EMERGENZA COVID-19: PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA AL 15 OTTOBRE 2020: PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DL 83/2020 – PROVVEDIMENTI RIGUARDANTI LAVORO AGILE E SICUREZZA SUL LAVORO

scritto da Francesco Cotini | Luglio 31, 2020

Il decreto legge 30 luglio 2020, n. 83 (pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 190 del 30 luglio 2020), in allegato, proroga al **15 ottobre p.v.** la scadenza dello stato di emergenza indicata nel DPCM del 31 gennaio 2020 (31 luglio 2020).

Tra le misure straordinarie adottate dal Governo per fronteggiare l'emergenza Covid-19, particolare interesse destano l'art. 1, comma 2, lett. Z) del DL 19/2020 e l'art. 1, commi 14 e 15 del DL 33/2020 che introducono la possibilità di condizionare lo svolgimento dell'attività produttiva all'adozione di appositi protocolli di sicurezza.

Le conseguenze del rinvio dello stato d'emergenza sono, da un lato, la proroga dei termini che fanno genericamente rinvio al periodo di emergenza e, dall'altro, la possibilità per il Governo di adottare nuovi provvedimenti che estendano al 15 ottobre le misure già vigenti al 31 luglio: siamo dunque in attesa di nuovi DPCM che, riempiendo di contenuto la facoltà

concessa al Governo, estendano o modifichino le misure vigenti. Si ricorda che ciascun provvedimento non potrà avere durata superiore ad un mese (Dl n. 19/2020, art. 1, comma 1).

In attesa del nuovo DPCM, il decreto-legge n. 83/2020 proroga (per il periodo massimo di 10 giorni) il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 luglio 2020 (che aveva prorogato il DPCM 11 giugno 2020).

La proroga dei termini non comporta il rifinanziamento delle misure, che dovranno essere coperte con le risorse previste dalla legislazione vigente.

Inoltre, poiché molte disposizioni adottate nel periodo di emergenza hanno previsto misure con termine finale al 31 luglio 2020, il decreto-legge individua tassativamente i termini originariamente fissati al 31 luglio che vengono prorogati al 15 ottobre 2020 ed evidenziando che tutti quelli non richiamati restano fermi al 31 luglio 2020.

Tra i termini prorogati, si segnalano quelli rilevanti ai fini della sicurezza sul lavoro e del lavoro agile:

Disposizioni finalizzate a facilitare l'acquisizione di dispositivi di protezione e medicali – Art. 5bis del DL n. 18/2020

In particolare: 2. Fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, è consentito l'utilizzo di dispositivi di protezione

individuali di efficacia protettiva analoga a quella prevista per i dispositivi di protezione individuali previsti dalla normativa vigente. L’efficacia di tali dispositivi è valutata preventivamente dal Comitato tecnico-scientifico di cui all’articolo 2 dell’ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 630 del 3 febbraio 2020. 3. Fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, in coerenza con le linee guida dell’Organizzazione mondiale della sanità e in conformità alle attuali evidenze scientifiche, è consentito fare ricorso alle mascherine chirurgiche, quale dispositivo idoneo a proteggere gli operatori sanitari; sono utilizzabili anche mascherine prive del marchio CE, previa valutazione da parte dell’Istituto superiore di sanità.

Disposizioni straordinarie per la produzione di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale – Art. 15, comma 1 DL n. 18/2020

In particolare: 1. Fermo quanto previsto dall’articolo 5-bis, per la gestione dell’emergenza COVID-19, e fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, è consentito produrre mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni.

Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività – Art. 16, commi 1 e 2 del DL n. 18/2020

In particolare: 1. Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull’intero territorio nazionale, per tutti i lavoratori e i

volontari, sanitari e no, che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis, comma 3, del presente decreto. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari. 2. Ai fini del comma 1, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

- **Disposizioni in materia di lavoro agile:**

Art. 39 del DL n. 18/2020

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVlD-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di

svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 90 del DL n. 34/2020

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione…….. 3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle

> menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

Pertanto fino al 15 ottobre 2020 si potrà proseguire anche in assenza degli accordi individuali.

—

Ne consegue che le imprese ben potranno limitarsi a comunicare ai lavoratori interessati la prosecuzione del lavoro agile secondo le modalità fin qui osservate, non avendo l'onere di raccogliere e conservare l'eventuale consenso che fosse stato già espresso. Occorrerà solo osservare gli obblighi di informativa in forma semplificata relativi al nuovo termine fissato.

—

Resta da specificare che la disposizione dell'art. 90, comma 1, primo periodo (ossia quella che riconosce, a determinate condizioni, ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14 il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile) viene prorogata solo fino al 14 settembre 2020, data individuata dal Ministero dell'Istruzione come quella d'inizio dell'attività scolastica. La proroga così limitata sembra, dunque, presupporre che il prossimo anno scolastico inizi regolarmente con l'attività "in presenza" di tutti gli studenti fino a 14 anni, su tutto il territorio nazionale.

—

Viceversa sono prorogate al 15 ottobre 2020 le disposizioni

recate dell’art. 90, comma 1, secondo periodo (ossia quella che riconosce il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile, a determinate condizioni, ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, come specificamente individuati dalla norma), e dai commi 3 (riguardante le comunicazioni in via telematica) e 4 (che esenta come detto i datori dal raccogliere il consenso individuale del singolo lavoratore).

_

_____

Per quanto concerne invece l’efficacia del Protocollo, questa risulta prorogata, inizialmente per un periodo massimo di dieci giorni (essendo stata prorogata la validità del DPCM che li richiama), salvo ulteriore estensione che sarà prevedibilmente contenuta nel prossimo DPCM.

Si segnala, invece, che non risulta prorogato l’art. 26, comma 2, del DL n. 18/2020 (che per alcune forme di fragilità prevede l’equiparazione dell’assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, fino al 31 luglio 2020).

Sembrano invece confermate tanto l’equiparazione dello stato di quarantena alla malattia (art. 26, comma 1, non soggetto ad alcun termine) quanto la previsione dell’art. 83 del DL n. 34/2020 (che prevede la sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili fino alla scadenza del periodo di emergenza sanitaria).

All.to

___ ATTO COMPLETO ___ DL 83 2020

EMERGENZA COVID-19/PROROGA AL 15 OTTOBRE 2020 DELLO STATO DI EMERGENZA E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

scritto da Marcella Villano | Luglio 31, 2020

Il 29 luglio scorso il Consiglio dei ministri ha deliberato la **proroga fino al 15 ottobre 2020 dello stato d'emergenza connesso al COVID-19**. Conseguentemente, il Governo ha adottato il **DL n. 83/2020**, in vigore da ieri, che estende fino a tale data la vigenza di alcune disposizioni legislative legate allo stato di emergenza.

Il riferimento è, in particolare, a:

- il DL n. 19/2020 (art. 1, co. 1), che consente **l'adozione delle misure di contenimento**, mediante DPCM, ordinanza del Ministro della salute e, nelle more dell'adozione di tali atti e con efficacia limitata fino a tale momento, mediante provvedimenti urgenti regionali;
- il DL n. 33/2020 (art. 3, co. 1) che, tra l'altro, contiene **misure sulla limitazione della circolazione infra-regionale, interregionale e da e verso l'estero,** nonché sui Protocolli e sulle Linee Guida di sicurezza anti-contagio per l'esercizio delle attività economiche e sulle sanzioni previste in caso di inosservanza delle misure di contenimento.

Inoltre, nell'allegato 1 del nuovo DL n. 83, è riportato l'**elenco di specifiche misure**, adottate durante lo stato di emergenza, **la cui vigenza è prorogata fino al 15 ottobre 2020**. Al riguardo, il DL specifica che le disposizioni non comprese nell'allegato 1 e aventi vigenza connessa o correlata alla precedente scadenza dello stato di emergenza (31 luglio 2020) sono applicabili fino a oggi (31 luglio 2020).

Quanto alle disposizioni indicate nell'allegato 1 del nuovo DL n. 83 di maggiore interesse per le imprese, segnaliamo quelle su:

- la produzione, importazione e commercio di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni (art. 15, co. 1 del DL n. 18/2020);
- lo svolgimento delle sedute e riunioni delle associazioni private anche non riconosciute e delle fondazioni, nonché delle società, comprese le cooperative e i consorzi (art. 73 del DL n. 18/2020);
- l'operatività del Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica (art. 122, co. 4 del DL n. 18/2020);
- la sospensione de termini di accertamento e di notifica delle sanzioni per inottemperanza dell'obbligo di fornire dati statistici (art. 81, co. 2 del DL n. 34/2020);
- il lavoro agile, salvo il diritto al medesimo lavoro agile per i dipendenti del settore privato genitori di un figlio minore di anni 14, diritto che rimane vigente **fino al 14 settembre 2020** (art. 81, co. 2 del DL n. 34/2020);
- il pagamento dei SAL in deroga ai limiti fissati nell'ambito dei contratti di appalto per interventi di edilizia scolastica e la semplificazione delle procedure

per l’adozione degli atti e dei decreti relativi all’assegnazione delle risorse in materia di edilizia scolastica (art. 232, co. 4 e 5 del DL n. 34/2020).

Inoltre, sono stati riavviati i tavoli di confronto con il Ministero del lavoro per aggiornare il **Protocollo su salute e sicurezza adottato** il 14 marzo e integrato il 24 aprile scorso e che cesserà la propria validità al termine dello stato di emergenza. Nello specifico, **le misure in materia di lavoro agile e sicurezza sui luoghi di lavoro** previste dal DL 83/2020, **sono oggetto di nostra news dedicata, cui rinviamo per tutti gli approfondimenti.**

Infine, il DL dispone che, nelle more delle nuove misure di contenimento e comunque per non oltre 10 giorni dalla sua entrata in vigore, quindi **fino al 9 agosto** prossimo, continua ad applicarsi il DPCM 14 luglio 2020 (di cui abbiamo dato notizia con la precedente comunicazione del 15 luglio).

DL 83-2020 proroga scadenze Covid

EMERGENZA COVID-19: RIENTRO IN AZIENDA DEI LAVORATORI CHE HANNO TRASCORSO LE FERIE IN

PAESI ESTERI “A RISCHIO”

scritto da Francesco Cotini | Luglio 31, 2020

In merito alla gestione dei lavoratori che rientreranno in azienda dopo aver trascorso il periodo di ferie al di fuori del territorio nazionale, stante l’attuale diffusione della pandemia di COVID-19, occorrerà contemperare il carattere personale della fruizione delle ferie da parte del lavoratore con gli obblighi di protezione che ricadono sul datore di lavoro nei confronti della popolazione aziendale complessivamente considerata.

Per questo motivo, con l’obiettivo di prevenire un eventuale contezioso in materia, si ritiene opportuno che le aziende regolino preventivamente, già in occasione della concessione delle ferie estive, gli aspetti legati al rientro dei lavoratori in azienda, ponendo una particolare attenzione agli obblighi previsti dal Protocollo aziendale di salute e sicurezza e agli obblighi di quarantena e isolamento domiciliare a cui andrebbero incontro, una volta rientrati in Italia, nel caso si volessero recare in Paesi “a rischio”, come segnalati sul sito del Ministero della Salute.

E quindi, nell’ambito della corretta gestione del rapporto di lavoro, le imprese ben potranno sensibilizzare i propri dipendenti a fruire in maniera “responsabile” del periodo feriale, invitandoli ad evitare di soggiornare in Paesi esteri che comportino un maggior rischio di contagio, con la potenziale conseguenza di pregiudicare il successivo rientro in azienda.

Tale posizione trova particolare conferma anche in una

pronuncia della Corte di Cassazione (n. 1699 del 2011) che, trattando il caso, un po' particolare, di un lavoratore ammalatosi in vacanza, enuncia il seguente principio a valenza generale: "……se pure è vero che il lavoratore è pienamente libero nel decidere come e dove utilizzare il periodo delle ferie, è altrettanto vero che siffatta libertà deve essere coniugata, alla stregua dei suddetti principi di correttezza e buona fede posti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. che impongono alle parti del rapporto sinallagmatico di tenere comunque un comportamento che non pregiudichi la realizzazione delle rispettive posizioni di diritti ed obblighi, con l'esigenza che le scelte dallo stesso operate in materia non siano lesive dell'interesse del datore di lavoro a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa dedotta in contratto".

Questo insegnamento, già di per sé pienamente fondato e condivisibile, si rafforza laddove si tenga conto che, nel caso della pandemia, non entra in gioco solo l'interesse del datore "a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa dedotta in contratto" bensì anche l'interesse, di ben più ampia portata, della tutela della salute pubblica, in generale, e della comunità dei colleghi di lavoro, in particolare.

Alla luce di quanto sopra, il lavoratore, pur nel fruire liberamente del proprio periodo di ferie dovrà tenere rigorosamente conto degli obblighi di quarantena previsti dall'ordinamento italiano (sia nazionale che locale), in costante aggiornamento sulla base dell'andamento del numero dei contagi.

In applicazione dei principi generali di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, il

lavoratore che si recherà all'estero sarà quindi tenuto a pianificare le proprie ferie evitando di esporsi a situazioni che generano l'obbligo di isolamento/quarantena, tanto nel Paese ospitante che al suo rientro in Italia.

Per questi motivi, oltre a ribadire l'importanza dell'applicazione (sia pur attualizzata alla nuova fase di gestione dell'emergenza) del Protocollo di sicurezza, si trasmette:

-una bozza di informativa da consegnare ai lavoratori prima del loro ingresso in ferie

-e, similmente a quanto previsto dallo stesso Protocollo durante la fase di lockdown, una dichiarazione negativa in ordine alla sua permanenza nei Paesi in black list o in merito agli obblighi di sottoposizione a quarantena/isolamento domiciliare dopo il rientro da Paesi esteri "a rischio".

All.ti

Allegato 1_comunicato aziendale

Allegato 2_dichiarazione rientro

IL MINISTERO DEL LAVORO INTERPRETA L'ESPRESSIONE

“PERIODI DI SOSPENSIONE LAVORATIVA” CONTENUTA NELL’ART. 93, COMMA 1- BIS DELLA LEGGE N. 77/2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020

scritto da Francesco Cotini | Luglio 31, 2020

Come comunicatoVi con informativa dello scorso 28 luglio, il Ministero del Lavoro, con una faq, ha dato la sua interpretazione dell’espressione “periodi di sospensione lavorativa” contenuta nell’art. 93, comma 1- bis. (cfr. testo della faq in calce).

La norma, come noto, ha imposto l’obbligo di proroga della durata dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, e dei rapporti di apprendistato duale, appunto per un tempo corrispondente ai “periodi di sospensione lavorativa” che siano stati conseguenti all’emergenza epidemiologica.

Con la, ampiamente opinabile, motivazione che la proroga si giustificherebbe “al fine di evitare che la loro durata iniziale” (dei rapporti di lavoro a termine) “risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore” il Ministero, con questa faq, amplia il novero dei “periodi di sospensione” che darebbero adito alla proroga.

Ed infatti il Ministero non si limita a considerare la vera e propria sospensione lavorativa derivante da periodi di cassa integrazione correlati all'epidemia ma inserisce anche, a titolo d'esempio, la fruizione delle ferie.

Va ricordato che già nel Protocollo del 14 marzo 2020, poi integrato dal Protocollo del 24 aprile 2020 (quest'ultimo recepito nel DPCM del 17 maggio del 2020), si raccomandava l'incentivazione delle ferie e dei congedi retribuiti come una delle misure prevenzionali per dare concreta e immediata attuazione al distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, prima che fossero adottate quella serie di misure straordinarie che possiamo riassumere, esemplificativamente, sotto il nome di Cassa Covid.

E' innegabile, però, che esista una chiara differenza, sia in termini di costo del lavoro ma anche in termini di (relativo) "vantaggio" per i lavoratori, tra fruizione delle ferie e sospensione dal lavoro per intervento della Cassa integrazione.

Ed invece con una valutazione, a dir poco, sommaria, che si innesta su una norma già di dubbia tenuta costituzionale, il Ministero accomuna queste due fattispecie perché, come detto, prevarrebbe la finalità di "evitare che il lavoratore presti la sua opera per un periodo ridotto per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore"

E' facile replicare che le stesse circostanze non sono certamente imputabili neppure al datore di lavoro e, dunque, non si comprende proprio qual è la ratio della scelta di far

subire a quest’ultimo gli effetti delle medesime circostanze.

Premesso, pertanto, un deciso dissenso sui contenuti della faq, si ritiene che, ove si volesse dar corso a quell’indicazione, andranno presi in considerazione solo e soltanto i periodi di ferie (e, al più, gli istituti contrattuali assimilabili come Rol, Par, permessi ex festività) che le imprese abbiano eventualmente utilizzato per far fronte agli effetti derivanti dalla pandemia ma non certamente periodi di ferie fruiti ma non connessi con l’evento pandemico.

Questa “distinzione” tra periodi di ferie, non di facile attuazione, si può prestare a contestazioni e può, pertanto, essere fonte di contenzioso, ma è una eventualità da verificare per cercare di “contenere” gli effetti, già molto pesanti, di una norma che ha aspetti fortemente critici.

Peraltro, trattandosi di una proroga, il “recupero” dei periodi di sospensione non può riferirsi che a contratti in essere al momento dell’entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 19 luglio 2020.

TESTO DELLA FAQ

Come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall’articolo 3, comma 1-bis del D.L. Rilancio? Cosa si intende per “periodi di sospensione lavorativa”? Quali sono gli obblighi occupazionali?

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020 (c.d Decreto Rilancio) ha aggiunto il comma 1-bis all'articolo 93, disponendo che il termine dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato è prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.Tale previsione, pertanto, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore. Ad esempio, ricadono nella proroga della durata:

– i contratti di lavoro a termine, ivi inclusi quelli stagionali;

– i contratti in somministrazione a tempo determinato, intendendosi il rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore;

– i contratti di apprendistato, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione.

Nel "periodo di sospensione" vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie).

In tutti questi casi il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria, deve effettuare la comunicazione obbligatoria di proroga, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2020/07/Selezione-articoli_31_07_2020.pdf

Gambardella «Dopo la crisi evitare la fuga dei giovani»

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

Articolo_31_07_2020 1

Giovani Imprenditori, Gambardella è il nuovo Presidente

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

Articolo_31_07_2020 3

Rete fognaria, intesa “salva-Sarno”

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020
Articolo_31_07_2020 4

Fiume Samo, 41 scarichi abusivi sanzionati per 50mila euro

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020
Articolo_31_07_2020 6

Produzione ferma, operai senza certezze

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020
Articolo_31_07_2020 7