



NORMATIVA

Agenzia Entrate: emanata la circolare sulla detassazione sui premi di risultato

Governo: approvata la bozza del Decreto recante le disposizioni integrative e correttive del Jobs Act

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento disciplinare per accesso abusivo alle banche dati aziendali

Cassazione: immediatezza del provvedimento nel licenziamento disciplinare

Cassazione: contratti a tempo determinato, obbligatorietà del limite dei 36 mesi

Cassazione: illegittimo il licenziamento se truccare i dati contabili è una prassi aziendale

Tribunale di Busto Arsizio: trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno sulla base di "fatti concludenti"

Tribunale di Brescia: legittimo il licenziamento se la segretaria passa tutto il tempo sui *social network*

APPROFONDIMENTI

Etero organizzazione e legge applicabile

AGENZIA ENTRATE: EMANATA LA CIRCOLARE SULLA DETASSAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, (rinvenibile al Sito <http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/wcm/connect/3e3d10004bd500bbb110f7ad8102fe77/Cir02.07.12.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e3d10004bd500bbb110f7ad8102fe77>) con la quale, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta dalla Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) per i premi di produttività.

La circolare, inoltre, esamina le nuove disposizioni in materia di *benefit*, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed chiarisce l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

[torna su](#)

GOVERNO: APPROVATA LA BOZZA DEL DECRETO RECANTE LE DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEL JOBS ACT

Il Consiglio dei Ministri ha approvato nella riunione del 10 giugno 2016 la bozza del decreto recante le disposizioni integrative e correttive ai decreti legislativi del Jobs Act (decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2016), di cui di seguito riassumiamo brevemente i principali contenuti.

Decreto legislativo n. 81 del 2015

Le modifiche apportate riguardano il **lavoro accessorio (i cosiddetti voucher)** e sono essenzialmente due:

La prima modifica è volta a garantire la piena tracciabilità dei voucher.

Mutuando la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente, si prevede che i committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione.

I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 7 giorni. In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la medesima sanzione prevista per il lavoro intermittente ovvero la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Si specifica, inoltre, che, trattandosi di violazione non sanabile a posteriori, non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

La seconda esclude il settore agricolo dall'applicazione del limite imposto ai committenti imprenditori, i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente.

Decreto legislativo n. 148 del 2015

Le modifiche apportate riguardano:

L'espressa previsione della possibilità di **trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi»**, così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove competenze.

La possibilità che, per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, possa essere concessa a domanda e con decreto interministeriale, la reiterazione della riduzione contributiva di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto legge n. 510 del 1996 per la durata stabilita dalla commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dal comma 4 dello stesso articolo 42 e comunque entro il limite di 24 mesi. All'onere derivante dalla concessione della riduzione contributiva in esame si provvede entro il limite di spesa previsto dal comma 5 e i decreti di concessione sono soggetti a monitoraggio finalizzato al rispetto del limite di spesa.

La possibilità anche per l'ISFOL (che assume la denominazione di INAPP) di accedere ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate e da altri enti e amministrazioni.

Decreto legislativo n. 151 del 2015

Vengono disposte le seguenti modifiche alla disciplina sul diritto al lavoro delle **persone con disabilità**:

- a) si precisa che la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, riguarda i lavoratori che abbiano una **riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento**.
- b) si lega l'importo delle sanzioni di cui all'articolo 15 della legge n. 68 del 1999 (relative alla violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo e alla mancata copertura della quota d'obbligo) alla misura del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3-bis, della medesima legge;
- c) si chiarisce che per le violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo è applicabile la procedura della diffida, che in tal caso dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici competenti;
- d) si prevede che gli importi delle sanzioni amministrative di cui articolo 15, comma 1, (violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo) sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La modifica all'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 in materia di controlli a distanza è conseguente all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, le cui sedi territoriali subentrano nelle funzioni già esercitate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

In particolare, si chiarisce che, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato, qualora non si raggiunga l'accordo sindacale, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato.

In ogni caso, si chiarisce che i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico. Ciò deriva dal fatto che i provvedimenti autorizzatori sono adottati tanto dalle sedi territoriali, quanto, a scelta delle imprese che hanno unità produttive dislocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Pertanto, mentre per i provvedimenti delle sedi territoriali, si potrebbe ipotizzare un ricorso alla sede centrale, nei confronti dei provvedimenti di quest'ultima non è possibile individuare un superiore gerarchico. Infatti, il rapporto che lega l'Ispettorato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali si qualifica come rapporto di vigilanza e non gerarchico.

La modifica alla disciplina delle dimissioni ha lo scopo di chiarire che la procedura in materia di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, così come la precedente procedura disciplinata dalla legge n. 92 del 2012, non trova applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. E ciò in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER ACCESSO ABUSIVO ALLE BANCHE DATI AZIENDALI

Con sentenza n. 12337 del 15 giugno 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva utilizzato abusivamente le credenziali di accesso ad internet per finalità estranee alle esigenze di servizio.

La Suprema Corte ha ritenuto che **l'utilizzo di password aziendali per accedere a banche dati debba avvenire esclusivamente in funzione delle attività istituzionali del dipendente**, questo anche a difesa di eventuali dati sensibili presenti. La violazione di questa elementare regola **fa venir meno dell'elemento fiduciario** e può determinare la decisione, da parte dell'azienda, di recedere dal rapporto di lavoro.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IMMEDIATEZZA DEL PROVVEDIMENTO NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Con sentenza del 25 maggio 2016, n. 10839, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, comminato da un datore di lavoro per motivi disciplinari, in quanto avvenuto senza rispettare i principi di immediatezza e tempestività prescritti per l'esercizio del potere disciplinare.

I giudici della Suprema Corte hanno ribadito come **il requisito dell'immediatezza della contestazione sia a carico del datore di lavoro che deve dimostrare sia il momento della conclusione delle indagini che la tempistica circa l'intera successione temporale delle stesse**.

Nel caso specifico, il datore di lavoro aveva comminato il licenziamento dopo circa 2 anni dall'apertura del procedimento disciplinare e dopo circa 3 mesi dall'audizione del lavoratore.

[torna su](#)

CASSAZIONE: CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, OBBLIGATORietà DEL LIMITE DEI 36 MESI

Con sentenza del 1° giugno 2016, n. 11374, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, definendo la corretta interpretazione dell'art. 2 bis del decreto legislativo n. 368/2001 hanno stabilito che il limite massimo di 36 mesi, calcolati come sommatoria di più contratti e nel rispetto degli intervalli previsti dalla norma è legittima, dovendosi ritenere la normativa nazionale interna non in contrasto con la clausola n. 5 dell'Accordo Quadro, recepito nella Direttiva n.1999/70/CE, atteso che l'ordinamento italiano e, in specie, l'art. 5 del d.lgs. n. 368 cit., come integrato dall'art. 1, commi 40 e 43, della l. n. 247 del 2007, **impone di considerare tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, a prescindere dai periodi di interruzione tra essi intercorrenti, inglobandoli nel calcolo della durata massima (36 mesi), la cui violazione comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto**.

In tal modo, la previsione del limite contenuto nella norma di legge "stoppa" ogni possibile ricorso ad un abuso nella successione di rapporti a tempo determinato.

[torna su](#)

CASSAZIONE: ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO SE TRUCCARE I DATI CONTABILI È UNA PRASSI AZIENDALE

Con Sentenza del 22 giugno 2016, n. 12910, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che **se la violazione del lavoratore corrisponde a una prassi ben comune all'interno dell'azienda il licenziamento è da considerarsi illegittimo.**

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso di una società contro la sentenza di merito che aveva ritenuto sproporzionati i provvedimenti espulsivi, in ragione del fatto che *“dalla documentazione esaminata, nessuna perdita per ammanchi di magazzino era stata rilevata, sicché nessun danno nei suddetti termini, poteva essere ascritto ai dipendenti e nessun pregiudizio, in ragione dei premi corrisposti al personale, poteva essere configurato a carico della parte datoriale”*.

Nello specifico, infatti, all'esito dell'istruttoria, era emerso la condotta dei lavoratori sanzionati, inserendosi all'interno di complesso meccanismo messo in atto da alcuni magazzinieri della società, connotato dal compimento di artifici contabili volti ad alterare l'effettiva produzione industriale in relazione ad esigenze di budget aziendale, era priva di pregnante valore, sotto il profilo soggettivo, collocandosi nell'alveo di una prassi consolidata, della quale i vertici erano perfettamente a conoscenza, impartendo addirittura ad essi stessi direttive al riguardo.

[torna su](#)

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO: TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO SULLA BASE DI “FATTI CONCLUDENTI”

Con sentenza n. 224 del 15 giugno 2016, il Tribunale di Busto Arsizio ha affermato che l'utilizzazione costante e continua, protrattasi per un lungo periodo (tre anni), di un lavoratore con contratto a tempo parziale, mediante ricorso al lavoro supplementare, **legittima la richiesta di trasformazione in rapporto a tempo pieno senza la necessità del consenso del datore di lavoro, sulla base dei c.d. “fatti concludenti”**.

[torna su](#)

TRIBUNALE DI BRESCIA: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO SE LA SEGRETARIA PASSA TUTTO IL TEMPO SUI SOCIAL NETWORK

Con sentenza del 13 giugno 2016, n. 782, il Tribunale di Brescia ha ritenuto **legittimo il licenziamento per giusta causa inflitto alla dipendente per l'accesso indiscriminato alla propria pagina facebook durante l'orario di servizio e tramite il pc aziendale**: tale condotta è idonea ad incrinare la fiducia del datore di lavoro, avendo la lavoratrice costantemente e per lungo tempo sottratto ore alla prestazione lavorativa ed utilizzato impropriamente lo strumento di lavoro, approfittando del fatto che il datore di lavoro non la sottoponesse a rigidi controlli.

Il datore può licenziare il dipendente che, durante l'orario di lavoro, passa troppo tempo sul noto *social network* sottraendo ore alla prestazione e utilizzando in modo improprio il proprio strumento di lavoro: tale condotta viola infatti il patto di fiducia con l'azienda.

Né, peraltro, il semplice controllo della cronologia degli accessi a Internet lede la privacy della lavoratrice né l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (sui c.d. Controlli a distanza), in quanto non configura una verifica sulla produttività o l'efficienza, ma serve solo a verificare le condotte estranee alla mera prestazione di lavoro e pertanto dannose per l'impresa.

[torna su](#)

ETERO ORGANIZZAZIONE E LEGGE APPLICABILE

Come è noto, il primo comma dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25 giugno 2015) stabilisce che *“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*.

La domanda che proponiamo è la seguente: quale disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica ai rapporti di collaborazione “etero organizzati”, cioè organizzati dal Committente?

Le disposizioni di legge che regolano il rapporto di lavoro subordinato di diritto privato (per esempio la nuova disciplina dei licenziamenti a “tutele crescenti”)?

Le disposizioni del CCNL applicato dal committente al proprio personale dipendente? Ed infine, le norme in materia contributiva – previdenziale previste per il rapporto di lavoro subordinato?

La risposta alla domanda implica doversene porre altre e preliminari.

La prima questione da porsi è se – come alcuni ritengono – il 1° comma dell'art. 2 del decreto 81 introduca semplicemente una “specificazione” dei connotati della subordinazione già esistenti secondo l'art. 2094 Cod. civ. (è lavoratore subordinato chi “si obbliga” a rendere la propria prestazione di lavoro *“alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*), nel qual caso certamente alla collaborazione “etero organizzata” si applicheranno tutte, indistintamente, le norme - sostanziali, collettive, previdenziali – previste per il lavoro dipendente, oppure se, invece, esso introduca una fattispecie nuova e diversa in presenza della quale il rapporto di lavoro, sebbene non qualificabile come lavoro subordinato, sia soggetto alla disciplina del lavoro dipendente, ed in questo caso, nella misura e con i limiti in cui tale disciplina possa effettivamente essere applicata.

Con la maggioranza degli autori propendiamo per la seconda soluzione a favore della quale militano almeno due argomentazioni.

La prima argomentazione sta nello stesso dato letterale del 1° comma dell'art. 2. Il quale, contrariamente a quanto accaduto in passato, non utilizza espressioni inclusive.

Come si ricorderà il previgente art. 69 del D. Lgs. n. 276/2003 stabiliva che *“i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ... qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato”*.

Tali o simili espressioni (per esempio *“... si converte in contratto di lavoro subordinato”*), utilizzate dal legislatore in precedenza proprio per stabilire i casi nei quali, non ostante la diversa forma o volontà espressa dalle parti, il rapporto di lavoro di fatto realizzato è a **tutti gli effetti** un rapporto di lavoro dipendente significativamente non compaiono nel testo dell'art. 2, 1° comma, e da ciò è ragionevole evincere che la “etero organizzazione” è fattispecie diversa da quella della subordinazione (o “etero direzione”).

La seconda argomentazione a sostegno del fatto che non si verta in una ipotesi di lavoro subordinato (ancorché la fattispecie soggiaccia alla disciplina del lavoro dipendente “in quanto applicabile”) si ricava dal 2° comma dello stesso art. 2, laddove stabilisce che *“La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più*

rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore ...”.

Il 2° comma, in altri termini, concede alle parti Collettive una facoltà di deroga, ossia la facoltà di prevedere fattispecie nelle quali – non ostante la sussistenza di “etero organizzazione” – ad esse non si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Orbene. Poiché è unanimemente accolto il principio secondo il quale l’**art. 2094** cod. civ. che definisce la subordinazione sia norma inderogabile (l’art. 2094 è infatti considerata norma “costituzionalizzata”, cioè la norma che il legislatore costituente ha avuto a riferimento ogni volta che la Costituzione “tratta” di lavoro dipendente), e poiché il 2° comma dell’art. 2 consente – come si è visto – al CCNL di derogare al 1° comma dello stesso art. 2, vuol dire che la “etero organizzazione” di cui al medesimo 1° comma è cosa diversa dalla subordinazione.

A questo punto – posto che “subordinazione” e “etero organizzazione” sono cose tra loro differenti e conseguentemente che non si dà ipotesi di applicazione automatica necessaria della disciplina del lavoro dipendente, dettata per la prima, alla seconda – è possibile provare a stabilire se vi siano discipline applicate al rapporto di lavoro dipendente che non possono applicarsi alla “etero organizzazione” di cui al 1° comma dell’art. 2.

Nulla osta, a nostro avviso, a ritenere applicabili tutte le disposizioni di legge che regolano il rapporto di lavoro subordinato di diritto privato. Ciò però nei limiti del contenuto della domanda che il prestatore d’opera abbia effettivamente fatto valere in giudizio e non, invece, quelle che egli non abbia espressamente richiesto al Giudice di applicare.

Si devono ritenere applicabili le norme della contrattazione collettiva applicata dal committente ai propri dipendenti ogni volta che esse siano effettivamente sussidiarie e di applicazione necessaria rispetto alla norma di legge di cui è richiesta l’applicazione: per esempio, per l’adeguamento del compenso ai minimi stabiliti dal CCNL in relazione ad un astratto inquadramento in un certo livello di classificazione delle mansioni svolte dal collaboratore, e le percentuali di maggiorazione, sempre stabilite dal CCNL, per compensare una prestazione eccedente quella ordinaria prevista dal D. Lgs. N. 66/2003 (non già dal medesimo contratto collettivo).

In entrambi i casi, tra l’altro, si tratta di adeguare il compenso alla retribuzione sufficiente di cui all’art. 36 Cost. ed il contratto collettivo è proprio il parametro a tal fine utilizzato dalla Giurisprudenza per stabilire quale sia la retribuzione sufficiente costituzionalmente garantita.

Poiché il CCNL è semplicemente un contratto di diritto privato (la cui applicazione ha luogo su base meramente volontaria) che gli stipulanti hanno espressamente voluto quale fonte normativa del solo rapporto di lavoro subordinato, direi essere **assai dubbio** che si possano applicare alla “etero organizzazione” istituti contrattuali, quali per esempio, la 14^a mensilità o il premio di produzione, che non sono stabiliti dalla legge e che hanno fonte esclusiva proprio e solo nella contrattazione collettiva.

Quanto, infine, alla normativa contributiva e previdenziale.

Le disposizioni di legge in questa materia sono, è bene ricordare, norme di diritto e di ordine pubblico e non possono mai essere derogate.

Come si è visto, il 2° comma dell’art. 2 del Decreto n. 81/2015 consente alle parti collettive di individuare casi di “etero organizzazione” cui tuttavia non si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Orbene, attraverso l’esercizio di questa facoltà di deroga si finirebbe con consentire ai contratti collettivi di derogare, nei casi da esse previsti, anche all’applicazione delle disposizioni di legge in materia di contribuzione previdenziale per il lavoro dipendente; disposizioni, invece, in tesi,

applicabili a tutti gli altri casi di “etero organizzazione”. Cosa, però, non ammissibile attesa la pacifica inderogabilità di dette norme.

Ne consegue, a nostro avviso, che nei casi di “etero organizzazione” al compenso erogato al prestatore d’opera (anche quando fosse accertato il diritto ad un compenso ulteriore rispetto a quello pattuito, per esempio per prestazioni rese oltre l’orario di lavoro ordinario legale) dovrà sempre applicarsi la normativa contributiva prevista per il lavoro autonomo coordinato e continuativo.

Naturalmente il Ministero del lavoro è di opposta opinione (opinione, tuttavia, non sostenuta dal Ministero stesso con alcuna argomentazione cfr. Circolare n. 3 del 1° febbraio 2016). Merita allora ricordare, conclusivamente, che le circolari ministeriali non hanno forza di legge e che ... *“c’è sempre un Giudice a Berlino”*.

L.R.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi

avv. Franco Fabris

avv. Marcello Trombetta

avv. Barbara De Benedetti

avv. Matteo Azzurro

dott.ssa Gloria Lorenzon

avv. Vanessa Perazzolo

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it