

INFORMAZIONI AZIENDALI

Aggiornamento di
redazione al 5/9/2018

Una copia € 1,55 - Abbonamento annuo € 15,50 - IVA corrisposta in base alla normativa vigente
Tariffa regime libero: "Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento postale - 70% - DCB Genova"

Settembre 2018
Anno XXVI - nr. 8 (272)



ASSINDATCOLF
Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico

**Consulenza e servizio di contabilità
del personale domestico**

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.84627201 - Fax 010.84627299
www.assindatcolf.ge.it

Legislazione recente

Decreto Dignità: modifiche con la legge di conversione

È stata pubblicata, sulla G.U. 11 agosto 2018, n. 186, la legge 9 agosto 2018, n. 96, di conversione – con modificazioni – del D.L. n. 87/2018 – cd. "Decreto Dignità".

In termini operativi, il nuovo provvedimento ha introdotto, come richiesto da tutti gli operatori del settore, un periodo transitorio per rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato, assente nel decreto legge.

Sotto il profilo temporale, è stata disposta un'entrata in vigore graduale delle novità evidenziate nello scorso numero del notiziario, pertanto i nuovi limiti si applicano da subito ai nuovi contratti sottoscritti a decorrere dallo scorso 14 luglio 2018, mentre per le proroghe e i rinnovi di rapporti già in essere al 14 luglio, le nuove disposizioni si applicano solo a decorrere dal 1° novembre prossimo.

Per i contratti sottoscritti prima dello scorso 14 luglio, pertanto, continuano a trovare applicazione, fino al 31 ottobre, le vecchie regole in materia di proroghe e rinnovi, con assenza di motivazione, 5 proroghe e limite alla successione dei contratti fino a 36 mesi, mentre dal 1° novembre a tutti i rapporti si applicano le disposizioni in tema di motivazione, durata massima di 24 mesi e proroghe limitate a 4.

Il periodo transitorio riguarda anche i

rapporti instaurati ai fini di somministrazione di lavoro.

In sede di conversione, per la somministrazione a termine, è stato introdotto un nuovo limite quantitativo per cui non opera periodo transitorio, secondo cui, fatte salve le previsioni della contrattazione collettiva e il limite del 20% previsto per i rapporti a tempo determinato, il numero di lavoratori assunti con contratto a termine ovvero con somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.

Crollo Ponte Morandi: operativa la sospensione dei tributi

Con il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 6 settembre 2018, pubblicato sulla G.U. 13 settembre 2018, n. 213, è divenuta operativa la sospensione dei termini per gli adempimenti tributari a favore dei contribuenti interessati dal crollo del Ponte Morandi di Genova, avvenuto lo scorso 14 agosto.

Il provvedimento dispone a favore di persone fisiche e soggetti titolari di partita IVA, analiticamente individuate dal DM, la sospensione degli adempimenti tributari, collocati nel periodo 14 agosto - 1° dicembre 2018 (gli

adempimenti e versamenti oggetto di sospensione dovranno essere effettuati in unica soluzione entro il 20 dicembre 2018, salvo proroghe).

Con particolare riferimento ai titolari di partita IVA aventi sede legale o operativa nel comune di Genova individuati nel decreto, il Ministero ha precisato che la sospensione non si applica alle ritenute fiscali che devono essere operate e versate in qualità di sostituti d'imposta.

GDPR privacy: in GU raccordo tra UE e Italia

È stato pubblicato, sulla G.U. 4 settembre 2018, n. 205, il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, in tema di adeguamento della normativa nazio-



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Dario Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
dott.ssa Caterina Gaggiolo
rag. Stefano Dagnino

dott.ssa Federica Minervini
dott.ssa Elisa Torre
dott.ssa Eleonora Canu
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Sara Vollero
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott. Giacomo Prandi
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari

nale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Si ricorda che il decreto entrato in vigore abroga la direttiva 95/46/CE.

Distacco in ambito UE: nuova direttiva

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 9 luglio 2018, la Direttiva UE 2018/957, recante modifica della Direttiva 96/71/CE in ambito di distacco dei lavoratori per prestazione di servizi all'interno dell'Unione.

La finalità perseguita dal Parlamento e dalla Commissione europea, risiede nel rafforzare le tutele riconosciute ai lavoratori operanti in Europa durante una prestazione lavorativa in regime di distacco, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro e alla tutela della sicurezza.

La direttiva non è immediatamente applicabile, perché deve essere recepita dai diversi stati membri, attraverso l'emanazione di leggi interne, entro il 30 luglio 2020. Fino alla data di entrata in vigore della normativa italiana di recepimento, rimangono in vigore le disposizioni attualmente vigenti in materia di distacchi UE.



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**

*Associazione Industriali
della Provincia di Genova*

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it

Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845

circolari & messaggi

INL

"CCNL leader": dietrofront dell'Ispettorato

L'INL fa un parziale "dietrofront" in tema di CCNL leader, a seguito delle critiche presentate da alcune Associazioni sindacali definite nel provvedimento analizzato nello scorso numero del notiziario "minoritarie". In termini analitici, l'Ispettorato ha cancellato la propria notizia 20 giugno 2018, con cui era stato affermato che

i CCNL "leader" sono solo quelli stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e che l'attività ispettiva sarebbe stata concentrata su sigle sindacali diverse da CGIL, CISL e UIL.

Il motivo del dietrofront risiede nel fatto che, in alcuni particolari settori, Organizzazioni sindacali diverse da quelle citate, presentano i caratteri di elevata rappresentatività, seppur limitatamente al quel settore.

Si attende un eventuale intervento chiarificatore da parte dell'INL, vista la delicatezza del tema trattato e le implicazioni connesse.

Orario di lavoro e sanzioni per gli obbligati solidali

L'INL, con circolare 26 luglio 2018, n. 11, interviene in tema di sanzioni in materia di orario di lavoro, fornendo precisazioni sull'obbligo di pagamento per la fattispecie particolare degli "obbligati solidali".

In particolare, viene precisato che la determinazione degli importi scaturiti dalle violazioni della disciplina sull'orario di lavoro può riguardare anche il coobbligato che non ha presentato opposizione all'ordinanza ingiunzione, qualora il giudizio instaurato dall'altro condebitore sia ancora pendente o la sentenza non sia ancora passata in giudicato al momento del deposito della sentenza della Corte Costituzionale n. 153/2014.

Disabili: sanzioni per l'omessa assunzione

L'INL, con nota 18 luglio 2018, n. 6316, ha offerto chiarimenti sulla natura giuridica dell'illecito relativo all'omessa assunzione dei soggetti disabili sanzionato dall'articolo 15 della legge n. 68/1999.

In termini legali, l'illecito è configurato come "istantaneo a effetti permanenti", considerato che la condotta omissiva si realizza al raggiungimento del termine previsto per l'avvio del disabile, senza che il soggetto sul quale grava l'obbligo giuridico di assumere vi provveda.

Gli effetti lesivi nei confronti del mancato assunto, si protraggono invece nel tempo fino a quando la situazione antigiusdica non viene rimossa.

La qualificazione della natura dell'illecito discende dalla necessità di identificare la normativa applicabile in caso di successione di leggi nel tempo, pertanto per gli illeciti commessi sotto la vigenza della vecchia norma - i cui effetti continuano a prodursi anche dopo l'entrata in vigore della nuova sanzione di cui all'articolo 5 del D.L. n. 185/2016 - troverà applicazione la sanzione e il termine prescrizione vigente al momento della mancata assunzione.

Appalto illecito: indicazioni per le inadempienze

L'INL, con circolare 11 luglio 2018, n. 10, ha fornito istruzioni per la casistica di un appalto non genuino, qualora siano riscontrate inadempienze retributive e contributive nei confronti dei dipendenti impiegati nell'esecuzione dell'appalto stesso.

I tecnici, avuto riguardo al corrente orientamento giurisprudenziale in materia, intervengono in tema di modalità di calcolo di contribuzione e retribuzione dovuta, nonché sulle modalità da seguire per il recupero nei confronti degli operatori economici interessati.



**Centro Formazione eDotto
Parodi School**

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

Claudio Favafabbri: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041

MINISTERO DEL LAVORO

Disoccupazione e "offerta di lavoro congrua"

È stato pubblicato sulla G.U. 14 luglio 2018, n. 162, il decreto del Ministero del lavoro 10 aprile 2018 che ha identificato le caratteristiche dell'offerta di lavoro "congrua" rivolta ad un soggetto disoccupato, secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2015.

In termini operativi, i criteri individuati dal decreto sono riconducibili al principio di coerenza tra esperienze e competenze maturate, distanza del luogo di lavoro, nonché durata dello stato di disoccupazione.

Dimissioni telematiche e lavoratori minorenni

In data 12 giugno 2018, è stata resa disponibile una nuova Faq relativa alle dimissioni telematiche in caso di recesso di un lavoratore minorenne.

In termini analitici, qualora un dipendente che non abbia ancora raggiunto la maggiore età voglia rassegnare le proprie dimissioni, la procedura telematica sul sito www.cliclavoro.gov.it, ove poste in essere personalmente,

deve essere effettuata con l'assistenza di uno dei genitori o di chi ne fa legalmente le veci, mentre ove avvenga per il tramite di uno dei soggetti abilitati – Patronati, consulenti o Organizzazioni sindacali -, tali soggetti, prima di procedere alla trasmissione telematica delle dimissioni, dovranno, oltre ad accertare l'identità del lavoratore minorenne, verificare che il soggetto che assiste il minore sia uno dei genitori o di chi ne fa le veci.

ANPAL

Cittadini UE, residenza e rilascio della DID

L'ANPAL, con circolare 29 agosto 2018, n. 4, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità, per i cittadini dell'Unione Europea, di rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità, con particolare riguardo all'analisi del requisito di "residenza".

In particolare, viene precisato che potranno rilasciare la DID e fruire delle diverse misure di politica attiva del lavoro, i cittadini dell'Unione Europea che soggiornano legittimamente sul territorio italiano. Operativamente, l'ANPAL precisa che è necessario contemperare le previsioni in merito alla residenza di cui al D. Lgs. n. 150/2015 con il superiore principio di libera circolazione dei lavoratori nell'UE, non potendo costituire, in alcun modo, la richiesta della "residenza", un ostacolo alla tutela dei cittadini dell'Unione e alla parità di trattamento degli stessi, ai fini dell'effettiva occupabilità degli stessi nei diversi paesi UE.

INPS

Prestazioni occasionali: novità per il turismo

L'Istituto, con notizia del 21 agosto 2018, ha illustrato le modifiche apportate dalla legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018 - cd. "Decreto dignità -, alla materia delle prestazioni occasionali per i settori agricoltura e turismo.

Le variazioni introdotte hanno riguardato il comparto agricolo, le informazioni che i prestatori di lavoro devono dare al momento di registrazione in-

formatica e le modalità di erogazione del compenso al lavoratore. Con esclusivo riferimento al turismo, sono stati creati due nuovi regimi per le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo.

Distacco Italia-Turchia: durata massima di 12 mesi

L'Istituto, con messaggio 3 agosto 2018, n. 3085, ha informato le proprie strutture territoriali che, a partire da inizio agosto, le certificazioni su Formulare CE 1, per i lavoratori italiani che vengono distaccati in Turchia, dovranno essere rilasciate per la durata massima di 12 mesi, in luogo dei 24 mesi precedentemente vigenti, visto il cambiamento nella normativa sottostante. Relativamente alle certificazioni già emesse per la durata di 24 mesi, le strutture territoriali dovranno procedere all'emissione di un nuovo certificato per la durata massima di 12 mesi.

Permessi 104 e congedo straordinario: chiarimenti

L'Istituto, con messaggio 7 agosto 2018, n. 3114, ha fornito chiarimenti in merito alla modalità di fruizione dei permessi ex lege n. 104/1992 e del congedo straordinario ex D. Lgs. n. 151/2001, relativamente ai casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro. Nel caso di orario articolato su più turni, di lavoro notturno, domenicale e festivo, viene affermata la compatibilità dei permessi.

Considerando invece la casistica dell'orario a tempo parziale, è sancito, nel part time verticale e misto, il riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile.

Aree di crisi industriale complessa e mobilità in deroga

L'Istituto, con circolare 1° agosto 2018, n. 90, ha illustrato la disciplina della mobilità in deroga, come regolamentata dalla legge n. 205/2018, con esclusivo riferimento alle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa ex D.L. n. 83/2012.



Fondazione Lavoro
Consulenti per il Lavoro

AGENZIA PER IL LAVORO
Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Tirocini formativi di qualità



Ricerca e selezione del personale



Politiche attive regionali



Assegno di ricollocazione

LA TUA SEDE OPERATIVA
Via Brignole De Ferrari 6/9
cap. 16125 GENOVA(GE)

0109820942 -Rep.+39 3296793787

info.agenziadellavoro@lupipuppo.it

NASpl al termine della mobilità: criticità

L'Istituto, con messaggio 27 luglio 2018, n. 3018, ha analizzato la casistica in cui l'istanza di NASpl venga presentata nei 68 giorni dal termine dell'ultima rioccupazione a tempo determinato e la decadenza dell'indennità di mobilità ordinaria dei trattamenti di disoccupazione speciale per l'edilizia intervenga all'interno di detti 68 giorni.

Per fornire risposta, è stato interessato il Ministero del lavoro il quale, con nota n. 8774/2018, ha chiarito che "nulla osta a che i lavoratori che maturino le condizioni fissate dalla legge per richiedere l'indennità NASpl possano accedere a tale ultima prestazione qualora ne facciano istanza entro i 68 giorni successivi dal termine dell'ultimo rapporto di lavoro a tempo determinato intrattenuto e la scadenza della prestazione di mobilità o del trattamento speciale edile intervenga all'interno del medesimo arco temporale, intendendosi per scadenza il termine della prestazione per intero godimento della prestazione stessa". Si attende ora un ulteriore intervento INPS per chiarire gli aspetti procedurali della questione.

Società sportive professionistiche e prestazioni occasionali

L'Istituto, con circolare 14 agosto 2018, n. 95, ha offerto indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme in tema di utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società sportive professionistiche, con riferimento alle prestazioni rese dagli steward negli impianti sportivi.

Lo Studio Associato Lupi & Puppo partecipa a:

Sicurezza sul lavoro - Ambiente - Qualità - Igiene degli alimenti

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro

Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni

Sistemi qualità norme ISO 9000/14000

Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04

Formazione del personale



PROGETTO

SICUREZZA S.r.l.

Sede di Genova: Piazza Colombo 3/2 - Tel. 010.565.895 - 010.543.520 - Fax 010.561.996
E-mail: info@progettosicurezza-ge.it

Naspi e disoccupazione agricola: condizioni di trasformazione

L'Istituto, con messaggio 31 luglio 2018, n. 3058, ha reso disponibili indicazioni sull'eventuale trasformazione della domanda di disoccupazione agricola in domanda di disoccupazione NASpl e viceversa.

FONDAZ. CONSULENTI LAVORO

Retribuzioni tracciabili: vademecum

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro ha reso disponibile, con l'approfondimento 8 giugno 2018, un vademecum relativo all'obbligo, decorrente dallo scorso 1° luglio, di pagamento delle retribuzioni esclusivamente attraverso strumenti di pagamento elettronici, tramite banca o ufficio postale. A livello dottrinale, viene ricordato che la finalità della norma, che non trova applicazione nei confronti del lavoro domestico, è riconducibile al fatto di rendere tracciabili i pagamenti di retribuzioni e anticipazioni, al fine di consentire, in sede ispettiva, di verificare che le somme corrisposte non siano inferiori ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva applicabile per ciascun settore produttivo.

Con particolare riferimento agli anticipi di cassa per fondo spese e rimborsi spese corrisposti al lavoratore per le trasferte, l'approfondimento precisa che si ritiene che gli stessi possano essere esclusi dall'obbligo di tracciabilità, in quanto la legge 27 dicembre 2017, n. 205 prevede che l'obbligo si applichi solo qualora i datori di lavoro/committenti, "corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa", mentre devono rientrare in tale obbligo le somme corrisposte a titolo di indennità di trasferta.

In calce all'intervento, gli esperti ricordano che la sanzione prevista per l'utilizzo di mezzi diversi da quelli espressamente previsti per il pagamento, varia da 1.000 a 5.000 euro.

La Fondazione studi, con ulteriore approfondimento 3 agosto 2018, ha reso disponibili alcune FAQ in tema di tracciabilità delle retribuzioni, con l'obiettivo di fare chiarezza su diversi punti critici della normativa.

"Repêchage" e legittimità del recesso

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con nota giurisprudenziale 19 giugno 2018, ha fornito chiarimenti in merito alla sentenza di Corte di Cassazione n. 10435/2018, in cui è stato stabilito che il datore di lavoro che, nell'operare un licenziamento per giu-

stificato motivo oggettivo, omette di considerare la possibilità di ricollocazione del lavoratore il cui posto è stato soppresso, può incorrere nella sanzione di illegittimità del recesso.

Gli esperti continuano chiarendo che il mancato rispetto dell'obbligo di "repêchage", non attribuisce comunque di diritto al lavoratore la possibilità di pretendere la tutela reintegratoria e di conservazione del posto di lavoro, in quanto, perché operi tale ripristino del rapporto, deve essere verificata la sussistenza di entrambi i presupposti di legittimità del recesso, rinvenibili nelle ragioni inerenti all'attività produttiva a cui si aggiunge l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore.

Infortunio: responsabilità datoriale per dipendente negligente

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con nota giurisprudenziale 11 luglio 2018, ha commentato l'ordinanza n. 16026/2018 della Corte di Cassazione. Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha stabilito che, in caso di infortunio sul lavoro, la responsabilità datoriale è esclusa in presenza delle seguenti casistiche: dolo o rischio elettivo del lavoratore, rischio generato da un'attività che non abbia rapporto con lo svolgimento della prestazione lavorativa, rischio che esorbiti

in modo irrazionale dai limiti della prestazione lavorativa.

Gli esperti ricordano altresì che il datore di lavoro è tenuto a prevenire anche le condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori destinatari della tutela, dimostrando di aver messo in atto ogni mezzo preventivo idoneo a scongiurare che, alla base di eventi infortunistici, possano esservi comportamenti colposi dei lavoratori.

G iurisprudenza

Maternità e congedo straordinario retribuito

La Corte Costituzionale, con sentenza 13 luglio 2018, n. 158, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 24, comma 3 del D. Lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria, il periodo di congedo straordinario previsto dall'articolo 42 del D. Lgs. n. 151/2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o al figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ex lege n. 104/1992.

Scadenario Settembre 2018

CONTRATTAZIONE: VARIAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI E RINNOVI

AMMINISTRATORI CONDOMINIO - SACI: Minimi retributivi, indennità sostitutiva di mensa, trattenute all'indennità contrattuale e all'indennità sostitutiva di mensa per assenze dovute a malattia e infortunio

LAVANDERIE - Artigianato: Una tantum spettante ai lavoratori in forza alla data del 14/12/2017

METALMECCANICI - Artigianato: Minimi retributivi, indennità di reperibilità, indennità di trasferta

METALMECCANICI - Confindustria: Trattenute sindacali
Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008"

PANIFICAZIONE - Federpanificatori - Fiesa: Una tantum spettante ai lavoratori in forza alla data del 17/05/2017, a copertura del periodo 01/2015-04/2017

PORTI: EDR contrattuale previsto dal CCNL 15/12/2015 nella misura di € 10,00 uguale per tutti i livelli, da pagare per 13 mensilità e senza incidenza su alcun istituto contrattuale

SCUOLE MATERNE FISM: Minimi retributivi

SCUOLE PRIVATE LAICHE - ANINSEI: Minimi retributivi

SPEDIZIONIERI: Per la regione LIGURIA - Prov. di GENOVA: prevista l'erogazione del premio di produzione, alle condizioni previste da una circolare di prossima emanazione da parte dell'Associazione di categoria.

TESSILI MODA - Aziende artigiane: Una tantum: erogazione della seconda tranche spettante ai lavoratori in forza alla data del 14/12/2017

informaziende

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Stampa: Litograph S.r.l., Via Geirato, 94R, Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Dario Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.