



in evidenza

LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

ENTRANO IN VIGORE DAL 24 SETTEMBRE 2015 GLI ULTIMI QUATTRO DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

il Ministero risponde !

Lo sgravio contributivo per l'assunzione di personale con contratto a termine in sostituzione di lavoratori in congedo maternità/paternità può essere riconosciuto anche nei confronti dei lavoratori iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI?

l'analisi

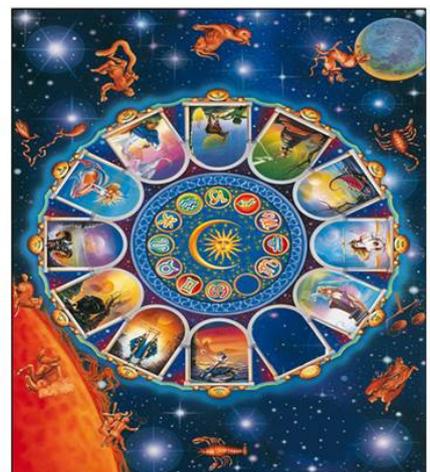
IL DECRETO SEMPLIFICAZIONI

dalla giurisprudenza

“DEMANSIONAMENTO LIQUIDABILE CON VALUTAZIONE DI TIPO EQUITATIVO”



ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.





| In evidenza | | |
|---|--|---------|
|  | La fruizione del congedo parentale su base oraria | Pag. 3 |
| | Le istruzioni Inps sul lavoro accessorio | Pag. 4 |
| | Permesso di soggiorno per motivi religiosi | Pag. 6 |
| Il Ministero risponde | | |
|  | “Lo sgravio contributivo per l'assunzione di personale con contratto a termine in sostituzione di lavoratori in congedo maternità/paternità può essere riconosciuto anche nei confronti dei lavoratori iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI?” | Pag. 8 |
| Dalla giurisprudenza | | |
|  | Il risarcimento del danno a seguito di demansionamento è liquidato con valutazione di tipo equitativo | Pag. 11 |
| L'analisi | | |
|  | Il decreto semplificazioni | Pag. 12 |



in evidenza

La fruizione del congedo parentale in modalità oraria

L'Inps, con la circolare n. 152 del 18 agosto, ha disciplinato le modalità di fruizione del congedo parentale¹ in "modalità oraria".

L'introduzione di tale modalità di godimento non comporta modifiche relativamente alla durata del congedo parentale: restano pertanto invariati i limiti complessivi ed individuali entro cui i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo. Tale modalità di fruizione si aggiunge quindi a quelle già in uso, ossia su base giornaliera e mensile, con la conseguenza che adesso i genitori lavoratori dipendenti potranno fruire del congedo parentale optando per una delle tre distinte modalità consentite.

Ai fini dell'utilizzo del congedo parentale su base oraria, e in assenza di specifica disciplina da parte della contrattazione collettiva, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire di

tale congedo in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Per ciò che riguarda le modalità operative, il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale, deve inoltrare apposita istanza al datore di lavoro ed all'Inps. Nella fase transitoria attualmente in vigore, la richiesta all'Istituto è presentata mediante un'apposita domanda on line, che è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile. Pertanto, se in un determinato arco di tempo, il genitore intende fruire il congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed in modalità oraria, dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on line.

¹ Si ricorda che, a seguito del D.Lgs. n. 80/2015, è stato previsto l'ampliamento sia del periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia del periodo entro cui il congedo è sempre indennizzabile (da 3 a 6 anni del bambino).



Le prime istruzioni Inps sul lavoro accessorio

L'Inps, con la circolare n. 149/2015, ha fornito, a seguito delle modifiche in materia introdotte dal D.lgs 81/2015, le prime istruzioni operative in tema di lavoro accessorio. I chiarimenti riguardano:

- ***Il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire***

Per tutte le prestazioni aventi carattere accessorio il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire è innalzato da € 5.000 a € 7.000 (annualmente rivalutati).

Resta, invece, immutato il limite di € 2.000 per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

- ***La possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito***

Viene resa strutturale la possibilità di utilizzare voucher con riferimento a soggetti titolari di prestazioni di sostegno del reddito (indennità mobilità, indennità ASPI ecc..). Il limite

di reddito percepibile, con riguardo a questa speciale categoria, è fissato a € 3.000 .

- ***Acquisto dei voucher***

I committenti imprenditori o liberi professionisti hanno l'obbligo di acquistare, esclusivamente con modalità telematiche, uno o più *carnet* di buoni orari numerati progressivamente e datati, solo attraverso la procedura telematica Inps, tabaccai abilitati, servizio internet banking di Intesa Sanpaolo, Banche Popolari abilitate.

I committenti non imprenditori possono, invece, continuare ad acquistare i buoni anche presso gli Uffici Postali.

- ***L'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente***

Nell'attesa che sia operativo l'obbligo di comunicare alla DTL competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, la comunicazione in questione sarà



effettuata secondo le attuali procedure. Viene, da ultimo, precisato che fino al 31 dicembre 2015 varrà la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti al 25 giugno 2015.

- **Valore del buono**

Ogni singolo voucher orario ha un valore lordo di € 10,00 che decurtate le somme destinate alla previdenza, tutela infortunistica e spese del concessionario, si attesta ad un valore netto per il lavoratore di € 7,50.

Sono, inoltre, fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino al 12 agosto 2015.



Il permesso di soggiorno per motivi religiosi non è convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro

Il Ministero dell'Interno, attraverso la circolare n. 4621 dello scorso 27 agosto, ha chiarito che il permesso di soggiorno per motivi religiosi non è convertibile con un permesso per motivi di lavoro.

Infatti, il Ministero dell'Interno ha spiegato che la specificità ed eccezionalità del permesso di soggiorno per motivi religiosi esclude, in mancanza di esplicita disposizione, la facoltà di conversione di detto permesso.

Come sottolineato dal Consiglio di Stato, nel parere n. 1048/15, l'unica ragione per la quale un cittadino straniero ottiene il permesso di soggiorno per motivi religiosi è quella di svolgere nel territorio nazionale l'attività strettamente collegata al proprio ministero religioso e che se tali presupposti vengono meno, perché il titolare di tale permesso intende dedicarsi ad attività lavorativa, viene a mancare l'unico presupposto di

entrata e di permanenza nel territorio dello Stato. Infatti, il rilascio del permesso di soggiorno per motivi religiosi segue un *iter* particolare ed il suo rinnovo è previsto fino a quando il beneficiario si dedica ad attività religiose e di culto.

Pertanto, la normativa vigente non consente di accogliere la richiesta di conversione dei permessi di soggiorno per motivi religiosi in permessi di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.



Il datore di lavoro non può spiegare le conversazioni via Skype dei dipendenti

Il Garante per la protezione dei dati personali ha chiarito, con la *newsletter* n. 406/2015, che il datore di lavoro non può spiare le conversazioni via *Skype* dei propri dipendenti.

Infatti, il contenuto delle comunicazioni, di tipo elettronico o telematico, scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro gode di garanzie di sicurezza tutelate a livello costituzionale. Il datore di lavoro non potrà, dunque, utilizzare in alcun modo i dati personali contenuti nelle conversazioni ottenute in modo illecito, potrà solo limitarsi alla loro conservazione ai fini di un'eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria.

Si ricorda che resta in capo al datore di lavoro la facoltà di definire le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, purché rispetti la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché i principi di correttezza, pertinenza e non eccedenza del Codice della *privacy*.



il ministero risponde

Domanda:

“Lo sgravio contributivo per l'assunzione di personale con contratto a termine in sostituzione di lavoratori in congedo maternità/paternità può essere riconosciuto anche nei confronti dei lavoratori iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI?”

Risposta:

“Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla lettura dell'art. 4, commi 3 e 5, del D.Lgs. n. 151/2001, il quale stabilisce che “nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto”.

Lo sgravio contributivo in argomento riguarda le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratrici o lavoratori subordinati in congedo fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, ovvero per un periodo massimo di 12 mesi in caso di sostituzione di



lavoratrici autonome di cui al Capo XI del suddetto Decreto.

In proposito, come chiarito dall'INPS, con circolare n. 136 del 2001 "si ribadisce che, tenuto conto dello spirito della legge che tende a favorire il ricorso all'istituto del congedo, il beneficio trova applicazione nei confronti della generalità dei datori di lavoro, aventi o meno la qualifica di imprenditori", nel rispetto del requisito dimensionale individuato dal Legislatore. Ciò premesso, in risposta alla problematica sollevata, si evidenzia che l'Istituto Nazionale di Previdenza Giornalisti Italiani (INPGI), già riconosciuto con R.D. n. 838/1926, è stato istituito con L. n. 1564/1951, quale fondazione avente personalità giuridica di diritto privato, dotata di autonomia gestionale, organizzativa e contabile, ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. n. 509/1994, nonché incaricata di pubbliche funzioni ex art. 38 Cost. Occorre precisare come l'Istituto previdenziale in questione gestisce con regolamentazione autonoma, nell'ambito di un regime sostitutivo, tutte le forme di previdenza e

assistenza obbligatorie in favore dei giornalisti praticanti, professionisti e pubblicisti iscritti all'Ente medesimo, che abbiano un rapporto di lavoro dipendente o autonomo. Da ciò consegue che l'INPGI ha facoltà di adottare disposizioni regolamentari in autonomia, quali ad esempio quelle riguardanti i provvedimenti di variazione delle aliquote contributive, sempre che le medesime risultino finalizzate ad assicurare l'equilibrio del bilancio e siano sottoposte all'approvazione dei Ministeri vigilanti ex art. 3 comma 3 lett. b) (Cass., sez. lav., 12 maggio 2006, n. 11023).

Si fa presente tuttavia che, in forza dell'art. 76 della L. n. 388/2000, "le forme previdenziali gestite dall'Inpgi devono" comunque "essere coordinate con le norme che regolano il regime delle prestazioni e dei contributi delle forme di previdenza sociale obbligatoria sia generali che sostitutive". Come chiarito nella sentenza n. 3005/2004 del Consiglio di Stato, detto coordinamento non vale a destituire di fondamento il principio di autonomia regolamentare dell'Ente,



ma va ad integrarlo intendendolo "quale limite che non consente all'Istituto di prescindere dal sistema generale della previdenza sociale, con cui tendenzialmente deve armonizzarsi". L'Istituto previdenziale in questione dunque, pur nell'autonomia allo stesso attribuita, non può prescindere dalle regole di carattere generale del sistema previdenziale, le quali risultano applicabili a tutte le fattispecie considerate, salvo deroghe espressamente previste dalla medesima normativa primaria. All'INPGI è pertanto attribuita la facoltà, entro i limiti normativamente previsti, di modulare con le proprie delibere, da sottoporre all'approvazione dei Ministeri vigilanti, il contenuto delle disposizioni normative nelle materie indicate dal Legislatore.

In ragione di quanto sopra, con riferimento alla problematica sollevata, si ritiene pertanto che la disposizione sugli sgravi contributivi di cui all'art. 4 commi 3 e 5 D. Lgs. n. 151/2001 trovi applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti a

tempo determinato, in sostituzione di personale in congedo di maternità/paternità, iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, ferma restando la facoltà dell'Istituto di modularne il contenuto attraverso proprie delibere."



dalla giurisprudenza

caratteristiche professionali, nel bagaglio di conoscenze acquisite e nel tempo di durata della dequalificazione stessa.

Il risarcimento del danno a seguito di demansionamento è liquidato con valutazione di tipo equitativo Cass.Sez. Lavoro, 25 Agosto 2015, n.17123.

Il fatto riguarda un dipendente che, inquadrato come quadro, sosteneva di aver svolto per un lungo periodo mansioni dirigenziali e di essere poi stato inserito in un gruppo di studio dal quale esulava qualsiasi margine discrezionale.

Il lavoratore, a fronte del pesante ridimensionamento professionale, chiedeva che gli venisse riconosciuto il ruolo di dirigente e che venisse accertata la dequalificazione subita con risarcimento dei connessi danni professionali.

La Cassazione con questa sentenza conferma che sia la prova del danno subito a seguito di demansionamento sia la misura dell'indennizzo possono essere determinati con metodo equitativo prendendo alla base elementi desunti dal rapporto di lavoro.

Gli indici considerati validi ai fini della valutazione di quanto sopra sono quindi da individuarsi nella quantità e la qualità dell'esperienza lavorativa maturata dal lavoratore, nelle sue personali



l'analisi

**PUBBLICATO IL D. LGS. 151/15: DISPOSIZIONI
IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E
SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE A
CARICO DI CITTADINI E IMPRESE**

Nella seduta del Consiglio dei Ministri n. 79 dello scorso 4 settembre, sono stati approvati in via definitiva i testi degli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs Act in tema di: riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale; riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Tali decreti sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 23 settembre e sono entrati in vigore il giorno successivo.

In tale trattazione intendiamo approfondire il D. Lgs. 151/15, contenente disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese nonché altre

disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, attuativo della legge delega n. 183/14.

Le principali disposizioni contenute nel decreto semplificazioni riguardano:

- **Il collocamento mirato dei disabili**

Entro i 180 giorni successivi all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/15, dovranno essere stabilite le linee guida in materia di collocamento mirato al fine di promuovere una rete integrata di servizi volti al reinserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità al lavoro.

In particolare, è stata stabilita la soppressione, a partire dal 1° gennaio 2017, dell'obbligo per i datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti di assunzione di un lavoratore disabile solo in caso di nuove assunzioni.

È stata, inoltre, inserita una nuova disposizione contenente la previsione che i lavoratori aventi disabilità già prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, siano



computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%. Relativamente alle modalità di assunzione ed alla possibilità per i datori di lavoro di assumere attraverso la richiesta nominativa, sarà ora possibile procedere in tal senso senza limitazioni: viene difatti abrogata la disposizione che prevedeva limiti numerici specifici alla chiamata nominativa in base alle dimensioni aziendali.

È stata prevista, in aggiunta, l'istituzione di una "Banca dati del collocamento mirato"², contenente le informazioni sui datori di lavoro e i lavoratori interessati, presso cui confluiranno le informazioni da parte dei datori di lavoro, degli uffici competenti, dell'Inps e dell'Inail, nonché delle Regioni. A questa Banca dati dovrà, altresì, essere inviato il prospetto informativo annuale, e le informazioni relative agli accomodamenti adottati.

Infine, i datori di lavoro che effettueranno assunzioni a partire dal

1° gennaio 2016, avranno la possibilità di presentare una domanda per ottenere un incentivo per un periodo di 36 mesi:

- Pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- Pari al 35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato avente una disabilità tale da comportare una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79%.

La concessione dell'incentivo avverrà attraverso conguaglio contributivo e sarà riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui sia seguita la stipula del contratto.

La trasmissione della domanda dovrà avvenire esclusivamente per via telematica e potrà essere presentata

² Si attende un apposito decreto per conoscere quali saranno i dati da trasmettere e le informazioni.



anche da quei datori di lavoro privati che, pur non essendovi tenuti, assumano lavoratori disabili.

- **Costituzione e gestione del rapporto di lavoro**

A partire dal 1° gennaio 2017 il Libro Unico del Lavoro dovrà essere tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro: a tal proposito, si attende un decreto dello stesso Ministero per conoscere le modalità tecniche ed operative.

Il decreto in esame è intervenuto anche in materia di lavoro all'estero. In particolare, è stata abrogato l'obbligo di autorizzazione preventiva per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni. Infatti, i lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero non dovranno più iscriversi nell'apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro che rilasciava il nulla osta all'assunzione. Il contratto dei lavoratori italiani da impiegare, o trasferire, all'estero deve - in ogni caso - prevedere:

- Un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva;
- La possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero;
- Un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro;
- Il tipo di sistemazione logistica;
- Idonee misure in materia di sicurezza.

- **Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale**

Al di fuori delle ipotesi delle dimissioni sospensivamente condizionate alla convalida presso la DTL, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno effettuarsi solo con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. Restiamo in attesa dell'elaborazione di un apposito



decreto del Ministero del Lavoro (che dovrà essere emanato entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto) per conoscere le modalità operative.

- **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

E' stato stabilito che l'Inail non sarà più tenuto a comunicare al datore di lavoro gli elementi utili al calcolo dell'autoliquidazione, ma dovrà renderli disponibili con modalità telematiche sul proprio sito.

Dal 180° giorno successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/15 non sarà più necessario inviare il certificato medico in caso di denuncia d'infortunio o malattia professionale. Spetterà, infatti, al medico che presta la propria assistenza al lavoratore, rilasciare il certificato d'infortunio o di malattia professionale e trasmetterlo telematicamente all'Inail. In aggiunta, la comunicazione dell'avvenuto infortunio all'autorità di pubblica sicurezza sarà dovuta solo in caso di evento mortale o con una prognosi superiore a trenta giorni; l'adempimento s'intenderà assolto

con l'invio all'Inail della denuncia d'infortunio con modalità telematica.

È stato, da ultimo stabilito, che, a decorrere dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/15, sarà abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

- **Regime delle sanzioni**

La sanzione prevista per l'impiego di lavoratori subordinati senza aver dato preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, è stata così rimodulata:

- Da € 1.500 a € 9.000 per ogni lavoratore irregolare impiegato fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- Da € 3.000 a € 18.000 per ogni lavoratore irregolare impiegato da 31 a 60 di lavoro effettivo;

Le sanzioni vengono aumentate del 20% qualora vengano impiegati lavoratori stranieri non in regola con il permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.

È stata, invece, abolita l'applicazione dell'aumento del 30% dell'importo delle sanzioni per il lavoro nero.

Inoltre, la violazione per l'impiego di lavoratori irregolari è ora diffidabile.



La diffida prevede, per i lavoratori irregolari ancora in forza, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part time con una riduzione dell'orario non inferiore al 50%, oppure con un contratto a tempo pieno e determinato di non meno di tre mesi.

Sono stati inoltre disposti:

- L'aumento delle sanzioni relative alla registrazione sul LUL. Infatti, in caso di omessa o infedele registrazione dei dati previsti, tale da determinare differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali prevista con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 150 a € 1.500, sanzione che può arrivare fino a € 6.000 qualora siano impiegati più di dieci lavoratori o sia riferibile ad un periodo di tempo superiore ad un anno.
- L'aumento delle sanzioni connesse alla mancata consegna del prospetto paga, le sanzioni pecuniarie previste vanno da € 150 fino ad un massimo di € 7.200 per violazioni riferite a più di dieci lavoratori o ad un periodo superiore ai dodici mesi.

- **Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo**

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive e per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale.

- **Cessione di riposi e ferie**

I lavoratori possono cedere gratuitamente i riposi e le ferie da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, per consentire a questi di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti a causa delle particolari condizioni di salute.

La misura della cessione dei permessi dovrà avvenire secondo le modalità e alle condizioni stabilite dai CCNL stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative.



Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Ottobre 2015

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

| | |
|---|---------------------------------------|
| CHIMICI FARMACEUTICI (INDUSTRIA) | MINIMI RETRIBUTIVI |
| ALIMENTARI (INDUSTRIAI) | MINIMI RETRIBUTIVI; SCALA PARAMETRALE |
| TRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI | MINIMI RETRIBUTIVI |
| TURISMO – CONFCOMMERCIO | MINIMI RETRIBUTIVI |
| GRAFICI, EDITORIALI (ARTIGIANATO) | MINIMI RETRIBUTIVI |
| ISTITUTI SOCIO ASSISTENZIALI – UNEBA | ELEMENTO TERRITORIALE |
| METALMECCANICI (ARTIGIANATO) | UNA TANTUM |
| ORAFI E ARGENTIERI (ARTIGIANATO) | UNA TANTUM |