formazione rivolte ai dipendenti (59,7%) o a ricorrere a servizi esterni, come consulenze e collaborazioni (49%). Secondo il [rapporto diffuso da Excelsior – Unioncamere](#), nel mese di agosto le imprese hanno dichiarato difficoltà di reperimento per circa 154mila assunzioni (il 48,9% del totale), confermando come causa prevalente la “mancanza di candidati” con una quota del 32,4%, mentre la “preparazione

inadeguata” si attesta al 12,3%. Fra le figure di più difficile reperimento, gli operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili, installatori e addetti alla manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche, tecnici in campo ingegneristico e tecnici della distribuzione commerciale. ANGAISA si è recentemente attivata per cercare di sensibilizzare i futuri diplomati degli istituti tecnici professionali, sulle opportunità di lavoro (e i relativi fabbisogni formativi) che caratterizzano le aziende della filiera idrotermosanitaria. L’iniziativa “**ANGAISA entra nelle scuole**”, promossa dal Presidente Maurizio Lo Re, ha avuto il suo “evento pilota” il 4 aprile 2024, presso l’Istituto Superiore Giacomo Minutoli di Messina. Nel corso del convegno “Edilizia 5.0 – Tra innovazione e sostenibilità”, dieci relatori (fra cui il Presidente ANGAISA) hanno discusso dell’importanza dell’istruzione tecnica per l’integrazione dei giovani nel mondo del lavoro e per il futuro sviluppo socio-economico del territorio. Dopo i positivi riscontri ottenuti, ANGAISA intende portare questa iniziativa in

altri istituti tecnici italiani, coinvolgendo docenti, consulenti e rappresentanti delle Sezioni regionali dell’associazione. Del resto, il **contributo delle associazioni professionali e di categoria** è cruciale per garantire che i percorsi formativi siano pertinenti, aggiornati e in grado di rispondere efficacemente alle esigenze del mercato del lavoro, migliorando così le prospettive occupazionali degli studenti. Tornando ai contenuti del disegno di legge che istituisce la filiera tecnico-professionale, sono diversi gli ambiti di collaborazione che, anche attraverso il “Comitato di monitoraggio nazionale per la filiera formativa tecnologico-professionale”, possono favorire sinergie costruttive che vedano coinvolti enti e organizzazioni, rappresentative a vari livelli di determinati settori e attività economiche: dalla partecipazione nella progettazione dell’offerta formativa alla stipula di accordi di partenariato, dal supporto nella formazione/aggiornamento professionale dei docenti al coinvolgimento diretto nelle attività didattiche, anche a supporto dei “campus” afferenti ai poli tecnico-professionali.

## Diritto & Impresa

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

Si informa che sulla Gazzetta Ufficiale n. 197 del 23 agosto 2024 è stato pubblicato il comunicato ISTAT concernente l’indice dei prezzi al consumo relativo al mese di **luglio 2024**, 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 luglio 2023 –luglio 2024 è pari a 1,1 (75% = 0,825).

La variazione biennale luglio 2022 –luglio 2024 è pari a 6,9 (75% = 5,175).

### Giurisprudenza. Conferimento d’azienda. Viene trasferito anche il diritto alla detrazione IVA.

Come noto, il conferimento d’azienda è un’operazione straordinaria mediante la quale il conferente apporta un’azienda o un ramo d’azienda ad una società diversa (c.d. conferitaria), ricevendo in contropartita partecipazioni della società in cui ha effettuato l’apporto. Nell’ipotesi di conferimento d’azienda, da parte di una società in un’altra, si applica la disciplina civilistica della cessione d’azienda che comporta, per legge, il trasferimento dei crediti relativi all’esercizio della stessa, compresi i crediti d’imposta vantati dal cedente nei confronti dell’Erario. Tuttavia, questo criterio non è di carattere assoluto, ma può essere derogato dalla volontà delle parti. La fattispecie in esame

riguarda l’individuazione del soggetto (conferente o conferitario) a cui spetta il diritto alla detrazione dell’IVA assolta per una fattura che, seppure emessa dopo il conferimento del ramo d’azienda, riguardava una prestazione di servizi completata prima del perfezionamento dell’operazione straordinaria. La Cassazione ha ritenuto applicabile la disciplina civilistica prevista dall’art. 2559 c.c. in tema di cessione d’azienda. Di conseguenza:

- in linea generale, i crediti relativi all’azienda conferita sono trasferiti insieme a quest’ultima, con efficacia a decorrere dalla pubblicazione nel Registro delle imprese;
- tuttavia, tale norma può essere derogata dalle parti: è necessario ricostruire la comune intenzione di queste ultime, al momento dell’esecuzione dell’atto di conferimento, in base alle regole d’interpretazione stabilite negli artt. 1362 ss. c.c. Per i dettagli si rimanda alla [Sentenza della Corte di Cassazione n. 20011 depositata il 19 luglio 2024](#).

### Giurisprudenza. Detrazione IRPEF/IRES per gli interventi di riqualificazione energetica. Omessa comunicazione all’ENEA. Esclusione della decadenza.

Come noto, è stata disposta una detrazione d’imposta (IRPEF/IRES), pari al 55% delle spese sostenute entro il 31.12.2007, in relazione a talune tipologie di interventi volti alla riqualificazione energetica degli edifici esisten-

ti (il cd. “ecobonus”, art. 1, co. 344 – 349, L. n. 296/2006). La suddetta detrazione IRPEF/IRES, in generale nella misura del 65%, è stata prorogata alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2024 (art. 1, co. 37, L. 234/2021, la cd. legge di bilancio 2022).

La suddetta detrazione spetta:

- alle persone fisiche, compresi gli esercenti arti e professioni;
- agli enti e ai soggetti di cui all’art. 5 del TUIR non titolari di reddito d’impresa (es. associazioni tra artisti o professionisti, società semplici);
- ai soggetti titolari di reddito d’impresa quali gli imprenditori individuali, le società di persone (snc, sas), le società di capitali (srl, spa, sapa, società cooperative e società di mutua assicurazione) e gli enti commerciali, che sostengono le spese per l’esecuzione dei previsti interventi su edifici esistenti, su parti di edifici esistenti o su unità immobiliari esistenti di qualsiasi categoria catastale, anche rurali, posseduti o detenuti.

La Corte di Cassazione ribadisce il principio di diritto espresso nella sentenza Cass. 21.3.2024 n. 7657 secondo cui non costituisce causa di decadenza dall’ecobonus la mancata trasmissione della comunicazione all’ENEA che il contribuente deve trasmettere entro 90 giorni dalla fine dei lavori.

(Ordinanza della Corte di Cassazione n. 19309

del 12 luglio 2024).

**Lavoro. Conversione del premio di risultato in contributi alle forme pensionistiche complementari.**

L'Agenzia delle Entrate, con [interpello n. 154 del 15 luglio 2024](#), risponde ad un quesito in merito all'utilizzo, da parte di un lavoratore dipendente, del credito welfare di un piano aziendale come contribuzione aggiuntiva ad un fondo pensione contrattuale ai sensi dell'articolo 1, comma 184-bis, della Legge n. 208/2015. In particolare, nella fattispecie un Fondo pensione chiede all'Amministrazione finanziaria se i contributi sostitutivi dei premi di risultato, non soggetti a tassazione per espressa previsione normativa, debbano essere comunicati alla forma previdenziale complementare entro il 31 dicembre dell'anno successivo al loro versamento. L'Agenzia delle Entrate chiarisce che i dipendenti non sono tenuti a comunicare i contributi versati in sostituzione del premio di risultato, qualora il datore di lavoro provveda alla relativa comunicazione al Fondo pensione.

**Lavoro. Procedura di licenziamento collettivo per il personale con qualifica dirigenziale ex art.li 4 e 24 della L. n. 223/1991. Ordinanza Corte di Cassazione n. 21299 del 30 luglio 2024.**

La Corte di Cassazione, con [Ordinanza del 30 luglio 2024, n. 21299](#), afferma che la procedura collettiva di riduzione di personale si applica anche al personale con qualifica dirigenziale nel caso in cui il datore di lavoro effettui almeno 5 licenziamenti (compreso un dirigente) in un arco temporale di 120 giorni, in conformità alle previsioni del diritto comunitario. L'Ordinanza in esame prende le mosse da un'impugnativa di licenziamento irrogato ad un dirigente, il quale ne deduceva la violazione della procedura prevista in tema di licenziamento collettivo. In altre parole, la questione verteva sull'applicabilità anche ai dirigenti delle disposizioni di Legge n. 223/1991 relativa ai licenziamenti collettivi. La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, ritenendo applicabile anche ai dirigenti la procedura di cui alla L. 223/1991, secondo una interpretazione conforme al diritto comunitario. In tal senso la Corte d'Appello interpretava la norma di cui all'art. 24, comma 1-quinquies, della L. n. 223/1991, in materia di riduzione del personale, che sancisce che: "Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo." La norma di cui sopra veniva introdotta dall'art. 16, legge

30 ottobre 2014, n. 161 rubricato: "Modifiche all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi. Procedura di infrazione n. 2007/4652. Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 13 febbraio 2014 nella causa C-596/12". Difatti, la Repubblica Italiana era stata condannata, su ricorso della Commissione Europea, per aver escluso la categoria dei "dirigenti" dall'ambito di applicazione della procedura nazionale prevista per i licenziamenti collettivi, esclusione in netto contrasto con la direttiva n. 98/59, dove non trova alcun fondamento la difesa dell'Italia secondo cui la normativa e i contratti collettivi nazionali garantirebbero ai dirigenti, in caso di licenziamento collettivo, una tutela di carattere economico più favorevole. In particolare, la Commissione di Lussemburgo rimproverava alla Repubblica italiana di non aver correttamente recepito nella legislazione nazionale quanto espressamente previsto dalla direttiva de qua, il cui ambito di applicazione si estende, invece, a tutti i lavoratori senza alcuna eccezione. La legislazione nazionale, al contrario, agli articoli 4 e 24 della L. n. 223/1991, ammette a beneficiare delle garanzie previste unicamente gli operai, gli impiegati e i quadri escludendo i dirigenti. Ciò posto, il nucleo della direttiva sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi è rappresentato dagli obblighi di informazione, di consultazione e procedurali. La Corte di Cassazione fa proprie le riflessioni della Corte d'Appello di Firenze la quale osservava non esservi traccia nella disciplina europea di una distinzione tra licenziamenti collettivi intimati all'esito di una sospensione dell'attività produttiva come la CIGS ovvero disposti senza tale previa sospensione. Del resto, la Corte d'Appello si limitava ad affermare il principio secondo cui in tutti i casi di licenziamento collettivo le procedure di informazione e consultazione si devono applicare anche ai dirigenti. Da ciò la Cassazione, superando ogni possibile distinzione, stabilisce che: "l'impresa che intenda procedere a licenziamento collettivo anche di dirigenti deve attenersi, informando e consultando le loro rappresentanze, tanto nei casi di licenziamenti collettivi per riduzione del personale quanto nei casi di licenziamenti collettivi post-mobilità; ciò perché l'esclusione di tale categoria di dipendenti dalle procedure previste dalla normativa europea è risultata in contrasto con la stessa e ha determinato una specifica modifica normativa proprio per rispettare gli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea". In altri termini, La Corte di Cassazione conferma che le procedure di licenziamento collettivo previste dalla legge n. 223/1991 si applicano anche ai dirigenti. Alla luce di quanto dedotto in narrativa, l'impresa che intende procedere a un licenziamento col-

lettivo, che include anche personale con qualifica dirigenziale, deve attenersi all'obbligo stabilito dalla Legge n. 223/1991 di informazione e consultazione delle rispettive organizzazioni sindacali di rappresentanza, sia nei casi di licenziamenti collettivi per riduzione del personale sia nei casi di licenziamenti collettivi post-mobilità, provvedendo, dunque, all'inserimento tra i destinatari della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo anche le rappresentanze sindacali dei dirigenti quali, ad esempio, Manageritalia.

**Lavoro. Maggiore rappresentatività comparata del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario Distribuzione e Servizi. Sentenza del Tribunale Ordinario di Campobasso (R.G. n. 1903/22).**

Il Tribunale di Campobasso, con un'interessante [Sentenza del 10 aprile 2024](#) ha evidenziato che il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, sottoscritto tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uil-tucs è il contratto collettivo comparativamente più rappresentativo rispetto ad altri CCNL di categoria, in quanto l'organizzazione datoriale è "rappresentativa del 97,23% delle Aziende del Settore" e le organizzazioni sindacali di settore sono rappresentative "del 95,04% dei lavoratori, pari a 396.858 Aziende e 2.396.370 lavoratori" (database CNEL). La controversia prende le mosse da un'opposizione ad avviso di addebito notificato alla società opponente in virtù di diverse violazioni commesse. Tra le suddette violazioni spicca sicuramente "l'errata applicazione del CCNL ed il conseguente errato inquadramento contrattuale e dei livelli contributivi" sulla quale si fonda gran parte del merito della decisione (cfr. Sent. Tribunale Ordinario di Campobasso R.G. n. 193/22). Relativamente alla corretta applicazione del CCNL di categoria, qualora vi sia una pluralità di contratti collettivi nazionali è necessario individuare il cd. contratto leader sulla base della maggiore rappresentatività delle parti sociali, sia dal lato datoriale che dal lato sindacale (cfr. Cass. nn. 8446/2020, 12166/19, 17983/21). L'art. 2, co. 2 della Legge n. 549/1995 stabilisce, difatti, che "[...] in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria" e gli indici rivelatori della maggiore rappresentatività sono: i) la consistenza numerica delle OOSS, ii) ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; iii) la partecipazione alla formazione e stipulazione di contratti collettivi di lavoro; iv) la partecipazione alla risoluzione di vertenze individuali, plurime e collettive di

continua da pag.3

lavoro. In questo senso, il Tribunale di Campobasso, nella controversia in esame, ha puntualizzato che, ai fini dell'applicazione dell'art. art. 2, comma 25 della legge n. 549/1995, il CCNL Commercio ANPIT-CISAL, applicato dalla società opponente, non può dirsi sottoscritto

“dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria” poiché, seppure sia riscontrabile un certo grado di rappresentatività in capo alla CISAL, attraverso l'esame di determinati documenti istituzionali, lo stesso non può dirsi riguardo all'ANPIT, sottolineando

do invece che all'interno dei summenzionati documenti è presente la Confcommercio quale Confederazione datoriale di maggiore rappresentanza per le imprese. Per i dettagli si rinvia alla [Sentenza del Tribunale Ordinario di Campobasso](#) pubblicata il 10.04.2024 nel procedimento con R.G. n. 1903/22).

## Nuovi Soci

### Distribuzione. XOMPERO SNC di Xompero Arabella & C. di San Pietro Mussolino (VI).



La Xompero Snc è una realtà distributiva composta da 2 soci. Il signor Adolfo Prà, che si occupa della parte edile, e Arabella Xompero, Interior Design che segue lo showroom di pavimenti rivestimenti e arredobagno. La Mission dell'azienda è quella di dare forma ai sogni e ai progetti dei committenti, sia nella scelta dei materiali che nella realizzazione in cantiere. La Vision di Xompero Snc è quella di creare una casa sana e naturale che rispecchi i valori del cliente in un ambiente di design ma pratico. La Vision potrebbe risultare scontata e banale, ma lo scopo dell'azienda è quello di seguire passo per passo il committente e fornirgli informazioni sulle varie agevolazioni fiscali in modo da consentirgli di acquisire dei materiali di qualità, rientranti nel proprio budget, e di non portarli ad acquistare presso canali alternativi a quello della distribuzione ITS specializ-

zata. L'azienda è affiancata da professionisti di valore, professionali e puntuali (idraulico, posatore, impresa edile, elettricista...). Formazione e studio continuo permettono all'azienda di essere sempre a conoscenza di quali siano i materiali più innovativi in grado di soddisfare anche i clienti più esigenti.

### Distribuzione. VA.PO.RU.SA S.p.a. di Verona (VR).



Vaporusa SpA, in oltre 60 anni di attività, si è affermata come solida realtà in continua crescita, assumendo una posizione di leadership nel mercato italiano. Dal 2022 fa parte della Divisione Industriale del Gruppo Comini, uno dei primi tre rivenditori italiani del mercato termoidraulico, forte di 9 società, 68 punti vendita e 23 showroom sul territorio nazionale. Il successo dell'azienda è incentrato sulla preparazione tecnica e sul costante aggiornamento dello staff, in grado di rispondere alle richieste della clientela più esigente, con professionalità, prontezza e precisione.

I riconoscimenti e le qualifiche ottenute hanno permesso all'azienda di proporsi come distributore e concessionario dei marchi più prestigiosi nei settori dell'impiantistica industriale. Tutto ciò ha consentito a Vaporusa, certificata UNI EN ISO 9001, di acquisire, ad oggi, oltre 8.000 clienti, con l'obiettivo di un continuo consolidamento e con la certezza di aver scritto un piccolo capitolo della storia del settore termoidraulico industriale. I prodotti – realizzati in bronzo, ottone, ghisa, acciaio al carbonio, acciaio inox, acciai legati, PVC, PP e PVDF – consentono di realizzare sistemi di controllo per impianti di processo di vapore, acqua, acqua surriscaldata e olio diatermico, sono destinati alle seguenti attività:

- impianti di trattamento acqua e acquedottistica,
- impianti di riscaldamento, di raffreddamento e di condizionamento, civili e industriali;
- lavanderie, hotel e ospedali;
- costruttori di macchine termiche e idriche;
- industrie alimentari ed enologiche;
- industrie cartarie, siderurgiche, tessili e concerie;
- industrie farmaceutiche, petrolchimiche e gasdotti.

## Partner

### Accordo quadro ANGAISA/ Sanmarco Informatica.



ANGAISA ha rinnovato l'accordo-quadro con Sanmarco Informatica, in funzione del quale le aziende associate potranno avvalersi, a condizioni di particolare favore, degli strumenti e servizi erogati da un leader nel settore dello sviluppo software e consulenza. Sanmarco Informatica è una società italiana che da quarant'anni supporta la riorganizzazione dei processi in tutte le aree aziendali, progettando e realizzando soluzioni digitali integrate. Ogni progetto è gestito con un approccio personalizzato per fornire risposte adeguate e su misura, che contribuiscono concretamente a gestire le azioni, i dati e

le informazioni strategiche, incrementando i risultati aziendali. Le soluzioni digitali integrate di Sanmarco Informatica dedicate al mercato idrotermosanitario – ITS supportano le aziende commerciali, sia all'ingrosso che al dettaglio, i distributori e i rivenditori di sistemi arredo bagno, termosanitari, climatizzazione pavimenti e rivestimenti. Jgalileo ITS è il software gestionale completo e flessibile, che integra tutte le aree gestionali, per soddisfare più agevolmente le esigenze specifiche di ogni azienda del settore idrotermosanitario: amministrazione e controllo, commerciale, punti vendita e gestione al banco, showroom e configurazione prodotto, 3D, gestione avvisi merce pronta, acquisti, distribuzione, spedizione, e-commerce, collegamento con portali web di settore (ANGAISA, IdroLAB...) CRM, gestione magazzino, Business Intelligence,

analisi statistiche venditori, qualità del dato, workflow di processo. Si tratta di un ERP idrotermosanitario, una soluzione applicativa che consente di gestire con massima flessibilità i sistemi che operano nel mercato ITS – idrotermosanitario. Jgalileo ITS possiede tutte le funzioni necessarie a gestire al meglio i materiali e i prodotti di ogni punto vendita fisico o digitale, così come gli impianti idrotermosanitari. Un team di consulenti, con esperienza decennale, ha maturato una forte capacità di implementare progetti in piccole, medie e grandi aziende, con provata competenza nel governo delle tipiche criticità gestionali del settore ITS.

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