



Minister del Lavoro: indicazioni operative sul nuovo regime delle sanzioni

Compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito

il Ministero risponde !

"Nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, può essere punita con l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 46 del D.Lgs. n. 151/2001?"

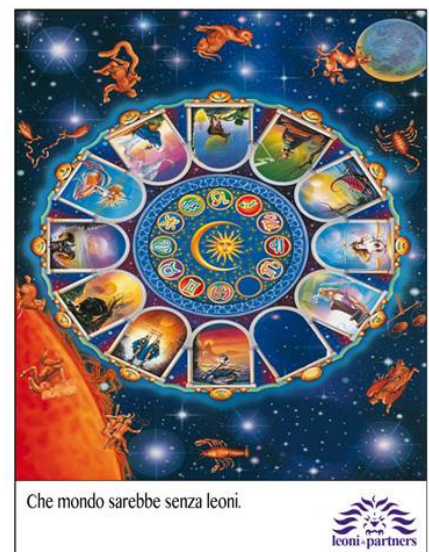
l'analisi

DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

dalla giurisprudenza

"L'ASSENZA PER MALATTIA NON GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO DEL
LAVORATORE PER SCARSO RENDIMENTO"

ANES





In evidenza		
	Le istruzioni operative del Ministero del Lavoro sul nuovo regime delle sanzioni	Pag. 3
	Compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito	Pag. 6
	Il Decreto sul tasso di disparità uomo-donna 2016	Pag. 7
Il Ministero risponde		
	"Nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, può essere punita con l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 46 del D.Lgs. n. 151/2001?"	Pag. 10
Dalla giurisprudenza		
	La reiterata assenza per malattia non giustifica il recesso del datore di lavoro Cass.5 Agosto 2015, n.16472.	Pag. 12
L'analisi		
	Il riordino della materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	Pag. 13



in evidenza

Ministero del Lavoro: indicazioni operative sulla revisione del regime delle sanzioni

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 26 dello scorso 12 ottobre, ha fornito i primi chiarimenti per i propri ispettori al fine di una corretta applicazione delle nuove disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale (già illustrate nel numero 9 di "Lavoro & Notizie") e per assicurare un'uniformità di comportamento.

- *Maxisanzione per il lavoro "nero"*

Il Legislatore questa volta non è intervenuto sulla condotta integrante la fattispecie illecita, che resta identificata nell'impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione, da parte del datore di lavoro privato, di instaurazione del rapporto di lavoro.

È stata, invece, eliminata la previsione di un trattamento sanzionatorio più favorevole nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo successivo a quello prestato

"in nero" (c.d. maxisanzione affievolita).

È stato, altresì, riformulato il regime sanzionatorio: l'originaria sanzione amministrativa è stata sostituita da una sanzione graduata per fasce in relazione alla durata del comportamento illecito. In particolare, la sanzione sarà modulata da € 1.500 a € 9.000 per ogni lavoratore irregolare e fino a 30 giorni di effettivo lavoro; da € 3.000 a € 18.000 per ciascun lavoratore irregolare impiegato dal 31° al 60° di lavoro effettivo; da € 6.000 a € 36.000 per tutti i lavoratori irregolari impiegati a partire dal 61° giorno. I suddetti importi saranno aumentati del 20% nel caso in cui vengano impiegati lavoratori stranieri non in possesso del permesso di soggiorno.

Viene, altresì, reintrodotta la procedura della diffida, infatti, ai fini della regolarizzazione della violazione, si prevede:

- La stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche *part time* purché superiore al 50%, o con contratti a tempo pieno o



determinato di durata non inferiore a tre mesi;

- Il mantenimento in servizio dei lavoratori oggetto di regolarizzazione per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nei confronti dei lavoratori irregolari trovati ancora in forza al momento dell'accesso ispettivo, si ottempera alla diffida nel termine complessivo di 120 giorni dalla notifica del verbale unico, attraverso la dimostrazione da parte del datore di lavoro di aver provveduto a regolarizzare l'intero periodo di lavoro "in nero", tramite la stipula di un contratto di lavoro, ed il mantenimento in servizio del lavoratore per almeno 90 giorni da comprovare attraverso il pagamento delle retribuzioni, dei contributi e dei premi scaduti entro il termine di adempimento. Il datore di lavoro dovrà anche provvedere al pagamento della maxisanzione.

La diffida richiederà, dunque, la formalizzazione di un contratto di lavoro subordinato decorrente dal primo giorno di lavoro "nero" che preveda il mantenimento al lavoro

del lavoratore per almeno tre mesi decorrenti dall'accesso ispettivo.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto alla diffida entro il 120° giorno dalla notifica del verbale deve trovare pieno compimento l'intero periodo trimestrale di mantenimento in servizio del lavoratore.

L'adempimento della diffida costituisce, inoltre, elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima che bilancia gli oneri sostenuti dal datore di lavoro per il mantenimento in servizio del lavoratore.

Il personale ispettivo dovrà ammettere direttamente il trasgressore al pagamento al pagamento della sanzione amministrativa pari al minimo edittale, la c.d. "diffida ora per allora", nel caso in cui prima della redazione del verbale il datore di lavoro abbia già provveduto alla regolarizzazione dell'intero periodo di lavoro prestato in "nero".

- *Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale*



Sono stati modificati gli importi delle somme aggiuntive dovute per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nella misura di € 2.000 per le sospensioni conseguenti all'impiego di lavoratori in "nero" e di € 3.200 per le ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

È stata, altresì, introdotta la possibilità per il datore di lavoro di richiedere la revoca del provvedimento attraverso il versamento immediato del 25% della somma aggiuntiva dovuta, riservandosi di versare l'importo residuo, maggiorato del 5%, entro i successivi sei mesi alla presentazione dell'istanza di revoca.

- *Libro Unico del Lavoro, prospettò paga, assegni familiari*

Il Legislatore ha modificato anche la disciplina sanzionatoria in materia di LUL, prospettò paga e assegni familiari, introducendo un criterio di commisurazione della sanzione

periodi in cui permanga la condotta illecita.

Relativamente al LUL è stata prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da € 150 a € 1.500 (aumentata a 3.000 e 6.000 euro qualora la violazione si riferisca, rispettivamente, a 5 o 10 lavoratori o a periodi superiori i sei o i dodici mesi).

Per ciò che riguarda, invece, il prospettò paga la sanzione aumenta in ragione del numero dei lavoratori coinvolti o del periodo interessato: da € 600 a € 3.600 per una violazione riferita a più di 5 lavoratori o per un periodo superiore a sei mesi; da € 1.200 a € 7.200 per una violazione riferita a più di 10 lavoratori o per un periodo superiore a dodici mesi.

Infine, relativamente agli assegni familiari è stata prevista la sanzione amministrativa da € 500 a € 5.000 (aumentata fino a 9.000 € - se sono coinvolti più di 5 lavoratori o il periodo è superiore a sei mesi - e a € 15.000 - se riguarda più di 10 lavoratori o il periodo è superiore a dodici mesi).

Compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni di sostegno al reddito



L'Inps, con la circolare n. 170/2015, ha descritto la compatibilità e la cumulabilità del lavoro accessorio con le prestazioni a sostegno del reddito (indennità di mobilità, Naspi, Cassa integrazione guadagni, disoccupazione agricola).

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 nel corso di un anno civile. Fermo restando il limite dei 7.000 €, le attività lavorative rese con il sistema dei voucher possono essere svolte a favore di ciascun committente (impresa commerciale) per compensi non superiori a € 2.000.

In particolare, l'art. 48, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, dai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, nel limite complessivo di € 3.000 di compenso per anno.

- *Il lavoro accessorio e l'indennità di mobilità*

A partire dal 1° gennaio 2015, l'indennità di mobilità è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio

nel limite di € 3.000. Per i compensi che superano detto limite, e fino a 7.000 € annui, il reddito derivante dallo svolgimento del lavoro accessorio sarà compatibile e computabile con l'indennità di mobilità entro i limiti in cui sia utile per garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità (art. 9, co. 9, L. n. 223/91).

Il beneficiario dell'indennità di mobilità deve comunicare all'Inps, nei cinque giorni successivi all'inizio dell'attività di lavoro accessorio, il reddito presunto derivante dalla predetta attività nell'anno solare, a far data dall'inizio della prestazione di lavoro accessorio.

- *Il lavoro accessorio e la Cassa integrazione Guadagni*

Anche le integrazioni salariali sono interamente cumulabili con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio entro il limite complessivo di € 3.000 per anno.

I compensi che superano il suddetto limite, fino a € 7.000 per anno, non saranno integralmente cumulabili e



ad essi dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione.

Ad eccezione degli emolumenti rientranti nel limite annuo dei 3.000 €, l'interessato dovrà dare preventiva comunicazione all'Inps nel caso in cui tale limite dovesse essere superato.

- *Il lavoro accessorio e la disoccupazione agricola*

Relativamente ai trattamenti di disoccupazione agricola è stata confermata la compatibilità con lo svolgimento di attività di lavoro occasionale accessorio. Il cumulo dell'indennità di disoccupazione con il reddito da lavoro accessorio è possibile nel limite annuo di € 3.000 netti di compenso.

**Pubblicato il decreto sul tasso di
disparità uomo-donna 2016**

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il



decreto 13 ottobre 2015 nel quale ha individuato per l'anno 2016, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile (2014), i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25%. In particolare, sono stati individuati i seguenti settori:

- Agricoltura;
- Costruzioni;
- Industria estrattiva;
- Acqua e gestione dei rifiuti;
- Industria energetica e manifatturiera;
- Trasporto e magazzinaggio;
- Informazione e comunicazione.

Tale individuazione è utile per l'applicazione dell'incentivo previsto per le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in zone svantaggiate. L'incentivo, previsto dalla Riforma Fornero consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

Assocall: accordo quadro sulle nuove collaborazioni

Come noto, Assocall (Associazione nazionale dei *call center*) nel 2013, in virtù della specificità del settore dei *Call Center*



in *outsourcing*, è parte firmataria, unitamente a UGL Terziario Nazionale, del CCNL per i collaboratori telefonici che svolgono attività di vendita diretta di beni e servizi ed attività ad esse connesse. Nel predetto CCNL vi è la regolamentazione del trattamento normativo ed economico dei rapporti di lavoro regolati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 è stata, tuttavia, abrogata la normativa che ha regolamentato tale forma contrattuale. In conseguenza all'abrogazione degli artt. 61-69 del D.Lgs. n. 276/2003, nel nuovo accordo quadro siglato il 6 Luglio 2015, è stata avviata una disciplina di armonizzazione che prevede che qualsiasi riferimento, presente nel CCNL, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve intendersi sostituita dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

il ministero risponde

Domanda:

“Nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino,



può essere punita con l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 46 del D.Lgs. n. 151/2001?"

primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore". In proposito, si precisa che i periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno, vengono considerati ore lavorative agli effetti sia della durata che della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice madre di uscire dall'azienda. Alla luce del summenzionato dettato normativo, si evince dunque che il diritto di fruire dei riposi in questione ha natura di diritto potestativo, inteso quest'ultimo quale situazione giuridica soggettiva consistente nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo; il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta. Nello specifico, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto, fruendo dei summenzionati

Risposta:

"In via preliminare, occorre muovere dalla lettera della disposizione ex art. 39 in virtù della quale "il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicata la sanzione amministrativa



pecuniaria stabilita dall'art. 46.

Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata. Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici ecc.)."

dalla giurisprudenza

**La reiterata assenza per malattia non giustifica il recesso del datore di lavoro
Cass.5 Agosto 2015, n.16472.**

Nei fatti la questione riguarda il dipendente di un'azienda di trasporti municipali che era



stato licenziato per scarso rendimento superamento del periodo massimo di anche sul presupposto delle reiterate conservazione del posto di lavoro in assenza per malattia perpetuate negli anni. costanza di malattia ai sensi di quanto Il lavoratore, licenziato per giustificato disposto dal contratto collettivo applicato. motivo oggettivo ai sensi della Legge 604/66, impugnava il licenziamento affermando che, sulla base della disciplina applicata, l'esonero definitivo dal servizio per scarso rendimento doveva essere collegato ad un comportamento colpevole del lavoratore stesso prescindendo dalle assenze per malattia.

Il lavoratore propone ricorso in Cassazione. I giudici della Corte, in senso opposto ad una precedente posizione, affermano che le assenze per malattia non possono essere poste a base di un licenziamento per giustificato motivo ma solo costituire la base per un licenziamento per superamento del periodo di comportamento.

Le assenze per malattia non possono essere utilizzate per suffragare un licenziamento giustificato da una insufficiente prestazione da parte del lavoratore da valutarsi anche

l'analisi

D.LGS. n° 148/2015: DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

di risolvere il rapporto di lavoro solo dopo il



Il decreto 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, introduce un unico testo responsabilizzazione delle imprese, con un normativo contenente 47 articoli che abrogano le numerose normative in tema di ammortizzatori sociali moltiplicatesi negli anni.

E' innanzitutto prevista un'importante misura che estende il trattamento anche agli apprendisti, in particolare ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione invece di dirigenti e lavoratori a domicilio. Nei riguardi degli apprendisti sono quindi estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari.

La misura dei trattamenti di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, mentre i massimali sono quelli già stabiliti per l'anno 2015 (rivalutabili poi annualmente), ossia come di seguito specificato:

- € 971,71 in caso di retribuzione mensile (comprensiva delle mensilità aggiuntive) inferiore o pari a € 2.102,24
- € 1.167,91, in caso di retribuzione mensile (comprensiva delle mensilità aggiuntive) superiore ad € 2.102,24.

Il decreto prevede un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese, con un progressivo aumento del contributo addizionale all'aumentare dei periodi richiesti, in misura pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestato, sino al limite di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

A fronte del progressivo aumento del contributo addizionale è prevista una diminuzione, per la CIGO (mentre per la CIGS la contribuzione rimane la medesima), del 10% sul contributo ordinario pagato per ogni lavoratore indipendentemente dall'utilizzo o meno della cassa (quindi si passa dall'1,90% all'1,70% per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per le imprese al di sopra dei 50 dipendenti; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia).

Integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

In merito alla CIGO rimangono invariati il campo di applicazione e le causali, che sostanzialmente restano le situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non



imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, e le situazioni temporanee di mercato.

Anche la durata complessiva non subisce variazioni, come di seguito specificato:

- 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane;
- qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive, non può richiedere una nuova integrazione salariale se non dopo un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa;
- nessun limite per la causale degli eventi oggettivamente non evitabili.

Sono previste semplificazioni con particolare riguardo al procedimento di autorizzazione delle integrazioni salariali:

- L'azienda è tenuta a comunicare preventivamente alle RSA o RSU le cause di sospensione o riduzione dell'orario, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati;
- Su richiesta di una delle parti, può seguire un esame congiunto della situazione;

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni, ridotti a 10 nel caso di aziende fino a 50 dipendenti.

- L'impresa presenta domanda telematica all'Inps di ammissione al trattamento entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione
- Dal 1° gennaio 2016 sono abolite le Commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale sarà direttamente concessa dalla sede Inps territorialmente competente.

Integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

In merito all'intervento straordinario il campo di applicazione resta il medesimo, mentre vengono razionalizzate le causali di intervento:

- Riorganizzazione aziendale (che va a ricomprendere le attuali cause di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale), per un periodo massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- Crisi aziendale, ad esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o



di un ramo di essa. E' tuttavia previsto un fondo pari a 50 milioni di euro per gli anni 2016, 2017 e 2018 che consente di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività lavorativa, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. La durata massima prevista è in questo caso pari a 12 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Una nuova autorizzazione può essere richiesta solo dopo il decorso di un periodo di almeno due terzi di quello precedentemente richiesto;

- Contratto di solidarietà, che diventa a tutti gli effetti una causale della CIGS, venendo di conseguenza assorbito dalle regole di questa, con la conseguenza che sarà applicato anche a questo trattamento il contributo addizionale e l'importo

dell'integrazione sarà pari all'80% della retribuzione globale, con il relativo tetto. Può essere autorizzato per un periodo massimo di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tuttavia, il contratto di solidarietà viene computato al 50% per la parte non eccedente i 24 mesi, quindi la durata totale degli ammortizzatori potrebbe essere aumentata a 36 mesi nel caso di utilizzo del contratto di solidarietà.

Anche con riferimento alla CIGS sono introdotte semplificazioni in merito al procedimento:

- Vengono ridotte le informazioni da comunicare ai sindacati al momento della richiesta, e in particolare non devono più essere dichiarati i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- Sono ridotti i tempi per presentare la domanda, che diventano sette giorni dalla chiusura della procedura sindacale o dell'accordo aziendale;
- Vengono semplificati i controlli, con la previsione di un unico esame tre mesi prima del periodo di cassa.

Interventi sul Fondo di Solidarietà Residuale



A decorrere dal 1° gennaio 2016, il Fondo di Solidarietà Residuale garantisce un'ulteriore prestazione assume la denominata assegno ordinario per un denominazione di Fondo di Integrazione periodo massimo di 26 settimane in un Salariale (FIS), e l'obbligo di contribuzione biennio mobile per le causali previste dalla sarà esteso alle aziende che occupano normativa CIGO (ad esclusione delle mediamente più di 5 dipendenti (fino al 31- intemperie stagionali) e CIGS (limitatamente 12-2015 la soglia è pari a 15 dipendenti). alle causali per riorganizzazione e crisi L'aliquota contributiva sarà pari allo 0,45% aziendale).

(di cui due terzi c/azienda e un terzo c/lavoratore) per le aziende con più di 5 dipendenti, mentre sarà pari allo 0,65% (di cui due terzi c/azienda e un terzo c/lavoratore) per le aziende che occupano più di 15 dipendenti.

Il FIS garantirà, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione dell'assegno di solidarietà per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile, ai dipendenti delle aziende che effettueranno riduzioni di orario al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti tra 5 e 15 tale assegno sarà erogabile a partire dal 1° luglio 2016.

Per le sole aziende che occupano più di 15 dipendenti e contribuiscono al FIS, questo

Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Novembre 2015



Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Novembre 2015, che qui di seguito si elencano.

AUTOSCUOLE	MINIMI RETRIBUTIVI
CONCERIE (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)	UNA TANTUM
TESSILI (INDUSTRIA)	UNA TANTUM
GRAFICI, EDITORIALI (INDUSTRIA)	UNA TANTUM
ISTITUTI SOCIO ASSISTENZIALI – UNEBA	ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
COMMERCIO – CONFCOMMERCIO	MINIMI RETRIBUTIVI
ALIMENTARI (INDUSTRIA)	DECORRENZA E DURATA