



Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro

anno IX n. 9

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250

Novembre/Dicembre 2020

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO • www.gruppoarealavoro.it

NOVITÀ IN MATERIA DI DISTACCO TRANSNAZIONALE

di Paolo Soro*

Il 30 settembre è entrato in vigore il d.lgs. 15/09/2020 N. 122 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale N. 229), recante modifiche alla direttiva 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Prima di andare nello specifico, sembra però doveroso un riepilogo della normativa previgente, al fine di chiarire bene la materia.

L'istituto in parola è stato oggetto di un primo importante intervento da parte del Legislatore italiano, il quale ne ha disciplinato gli aspetti operativi con il d.lgs. 17/07/2016, N. 136:

“Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi”.

Con questo primo provvedimento anche l'Italia ha recepito la direttiva che regola il distacco transnazionale. La ratio della norma comunitaria – come noto – è quella di combattere i continui e ripetuti fenomeni di dumping salariale, prevedendo fondamentalmente:

1. l'obbligo di applicare ai lavoratori stranieri distaccati le stesse condizioni di lavoro e retributive, cui sono ordinariamente soggetti i lavoratori nazionali; si ricorda che nel caso di retribuzioni inferiori esistenti nel Paese ospitante, i dipendenti possono continuare a godere di quelle di maggior favore previste nello Stato di provenienza;
2. la regolamentazione dei vari rapporti

lavorativi (agevolata da un vincolo di cooperazione amministrativa fra Stati: IMI – Internal Market Information; EESSI – Electronic Exchange of Social Security Information), onde controllare le varie ipotesi di distacco e, se del caso, intervenire con un complesso apparato sanzionatorio.

Il legislatore, in sostanza, si attiva affinché si dia sempre concreta applicazione al principio generale del “lex loci laboris”, evitando che si verifichino oggettive situazioni di concorrenza sleale tra i datori di lavoro, nonché disparità di trattamento tra lavoratori nazionali e stranieri.

A tali rapporti di lavoro si devono dunque applicare, durante il periodo del distacco, le disposizioni stabilite dai contratti di lavoro in essere nella nazione in cui viene svolta la prestazione, in materia di:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo
- durata minima delle ferie annuali retribuite
- tariffe minime salariali
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro
- non discriminazione tra uomo e donna.

Con particolare riguardo alle retribuzioni (sulla base delle intervenute circolari interpretative in Italia), si deve tener conto di:

- paga base
- elemento distinto della retribuzione
- indennità legate all'anzianità di servizio
- superminimi
- retribuzioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
- indennità di distacco
- indennità di trasferta.

Per ottenere tutti gli scopi stabiliti dalla direttiva, i legislatori nazionali introducono alcune novità di rilievo.

In particolare, in Italia (d.lgs. 136/2016), occorre innanzitutto redigere per iscritto l'accordo tra distaccante e distaccatario, e il contratto per la gestione del rapporto tra datore di lavoro distaccante e lavoratore distaccato (nelle rispettive lingue di riferimento in base allo specifico distacco), dove verrà evidenziato, tra l'altro:

- l'interesse della società distaccante;
- le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono necessario il distacco;
- la retribuzione globale garantita nel corso del distacco, precisando che trattasi di emolumenti applicabili solo in detto periodo lavorativo;
- gli obblighi lavorativi (tipologia di mansioni, regole disciplinari, potere gerarchico, etc.) a cui sarà soggetto il lavoratore durante tale periodo del distacco.

L'impresa che distacca lavoratori ha l'obbligo di comunicare il distacco di regola entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare altresì tutte le successive modifiche entro cinque giorni. Tale comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa distaccante;
- numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- data di inizio, di fine e durata del distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- dati identificativi del soggetto

- distaccatario;
- tipologia dei servizi;
- generalità e domicilio eletto di un referente nel Paese ospitante, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti, nonché per tenuta ed esibizione della documentazione prescritta dalla normativa (in difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi);
- generalità di un rappresentante (che può anche coincidere col referente anzidetto) per tenere i rapporti con le parti sociali, e con l'obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle stesse.

In ottica sanzionatoria, i provvedimenti amministrativi o giudiziari vengono adottati dai rispettivi Paesi di competenza, previa comunicazione fra le Autorità preposte al controllo. Cionondimeno, è bene ricordare che, laddove venga eccepita l'illegittimità del distacco, i lavoratori interessati sono considerati automaticamente, a tutti gli effetti, dipendenti del datore di lavoro distaccatario (ossia, colui che ne ha utilizzato le prestazioni), con tutto ciò che questo comporta anche relativamente al soggetto destinatario delle correlate sanzioni specificatamente previste.

Ai fini dell'accertamento dell'autenticità del distacco, gli organi di vigilanza effettuano una valutazione complessiva di tutti gli elementi della fattispecie.

Per accertare se l'impresa distaccante eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente, sono valutati i seguenti elementi:

- il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, se richiesto in ragione dell'attività svolta, a un albo professionale;
- il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i

suoi clienti e con i suoi lavoratori;

- il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione.

Per accertare se il lavoratore è realmente distaccato, sono inoltre valutati:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, nonché la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- l'effettiva temporaneità dell'attività lavorativa svolta nel Paese ospitante;
- la circostanza che il lavoratore sia tornato, o si preveda che torni, a prestare la sua attività nello Stato da cui è stato distaccato;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- gli eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (i noti documenti "portabili").

Un'ultima novità degna di nota attiene poi al fatto che la disciplina relativa all'autenticità del distacco, alle condizioni di lavoro e di occupazione, nonché ai vari adempimenti amministrativi obbligatori, si applica non solo in caso di distacco intra-UE, ma anche nelle ipotesi di distacco transnazionale concernenti le imprese stabilite in uno Stato terzo.

Orbene, come accennato in sede introduttiva, il legislatore comunitario ha ritenuto di dover ampliare questo generale impianto normativo, con l'emanazione della direttiva 2018/957 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018, recante: *"Modifica della Direttiva 96/71/CE"*.

La nuova direttiva interviene agendo su alcuni punti giudicati troppo deboli e non in grado di assolvere alla ratio legislativa. Per esempio, varia la durata del distacco: il periodo massimo iniziale resta fissato a dodici mesi, con una possibile proroga, però, solo di sei mesi. Trascorso tale termine, il dipendente può restare a lavorare nel Paese ospitante, ma dovrà a quel punto essere soggetto all'intera normativa sul lavoro (dunque anche quella previdenziale, assicurativa e infortunistica) vigente in quello Stato.

Gli Stati membri avevano l'obbligo di conformare le loro norme interne entro il 30 luglio 2020, conseguentemente ai principi dettati dalla nuova direttiva. Come detto, l'Italia è arrivata un paio di mesi in ritardo, pubblicando nella Gazzetta Ufficiale il citato d.lgs. 122/2020 in vigore dal 30 settembre, a differenza dei principali Paesi europei (ad esempio Francia e Germania) che hanno adeguato già da tempo le proprie disposizioni domestiche.

Vediamo cosa prevede la norma in questione.

Innanzitutto, vengono delimitati con maggiore rigore i casi di distacco transnazionale per il tramite delle agenzie di somministrazione, nell'intento di evitare un ricorso abusivo a tali strutture (spesso create solo ad arte) al fine di by-passare le regole previste nei distacchi degli altri lavoratori.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione, è precisato che il riferimento è da intendersi ai contratti collettivi nazionali, con esclusione degli eventuali contratti aziendali. Una precisazione che appare non rispettosa del dettato comunitario: se la regola è quella di applicare ai distaccati stranieri le stesse regole vigenti per gli altri dipendenti che lavorano presso il distaccatario, laddove qui si applichi un contratto aziendale che, entro ovvi limiti, sia parzialmente peggiorativo del Ccnl, si potrebbero verificare comunque problematiche di dumping.

Viene, poi, imposto l'obbligo (e non solo la possibilità) di mantenere nel Paese ospitante le eventuali condizioni di miglior favore eventualmente previste nel Paese di

partenza dei dipendenti distaccati.

Un'altra precisazione attiene alla natura retributiva da attribuire alle indennità di distacco che non sono pagate per rimborsare le sole spese di viaggio, vitto e alloggio, effettivamente sostenute a causa del distacco.

L'obbligo di assicurare le ferie viene meglio ridefinito nel rispetto di quanto stabilito dai Ccnl, imponendo l'onere di garantire, più in generale, tutti i periodi di congedo previsti.

Con riferimento alla durata del distacco, ferma restando l'applicazione pedissequa della direttiva di cui si è detto (12 mesi, salvo deroghe eccezionali fino a 18 mesi), si chiarisce che, in caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori. L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. In merito alla nuova disposizione concernente la durata del distacco, pare appena il caso di rilevare come ci troviamo di fronte a un vulnus legislativo, posto che il decreto non prevede una regola transitoria che vada a disciplinare con esattezza le situazioni in corso che prevedono una durata oltre soglia, già regolarmente autorizzata in precedenza.

Giro di vite alle sanzioni nelle ipotesi di distacco illegittimo/fittizio, laddove dalle informazioni fornite non si rilevi quali condizioni di lavoro e occupazione siano applicabili alla particolare fattispecie oggetto di controllo.

Viene anche specificato che, per tariffe salariali da garantire, si intendono tutte le voci retributive previste nei Ccnl (ma, di fatto, era già così).

Infine, viene ribadita la clausola che prevede l'esenzione dalla normativa in questione per le prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada. Ciò detto, il nodo principale resta quello connesso all'effettiva applicazione pratica delle sanzioni. Pare superfluo rappresentare

che qualunque sia la disposizione prescritta, se la sua violazione non è adeguatamente sanzionata, o comunque, se le sanzioni, di fatto, rimangono inapplicato pressoché totalmente, tutto il sistema appare inutile e non in condizioni di raggiungere gli scopi prefissati. Il datore di lavoro onesto, per quanto – è ovvio – non disdegna certo di ottenere tutti i risparmi che la legge gli consente di avere, non ha come obiettivo quello di sfruttare il proprio personale, contribuendo così ad aumentare le già attualmente rilevanti situazioni di dumping sociale che il Parlamento europeo combatte; se non altro per elementari motivazioni etiche. Viceversa, il “furbetto” farà di tutto per strutturare framework societari internazionali che, alla peggio, gli consentano di non subire alcuna concreta sanzione economica nel proprio Paese di stabilimento. Un esempio tipico è quello dei gruppi che costituiscono un'agenzia di somministrazione in nazioni dove le Autorità di competenza sono alquanto “morbide”, i carichi fiscali irrisori e la libertà contrattuale praticamente assoluta (una a caso, l'Irlanda), per poi inviare dipendenti somministrati in distacco transnazionale, a condizioni di lavoro assolutamente inadeguate, sapendo che, al più, il contratto verrà loro annullato, ma senza materialmente dover pagare in “casa” le salatissime sanzioni economiche stabilite nella direttiva comunitaria.

Ebbene, nonostante il nostro legislatore, con questo decreto, in ossequio alle indicazioni dell'UE, abbia ulteriormente incrementato adempimenti e obblighi di segnalazioni tra l'Ispettorato, il Ministero e le corrispondenti Autorità di vigilanza degli altri Stati membri, appare in pratica pressoché impossibile colpire effettivamente i disonesti, a causa delle regole vigenti nei differenti sistemi giudiziari stranieri, specie se si ha poi a che fare con Paesi extra-UE.

Insomma, un sistema che, così com'è impostato, a parere di chi scrive non regge alla prova pratica e non sembra affatto in grado di vincere la battaglia contro il dumping.

* *Odecc Roma*

TIROCINIO DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

di *Stefano Lapponi**

Il tirocinio costituisce lo strumento di inserimento temporaneo di un soggetto all'interno di una realtà lavorativa. Lo strumento è volto quindi ad agevolare il conseguimento di conoscenze professionali tali da poter sfruttare le opportunità del mercato del lavoro e poter acquisire un inquadramento professionale futuro.

L'ordinamento giuslavoristico prevede diverse tipologie di tirocinio, distinte in base alle finalità proposte e ai soggetti coinvolti.

Sono previsti:

- tirocini di formazione ed orientamento, distinti a loro volta in tirocini curricolari ed extra curricolari;
- tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche (cd. Praticanti);
- tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone, alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale, professionale e/o dai servizi sanitari.

I tirocini di qualsiasi tipologia non configurano un rapporto di lavoro subordinato o para subordinato.

I tirocini di formazione ed orientamento costituiscono una misura formativa di politica attiva del lavoro il cui fine è creare il contatto diretto tra un'azienda ed un soggetto privo di esperienza lavorativa, ovvero privo di occupazione. In tal modo si favorisce l'acquisizione e l'arricchimento del tirocinante, in termini di conoscenze e di competenze professionali, agevolandone l'inserimento nel mondo del lavoro.

Tirocinio curricolare

Il tirocinio curricolare è la tipologia di tirocinio volta ad agevolare il processo di completamento del grado di istruzione e di

apprendimento del tirocinante attraverso l'istituto dell'alternanza scuola/lavoro. Viene generalmente espletato attraverso gli istituti scolastici, ovvero all'interno di un piano di studio delle università.

La materia dei tirocini curriculari è disciplinata dai regolamenti dei singoli istituti scolastici e delle università.

I soggetti destinatari sono tutti gli studenti iscritti ad un corso di studi. Le scuole e università o gli enti di formazione accreditati pertanto sono i promotori dei tirocini (alternanza scuola/lavoro) e i soggetti ospitanti possono risultare gli stessi istituti didattici o strutture convenzionate con i medesimi.

I soggetti ospitanti non sono soggetti ad alcun obbligo di comunicazione (unilav).

Per i tirocini curriculari non è prevista una durata minima né massima e non è statuito alcun obbligo di retribuzione.

Per quanto riguarda gli obblighi assicurativi e previdenziali, l'istituto scolastico o l'università deve garantire la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro nonché una copertura per la responsabilità civile. Non sussiste in capo ai soggetti ospitanti alcun obbligo previdenziale.

Tirocinio extra curricolare.

È la forma di tirocinio che ha come finalità l'inserimento o il reinserimento lavorativo di soggetti in cerca di occupazione, favorendone il contatto diretto con il soggetto ospitante, ed è volto all'arricchimento di conoscenze e all'acquisizione di competenze professionali. La materia dei tirocini extra curriculari è disciplinata dall'accordo Stato regioni e province autonome di Trento e Bolzano del 25 maggio 2017, ex articolo 1 comma 34 della legge 92/2012 e conseguenti delibere regionali che ne hanno recepito la materia.

I destinatari del tirocinio extra curricolare sono:

- soggetti in stato di disoccupazione come previsto dall'art. 19 del d.lgs. 150/2015;
- lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- lavoratori a rischio di disoccupazione;

- soggetti occupati in cerca di altra occupazione;
- soggetti disabili o svantaggiati.

Possono essere soggetti ospitanti tutti i datori di lavoro sia persona fisica che giuridica, pubblica o privata.

I tirocini di formazione ed orientamento extra curriculari hanno limitazioni di durata. La durata minima di occupazione nella generalità dei casi è di due mesi, fatta eccezione per i tirocini promossi dal Servizio per l'impiego, per studenti ovvero svolto nei periodi estivi, che possono avere durata minima di quattordici giorni.

Altra eccezione è se i soggetti ospitanti svolgono attività stagionale: in tal caso la durata minima è fissata in un mese.

Quanto alla durata massima, i tirocini di tale specie possono svolgersi in dodici mesi, comprendendo nel periodo anche le proroghe e i rinnovi. Presenta eccezione la durata massima per i tirocini che vedono coinvolti soggetti disabili (art.1 co.1 legge 68/99) che possono essere svolti fino a 24 mesi.

Le Regioni, sia per la durata minima che massima, possono disporre limiti diversi e migliorativi.

La normativa di riferimento fissa anche limiti numerici per la stipula di un tirocinio. Il soggetto ospitante non può svolgere più di un tirocinio con lo stesso tirocinante, nel rispetto della durata massima.

L'azienda ospitante può attivare contemporaneamente più tirocini in proporzione ai dipendenti occupati nell'unità produttiva. Il quadro generale prevede:

- n.1 tirocinante se il soggetto ospitante occupa da 1 a 5 dipendenti;
- n.2 tirocinanti se il soggetto ospitante occupa da 6 a 20 dipendenti;
- una quota del 10% massimo dei dipendenti occupati in aziende con più di 21 dipendenti in forza.

Ai fini della determinazione dei limiti numerici sono esclusi dal computo i tirocini con soggetti disabili o di svantaggio. Non sussiste cumulabilità tra tirocini curriculari ed extra curriculari.

Indennità

Il tirocinante percepirà una indennità riconosciuta per le attività svolte, fissata nel limite (minimo) di 300 euro lordi mensili, che le Regioni con proprie delibere possono aumentare. L'indennità viene erogata solo a fronte di una partecipazione minima pari al 70% del tirocinante alle attività mensili prefissate.

L'indennità è considerata, a livello fiscale, un reddito di lavoro assimilato ex art. 50 del TUIR, ma non comporta la perdita dello stato di disoccupazione.

Reclutamento e adempimenti.

Il reclutamento del tirocinante avviene per convenzione tra ente promotore e soggetto ospitante. Alla convenzione va allegato il Piano Formativo individuale (PFI) dove va inserita l'anagrafica dei tre soggetti che sottoscrivono il documento: il soggetto promotore, il soggetto ospitante e il tirocinante. Nel medesimo documento va indicata la durata del tirocinio nonché le ore giornaliere e settimanali. Devono essere altresì indicate l'indennità che verrà riconosciuta, le garanzie assicurative e le attività da svolgere indicate sulla base della classificazione dei settori economico professionali. Non è prevista invece l'iscrizione al Libro Unico del Lavoro.

Il soggetto ospitante deve assicurare presso l'Inail il Tirocinante e deve stipulare una assicurazione per responsabilità civile verso terzi con idonea compagnia assicuratrice.

**Odcec Macerata*



f groups/gruppoodcecarealavoro



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

Per gestire, in condivisione con i tuoi clienti, l'elaborazione dei cedolini e gli adempimenti per tutti i contatti di lavoro. Mettetevi comodi.

IL DATORE DI LAVORO E I LIMITI NELLA RICHIESTA DI RESTITUZIONE AL LAVORATORE

di Stefano Ferri*

Uno dei temi che periodicamente si ripropongono è quello della restituzione di somme da parte del lavoratore, ad esempio perché parte datoriale ha corrisposto indebitamente importi non dovuti. Questa tematica è stata affrontata, analizzata e risolta più volte dalla Corte di Cassazione, recentemente con la sentenza n. 517 pubblicata l'11 gennaio 2019 che ritengo opportuno esaminare in questo articolo sia per la sua chiarezza e sia perché consolida un principio già affermato.

La vicenda processuale era pervenuta alla Suprema Corte a seguito di pronuncia della Corte di Appello di Firenze che, con sentenza n. 1428/2013, tra l'altro respingeva le richieste della società, affermando che, versando le ritenute fiscali e contributive nella veste di sostituto di imposta, il datore di lavoro aveva adempiuto un'obbligazione propria e non un'obbligazione del dipendente in veste di suo rappresentante.

Per correttamente approcciare la fattispecie è bene prendere le mosse dal dettato testuale dell'odierno articolo 38 del d.p.r. 602/73, che testualmente prevede che: *“Il soggetto che ha effettuato il versamento diretto può presentare all'intendente di finanza nella cui circoscrizione ha sede il concessionario presso la quale è stato eseguito il versamento, istanza di rimborso, entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data del versamento stesso, nel caso di errore materiale, duplicazione ed inesistenza totale o parziale dell'obbligo di versamento. L'istanza, di cui al primo comma, può essere presentata anche dal percipiente delle somme assoggettate a ritenuta entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata”*. Dall'analisi testuale della norma risulta evidente che è il soggetto che ha effettuato il versamento che può, in via principale, presentare istanza di rimborso delle imposte, sia in caso di errore materiale che di duplicazione od inesistenza totale o parziale dell'obbligo di versamento; viene

comunque consentito anche al percipiente/sostituto di presentare tale istanza. E in tale direzione si rammentano numerose sentenze della Corte di Cassazione: tra le ultime in tal senso si segnala la n. 19735 del 25 luglio 2018.

Ritornando alla sentenza 517/2019, la Suprema Corte ha correttamente ritenuto che la pronuncia impugnata abbia inquadrato il caso in esame nelle ipotesi di inesistenza totale o parziale dell'obbligo di versamento (che rientra in una ipotesi di errore), dato che l'obbligo fiscale sorto da sentenza poi riformata è venuto meno con effetto ex tunc per effetto della parziale riforma in appello (vedasi in tal senso sentenza di Cassazione n. 6072 del 2012). Pertanto, ci troviamo nell'ipotesi di inesistenza dell'obbligo di versamento o di errore e la conseguente azione di restituzione e riduzione in pristino (tra le altre, in questa direzione, sentenza n. 21699 del 2011) si collega ad un'esigenza di restaurare la situazione patrimoniale anteriore a detta sentenza con riferimento a prestazioni eseguite e ricevute nella comune consapevolezza della rescindibilità del titolo e della provvisorietà dei suoi effetti, e quindi giuridicamente si tratta di un pagamento non dovuto.

Aggiungasi, inoltre, che sempre la Suprema Corte, con sentenza n. 239 del 11 gennaio 2006, ha stabilito un principio di diritto in base al quale il datore di lavoro, con riferimento ai versamenti contributivi nelle assicurazioni obbligatorie, come previsto dall'art. 19 della legge n. 218 / 1952, è responsabile del pagamento dei contributi anche per la quota a carico dei lavoratori da lui trattenuta in busta-paga; è pertanto direttamente obbligato verso l'ente previdenziale anche per la parte a carico dei lavoratori che egli trattiene sulla retribuzione, e di conseguenza, in caso di indebito contributivo, parte datoriale è la sola legittimata all'azione di ripetizione dei confronti dell'ente anche con riguardo alle quote trattenute e versate.

Nella sentenza in esame, quindi, dato che è pacifico che siano state operate le ritenute

fiscali sulle retribuzioni spettanti, la società, a prescindere da ogni altra considerazione, non avrebbe potuto ripetere le somme a tale titolo pretese nei confronti del lavoratore perché appunto da questi non percepite. Viene, pertanto, confermato il principio, già sancito in precedenza da copiosa giurisprudenza anche di Cassazione (tra le varie si rammenta la n. 1464 del 2 febbraio 2012), in base al quale il datore di lavoro non può pretendere di ripetere somme al lordo delle ritenute fiscali, qualora le stesse non siano mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente; tale principio vale anche nel rapporto di pubblico impiego, come sancito dal Consiglio di Stato (sezione 6 - 1164 del 2/3/2009).

Il tutto conferma la ormai risalente, ma sempre attuale, tesi ben esposta nella sentenza del Giudice del Lavoro del Tribunale di Torino del 6/4/2004 che stabiliva che qualora il datore di lavoro, dopo aver indebitamente corrisposto delle somme al proprio dipendente, gliene richieda la ripetizione, il lavoratore è tenuto alla restituzione delle sole somme ricevute al netto delle trattenute fiscali, non potendo essere condannato a restituire somme che non ha concretamente percepito, ma che sono state versate al fisco dal datore di lavoro quale sostituto di imposta.

Tale impostazione, allo stato, deve intendersi consolidata.

* *Odcec Reggio Emilia*



AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID A PAGAMENTO DIRETTO UN GINEPRAIO TRA SCADENZE E CRITICITÀ

di Francesca Forloni*

La gestione degli ammortizzatori Covid a pagamento diretto in alcuni casi non è una scelta.

È il caso della Cassa integrazione in deroga, salvo l'eccezione per le aziende multilocalizzate, introdotta con il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, Decreto Rilancio. Per gli altri ammortizzatori, Cassa integrazione ordinaria Cigo e Assegno ordinario Fis, il datore di lavoro ha invece facoltà di anticipare il trattamento o chiederne il pagamento diretto.

A causa della pandemia molti datori di lavoro si sono trovati in condizione di scarsa liquidità che ha determinato la scelta di optare per il pagamento diretto, fin dai primi ammortizzatori Covid.

Si sono susseguite diverse indicazioni anche di prassi da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) che si è trovato a dover adattare la normativa sugli ammortizzatori al caso specifico delle misure Covid, inclusa la diatriba sugli assegni familiari dapprima previsti solo per Cigo e Cassa in deroga e poi estesi anche all'assegno ordinario Fis.

È stata in seguito introdotta la possibilità di chiedere, all'atto della presentazione della domanda, un'anticipazione del 40% da parte dell'Inps. In tal caso occorre tuttavia anticipare la trasmissione dei dati generalmente contenuti nei modelli SR41 per tutti i lavoratori ed in particolare:

- Codice fiscale
- Iban
- Ore stimate di cassa per ogni singolo lavoratore

Tale opzione è stata poco utilizzata soprattutto nei casi in cui vi era incertezza sul monte ore di fruizione o in caso di assenze a rotazione, per evitare di dover trattenere al lavoratore le somme anticipate

dall'Inps per giornate non effettivamente fruite.

La procedura Inps di controllo dei flussi SR41 è stata nel corso di questi mesi perfezionata. Dapprima l'incongruenza di uno dei dati sopra indicati per un solo lavoratore comportava lo scarto dell'intero flusso. Successivamente, l'Istituto processava i pagamenti dei lavoratori con i dati congrui e completi, mandava in domiciliazione postale i pagamenti per i lavoratori con assenza di Iban o Iban errato e richiedeva indicazioni alle aziende in caso di incongruenza con le ore presenti nella domanda.

In molti casi l'Istituto si è reso disponibile alla correzione del monte ore denunciato per errore inferiore all'effettiva fruizione, ma non per le casse in deroga. Questo ha determinato notevoli problemi nei casi in cui la segnalazione perveniva decorsi i termini di presentazione delle domande, con l'impossibilità di integrarle.

L'evoluzione normativa con continue modifiche non ha affatto semplificato la gestione dei termini di trasmissione, determinando un notevole dispendio di tempo per monitorare le singole situazioni. In particolare il decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, *“Ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro”*, entrato in vigore il 17 giugno 2020, ha stabilito termini decadenziali con conseguenze molto pesanti in caso di mancato rispetto per l'invio dei modelli SR41.

Attualmente l'inoltro dei modelli SR41 è previsto per la fine del mese successivo al termine del periodo di sospensione, oppure entro 30 giorni dalla notifica dell'autorizzazione, se questa perviene dopo il termine ordinario.

Nel susseguirsi i decreti hanno introdotto una serie di 'sanatorie' per i periodi pregressi con un ginepraio di termini, sempre diversi.

Il decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, *“Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese*

e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, ultimo in ordine di legiferazione a intervenire sui termini di presentazione dei modelli SR41, ha indotto in errore molti contribuenti e intermediari che hanno interpretato la norma come estensiva del termine ultimo di invio di detti modelli al **15 novembre 2020**. Per contro, il messaggio Inps n. 4222 del 11.11.2020 precisava che tale differimento riguardava solo i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocavano tra il 1° e il 30 settembre 2020. Ora, i professionisti che assistono le aziende, hanno dovuto monitorare di propria iniziativa le varie fonti Inps per poter accedere alle autorizzazioni, in quanto spesso l'Istituto non ha provveduto all'invio delle comunicazioni a mezzo pec. Ne consegue che taluni invii sono risultati tardivi rispetto alla data di autorizzazione dell'ammortizzatore sociale, ma stante la mancata notifica all'azienda, tale tardività non è opponibile da parte dell'Istituto. L'Inps, infatti, con il messaggio n. 3729 del 15.10.2020, ha ribadito che *“con riguardo ai termini decadenziali relativi alla trasmissione dei dati necessari al pagamento, deve ritenersi valida come data di notifica quella di invio della pec”*.

Una ulteriore criticità ancora non risolta è connessa alla gestione delle retribuzioni con il mese differito, gestione che peraltro risulta all'Istituto a seguito degli invii degli uniemens. Infatti, se il termine di presentazione dei modelli SR41 è la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, chi opera con il mese differito, quindi considerando le variabili del mese precedente, potrà disporre delle informazioni solo a ridosso della scadenza se non addirittura dopo tale data. In tal senso si auspica un intervento normativo che tenga conto di queste particolari gestioni molto diffuse soprattutto nelle medio-grandi aziende.

In caso di invio tardivo dei modelli SR41, i datori di lavoro dovranno farsi carico della mancata erogazione della prestazione e

degli oneri ad essa connessi.

A tale proposito l'Istituto, richiamando la giurisprudenza di Cassazione, afferma che *“la mancanza di un provvedimento autorizzativo (o il suo annullamento o il rigetto della domanda) mentre non fa sorgere alcun diritto soggettivo del lavoratore alla integrazione salariale, allo stesso tempo non consente di qualificare gli importi corrisposti ai dipendenti come anticipazioni di integrazioni salariali, con la conseguenza della loro qualificazione come retribuzione imponibile e del loro assoggettamento alla normale contribuzione obbligatoria.”* (circ. Inps 267 del 23/11/1987).

Ad oggi, l'Istituto ha già comunicato alle imprese che hanno tardivamente inviato gli SR41, la non erogazione delle integrazioni salariali ai lavoratori. Tali oneri ricadono sul datore di lavoro che, oltre a dover garantire il trattamento corrispondente alla integrazione salariale non erogata, dovrà versare anche gli oneri contributivi determinati sulla retribuzione piena e non su quella ridotta corrispondente all'ammortizzatore sociale.

Ai fini contributivi gli ammortizzatori sociali generano, in capo ai lavoratori, contribuzione figurativa con oneri a carico dello Stato. Il venir meno della erogazione delle integrazioni salariali determina anche l'obbligo di “copertura” previdenziale per i lavoratori con versamento dei contributi non su valori figurativi ma pieni, quindi sulla retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire se avesse prestato normale attività lavorativa.

Negli ultimi giorni, alcuni intermediari segnalano l'impossibilità di trasmissione dei flussi SR41 a partire dai primi mesi di gennaio 2021 per la presenza del seguente errore “Anno decorrenza detrazioni fiscali errato”, anche in assenza di detrazioni, verosimilmente a causa del cambio anno. In tal senso l'Istituto è stato allertato e si attendono indicazioni.

Cosa augurarci quindi per il futuro? Si auspica un intervento normativo risolutivo, che possa sanare le trasmissioni tardive, assolutamente involontarie, eliminando possibilmente i termini decadenziali perentori, volto a dare maggior respiro al lavoro dei professionisti che assistono

le aziende, già provati dalla frenesia e dal caos di provvedimenti normativi continui spesso confusi e contrastanti tra loro oltre che tardivi.

**Odcec Milano*



I DIPENDENTI CHE VOLANO SUL NIDO DEL CUCULO. PRIMA SENTENZA CONTRO I FURBETTI DELLA NASPI

*di Oriana Costantini **

Tra le tante domande e i numerosi quesiti che si pongono gli imprenditori - e con loro moltissimi professionisti della consulenza giuslavoristica - c'è questa:

“Come si può evitare di procedere con un licenziamento per giusta causa e come poter eliminare l'obbligo di versamento del ticket Naspi, quando la volontà di interruzione del rapporto di lavoro è interamente del lavoratore?”

Attualmente, un sempre più crescente numero di lavoratori, avendo intenzione di interrompere il proprio rapporto di lavoro, ma consci del fatto che rassegnare le proprie dimissioni e formalizzarle li porterebbe alla perdita dell'indennità di disoccupazione e alla poca appetibilità sul mercato del lavoro in quanto esclusi da molte agevolazioni, mettono in atto una serie di comportamenti scorretti e disonesti, quali, ad esempio, abbandonare il posto di lavoro e assentarsi ad oltranza,

che costringono il datore di lavoro a dover procedere con il licenziamento per giusta causa, che comporta l'attivazione della procedura disciplinare prevista dall'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300 *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*, Statuto dei lavoratori, il pagamento del contributo ingresso Naspi, l'indennità di disoccupazione.

Il licenziamento per giusta causa è un licenziamento di tipo disciplinare, che avviene in tronco e senza preavviso, ed è l'unico strumento che al momento può essere utilizzato nei casi come quelli sopra elencati, per poter procedere all'interruzione del rapporto di lavoro e che fa scattare l'obbligo per il datore di lavoro di versare il contributo di ingresso alla Naspi.

In passato, una pratica assai diffusa era quella delle dimissioni in bianco, che consisteva nel far firmare al lavoratore le proprie dimissioni in anticipo, al momento dell'assunzione, inserendo poi l'eventuale data a fronte di una malattia, un infortunio, un comportamento sgradito o, cosa ancora più grave, una gravidanza. Per limitare questo tipo di pratica venne introdotta una nuova regolamentazione, con l'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015 che prevede che *“le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali”* e che *“entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.”*

Una prima risposta al quesito iniziale, che lascia intravedere un barlume di speranza, ci viene dalla **sentenza n. 106 del 30 settembre 2020 del Tribunale di Udine**, che ha ritenuto illegittimo il comportamento di un lavoratore che si era dimesso a “voce”, aveva abbandonato il posto di lavoro, non presentandosi più nei giorni successivi, e non aveva provveduto alla comunicazione telematica delle dimissioni. Il datore di lavoro, a seguito

di una serie di assenze ingiustificate si era poi ritrovato costretto a procedere con il licenziamento dopo aver regolarmente effettuato la contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Il Tribunale, nel corso del dibattimento, si è convinto che il lavoratore volesse soltanto ottenere l'indennità di disoccupazione e che le assenze ingiustificate erano il solo mezzo per costringere il datore di lavoro ad adottare un provvedimento di licenziamento, e, pertanto, ha ritenuto giusta e legittima la richiesta del datore di lavoro ad ottenere il rimborso del ticket pari ad € 1.469,00.

La volontà risolutiva del rapporto di lavoro è stata posta, interamente, a carico del lavoratore.

Questo, però, può essere definito, con grandissimo rammarico, un caso isolato, in quanto non vi è in corso nessuna modifica normativa atta a tutelare i datori di lavoro, i quali, se vogliono rivendicare il rimborso di quanto pagato a fronte di un recesso forzato, a cui sono stati indotti, possono soltanto ricorrere in giudizio e dimostrare in quella sede il comportamento non legittimo del lavoratore.

Una delle possibili vie d'uscita da una situazione che sembra non averne potrebbe essere l'introduzione di una norma secondo cui se il lavoratore non dovesse provvedere alla convalida telematica delle dimissioni entro una certa data, il rapporto dovrebbe considerarsi risolto, sempre che il comportamento adottato stia a dimostrare la volontà esplicita di recedere dal rapporto, configurandosi, di conseguenza, come dimissioni di fatto, secondo l'indirizzo sostenuto dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25583 del 10 ottobre 2019.

Ancora una volta ci si ritrova a confrontarsi con una normativa che nella sua evoluzione, cercando di tutelare in tutti i modi la parte del rapporto di lavoro considerata "debole", ha talvolta trascurato di fornire ai datori di lavoro, e con loro ai professionisti, gli strumenti di tutela da poter utilizzare in casi come questi.

RIFIUTO DI APPLICARE LE TRATTENUTE SINDACALI E CONDOTTA ANTISINDACALE DEL DATORE DI LAVORO

*di Giovanni Chiri**

Ogni impresa che occupi lavoratori iscritti a un sindacato è tenuta a trattenere le quote sindacali dei propri lavoratori e a versarle a favore dei rispettivi sindacati di appartenenza.

Può accadere che alcuni datori di lavoro omettano o rifiutino di operare e versare le trattenute sulle retribuzioni dei lavoratori ai sindacati.

Ci si domanda quindi la legittimità di questo comportamento.

In "prims" è necessario qualificare giuridicamente il meccanismo di effettuazione della ritenuta delle quote sindacali e del loro successivo versamento. L'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", Statuto dei lavoratori, aveva introdotto, in capo al datore di lavoro, l'obbligo giuridico della riscossione delle quote sindacali mediante trattenuta sulle retribuzioni dei lavoratori che ne avessero fatto richiesta e del loro successivo versamento ai sindacati beneficiari.

A seguito del referendum del 1995, abrogativo dei commi 2 e 3 dell'art. 26 della legge 300/1970, tale obbligo è venuto meno. Tuttavia, come rilevato anche dalla Corte costituzionale con sentenza n. 13/1995, scopo dell'abrogazione è stato quello di restituire la materia all'autonomia negoziale privata. Ciò significa che analogo obbligo legale può sorgere in capo al datore di lavoro mediante strumenti negoziali, individuali o collettivi, che prevedano una tale obbligazione.

Oggi l'obbligo di riscossione delle quote sindacali da parte del datore di lavoro è individuabile nel contratto collettivo, che disciplina in modo specifico la fattispecie. Risulta evidente che della previsione ivi contenuta possano beneficiare solo le associazioni firmatarie del contratto collettivo. Le diverse associazioni non

firmatarie non possono conseguentemente rivendicare pretese nei confronti del datore di lavoro che siano fondate sulle disposizioni del contratto collettivo applicato.

Con riferimento alle pretese di queste ultime associazioni sindacali si è ben presto creato un contenzioso causato dal rifiuto da parte di alcuni datori di lavoro di trattenere e versare le quote sindacali, nonostante i lavoratori aderenti alle suddette associazioni avessero a queste conferito delega.

La giurisprudenza, in tali situazioni, ha confermato l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di operare le trattenute sindacali ed effettuare i successivi versamenti, dividendosi però tra: un orientamento che individuava il fondamento normativo nella delegazione di pagamento di cui all'art. 1269 c.c. e un altro che riteneva configurabile una cessione parziale di credito ex art. 1260 e s.s. c.c..

Sul punto si sono espresse le Sezioni Unite della Cassazione con sentenza n. 28269 del 21 dicembre 2005, riconoscendo che i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata e attraverso lo strumento della cessione del credito in favore del sindacato, possono richiedere al datore di lavoro di trattenere dalla propria retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato stesso, sottolineando come la cessione del credito non richieda, in via generale, il consenso del debitore. Pertanto l'obbligo giuridico di riscossione e versamento delle quote sindacali trova suo fondamento nella cessione parziale del credito (quota sindacale) vantato dal lavoratore a favore della propria associazione sindacale.

La Cassazione ha inoltre affrontato le ulteriori obiezioni sollevate dai datori di lavoro oppositori, che lamentavano l'onerosità ed insostenibilità di tale obbligo rapportato alla propria organizzazione aziendale conseguentemente inammissibile ex art. 1374 e 1375 c.c..

Posto che spetta al datore di lavoro dimostrare in giudizio che questo obbligo gravi la propria organizzazione al punto da ledere i principi di correttezza e buona

*Praticante Odcec Napoli

federe contrattuale, la circostanza non incide comunque sulla validità della cessione di credito tra lavoratore e associazione sindacale.

L'eccezione in questione potrebbe giustificare un inadempimento da parte del datore di lavoro solo qualora il creditore non collabori adeguando le modalità di adempimento dell'obbligazione in modo da ribilanciare la situazione (Cassazione n. 5917 del 14 marzo 2007).

In merito all'eccessiva gravosità dell'obbligazione in questione, si segnala la sentenza della Cassazione n. 9049 del 20 aprile 2011 che, in una controversia riguardante Poste Italiane s.p.a., ha affermato che il numero elevato di lavoratori subordinati (circa 150.000) non può di per sé giustificare l'inadempimento, ritenendo che a una tale complessità corrisponda anche una struttura amministrativa più organizzata e in grado di fare fronte a un numero elevato di trattenute sindacali.

Pertanto il datore di lavoro, di fronte alla richiesta avanzata dal lavoratore di trattenere la quota sindacale sulla propria retribuzione, versandola a favore del sindacato di appartenenza, è soggetto a un'obbligazione che trova la sua fonte:

- nel contratto collettivo, per le associazioni sindacali firmatarie;
- nelle norme sulla cessione del credito ex art. 1260 e s.s. c.c., per le associazioni non firmatarie del contratto collettivo applicato.

L'inadempimento ingiustificato di tale obbligazione costituisce quindi un illecito civile, fonte di responsabilità per il datore di lavoro.

Sul piano giuslavoristico, potrebbe inoltre configurarsi un'ulteriore conseguenza più grave e immediata per il datore di lavoro. Questi potrebbe infatti essere chiamato a rispondere di condotta antisindacale nei confronti del sindacato leso, secondo l'art. 28 della legge 300/1970.

Si tratta di un rimedio giudiziale caratterizzato dalla sommarietà e rapidità del giudizio, per mezzo del quale gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, di fronte a un comportamento ancora in essere anche solo potenzialmente idoneo a impedire o limitare l'esercizio della libertà o dell'attività sindacale, possono agire per ottenere la rimozione di quel comportamento e la cessazione dei suoi effetti.

Per comprendere la forza e l'immediatezza di questa azione, basti pensare che il giudice del lavoro convoca le parti avanti a sé entro soli due giorni dal deposito del ricorso.

Sulla base di sommarie informazioni e se ritiene sussistente la violazione ex art. 28, il giudice emette un decreto immediatamente esecutivo contenente l'ordine di cessare il comportamento illegittimo e di rimuoverne gli effetti, arrivando quindi a indicare al datore di lavoro quali comportamenti è obbligato ad attuare. L'eventuale opposizione a questo decreto è possibile in un termine molto ristretto, di soli quindici giorni dalla comunicazione della Cancelleria.

L'inottemperanza del datore di lavoro al decreto del giudice o alla successiva sentenza emessa a seguito di opposizione al decreto comporta la responsabilità penale del datore di lavoro per il reato di inosservanza

dei provvedimenti dell'Autorità (art. 650 c.p.).

Il mancato versamento delle quote sindacali in presenza di deleghe da parte dei lavoratori è stato ricondotto dalla giurisprudenza, anche la più recente, nell'alveo delle condotte antisindacali opponibili con il rimedio di cui all'art. 28 della legge 300/1970 da parte degli organismi periferici delle organizzazioni sindacali diffuse sul territorio nazionale.

Nei confronti della succitata fattispecie, il giudice del lavoro può con proprio decreto ordinare al datore di lavoro di cessare tale comportamento e di procedere ad effettuare le trattenute sulle retribuzioni dei lavoratori e di effettuare i versamenti al sindacato, provvedendo anche al pagamento dei crediti già scaduti.

In sintesi, l'eliminazione dell'obbligo legale di operare le trattenute sindacali non ha comportato il venire meno dell'obbligo del datore di lavoro di effettuare tali ritenute a fronte di una previsione contenuta nel contratto collettivo o di una richiesta del lavoratore aderente ad associazioni sindacali non firmatarie del suddetto contratto.

La violazione ingiustificata di questa obbligazione comporta la responsabilità civile per inadempimento in capo al datore di lavoro e contestualmente può portare anche a una condanna per condotta antisindacale e al conseguente ordine giudiziale di cessare il proprio comportamento lesivo dei diritti del sindacato.

** Avvocato in Mantova*



EBi ASP
Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato

L'Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato è un organismo paritetico costituito dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori: **CONFLAVORO PMI, FESICA, FISALS e CONFSAL** sulla base di quanto stabilito dai CCNL stipulati.

www.ebiasp.it - Tel. 06 39739808 - Piazza di Villa Carpegna, 58 Roma - info@ebiasp.it

GLI ASPETTI PRIVACY DEL CASHBACK E LOTTERIA DEGLI SCONTRINI

di Stefano Bacchiocchi*

A partire dal primo gennaio 2021, pagare con le carte elettroniche (ma non solo) darà la possibilità ai cittadini di partecipare alla c.d. “lotteria degli scontrini”; questa novità si aggiunge al sistema “cashback” già in vigore, che incentiva i pagamenti elettronici nei negozi fisici.

Due strumenti diversi con un unico scopo comune: provare a contrastare l’evasione fiscale incentivando l’uso dei pagamenti elettronici e digitalizzando il paese.

Al di là delle considerazioni ed opinioni personali a proposito di questi strumenti messi in campo dal governo italiano, deve essere chiaro a tutti che la privacy deve essere garantita; tramite questi dati è infatti potenzialmente possibile profilare in modo estremamente accurato l’utente e, come rilevato dal Garante privacy, sarebbero fortemente a rischio la tutela dei diritti e le libertà degli interessati.

Da considerare, inoltre, che la mole di dati trattati è enorme, poiché riguarda milioni di italiani; è quindi giusto chiedersi cosa dovranno fare dal punto di vista privacy gli esercenti qualora un cliente (persona fisica) chieda di partecipare alla lotteria oppure ottenere il cashback.

La normativa vigente (GDPR, d.lgs 101/2018 ecc.) è infatti estremamente articolata e porta con sé adempimenti e sanzioni, anche elevate.

In premessa bisogna dire che la lotteria degli scontrini ed il cashback escludono a priori gli acquisti effettuati per l’attività d’impresa, arte o professione e, per quanto riguarda il cashback, il Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento n. 179/2020 ha espresso parere positivo sulla bozza di regolamento che definisce il funzionamento del programma.

Il Garante nel proprio parere ha evidenziato come il trattamento dei dati sotteso al funzionamento del Programma presenti rischi elevati per i diritti e le libertà degli interessati derivanti dalla raccolta massiva e generalizzata di informazioni di

dettaglio, potenzialmente riferibili ad ogni aspetto della vita quotidiana dell’intera popolazione, che richiedono specifiche valutazioni in ordine alla proporzionalità del trattamento e all’individuazione delle misure da adottare al fine di rispettare i requisiti del Regolamento.

Ma di chi sono i dati trattati (raccolti)? Nelle informative presenti sui siti pubblici si legge che il titolare del trattamento dei dati personali è il Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF), che si avvale di PagoPA S.p.A. e Consap S.p.A., società partecipate dallo Stato, in qualità di Responsabili del trattamento dei dati personali.

Ecco quindi le prime risposte: gli esercenti non sono né titolari del trattamento, né responsabili; in altri termini, questo strumento non deve dare modo all’esercente di trattare questi dati (nemmeno indirettamente), non essendone in alcun modo autorizzati.

Al fine di partecipare al Programma cashback ed ottenere i rimborsi, è necessario che il cittadino conferisca i propri dati mediante la registrazione sull’App IO, ovvero sui canali alternativi messi a disposizione dai fornitori di strumenti di pagamento elettronici, quali istituti bancari, postali e altri soggetti che emettono tali strumenti.

Con l’inserimento dell’IBAN si autorizza l’istituto ove è radicato il proprio conto a comunicare a PagoPa S.p.A., per conto del Ministero, i dati necessari a verificare se il codice fiscale fornito corrisponda all’intestatario del codice IBAN indicato (o ad almeno uno dei cointestatari) o a un conto di sistema.

La veridicità dei dati e delle informazioni fornite dall’aderente può essere oggetto di controlli anche a campione.

Deve essere chiaro a tutti, perché questo è un punto fondamentale, che i dati trattati ai fini dell’individuazione delle transazioni rilevanti, necessari per la determinazione dei rimborsi previsti, non consentono di risalire alla denominazione dell’esercente o alla categoria merceologica cui le transazioni si riferiscono.

Ma dove vanno a finire questi dati? Chi li può vedere? Per la gestione dell’App IO, utilizzata per il servizio Cashback e gestita da PagoPA S.p.A. ci si avvale, limitatamente allo svolgimento di alcune attività, di fornitori terzi che risiedono in paesi extra-UE (USA).

Se ne deduce quindi che la società interamente controllata dallo Stato Italiano, cui il Governo ha demandato la gestione della piattaforma, si avvale in qualità di fornitori di società terze residenti in USA. Dal mio punto di vista, questa scelta è fortemente discutibile e la scarsa trasparenza (nello specifico infatti non si sa cosa faccia esattamente) è grave e andrebbe sanata, al più presto.

I dati possono essere successivamente conservati per un arco di tempo non superiore a 10 anni.

Per la lotteria degli scontrini, invece, è stata abbandonata l’idea iniziale di dotare tutti i partecipanti di un codice lotteria in formato QR code.

Il codice non permette alcun collegamento tra le informazioni raccolte con lo scontrino e il giocatore.

Dopo l’estrazione dei biglietti, il personale autorizzato dei Monopoli sarà in grado di recuperare l’identità del consumatore per attribuire e comunicare la vincita. Tutte le operazioni saranno tracciate in file di log, conservati per 24 mesi.

Quindi la lotteria degli scontrini traccia gli acquisti? No, la lotteria degli scontrini non consente il tracciamento. Al sistema lotteria arrivano solo dati riguardanti l’importo speso, la modalità di pagamento e il codice lotteria, mentre non arrivano altri dati descrittivi dell’acquisto.

Questi dati sono raccolti e conservati nella banca dati del sistema lotteria dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli e possono essere utilizzati esclusivamente dall’Agenzia delle dogane e dei monopoli nelle estrazioni e per risalire al soggetto solo in caso di vincita (tramite l’abbinamento codice lotteria - codice fiscale).

Né l’esercente né altri potranno invece risalire all’interessato per profilazioni o analisi delle sue abitudini di spesa.

Importi, modalità di pagamento e codice lotteria relativi agli acquisti vengono

trattati telematicamente e convogliati nella banca dati del sistema lotteria dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, per essere utilizzati esclusivamente nelle estrazioni e per risalire all'interessato in caso di vincita. Da questa breve analisi, in conclusione, si può dire che il sistema dovrebbe garantire una certa sicurezza che non si venga profilati in alcun modo. Un aspetto di perplessità è sicuramente l'invio di dati in un Paese (USA) extra - UE, che forse poteva essere evitato, e che, in ogni caso, andrebbe meglio normato e comunicato, vista l'evidente scarsa trasparenza.

Gli esercenti (ma anche i professionisti, nel caso del cashback) quindi, non essendo né titolari del trattamento e nemmeno responsabili, non devono fare nulla; anzi ritengo sia da evitare, per non incorrere nelle sanzioni e a trattamenti illegittimi di dati personali, l'attivazione di raccolte dati in autonomia, magari conservando elenchi di clienti, di codici lotteria ecc.

Se si volesse comunque seguire quest'ultima strada (che è molto interessante, magari per ragioni commerciali e di marketing) bisognerebbe attivare tutte le classiche accortezze ed adempimenti, quali richiesta del consenso, informative ad hoc, registro dei trattamenti, ecc. in maniera comunque indipendente dal programma cashback e lotteria degli scontrini. Consiglio, in questo caso, di essere seguiti da esperti della materia.

Odcec Brescia

Rassegna di giurisprudenza

LICENZIAMENTO PER ABUSO DEI PERMESSI PREVISTI DALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992.

*di Bernardina Calafiori e Simone Brusa**

Corte di Cassazione, 26 ottobre 2020 n. 23434 - Presidente Raimondi – Relatore Boghetich

Massima: i permessi concessi ai dipendenti al fine di assistere il familiare disabile devono essere utilizzati a tale scopo e non per mere di riposo ma l'assistenza può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualunque genere, purché nell'interesse del familiare assistito.

Ancora una volta la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi in merito alla legittimità del licenziamento di una dipendente per abuso dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992.

Nel caso di specie si trattava di una dipendente che richiedeva ed utilizzava i permessi al fine di assistere il padre disabile, ai sensi del terzo comma dell'art. 33.

L'agenzia investigativa (incaricata dal datore di lavoro) evidenziava che (i) *“la dipendente nelle giornate del 27, 28 e 29 ottobre 2016 si era recata presso l'abitazione del padre, affetto da morbo di Alzheimer, per un numero di ore ben oltre quelle del suo orario di lavoro”* e (ii) che in data 27 ottobre 2016 (sempre giornata oggetto di permessi) la stessa

si era recata ad un *“incontro di formazione/informazione sul malato neurologico del pomeriggio del 27 ottobre presso un centro universitario”*.

La Società licenziava quindi la dipendente sostenendo che i comportamenti predetti costituivano un abuso nell'utilizzo dei suddetti permessi.

La Corte d'appello di Trento aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento. La Società adiva allora la Corte di Cassazione lamentando l'erroneità della sentenza impugnata in quanto la natura dei permessi ex art. 33 non avrebbe consentito alla dipendente di *“riposarsi, andare a fare la spesa per la sua famiglia, portare a spasso il cane, partecipare ad incontri/conferenze aventi ad oggetto la malattia che ha colpito il disabile”*.

La Corte di Cassazione ha invece confermato la sentenza della Corte d'Appello affermando che *“l'assistenza può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualunque genere, purché nell'interesse del familiare assistito”*.

Sulla scorta di tale principio la Suprema Corte ha affermato che, nel caso di specie, la corte distrettuale aveva correttamente *“accertato che la lavoratrice, alla quale erano stati concessi tre giorni consecutivi di permesso, aveva utilizzato un numero di ore ben oltre quelle del suo orario di lavoro all'assistenza e all'accudimento del padre e, che se anche non si riteneva di includere nel concetto di assistenza in senso lato l'incontro di formazione/informazione sul malato neurologico frequentato nel pomeriggio del giorno 27 ottobre, in ogni caso non poteva ritenersi provato che la dipendente avesse utilizzato i permessi per svolgere solo o prevalentemente attività nel proprio interesse”*.



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Il risultato di tale accertamento è stato che la Suprema Corte ha escluso “che si fosse verificato un utilizzo dei permessi in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per l’assistenza, avendo accertato – in ogni caso – la prestazione di effettiva e prevalente assistenza a favore del padre disabile”, confermando pertanto l’illegittimità del licenziamento.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIPENDENTE PER UTILIZZO ABUSIVO DELL'AUTO AZIENDALE

di Bernardina Calafiori e Michele Pellegatta*

Un dipendente di una fondazione veniva licenziato, all’esito di regolare procedimento disciplinare, per un utilizzo abusivo dell’auto aziendale.

In particolare, il datore di lavoro contestava al dipendente:

- di avere abusivamente ottenuto e utilizzato, durante le ferie, una autovettura aziendale da un concessionario “partner della Fondazione”, dopo averla ritirata a nome del proprio sovrintendente;
- di aver utilizzato l’autovettura per tutto il periodo di ferie e di averla restituita in ritardo rispetto al termine pattuito e solo su sollecito del concessionario;
- di aver omesso di segnalare, tramite l’apposita modulistica, il sinistro a lui occorso durante l’utilizzo, causato peraltro da una di lui colpa.

Il dipendente impugnava il licenziamento a lui intimato all’esito del citato procedimento disciplinare.

Prima il Tribunale e poi la Corte d’appello di Milano respingevano il ricorso del dipendente che, da ultimo, ricorreva per cassazione.

La Corte di Cassazione con l’ordinanza n. 24601 del 4 novembre 2020 ha rigettato il ricorso del dipendente.

La Suprema Corte rileva come nella pronuncia della Corte territoriale ben

si sottolinea come il comportamento del dipendente “sia idoneo ad integrare un’insanabile frattura del vincolo fiduciario, dovendosi avere riguardo al disposto della norma di cui all’art. 2104 c.c. che, nel prescrivere (al secondo comma) che il prestatore di lavoro debba osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipende, obbliga il prestatore ad usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale”.

L’ordinanza fa propri i costanti arresti della Suprema Corte laddove ha statuito che “il licenziamento disciplinare è giustificato nei casi in cui i fatti attribuiti al prestatore d’opera rivestano il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da ledere irrimediabilmente l’elemento fiduciario; il giudice di merito deve, pertanto, valutare gli aspetti concreti che attengono principalmente alla natura del rapporto di lavoro, alla posizione della parti, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni specifiche del dipendente, al nocimento arrecato, alla portata soggettiva dei fatti, ai motivi ed all’intensità dell’elemento intenzionale o di quello colposo (ex plurimis, Cass. 25608/2014)”.

A giudizio della Suprema Corte, il Collegio d’appello si è attenuto ai suddetti principi e ha tratto le proprie conseguenze logico-giuridiche in termini di proporzionalità fra fatto commesso e sanzione irrogata anche “in considerazione della condotta palesemente violativa del prescritto obbligo di fedeltà, è stata posta in essere con modalità tali da mettere in dubbio la futura correttezza dell’adempimento da parte del dipendente”.



IL CONCETTO DI “ETERO-ORGANIZZAZIONE” NELLA DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO

di Bernardina Calafiori e Alessandro Daverio*

Cass. Civ. Sez. Lav. 3 novembre 2020, n. 24391

Lavoro autonomo – subordinato – distinzione – Etero Organizzazione – indici di subordinazione – rilevanza – attività con autonomia decisionale - potere direttivo – subordinazione - sussistenza

«Ai fini dell’accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro viene in rilievo il criterio della etero-organizzazione, cioè l’inserimento del lavoratore nella organizzazione del committente che assume rilevanza ai fini della qualificazione in particolar modo quando la tipologia intellettuale e sostanzialmente creativa del contenuto dell’attività espletata dal collaboratore e l’ampiezza della sua autonomia decisionale comportano necessariamente un’attenuazione del potere direttivo in capo al committente».

La Corte di Cassazione affronta nuovamente la distinzione tra lavoro subordinato e autonomo.

Nella sentenza in commento il caso è tuttavia peculiare e degno di rilievo.

Un professionista riceveva un incarico di collaborazione autonoma da parte di una Società operante nel settore vitivinicolo. L’incarico aveva ad oggetto ed era formalizzato in tema di «servizi di marketing strategico e operativo e per l’organizzazione dell’ufficio marketing», ed era stato qualificato espressamente di “consulenza libero-professionale” dalle parti.

La Società recedeva prima della scadenza dall’incarico.

Il collaboratore impugnava giudizialmente l’atto di recesso, chiedendo contestualmente la qualificazione del rapporto di lavoro quale subordinato e, in particolare, con qualifica dirigenziale e del recesso quale licenziamento illegittimo.

La Società resisteva in giudizio. Il Tribunale in primo grado respingeva le richieste del collaboratore. La Corte d'Appello di Palermo, tuttavia, accoglieva le domande e qualificando il rapporto come subordinato e dirigenziale riconosceva che il recesso della Società era da considerarsi quale licenziamento e lo giudicava privo di giusta causa condannando così la Società, tra l'altro, anche al pagamento della c.d. "indennità supplementare".

La Società ricorreva avanti la Corte di Cassazione, rivendicando la natura genuinamente autonoma del rapporto intercorso tra le parti.

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, rigettava il ricorso e confermava la sentenza di appello riconoscendo la corretta qualificazione del rapporto.

La stessa Corte ha valorizzato le conclusioni raggiunte della Corte d'Appello riconoscendone la congruità.

In particolare, l'incarico della cui natura si discuteva:

- comportava l'utilizzo di "competenze altamente qualificate" nella materia;
- aveva un contenuto di natura "intellettuale e sostanzialmente creativa";
- era caratterizzato da una ampia autonomia decisionale.

Questi elementi inducevano la Corte a ritenere che, per accertare la natura subordinata o meno del rapporto intercorso, non fosse necessario accertare tanto la soggezione del collaboratore al potere direttivo della Società (che, proprio per gli elementi richiamati, sarebbe stata sfumata) quanto la sola etero organizzazione, cioè l'inserimento stabile del collaboratore nella struttura economico-produttiva del committente.

Afferma a tal proposito la Corte: «tanto induceva a privilegiare, nella verifica della natura subordinata o meno del rapporto, quale fattore con valore sintomatico preponderante, **l'elemento dell'inserimento dell'attività del B. nella organizzazione imprenditoriale della società, per il perseguimento degli obiettivi aziendali senza assunzione di rischio connesso all'effettivo**

raggiungimento di risultato».

È significativo – e forse uno degli aspetti di rilevanza della pronuncia - uno degli indici in base ai quali la Corte ha riconosciuto l'esistenza e la prova dell'inserimento nella organizzazione Societaria. Si tratta della circostanza per la quale il collaboratore stesso non era soggetto al potere direttivo della Società ma – su incarico dell'Azienda - esercitava lo stesso potere direttivo nei confronti di altri dipendenti dell'Azienda.

Dice la Corte: «in questo ordine di idee la Corte di merito **ha valorizzato il ruolo, non di sola direzione funzionale ma anche gerarchica, assunto dal B. nei confronti del personale dipendente dalla società, ruolo che ha ritenuto ontologicamente incompatibile con un rapporto libero professionale, configurandosi lo stesso quale espressione di una catena gerarchica nella quale risultava necessariamente inserito il soggetto sovraordinato il quale, a sua volta, proprio in ragione del potere di direzione e controllo attribuitogli nei confronti dei dipendenti della società, non può ritenersi sganciato da ogni rapporto di dipendenza gerarchica con quest'ultima».**

In aggiunta la Corte aveva riconosciuto l'esistenza di ulteriori "sintomi" del medesimo criterio della etero organizzazione tra i quali, ad esempio, l'utilizzo di strumenti aziendali, la presenza quotidiana presso la sede aziendale (circa alcuni degli indici richiamati quali il "rimborso delle spese di trasferta" non sembra tuttavia così decisivo, anzi parrebbe essere un elemento "neutro"), ritenendo comunque così provata la natura subordinata del rapporto.

L'orientamento consolidato della Corte di Cassazione richiede che, ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, sia data prova rigorosa della soggezione del collaboratore al potere direttivo del committente, che è il tratto tipico e distintivo del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.). Il ricorso a diversi indici di carattere sussidiario, tra cui anche la circostanza dell'inserimento stabile nella

organizzazione del committente è solo eventuale e appunto indiziario. Nella sentenza in commento pare invece che, rispetto a questo principio di buon senso, si sia dato eccessivo rilievo ad uno solo degli indici sussidiari.

* *Avvocato Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*



Corso Europa n. 13 - Milano (20122)
Tel. 02-76005739 02-76011419 02-780711
Fax 02-780736
www.daverioflorio.com



ROSSIGNOL

www.rossignol.com



SELLA2BUSINESS

L'offerta digitale completa per il tuo business



STARTER KIT



CASH



FUNDING



PER I GRANDI
PROGETTI



SUPPORTO
ALL'INNOVAZIONE



COPERTURA
ASSICURATIVA

Vai in Succursale o prenota un appuntamento su sella.it

Sella

OFFERTA VALIDA FINO AL 31/12/2018

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

Banca Sella si riserva la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

Per tutte le condizioni contrattuali leggere attentamente i Fogli Informativi, disponibili presso le Succursali Banca Sella S.p.A. e sul sito internet www.sella.it.

sella.it



INDICE

ARTICOLO	PAG
NOVITÀ IN MATERIA DI DISTACCO TRANSNAZIONALE <i>di Paolo Soro</i>	1
TIROCINIO DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE <i>di Stefano Lapponi</i>	3
IL DATORE DI LAVORO E I LIMITI NELLA RICHIESTA DI RESTITUZIONE AL LAVORATORE <i>di Stefano Ferri</i>	6
AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID A PAGAMENTO DIRETTO UN GINEPRAIO TRA SCADENZE E CRITICITÀ <i>di Francesca Forloni</i>	7
I DIPENDENTI CHE VOLANO SUL NIDO DEL CUCULO. PRIMA SENTENZA CONTRO I FURBETTI DELLA NASPI <i>di Oriana Costantini</i>	8
RIFIUTO DI APPLICARE LE TRATTENUTE SINDACALI E CONDOTTA ANTISINDACALE DEL DATORE DI LAVORO <i>di Giovanni Chiri</i>	9
GLI ASPETTI PRIVACY DEL CASHBACK E LOTTERIA DEGLI SCONTRINI <i>di Stefano Bacchicchi</i>	11
Rassegna di giurisprudenza LICENZIAMENTO PER ABUSO DEI PERMESSI PREVISTI DALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992. <i>di Bernardina Calafiori e Simone Brusa</i>	12
LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIPENDENTE PER UTILIZZO ABUSIVO DELL'AUTO AZIENDALE <i>di Bernardina Calafiori e Michele Pellegatta</i>	13
IL CONCETTO DI "ETERO-ORGANIZZAZIONE" NELLA DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO <i>di Bernardina Calafiori e Alessandro Daverio</i>	13

*I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata che, non ne sono in alcun modo responsabili. L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.
La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.*

IL COMMERCIALISTI@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576
ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile

Domenico Calvelli

Redattore capo

Alfredo Mazzocco

Redattore capo area lavoro

Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria

Paolo Sella

Redattore capo area societaria

Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale

Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro

Bruno Anastasio*, Paride Barani*, Maurizio Centra, Cristina Costantino*, Marialuisa De Cia*, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo*, Graziano Vezzoni*.

comitatoredazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2020

Pietro Aloisi Masella, Sergio Antonelli, Stefano Bacchicchi, G. Maurizio Ballisteri, Evangelista Basile, Cinzia Brunazzo, Simone Brusa, Bernardina Calafiori, Luca Campagnoli, Marina Capobianco, Francesco Cattaneo, Giovanni Chiri, Oriana Costantini, Alessandro Daverio, Fabrizio De Angelis, Marialuisa De Cia, Massimiliano Dell'Unto, Stefano Ferri, Francesca Forloni, Paolo Galbusera, Stefano Lapponi, Laura Marchesi, Alessandro Montagna, Andrea Musile Tanzi, Andrea Ottolina, Giada Rossi, Maria Papotto, Michele Pellegatta, Graziella Pitrone, Giada Rossi, Rosibetti Rubino, Paolo Soro, Fabrizio Smorto, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

Gruppo Odcec Area lavoro

Comitato scientifico

Consiglio Direttivo

Presidente

Cristina Costantino

Vicepresidente

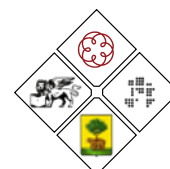
Pietro Aloisi Masella

Consiglieri

Paride Barani, Giovanna D'Amico, Marialuisa De Cia, Isabella Marzola, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.



COMITATO SCIENTIFICO



FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia



Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria



Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®

rivista di cultura giuridica