



# ANGAISA INFORMA

Notizie e informazioni per le aziende del settore ITS

16 | 30 novembre 2024

## Anagrafe italiani Residenti all'estero

(nuovi iscritti 2024 per classi di età)

18-34	40.702
35-49	20.837
0-17	13.139
50-64	9.886
65-74	3.167

Fonte: Migrantes su dati AIRE

## L'appunto

“Se consideriamo le statistiche sulla spesa pubblica destinata all’istruzione, siamo 41esimi al mondo. E questo non può non avere implicazioni sulle potenzialità di crescita del nostro Paese. I dati dell’indice Ocse Pisa sulle competenze dei tredicenni sono preoccupanti: siamo infatti decisamente al di sotto della media europea e della media Ocse”.

*Stefano Scarpetta - Direttore per il lavoro, l'occupazione e le politiche sociali Ocse*



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)

## L'invecchiamento della forza lavoro mette a rischio le prospettive di crescita del Sistema Paese



Nel giugno scorso, la relazione del Governatore della Banca d'Italia Fabio Panetta aveva tracciato un quadro poco incoraggiante per il futuro economico dell'Italia, dell'Europa e del sistema globale. Il rallentamento della produttività del lavoro, aggravato da tensioni internazionali crescenti, è la principale causa di questa previsione negativa. Ma tra i fattori determinanti di questa crisi potenziale c'è anche l'invecchiamento della popolazione, già evidente in Italia e in gran parte dell'Europa. Il nostro Paese soffre di gravi squilibri demografici: la natalità è persistentemente bassa, mentre l'aspettativa di vita continua ad allungarsi. Questo processo trasforma la struttura della popolazione, mettendo a forte rischio l'equilibrio dell'intero sistema occupazionale (oltre che previdenziale). La forza lavoro deve infatti sostenere un numero crescente di anziani: oggi, per ogni anziano in Italia ci sono tre persone in età lavorativa, ma questa proporzione scenderà a meno di due in futuro. L'età media italiana, attualmente di 48 anni, salirà a 54 anni entro il 2055.

Secondo Elena Viviano, Capo divisione del mercato del lavoro della Banca d'Italia, nel 2040 la popolazione in età lavorativa potrebbe diminuire di 5,4 milioni di persone, con un calo del 9% della forza lavoro, un rischio che comporterebbe una corrispondente riduzione del PIL.

Una forza lavoro invecchiata è meno predisposta a introdurre innovazioni dirompenti, che spesso derivano dall'energia e dalla creatività

dei più giovani. La produttività individuale non dipende solo dall'età del singolo, ma anche dall'ambiente lavorativo: team più giovani tendono a generare cambiamenti radicali e innovazioni di rilievo. Tuttavia, in Italia, la popolazione attiva è sempre più composta da persone tra i 40 e i 64 anni. Nel 2002 si contavano 900 lavoratori in questa fascia d'età ogni 1.000 tra i 19 e i 39 anni; nel 2023 il rapporto è aumentato a 1.900 ogni 1.000.

A complicare il quadro, si aggiunge il fenomeno dell'emigrazione dei giovani italiani più istruiti. Tra il 2004 e il 2022, più di 500.000 giovani hanno lasciato l'Italia in cerca di opportunità migliori all'estero, e solo un terzo di loro è tornato negli anni successivi. Questo esodo priva il Paese di capitale umano prezioso, aggravando ulteriormente la crisi demografica. Tuttavia, la crisi non è solo una questione di numeri. Non basta incentivare la natalità o favorire l'immigrazione: è necessaria una riflessione più ampia sul miglior utilizzo del potenziale demografico giovanile e del capitale umano che l'Italia forma ogni anno. Impiegare efficacemente i giovani e renderli parte attiva del rilancio economico è essenziale per aumentare la produttività e attirare investimenti. Resta cruciale affrontare la questione dell'istruzione, dato che la quota di laureati italiani tra i 25 e i 49 anni è ben al di sotto della media europea. Peraltro, va osservato che circa un laureato su tre si deve accontentare di un posto di lavoro dove non è richiesta la laurea, men-

*segue a pag.2*

continua da pag. 1

tre ci sarebbero attualmente circa 2 milioni di giovani “NEET”, tra i 16 ed i 29 anni, che non studiano, non si formano, non lavorano.

La mancanza di un impiego fisso e quindi di un reddito stabile fa sì che oggi due trentenni su tre vivano ancora con i genitori, mentre una persona su dieci vive sotto la soglia minima di povertà... Secondo le stime della CGIA di Mestre, se nel 2012 gli artigiani (intesi come titolari, soci o collaboratori familiari che svolgono un'attività lavorativa prevalentemente manuale) erano poco meno di due milioni, lo

scorso anno il totale era sceso a un milione e quattrocentomila. Se questa tendenza non sarà invertita, non sarà da escludere che entro una decina d'anni sarà molto difficile trovare un idraulico, un fabbro, un elettricista o un seramentista.

Nascono da questa consapevolezza le iniziative che il Presidente ANGAISA Maurizio Lo Re ha voluto fortemente promuovere, insieme al Comitato Esecutivo, nel corso del suo mandato quadriennale, legate alle attività di “ANGAISA Giovani”, di “ANGAISA Formazione” e del progetto “ANGAISA entra nella

scuole”. “I giovani devono essere liberi di scegliere, liberi di sognare, senza mai perdersi d'animo – sottolinea il Presidente Lo Re - non devono porsi limiti, ma fissare traguardi ambiziosi, mettere in gioco la voglia di arrivare, passo dopo passo e gradino dopo gradino. Le nuove generazioni sono in cerca di ambienti di lavoro che siano anche in grado di stimolarli e di regalare loro nuove emozioni. Sono caratterizzati da una energia clamorosa, riuscire a sprigionarla potrebbe rappresentare un fattore di grande supporto e crescita per le nostre aziende”.

## Diritto & Impresa

### Ambiente. RENTRI. Entrata a regime.

Con la presente si rammenta che il nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti RENTRI - predisposto per effettuare digitalmente gli adempimenti relativi alla tenuta del Registro cronologico di carico/scarico e del Formulario Identificativo del rifiuto FIR, nonché alla presentazione del Modello Unico di dichiarazione ambientale MUD, integrati nello stesso RENTRI - avrà un'entrata a regime graduale, secondo quanto previsto dal [Decreto Direttoriale 22 settembre 2023, n.97](#) (vedi ANGAISA Informa del 16 ottobre 2024). Considerata, infatti, la natura innovativa della digitalizzazione delle operazioni di tracciabilità dei rifiuti, il legislatore ha optato per la progressiva introduzione degli obblighi posti in capo ai soggetti tenuti all'iscrizione. Occorrerà aspettare il 2026 perché tutti costoro siano iscritti al sistema. Nel frattempo, si avvicina il termine a partire dal quale è fissato l'obbligo per i soggetti appartenenti al primo gruppo, rappresentati dagli Operatori professionali e dai grossi Produttori di rifiuti (circa 75-80.000 imprese). Gli Operatori professionali sono quei soggetti che svolgono la loro attività di gestione rifiuti in virtù di una specifica, apposita autorizzazione ambientale. Di seguito, quindi, un riepilogo dell'operatività a scaglioni.

Primo scaglione: dal 15/12/2024 ed entro i 60 gg successivi (entro il 13/02/2025)

- gli impianti di trattamento;
- i trasportatori;
- i commercianti di rifiuti e gli intermediari di rifiuti;
- i consorzi per recupero e riciclaggio di particolari tipologie di rifiuti;
- le imprese e gli enti produttori di rifiuti PERICOLOSI con più di 50 dipendenti (> 51 dipendenti);
- le imprese e gli enti produttori di rifiuti NON pericolosi derivanti da attività industriali, artigianali, da impianti di recupero

e smaltimento rifiuti, da trattamento acque, depurazione acque reflue, da abbattimento fumi, da fosse settiche e dalle reti fognarie, con più di 50 dipendenti (a partire da 51 dipendenti);

- i soggetti DELEGATI (si tratta dei soggetti che si iscrivono al RENTRI per operare per conto dei Produttori, e cioè: le Associazioni imprenditoriali rappresentative sul piano nazionale o Società di servizi di loro diretta emanazione; i Gestori del servizio di raccolta; i Gestori del circuito organizzato così come definito dall'art. 183, comma 1, lettera pp, etc).

Secondo scaglione: dal 15/06/2025 ed entro il 14/08/2025

- imprese ed enti produttori di rifiuti PERICOLOSI con un numero di dipendenti tra 10 e 50 (da 11 a 50);
- imprese produttrici di rifiuti NON pericolosi derivanti da attività industriali, artigianali, da impianti di recupero e smaltimento rifiuti, da trattamento acque, depurazione acque reflue, da abbattimento fumi, da fosse settiche e dalle reti fognarie, con un numero di dipendenti tra 10 e 50.

Terzo e ultimo scaglione: dal 15/12/2025 ed entro il 13/02/2026

- imprese ed enti produttori di rifiuti PERICOLOSI fino a 10 dipendenti;
- produttori (la norma primaria parla di “Produttori”, non di enti o imprese: se ne sottolinea la differenza rispetto al SISTRI, che aveva escluso fin dall'inizio i Produttori non organizzati in Enti/Impresa ed aveva, in un successivo momento, con D.M. 126/2014, escluso i cd. “piccoli produttori di rifiuti pericolosi”, cioè enti/imprese con numero di dipendenti fino a 10) di rifiuti PERICOLOSI diversi da imprese ed enti.

In particolare, dall'angolo visuale di imprese/enti che sono PRODUTTORI di rifiuti, si evidenzia che:

### 1. SONO TENUTI all'iscrizione al RENTRI

- Imprese ed enti produttori iniziali, con più di 10 dipendenti, che producono rifiuti NON pericolosi nell'ambito di lavorazioni industriali, artigianali, derivanti da attività di recupero e smaltimento rifiuti, fanghi prodotti dalla potabilizzazione e da altri trattamenti delle acque, depurazione acque reflue, da abbattimento fumi, da fosse settiche e dalle reti fognarie (secondo scaglione).

### 2. NON sono tenuti all'iscrizione al RENTRI

- Imprese ed enti, produttori iniziali, che producono rifiuti NON pericolosi quando tali rifiuti derivino da: attività agricole, agroindustriali, della silvicoltura e della pesca; attività di costruzione, demolizione e scavo; attività commerciali; attività di servizi; attività sanitarie; veicoli fuori uso. Questi soggetti si iscrivono al RENTRI soltanto se producono rifiuti pericolosi (in base alle tempistiche di uno dei tre scaglioni, a seconda del numero di dipendenti impiegati)

### Fisco. Disposizioni in materia di benefici corrisposti ai lavoratori dipendenti. Estensione dei soggetti beneficiari e istituzione dei codici tributo.

Come noto, il c.d. decreto “Omnibus” (art. 2-bis, D.L. n. 113/2024 convertito in L. n. 143/2024) ha introdotto un'indennità una tantum di 100 euro, destinata ai lavoratori dipendenti, in presenza di determinati requisiti, che verrà corrisposta in busta paga insieme alla tredicesima mensilità. L'importo dell'indennità in esame non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF e viene riproporzionata in funzione del periodo di lavoro del dipendente nell'anno d'imposta 2024. Per ottenerla il lavoratore dovrà presentare un'apposita richiesta scritta al proprio sostituto di imposta. In base al decreto “Omnibus”, po-

tevano richiederla i lavoratori dipendenti con i seguenti requisiti:

- a) reddito complessivo non superiore a 28mila euro;
- b) presenza di coniuge non legalmente ed effettivamente separato e almeno un figlio, entrambi fiscalmente a carico oppure presenza di almeno un figlio a carico in mancanza dell'altro genitore o con genitore che non abbia riconosciuto il figlio e con il contribuente che non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente separato, o se vi siano figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente separato;
- c) imposta lorda relativa ai redditi da lavoro dipendente (con esclusione di pensioni e di assegni a esse equiparati) d'importo superiore a quello delle rispettive detrazioni spettanti.

Con il [D.L. n. 167/2024](#), pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 267 del 14 novembre 2024, non sono state modificate le precedenti lett. a) e c) mentre è stata integralmente modificata la condizione familiare di cui alla lett. b). In particolare, il lavoratore deve avere almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato, fiscalmente a carico. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 12, co. 2 del TUIR, si considerano fiscalmente a carico i familiari che possiedono un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, incrementato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni. Pertanto, è stata prevista l'estensione dell'indennità anche ai lavoratori senza coniuge a carico, ma solo uno potrà beneficiare dell'indennità. Con la [circolare n. 19/2024](#), l'[Agenzia delle Entrate](#) ha fornito le prime indicazioni sulle condizioni di accesso all'indennità in esame. Si ricorda che il sostituto d'imposta (pubblico o privato) riconosce l'indennità unitamente alla tredicesima mensilità su richiesta del lavoratore dipendente, che attesta per iscritto, tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, la sussistenza dei relativi requisiti. Le somme corrisposte sono recuperate dai medesimi sostituti d'imposta sotto forma di credito, da utilizzare in compensazione, a partire dal giorno successivo all'erogazione in busta paga dell'indennità. Con la [risoluzione n. 54 del 13 novembre 2024](#), l'[Agenzia delle Entrate](#) ha istituito i codici tributo con cui i sostituti d'imposta potranno utilizzare il suddetto credito in compensazione nei modelli F24 e F24 "Enti pubblici" (F24 EP).

- Per il modello F24: "1703" denominato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del bonus ai lavoratori dipendenti - articolo 2-bis del decreto legge 9 agosto 2024, n. 113".
- Per il modello F24 "Enti pubblici" (F24 EP): "174E" denominato "Credito matura-

to dai sostituti d'imposta per l'erogazione del bonus ai lavoratori dipendenti - articolo 2-bis del decreto legge 9 agosto 2024, n. 113".

In sede di compilazione del modello F24, il codice tributo "1703" è esposto nella sezione "Erario" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati", ovvero, nei casi in cui il sostituto d'imposta debba procedere al riversamento del credito, nella colonna "importi a debito versati". Nel campo "anno di riferimento" è indicato l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del bonus, nel formato "AAAA". Per quanto riguarda il modello F24 EP, in sede di compilazione il codice tributo "174E" è esposto nella sezione "Erario" (valore F), in corrispondenza delle somme indicate nel campo "importi a credito compensati", ovvero, nei casi in cui il sostituto d'imposta debba procedere al riversamento del credito, nella colonna "importi a debito versati". Nel campo "riferimento B" è indicato l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del bonus, nel formato "AAAA".

#### **Lavoro. Autorizzazione all'installazione di strumenti di controllo da parte di un soggetto diverso dal datore di lavoro.**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con [interpello n. 7020 del 25 settembre 2024](#), fornisce indicazioni in merito al rilascio di provvedimenti autorizzativi, ex articolo 4, Legge n. 300/1970, qualora risulti che il datore di lavoro istante non è il titolare dei dati acquisiti dai sistemi per i quali si chiede autorizzazione in quanto il trattamento, la conservazione e la titolarità della protezione di tali dati sono invece riconducibili alla diretta disponibilità di un diverso soggetto imprenditoriale, terzo rispetto alle parti del rapporto di lavoro e quindi come tale estraneo all'istanza, ancorché titolare di rapporto di natura commerciale (ad es. società committente nell'ambito di un contratto di appalto, franchising) con il medesimo istante. L'Ispettorato sottolineando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che ricadono in tale casistica le richieste di installazione di sistemi GPS sui veicoli di proprietà di una società "vettore", che opera per conto di un committente, ha precisato che, in tal caso, non è possibile rilasciare l'autorizzazione, ai sensi del citato articolo 4, nelle ipotesi in cui il titolare dei dati acquisiti non coincida con il datore istante ma sia un soggetto terzo estraneo al rapporto di lavoro.

#### **Previdenza. Regime sanzionatorio per omissione ed evasione contributiva. Istruzioni operative INAIL.**

L'INAIL, con la [Circolare n. 31 del 10 ottobre 2024](#), ha reso noto le indicazioni operative per l'applicazione del regime sanzionatorio,

in vigore dal 1° settembre 2024, relativo alle sanzioni civili per omissioni ed evasioni contributive (art. 30, commi 1- 4, D.L. 2 marzo 2024 n. 19, convertito con modificazioni dalla legge n. 56/2024).

#### Sanzioni civili per omissioni contributive

In caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi rilevabili dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, è dovuta la sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro centoventi giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori; negli altri casi, continua a essere dovuta la sanzione civile pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti. In entrambe le ipotesi, la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

#### Sanzioni civili per evasioni contributive

In caso di evasione contributiva connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo, il regime sanzionatorio comporta l'applicazione di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento, fermo restando che la sanzione non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di spontanea regolarizzazione prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e, comunque, entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, è prevista l'applicazione di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia; mentre, il tasso ufficiale di riferimento è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento è effettuato entro novanta giorni dalla denuncia. In entrambe le ipotesi di pagamento, la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale l'applicazione della sanzione civile nella misura più favorevole è subordinata al versamento della prima rata.

#### Sanzioni civili per situazioni debitorie rilevate d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive

In tale ipotesi, a seconda che l'ammontare del mancato o ritardato pagamento di contributi o premi sia rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie oppure sia connesso a regi-

continua da pag.3

strazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, si applica rispettivamente la sanzione civile per omissione o quella per evasione, nella misura del 50 per cento, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione.

Sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze

tive incertezze

Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla correnza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sono dovuti soltanto gli interessi legali se il versamento dei contributi o premi è effettuato entro il termine fissato dagli

enti impositori. Infine, si specifica che per la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali, è stata aggiornata la disposizione che consente ai Consigli di amministrazione degli enti impositori di fissare i relativi criteri e modalità nelle ipotesi previste dalla norma, sempre sulla base di apposite direttive dei Ministeri vigilanti. Per maggiori dettagli operativi, si rinvia al testo integrale della Circolare INAIL.

## Partner

Accordo-quadro  
ANGAISA / ALLIANZ.



Ricordiamo che ANGAISA e Allianz hanno sottoscritto un accordo in convenzione grazie al quale i titolari, soci, legali rappresentanti e dipendenti della vostra azienda potranno beneficiare, a condizioni particolarmente vantaggiose, di alcuni prodotti di una delle compagnie leader a livello mondiale nel settore assicurativo.

Il beneficio è esteso anche ai loro famigliari conviventi.

Allianz Italia è uno dei principali assicuratori italiani e fa parte del gruppo Allianz SE, leader mondiale assicurativo-finanziario. In Italia, Allianz opera con circa 4.700 dipendenti al servizio di circa 8 milioni di clienti, attraverso una rete distributiva multicanale composta da oltre 25mila tra Agenti, collaboratori sul territorio e Financial Advisor e importanti accordi di bancassurance.

Allianz Italia offre numerose soluzioni assicurative per la protezione e il risparmio.

- Mobilità: auto, moto, camper e auto elettriche
- Casa e Patrimonio per i beni e la Responsabilità Civile
- Salute per la persona e tutta la famiglia
- Impresa per gestire la stabilità futura
- Investimenti per gestire i risparmi
- Previdenza per un futuro sereno

*(Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere i set informativi disponibili presso le agenzie Allianz e su [allianz.it](http://allianz.it)).*

Accordo-quadro ANGAISA / VM Sistemi.



CONTESTO

Il settore della **Distribuzione all'ingrosso** di articoli ITS, materiali per l'Edilizia e Showroom è uno dei più avanzati e articolati, caratterizzato da un mercato e un'offerta in continuo

mutamento. Per tenere il passo, questo ambito richiede soluzioni gestionali che integrino funzionalità applicative specifiche e siano capaci di adattarsi rapidamente ai cambiamenti strategici e operativi. **Smeup** risponde a queste esigenze con la soluzione gestionale **Strike**.

CHE COS'È STRIKE

**Strike è un ERP progettato appositamente per le imprese che operano nella Distribuzione all'ingrosso** e che trattano articoli idrotermosanitari, climatizzazione, pavimenti, rivestimenti e arredobagno, oltre a materiali e finiture per l'edilizia. La soluzione è estremamente parametrizzabile e altamente flessibile, così da potersi adattare alle diverse strutture organizzative aziendali. Costantemente aggiornato, Strike rappresenta lo strumento ideale per affrontare i cambiamenti del mercato e anticipare le esigenze di chi lo utilizza quotidianamente, per sostenere la crescita del proprio business.

LE ESIGENZE DELLE AZIENDE DI DISTRIBUZIONE

Strike è nato per soddisfare una serie di esigenze specifiche delle aziende del settore, tra cui:

- **SOLUZIONE PERSONALIZZATA:** per rispondere alle richieste specifiche di un mercato in continua evoluzione.
- **INNOVAZIONE:** per favorire la crescita aziendale.
- **TECNOLOGIA ALL'AVANGUARDIA:** per garantire la massima adattabilità alle diverse strutture organizzative.
- **TRASFORMAZIONE DIGITALE:** supporto per le aziende nel loro percorso di digitalizzazione.
- **SISTEMI INTUITIVI:** strumenti facili da apprendere che migliorano l'efficienza, riducono gli errori e aumentano la produttività.

I PUNTI DI FORZA DI STRIKE

- **RIORDINO:** ottimizzazione delle procedure di riordino grazie a funzionalità che automatizzano l'approvvigionamento, riducono

le scorte e i tempi di consegna, offrendo maggior competitività.

- **INTEGRAZIONE CON GLI STANDARD DI SETTORE:** supporto per l'integrazione con i principali database del settore (come Metel, ANGAISA, IdroLAB), semplificando la gestione delle schede tecniche e la ricerca degli articoli.
- **LOGISTICA:** gestione avanzata e sicura di tutti i processi logistici, ottimizzando il flusso in entrata e in uscita delle merci.
- **GESTIONE COMMERCIALE STRUTTURATA:** monitoraggio automatizzato di costi e marginalità per una gestione efficiente e precisa.

FUNZIONALITÀ DI STRIKE

- LOGISTICA
  - MAGAZZINO
  - AMMINISTRAZIONE
  - USER EXPERIENCE
  - POLITICHE COMMERCIALI
  - WMS
  - APPROVVIGIONAMENTI
- FUNZIONALITÀ AGGIUNTIVE

Strike offre anche una gamma di applicativi aggiuntivi pensati per la digitalizzazione aziendale, completamente integrati per ottimizzare i processi, migliorare il servizio al cliente finale, incrementare le vendite e tenere il controllo del business in ogni momento e luogo:

- **WEBORDER:** piattaforma e-commerce B2B per la gestione degli ordini e l'informaticizzazione della rete di vendita.
- **CRM:** software per la gestione delle relazioni con i clienti, nativamente integrato a Strike.

Per ulteriori informazioni su Strike, visita <https://vmsistemi.it/strike/>

Le schede di presentazione delle convenzioni ANGAISA sono disponibili all'interno del portale [www.angaisa.it](http://www.angaisa.it) ([Area Soci/ Convenzioni](#)).

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