

- ▶ Normativa
- ▶ Giurisprudenza
 - Legittimità'
 - Merito
- ▶ Prassi
- ▶ Warning

1. Normativa

➤ Artt. 1 e 2, lett. b), D.L. n. 23/2020

(Finanziamenti SACE - gestione dei livelli occupazionali con accordi sindacali)

1. Al fine di assicurare la necessaria liquidità alle imprese con sede in Italia, colpite dall'epidemia COVID-19, diverse dalle banche e da altri soggetti autorizzati all'esercizio del credito, SACE S.p.A. concede fino al 30 giugno 2021 garanzie, in conformità alla normativa europea in tema di aiuti di Stato e nel rispetto dei criteri e delle condizioni previste dai commi da 2 a 11, in favore di banche, di istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia, per finanziamenti sotto qualsiasi forma alle suddette imprese. Gli impegni assunti dalla SACE S.p.A. ai sensi del presente comma non superano l'importo complessivo massimo di 200 miliardi di euro, di cui almeno 30 miliardi sono destinati a supporto di piccole e medie imprese come definite dalla Raccomandazione della Commissione europea n. 2003/361/CE, ivi inclusi i lavoratori autonomi e i liberi professionisti titolari di partita IVA nonché le associazioni professionali e le società tra professionisti, che abbiano pienamente utilizzato la loro capacità di accesso al Fondo di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nonché alle garanzie concesse ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 102.

2. Le garanzie di cui ai commi 1 e 1-bis sono rilasciate alle seguenti condizioni:

[...]

1) l'impresa che beneficia della garanzia assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali;

La norma contenuta nel D.L. n. 23/2020 (c.d. "Decreto Liquidità") che condiziona il riconoscimento della garanzia SACE sui finanziamenti richiesti in considerazione dell'emergenza Covid-19 all'impegno assunto dalle imprese beneficiarie a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali è molto generica e di incerta interpretazione.

I dubbi maggiori investono, in particolare, la portata oggettiva della disposizione (quali sono le fattispecie specifiche oggetto dell'obbligo

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Normativa

Finanziamenti SACE

di concludere l'accordo sindacale?) e, soprattutto, le conseguenze concrete per l'impresa beneficiaria nell'ipotesi di violazione dell'impegno assunto a fronte della concessione della garanzia (venir meno della garanzia e/o illegittimità degli atti di gestione posti in essere dal datore di lavoro?).

Quanto al primo aspetto, stando al mero dato letterale (gestione dei "livelli occupazionali"), sembrerebbe che la norma faccia riferimento all'aspetto quantitativo della forza lavoro, riguardando i soli aumenti e diminuzioni del personale, con ciò includendo necessariamente nel novero della fattispecie i licenziamenti collettivi e individuali, con esclusione invece dei trasferimenti d'azienda o di rami che non comportino riduzioni di organico.

Con riferimento al secondo profilo, è opportuno segnalare subito che le Condizioni Generali dettate da SACE per il rilascio della garanzia prevedono espressamente (art. 9.1, lett. iv e v) che, in caso di violazione dell'impegno in discussione, *"il Soggetto Finanziatore procederà a ricalcolare, su indicazione di SACE, l'importo del Corrispettivo Annuale adeguandolo alle condizioni di mercato, con decorrenza dalla data di erogazione del Finanziamento"* e che *"l'eventuale inadempimento dell'impresa Beneficiaria a corrispondere il Corrispettivo Annuale così ricalcolato non determinerà in alcun caso il venir meno della Garanzia SACE"*.

Sembrerebbe, dunque, che l'unica conseguenza per l'impresa in caso di licenziamento individuale e/o collettivo intimato in assenza di un accordo raggiunto in sede sindacale possa essere un incremento, a condizioni di mercato, delle commissioni annue dovute dall'impresa a SACE a fronte della garanzia prestata, con decorrenza dalla data di erogazione del finanziamento (e quindi retroattivamente).

Pertanto, caso di violazione di tale impegno non dovrebbe conseguire alcuna declaratoria di illegittimità dei licenziamenti posti in essere dal datore di lavoro né tantomeno, come tra l'altro espressamente previsto dalle Condizioni Generali SACE, la restituzione immediata del finanziamento ovvero la revoca della garanzia.

In attesa di un intervento chiarificatore sul punto, dato anche l'approssimarsi della scadenza del generale divieto di licenziamento, le imprese che eventualmente riterranno di procedere a licenziamenti individuali o collettivi dovranno quantomeno valutare adeguatamente i costi dell'eventuale incremento, adeguato alle condizioni di mercato, del corrispettivo annuale dovuto dall'impresa beneficiaria a Sace per la garanzia.

2. Giurisprudenza

a. Legittimità

- *Cass. Civ. sez. Lavoro del 01 febbraio 2021, n. 2164*

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Giurisprudenza

- **Legittimita'**
omissione contributiva

(omissione contributiva – azioni esperibili da parte del lavoratore)

Nel caso in esame, in primo grado, la Lavoratrice si rivolgeva direttamente all'INPS per chiedere la regolarizzazione della propria posizione assicurativa in riferimento a versamenti contributivi omessi dal datore di lavoro e non prescritti. La pronuncia del Tribunale vedeva il rigetto della domanda proposta dalla ricorrente, ma la Corte d'Appello, in secondo grado, riformava la sentenza, riconoscendole il diritto all'accredito dei contributi direttamente dall'INPS ai sensi dell'art. 2116 c.c., rigettando invece la domanda dell'INPS di imputare le somme agli eredi del datore di lavoro, deceduto.

Con Ordinanza n. 2164/2021, la Cassazione, accogliendo il ricorso dell'INPS, ha statuito il principio generale tale per cui il diritto alla riparazione della posizione contributiva genera sempre, in primis, l'obbligo per il datore di lavoro di procedere al versamento tardivo dei contributi non prescritti. Ne consegue che la Lavoratrice non sarà legittimata ad agire direttamente contro l'INPS per il versamento dei contributi ma dovrà, al fine di essere ristorata, chiedere al datore di lavoro il risarcimento dei danni ex art. 2116 c.c. ovvero chiedere all'INPS la costituzione della rendita vitalizia ai sensi dell'art. 13 l. 1138/1962.

Si segnala che la stessa Corte di Cassazione, con pronuncia n. 7459/2002, aveva riconosciuto al lavoratore la facoltà di azionare regolarizzazione della posizione assicurativa nei confronti dell'INPS. La pronuncia in esame specifica tuttavia che tale ammissione era stata possibile esclusivamente in ragione del fatto che in quel caso il datore di lavoro aveva comunicato all'INPS l'omissione contributiva ma, a causa dell'inerzia dell'Istituto, non aveva provveduto a riscuotere i contributi dovuti, lasciando che le somme andassero prescritte e privando dunque il lavoratore degli altri strumenti di tutela previsti dalla legge.

*

▼ Giurisprudenza

- **Merito**
obbligatorietà vaccini

b. Merito

- **Tribunale di Belluno, ordinanza 19 marzo 2021**
(obbligatorietà vaccini – conseguenze)

Il Tribunale di Belluno ha respinto il ricorso d'urgenza proposto da alcuni lavoratori operatori di una residenza per anziani che non si erano sottoposti al vaccino, pur essendo a loro disposizione, e per questo erano stati sospesi in ferie (retribuite) dal datore di lavoro.

A sostegno della decisione, il Tribunale ha affermato che, considerato l'impiego dei lavoratori in mansioni a stretto contatto con il pubblico e l'elevato rischio di contagio, l'impresa può e deve adottare misure dirette a tutelarne l'integrità fisica alla stregua dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c., misure tra le quali ora rientrerebbe, ove

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Giurisprudenza

- **Merito**
obbligatorietà vaccini

disponibile, anche il vaccino, “idoneo a tutelare l’integrità fisica degli individui a cui è somministrato, prevenendo l’evoluzione della malattia”.

Il Giudice si pronuncia su un caso nel quale era in discussione la sola legittimità della sospensione in ferie, ritenuta tale perché, nella gestione del diritto alle ferie l’esigenza del datore di lavoro di osservare il disposto di cui all’art. 2087 c.c. prevale sull’eventuale interesse del lavoratore ad usufruire di un diverso periodo di ferie.

Dalla pronuncia in esame si desume che, in concreto, non era stata disposta né una sospensione dei lavoratori senza retribuzione, né un licenziamento.

Tuttavia si discute se il rifiuto del vaccino da parte del lavoratore esposto a contatto con il pubblico legittimerebbe il rifiuto del datore di lavoro, sempre ai sensi dell’art. 2087 c.c., di ricevere la prestazione lavorativa senza obbligo di pagamento della retribuzione...

Il problema si porrà certamente se e quando i lavoratori stessi avranno esaurito il periodo di ferie loro spettante e non si fossero previamente sottoposti al vaccino. In questo caso, il datore di lavoro potrebbe optare per una sospensione non retribuita dei lavoratori, previa valutazione di idoneità oggettiva allo svolgimento delle mansioni da parte del medico competente, nonché previa verifica della possibilità di adibire i lavoratori non vaccinati a mansioni alternative (anche in pejus o in smart-working).

*

▼ Giurisprudenza

- **Merito**
divieto licenziamento dirigenti

➤ **Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021** (Dirigenti - applicabilità divieto licenziamento Covid-19)

Ha destato un certo scalpore la recente sentenza del Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021, est. Conte, nella quale il Giudice ha ritenuto applicabile anche al rapporto dirigenziale il divieto di licenziamento introdotto dall’art. 46 D.L. 19 luglio 2020, n. 18 (c.d. “Cura Italia”) per far fronte alla presente emergenza sanitaria.

Il divieto, come è noto, riguarda sia i licenziamenti collettivi di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, sia i licenziamenti individuali “per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell’articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604”.

La perplessità degli interpreti nasce dal rilievo che la legge n. 604/1966 esclude espressamente dal proprio campo di applicazione la categoria dirigenziale. In materia di licenziamento, infatti, la tutela dei dirigenti, nel regime di libera recedibilità (con preavviso) di cui all’art. 2118 c.c., è affidata alla contrattazione collettiva, la quale impone comunque al datore di lavoro di giustificare il licenziamento, pena l’obbligo di pagare al dirigente un’indennità c.d. “supplementare” quantificata da ciascun CCNL. La nozione di giustificatezza, considerata la posizione apicale del dirigente, il rapporto di stretta collaborazione con l’imprenditore e il conseguente preminente *intuitus personae*, è stata necessariamente interpretata dalla

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Giurisprudenza

- Merito

divieto licenziamento dirigenti

giurisprudenza secondo canoni diversi e meno restrittivi rispetto alla nozione di giustificato motivo (soggettivo o oggettivo) di cui alla legge n. 604/1966, per il che tali nozioni non possono essere sovrapposte neppure parzialmente.

In punto di motivazione della sentenza in commento, tuttavia, il Giudice ha giustificato l'applicazione del divieto di cui all'art. 46 D.L. "Cura Italia" anche ai dirigenti sulla base di un duplice rilievo: da una parte, in forza di una interpretazione teleologica e costituzionalmente orientata, sostenendo che la ratio della norma consista nell'impedire che la situazione pandemica si ripercuota "sistematicamente ed automaticamente" sull'occupazione dei lavoratori, ivi compresi necessariamente (in applicazione del principio di uguaglianza ex art. 3 Cost.) anche i dirigenti, nonché sempre sulla base dell'art. 3 Cost., in forza del quale sarebbe irragionevole estendere applicare il divieto ai soli dirigenti licenziati con licenziamento collettivo e non anche ai dirigenti licenziati con licenziamento individuale; dall'altra, sul rilievo che la norma emergenziale fa espresso riferimento solo al "giustificato motivo oggettivo" di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966, il quale, secondo l'Organo giudicante, condividerebbe la stessa essenza, riferendosi comunque a "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso", della nozione di "giustificatezza oggettiva" richiesta dai contratti collettivi applicabili ai dirigenti.

Sulla base di tale ricostruzione, il licenziamento è stato dichiarato nullo e il dirigente è stato reintegrato.

Ad oggi pare difficile che la tesi sostenuta dal Tribunale di Roma possa trovare seguito.

Innanzitutto, forte è l'argomento contrario basato sull'interpretazione letterale della disposizione, la quale, come si è detto, fa riferimento ai soli licenziamenti per "giustificato motivo oggettivo", ritenuti dalla giurisprudenza di legittimità e di merito radicalmente diversi dai licenziamenti dotati di giustificatezza, ancorché con sfumature "oggettive".

Quanto poi alla pretesa applicazione analogica della norma e al rilievo di incostituzionalità per trattamento dispari dei dirigenti rispetto agli altri lavoratori subordinati, sono numerose le pronunce della Corte Costituzionale, che hanno ritenuto costituzionalmente legittimo il diverso trattamento del licenziamento dei dirigenti rispetto a quello delle altre categorie di lavoratori. La Corte rileva infatti le "significative diversità" delle figure apicali rispetto alle altre qualifiche di cui all'art. 2095 c.c., tali per cui esse "non sono comparabili alle altre categorie dei prestatori di lavoro" (cfr. sentenze Corte Cost. n. 198/2018, n. 228/2001, n. 309/1992 e n. 121/1972 e l'ordinanza n. 404/1992).

Maggiormente condivisibile appare il rilievo di incostituzionalità della norma con riferimento alla disparità di trattamento tra i dirigenti

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Giurisprudenza

- Merito

divieto licenziamento dirigenti

▼ Prassi

D. Interm. 29.2.2019

licenziati a seguito di licenziamento collettivo e quelli licenziati a seguito di licenziamento individuale.

Da ultimo, non si può non rilevare la curiosa circostanza per cui, nel caso di specie, il datore di lavoro, sul quale ricade l'onere probatorio in merito alla giustificatazza del licenziamento, non si era neppure costituito in giudizio, lasciando il campo alla sola difesa del lavoratore.

3. Prassi

➤ Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2019 (Oscillazione tasso medio – Tariffe INAIL)

Il versamento della tariffa INAIL per l'assicurazione dei lavoratori impiegati contro gli infortuni sul lavoro costituisce certamente uno degli obblighi più importanti e gravosi che il datore di lavoro deve periodicamente sostenere.

Consapevole di ciò, il Legislatore, al fine di incentivare comportamenti virtuosi e scelte organizzative che garantiscono una migliore sicurezza dei lavoratori (e disincentivare comportamenti e scelte che invece la mettono a rischio), ha previsto che, al ricorrere di determinate condizioni, la tariffa applicabile al datore di lavoro possa essere automaticamente diminuita, oppure aumentata.

In linea di principio, l'applicabilità della variazione (tecnicamente denominata "oscillazione del tasso medio di tariffa") dipende da un calcolo che mette a confronto l'incidenza degli infortuni verificatisi ai lavoratori del datore di lavoro in un determinato territorio (indicati nella Posizione Assicurativa Territoriale, altrimenti detta "PAT", del datore di lavoro) e in un determinato arco temporale (e, precisamente, nei primi tre anni dell'ultimo quadriennio precedente all'anno di competenza della tariffa) con l'incidenza degli infortuni che, in media, si verificano in quel territorio per i lavoratori che svolgono le stesse lavorazioni. All'esito di tale calcolo si ottiene l'Indice di Sinistrosità Aziendale riproporzionato ("ISA_R").

Se il datore di lavoro ha avuto meno infortuni rispetto alla media (ISA_R negativo) gli sarà applicata una diminuzione della tariffa; diversamente (ISA_R positivo), la tariffa subirà un aumento. I valori percentuali di diminuzione o di aumento sono oggi stabiliti dal D. Interm. 27 febbraio 2019 (di seguito anche solo il "D. Interm. 2019").

Per maggiore chiarezza, si riporta di seguito la formula per la determinazione dell'oscillazione del tasso medio di tariffa, comprensiva di una legenda.

$$ISA_R = (GLE/lavoratori\text{-}anno\text{ del triennio della PAT})/ISM_P$$

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Prassi

D. Interm. 29.2.2019

GLE: Giornate Lavorative Equivalenti. Rappresentano una quantificazione dell'incidenza degli infortuni attraverso il parametro del numero di giornate di lavoro in cui il lavoratore è stato assente/inabile/parzialmente abile a causa dell'infortunio.

Lavoratori-anno del triennio della PAT: rappresentano il numero di lavoratori impiegati nel triennio di riferimento rapportato alla retribuzione.

ISM_P: Indice di Sinistrosità Medio ponderato. Rappresenta la media ponderata delle sinistrosità medie di ogni voce di tariffa della PAT.

Da quanto sopra riportato emerge dunque con evidenza che un aumento del valore delle GLE comporta un aumento direttamente proporzionale del valore ISA_R.

Per tale ragione è utile evidenziare una rilevante novità, rispetto alle previsioni del precedente D.M. 12 dicembre 2000, introdotta dal D. Interm. 2019: ai sensi dell'art. 20, co. 2, di quest'ultimo intervento normativo, infatti, diversamente da quanto accadeva in precedenza, ai fini del calcolo delle GLE l'INAIL non computa gli infortuni per i quali, a seguito dell'azione di surroga dello stesso Ente, sia stata accertata la responsabilità del terzo estraneo al rapporto di lavoro, **indipendentemente dal recupero degli importi presso quest'ultimo**. La norma in commento ha l'evidente finalità di sollevare il datore di lavoro dal rischio che, seppure sia accertata la responsabilità di un terzo estraneo al rapporto di lavoro, nelle more della surroga dell'Ente e del pagamento del terzo, egli sia obbligato a versare la maggiore tariffa.

In proposito, si ricorda che con l'azione di surroga l'INAIL, ai sensi dell'art. 1916 c.c., agisce nei confronti del terzo responsabile dell'infortunio per il recupero degli importi versati dall'Istituto al lavoratore a titolo di indennità assicurativa.

Rispetto alla disciplina qui richiamata, è di preminente interesse evidenziare che l'accertamento di cui all'art. 20 D. Interm. 2019 non è un accertamento giudiziale, **ma un accertamento amministrativo** che si può definire **"interno" all'Ente**, per il che è sufficiente il convincimento dell'Istituto circa la responsabilità del terzo per escludere gli infortuni dal calcolo dell'oscillazione.

L'INAIL deve comunicare il tasso di tariffa applicabile, comprensivo dell'oscillazione, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di competenza (art. 22, co. 2, D. Interm. 2019).

Può accadere che l'INAIL, successivamente a detta comunicazione e nelle more dell'azione di surroga, maturi un diverso convincimento circa la responsabilità del terzo. In tale caso l'Istituto adotta un nuovo provvedimento (che prende il nome di "certificato di variazione") ricalcolando la tariffa dovuta dal datore di lavoro.

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ Prassi

D. Interm. 29.2.2019

Tuttavia, vi è motivo di credere che tale *contrarius actus* possa essere adottato dall'Ente **solo entro il termine di cui all'art. 22, co. 2, D. Interm. 2019**. Come è infatti noto, l'azione amministrativa deve essere rigidamente conformata al rispetto del **principio di legalità**, i cui obbligati corollari consistono nel **principio di certezza del diritto** e nel **principio del legittimo affidamento**. Di conseguenza, l'agire dell'INAIL in materia di determinazione dell'oscillazione deve essere rigidamente conformato a – né si può discostare da – quanto previsto dagli artt. 19 e ss. D. Interm. 27.02.2019 e, pertanto, un eventuale “certificato di variazione” sarebbe valido solo se intervenuto prima del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di competenza.

In ogni caso, poi, si evidenzia che l'eventuale ricalcolo dell'INAIL, costituendo appunto un *contrarius actus*, soggiace alle regole generali dei provvedimenti amministrativi, per il che esso, se peggiorativo per il datore di lavoro, deve obbligatoriamente essere adottato dall'Istituto entro i 18 mesi dal primo provvedimento, ai sensi dell'art. 21-*nonies* L. n. 241/1990.

Da ultimo, con riferimento all'impugnazione del “certificato di variazione”, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 442 c.p.c., la procedibilità del ricorso giudiziale è subordinata al preventivo esperimento del ricorso in via amministrativa.

Il datore di lavoro che voglia contestare il nuovo provvedimento dell'Istituto in punto di calcolo dell'oscillazione deve quindi presentare ricorso, ai sensi dell'art. 27, co. 3, lett. a), D. Interm. 2019, alla Sede dell'INAIL territorialmente competente. Solo in caso di rifiuto o di silenzio dell'amministrazione, il datore di lavoro può impugnare il provvedimento avanti al Tribunale Ordinario, in funzione di Giudice del Lavoro, del luogo in cui ha sede l'ufficio dell'Ente.

▼ Warning

Massimale contributivo



Warning

Il massimale contributivo - l'istituto a cui prestare attenzione in questo periodo!
Art. 2 co. 18 l. 355/1995

L'art. 2, c. 18, secondo periodo, della l. 355/1995, stabilisce che a tutti i lavoratori, privi di anzianità contributiva **precedente al 1° gennaio 1996**, iscritti a forme pensionistiche obbligatorie (o che esercitano l'opzione per il sistema contributivo) è stabilito un massimale annuo della base contributiva e pensionabile. Il massimale contributivo costituisce dunque un limite di valore (rideterminato annualmente, per il 2021



Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

▼ **Warning**

Massimale contributivo

pari ad Euro 103.055,00) oltre il quale non è dovuta contribuzione.

L'INPS ha avviato, già dal dicembre 2020, una densa campagna per recuperare i contributi non versati a causa dell'erronea applicazione del massimale contributivo, per le somme non prescritte (dal 2015).

L'eventuale accertamento di un'omissione di tale tipologia potrebbe avere conseguenze sia sul datore di lavoro sia sul lavoratore, che potrebbe esserne chiamato, a seconda dei casi, a rispondere tanto della quota di contributi a suo carico, quanto del pagamento delle relative sanzioni.

Consigliamo dunque alle Aziende di verificare la posizione contributiva dei propri dipendenti in modo tale da agire in via preventiva e sanare spontaneamente le situazioni di omissione/evasione, con le relative agevolazioni.

Parimenti, consigliamo a tutti i lavoratori di accertarsi che, in sede di assunzione, non abbiano rilasciato dichiarazioni ambigue (o, addirittura, mendaci) in riferimento alla loro anzianità contributiva poiché, in questo caso, si può configurare in capo a loro una responsabilità anche per le sanzioni.

Scorcelli & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax.: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1