

Via A. De Gasperi n° 55
80133 – Napoli

Prot. n° 780/22
Circolare N° 6/2010

Marzo 2010
A tutti i colleghi (*)

INDENNITA' DI TRASFERTA, ORE DI VIAGGIO, TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE: UN INTERPELLO INTERESSANTE MA EMESSE IN DIFETTO DI GIURISDIZIONE E NON CONDIVISIBILE. ORA ATTENDIAMO ANCHE IL PARERE DELLA FONDAZIONE STUDI DEL NOSTRO CONSIGLIO NAZIONALE.

Il Ministero del Lavoro, nello svolgimento delle proprie funzioni "interpretative ed esplicative" di disposizioni normative previste dall'art. 9, comma 1, del D. Lgs. 124/2004, è intervenuto in materia di "trasferta" con tre recentissime risposte ad interpello¹.

Tali autorevoli indicazioni, ad effetto parzialmente immunizzante², ci offrono lo spunto per una disamina di alcune forme di esercizio sia dello *ius variandi* ex art. 2103 c.c., sia del potere direttivo ex art. 2104 c.c. – relativamente al luogo di svolgimento della prestazione – che i datori di lavoro, nostri Assistiti, quotidianamente esercitano e che, sovente, generano problematiche giuslavoristiche e fiscali.

In materia di adempimento delle obbligazioni, già il legislatore del 1942 - a mezzo dell'articolo 1182 c.c. - "suggerisce" di inserire nella convenzione (id. contratto) il luogo nel quale la prestazione deve essere eseguita, provvedendo – in mancanza – alla individuazione dello stesso per talune fattispecie.

In materia di lavoro è stato l'articolo 1 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 152/1997³ a rendere obbligatorio quello che già risultava opportuno. La disposizione normativa in questione, infatti, obbliga il datore di lavoro, sia pubblico sia privato, a fornire – entro 30 giorni dall'assunzione - una serie di informazioni fra le quali l'indicazione del luogo di lavoro del prestatore.

La potestà datoriale modificatrice del luogo della prestazione del lavoratore si estrinseca, prevalentemente, nelle forme della "trasferta" e del "trasferimento". A tali peculiari modus si suole affiancare anche la categoria dei cosiddetti "lavoratori trasfertisti" che, mutatis mutandis, rappresentano un tertium genus.

Premesso che non esiste nel nostro diritto oggettivo una definizione di tali tre species, occorre avere riguardo a ciò che la giurisprudenza ha, in *subiecta materia*, stabilito.

A tale proposito, nonostante la ormai venticinquennale esistenza, è senz'altro ben riassuntiva di quanto finora sostenuto la differenziazione fra "trasferta" e "trasferimento" operata dalla sentenza di Cassazione civile, sezione lavoro, n° 6143 del 06.12.1985.

In tale precedente di legittimità si legge che: "mentre il trasferimento del lavoratore subordinato è costituito dal definitivo mutamento del luogo in cui è normalmente svolta la prestazione lavorativa e rappresenta l'estrinsecazione del potere dell'imprenditore di richiedere - ove sussistano comprovate ragioni, tecniche, organizzative e produttive (art. 2103 c.c.) - che il lavoratore adempia la sua obbligazione in una diversa unità produttiva, alla quale viene quindi assegnato senza previsione di durata e quindi con carattere di stabilità, la trasferta invece implica uno spostamento, non definitivo bensì provvisorio e temporaneo, del luogo della prestazione lavorativa per soddisfare esigenze di

¹ Trattasi degli interpelli 13, 14 e 15 del 2 aprile 2010.

² Infatti, l'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte agli interpelli esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili (art. 9 comma 2 D.Lgs. 124/2004).

³ Il D. Lgs. 152/1997 rappresenta l'attuazione italiana della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o rapporto di lavoro.

carattere contingente e costituisce estrinsecazione del potere di direzione aziendale (art. 2104 c.c.) cui il lavoratore è soggetto".

L'attualità di tale posizione giurisprudenziale è corroborata dalla più recente giurisprudenza di legittimità fra le quali, *ex multis*, possiamo citare la sentenza n° 7350 del 26.03.2010 della Sezione lavoro, nella quale viene ulteriormente ribadito il principio che: "il trasferimento è una modifica di sede di lavoro definitiva, mentre la trasferta è una modifica di sede provvisoria".

Per quanto attiene, infine, la terza ed ultima fattispecie menzionata, la categoria dei "lavoratori trasfertisti", ai quali – sebbene non con un richiamo esplicito – si riferisce l'articolo 51 comma 6 del D.P.R. 917/86 (cosiddetto T.U.I.R), è, ancora una volta, la giurisprudenza di "annata" a fornircene un'esauriente e attuale definizione. Infatti, la sentenza della Cassazione civile, sezione lavoro, n° 818 del 28.01.1987 statuisce che la caratteristica pregnante dei lavoratori *de quo* è rappresentata dalla "sede di lavoro" che, a differenza di quanto previsto per la generalità dei dipendenti, "è rappresentata dal luogo dove di volta in volta il medesimo è chiamato ad espletare la sua attività, sempre che tale modalità della prestazione lavorativa risulti contrattualmente pattuita, non essendo sufficiente il semplice temporaneo e provvisorio spostamento del lavoratore".

O meglio, come precisato nella precedente sentenza di Cassazione civile – sezione lavoro – n° 5648 del 17.09.1986, la predetta categoria di lavoratori ricorre tutte le volte che: "in base alle norme contrattuali e alle concrete vicende del rapporto, risulti che il contratto di lavoro abbia come specifico oggetto lo svolgimento della prestazione lavorativa in luoghi singoli sempre diversi, senza che vi sia una predeterminazione del luogo della prestazione medesima e, quindi, non ricorrano i requisiti spaziali e temporali tipici della trasferta".

In sostanza, trattasi dei lavoratori tenuti a svolgere, per contratto, la loro prestazione lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi.

Sono, *in nuce*, i lavoratori "senza fissa sede di lavoro", quelli che potremmo definire "i lavoratori clochards".

Per effetto di quanto finora evidenziato, emerge che – esclusi i lavoratori trasfertisti nei quali, come detto, manca l'individuazione di una sede di lavoro prestabilita - il potere di variare il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del datore di lavoro è limitato in maniera differenziata a seconda che il lavoratore debba essere inviato in trasferta ovvero essere trasferito.

In quest'ultimo caso, il penultimo alinea dell'art. 2103 c.c. subordina incontrovertibilmente⁴ il trasferimento del lavoratore dipendente da un'unità produttiva ad un'altra al verificarsi di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", il cui onere probatorio grava – in virtù del principio generale contenuto nell'art. 2697 c.c. – sul datore di lavoro.

Le ragioni generatrici possono anche non essere esplicitate nel medesimo atto che dispone il trasferimento del lavoratore, essendo – *ex contrario* – necessario che le stesse siano portate a conoscenza del lavoratore a seguito di eventuale richiesta dello stesso⁵.

Tuttavia, l'insussistenza delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, accertata necessariamente per via giudiziaria⁶, determinerà la inefficacia sopravvenuta del provvedimento con contestuale reinserimento del lavoratore interessato nell'unità produttiva di provenienza⁷.

Un altro limite legale imposto al trasferimento di un lavoratore è quello previsto dall'art. 22 dello Statuto dei lavoratori il quale – pur in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative produttive - subordina *il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna al previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza*".

Nel caso, ex adverso, della trasferta la potestà datoriale non è sottoposta a limiti precisi⁸ e, conseguentemente, il rifiuto immotivato del lavoratore configura una mancanza agli obblighi di fedeltà e diligenza sullo stesso gravanti che potrà essere

⁴ Prevedendo - al successivo ultimo comma - la nullità di eventuali patti contrari.

⁵ Cfr. Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n° 9290 del 15.05.2004.

⁶ Che, attesa l'immediata operatività del provvedimento di trasferimento, non potrà che essere una procedura di urgenza ex art. 700 c.p.c.

⁷ Si veda nota 5.

⁸ Fatti salvi- ovviamente - i casi di illiceità della causa ex art. 1343 c.c.

oggetto di un provvedimento disciplinare, nel rispetto della procedura ex art. 7 della legge 300/70.

Messe, così, in evidenza le caratteristiche precipue delle tre differenti vicende modificative del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, è ora necessario mettere in risalto le principali problematiche giuslavoristiche e fiscali che emergono con frequenza in materia di "trasferta" e che hanno rappresentato l'oggetto degli interPELLI in esame.

I *busillis* attengono a:

- a) esatta qualificazione delle ore di viaggio – durante la trasferta;
- b) il trattamento contributivo e fiscale da riservare alle indennità economiche di trasferta.

In ordine al primo punto, occorre tenere presente che nel concetto di "orario di lavoro", la cui definizione è contenuta nell'articolo 1, comma 2 sub lettera a) del D. Lgs. 66/2003, è compreso "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Il successivo articolo 8 comma 3 esclude (va) espressamente dal computo di orario di lavoro i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923 n° 1955 e di cui all'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923 n. 1956 (id: tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro), prevedendo la non retribuitività dei periodi medesimi.

Il verbo esclude(va) utilizzato – non a caso - al tempo imperfetto deriva dal fatto che le disposizioni menzionate sono state abrogate – con decorrenza dal 15.12.2009 – dall'articolo 1 comma 1 del D. Lgs. 179/2009⁹.

Attualmente, quindi, per effetto del mancato raccordo fra le citate disposizioni normative (art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003 e art. 1 comma 1 del D. Lgs. 179/2009), l'esclusione del tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro (id: tempo di viaggio) dal computo dell'orario di lavoro non è più sancita legalmente.

A colmare questa mancanza di raccordo fra le norme *ut supra*, soccorre – ancora una volta - la giurisprudenza con la sentenza Cassazione civile, sezione lavoro, n° 5701 del 22.03.2004 nella quale è stato stabilito che: "salvo diverse previsioni contrattuali¹⁰, il tempo impiegato giornalmente per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo della trasferta non può considerarsi come impiegato nell'esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte dell'orario di lavoro effettivo, e non si somma quindi al normale orario di lavoro, così da essere qualificato come lavoro straordinario, tanto più che la indennità di trasferta è in parte diretta a compensare il disagio psicofisico e materiale dato dalla faticosità degli spostamenti suindicati".

Tuttavia, ad eccezione del rinvio alla contrattazione collettiva di riferimento, la sentenza in esame non esclude *tout court* il tempo di viaggio dall'orario di lavoro ma ne subordina l'inclusione al concetto di funzionalità.

Infatti, in altro punto della medesima sentenza si legge che: "il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria - e va quindi sommato al normale orario di lavoro come straordinario - allorché sia funzionale rispetto alla prestazione; in particolare, sussiste il carattere di funzionalità nel caso in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta inviato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa".

Le summenzionate interpretazioni giurisprudenziali possono ritenersi consolidate atteso che risultano essere state confermate anche dalla successiva sentenza di Cassazione civile, sezione lavoro, n° 5496 del 14.03.2006.

In sostanza, quindi, laddove il tempo di viaggio – durante la trasferta - sia eterodiretto¹¹, esso, salvo diversa previsione contrattuale, sarà considerato orario di lavoro a tutti gli effetti con la conseguenza che, in caso di superamento del limite settimanale

⁹ Infatti, il decreto legislativo 179 è stato emanato in attuazione della legge delega 246/2005 – articolo 14 commi 14, 14-bis e 14-ter - con la finalità di procedere ad uno svecchiamento delle disposizioni legislative antecedenti al 1970 non oggetto di espressa abrogazione. La mancata inclusione dei regi decreti 1955 e 1956 del 10.09.1923 nell'allegato 1 al predetto decreto delegato ne ha determinato la caducazione.

¹⁰ Ad esempio l'articolo 7 – sezione quarta - del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti stipulato il 20 gennaio 2008 prevede espressamente che al lavoratore comandato in trasferta, ad eccezione del personale direttivo, spetti un compenso per il tempo di viaggio.

¹¹ Ovviamente dal datore di lavoro.

delle 40 ore¹², dovrà essere retribuito con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, ovvero secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Questo in sintesi il contenuto degli interpelli 13 e 15, anche se il Ministero glissa in ordine al mancato raccordo legislativo fra il contenuto dell'articolo 8 comma 3 del D. Lgs. 66/2003 e l'articolo 1 comma 1 del D.Lgs. 179/2009.

In ordine, invece, al secondo punto di criticità – afferente il trattamento fiscale dell'indennità di trasferta – oggetto dell'interpello n° 14, si deve porre in evidenza che il Ministero approda, a nostro sommosso avviso, ad una conclusione non condivisibile.

Va premesso, infatti, che l'effettuazione di una trasferta da parte di un lavoratore determina il sorgere in capo allo stesso di due distinte situazioni, di cui una - avente natura retributiva - connessa al disagio psico-fisico e materiale derivante dallo spostamento rispetto alla normale sede di lavoro e l'altra - avente natura meramente risarcitoria - relativa alle maggiori spese connesse alle diverse modalità con le quali deve svolgersi la prestazione di lavoro¹³.

A fronte di tali situazioni il lavoratore comandato in trasferta deve percepire un'indennità economica che, in assenza di una specifica imputazione, ha *natura composita o mista, assolvendo sia ad una funzione risarcitoria (compensativa delle maggiori spese), sia ad una funzione retributiva (compensativa del maggior disagio psico-fisico)*.

L'entità di tale indennità è stabilita dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, applicabile al rapporto di lavoro subordinato.

Da un punto di vista contributivo e fiscale¹⁴, le indennità percepite per le trasferte fuori dal territorio comunale (sede di lavoro) concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente ex art. 51 comma 5 del T.U.I.R – in base a quanto di seguito riportato:

FATTISPECIE	TRASFERTA NAZIONALE	TRASFERTA ALL'ESTERO
Nessun rimborso per spese di vitto e alloggio	eccedenza rispetto a €/giorno 46,48	eccedenza rispetto a €/giorno 77,47
Rimborso o fornitura di spese di vitto <u>o</u> alloggio	eccedenza rispetto a €/giorno 30,99	eccedenza rispetto a €/giorno 51,65
Rimborso o fornitura di spese di vitto <u>e</u> alloggio	eccedenza rispetto a €/giorno 15,49	eccedenza rispetto a €/giorno 25,82

Le spese di viaggio e di trasporto, sempreché riferibili a trasferte al di fuori del territorio comunale ovvero per le sole spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, sono sempre escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

In caso di rimborso analitico (rectius: a piè di lista) delle spese per trasferta non concorrono a formare il reddito dipendente, oltre ai rimborsi documentati delle spese di vitto e alloggio, anche i rimborsi di altre spese, seppur non documentate, fino a concorrenza di €/giorno 15,49 se in Italia ed €/giorno 25,82 se all'estero.

Per completezza di informazioni, si precisa che il regime previdenziale e fiscale da applicare alle somme erogate ai "lavoratori trasfertisti" a titolo di indennità e/o di maggiorazioni retributive concesse a fronte dell'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre diversi e variabili, mansioni concordate per contratto, concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente per il 50% del loro ammontare e non sono previsti limiti massimi¹⁵.

Avviene, talvolta, che le parti del rapporto concordino, direttamente (accordi individuali) ovvero in sede di contrattazione di secondo livello, delle indennità di trasferta superiori alla previsione derivante dall'applicazione della disciplina collettiva di primo livello.

Come trattare a livello previdenziale e fiscale tali importi? Ecco, a fronte dell'interpello in commento, come la pensa il Ministero del Lavoro.

¹² Articolo 3 del D. Lgs. 66/2003.

¹³ Cfr. Corte d'Appello di Milano del 1 agosto 2006.

¹⁴ Il decreto legislativo 314 del 1997, in materia di armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente, ha previsto – all'articolo 6 – che costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui alla normativa fiscale (TUIR).

¹⁵ Cfr. articolo 51 comma 6 del T.U.I.R.

Tale deroga *in melius*, purché contenuta nei limiti predetti di cui all'articolo 51 comma 5 del T.U.I.R., secondo l'interpretazione del Ministero del Lavoro di cui all'interpello n° 14 dello scorso 2 aprile, è soggetta ad un trattamento previdenziale e fiscale differente a seconda che derivi da un accordo collettivo con le rappresentanza sindacali aziendali ovvero sia il frutto di un accordo diretto fra le parti del rapporto di lavoro. Nel primo caso (id:accordo collettivo), ferma restando la osservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3 commi 1 e 2 del D.L. 318/96 convertito nella legge 402/96¹⁶, le ulteriori somme corrisposte godrebbero del regime di esenzione, purché contenute nei limiti anzidetti.

Laddove, invece, i maggiori importi fossero frutto di accordi *inter partes* la differenza rispetto alla previsione del contratto collettivo di primo livello, anche se contenuta nei limiti del T.U.I.R., dovrebbe essere considerata come "superminimo individuale" e, in quanto tale, essere assoggettata completamente a prelievo contributivo e fiscale.

La soluzione prospettata dal Ministero non è condivisibile per almeno due ordini di motivi: il primo di carattere pratico, il secondo di carattere giuridico.

Quanto alle motivazioni di carattere pratico, bisogna tener presente che la maggior parte delle imprese costituenti il tessuto imprenditoriale della nostra Nazione è rappresentata da piccole imprese non sindacalizzate e che esistono alcuni contratti collettivi nazionali che prevedono delle indennità per trasferta intera (comprensiva di pasto meridiano e serale nonché del pernottamento) assolutamente insufficienti a garantire il mero ristoro delle spese di missione¹⁷.

In tali casi, è assurdo ipotizzare che la deroga alla contrattazione collettiva nazionale formalizzata dalle parti direttamente e avente la finalità esclusiva di garantire il solo ristoro delle spese di trasferta debba – *ex adverso* – tramutarsi in un maggior costo per l'azienda e per il lavoratore, a seguito dell'assoggettamento a contributi e prelievo fiscale del maggior valore corrisposto rispetto alla previsione contrattuale.

Tale pernicioso meccanismo potrebbe addirittura condurre ad un'involuzione del processo di sviluppo aziendale con rilevanti conseguenze sul piano sociale.

Ma la cosa grave, e qui, per davvero attendiamo con ansia il pregevole pensiero della Fondazione Studi del nostro Consiglio Nazionale, è che la diversità della fonte che stabilisce (e qui il nomen juris conta!!!!) l'importo dell'indennità (id: CCNL, Accordo Collettivo e Contratto Individuale) non può prevaricare un limite stabilito da legge dello Stato avente, peraltro, finalità di armonizzare le basi imponibili ai fini previdenziali e fiscali.

Quel limite, pertanto, è valido erga omnes (id: nei confronti di qualsivoglia fonte che stabilisca l'importo dell'indennità di trasferta!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!).

Solo tutto ciò che eccede tale limite può essere considerato imponibile previdenziale e fiscale a prescindere se l'importo dell'indennità abbia origine da un CCNL, Accordo di secondo livello ovvero contratto individuale.

E' erroneo definire come "superminimo individuale" quella parte di indennità di trasferta convenuta in contratto individuale e, quindi, superiore all'indennità prevista dal CCNL od accordo collettivo: **NON SI TRATTA DI RETRIBUZIONE!!!!**

Ma bastava, volendo, anche riferirsi al concetto di retribuzione imponibile ex art. 1, comma 1, della legge 389/89 con le modifiche di cui al Decreto Legislativo 314/97 ed arguendo che la retribuzione imponibile è equivalente al reddito di lavoro dipendente) si sarebbe risolto nel modo giusto questo busillis.

Non concorrono, infatti, a formare il reddito di lavoro dipendente le indennità di trasferta entro il limite stabilito dalla legge (id: legge 314/97).

L'importo erogato a titolo di indennità di trasferta, qualunque sia la fonte di sua determinazione, non è reddito di lavoro dipendente e, quindi, non è soggetto a tassazione ed a contribuzione previdenziale, se rientra nei limiti previsti dalla legge!!!!!!!!!!!!

Nel recente atto di rinvio alle Camere del Collegato Lavoro ad opera del Presidente della Repubblica ai sensi dell'art. 74 della Costituzione si legge che occorre un maggior raccordo

¹⁶ La disposizione in esame prevede che l'accordo collettivo derogatorio sia depositato – entro 30 giorni dalla stipula – presso la D.P.L. competente e gli Istituti previdenziali.

¹⁷ Contratto collettivo metalmeccanici – si veda nota 10.

fra Legge, Contratto Collettivo e Contratto Individuale. La prevalenza, come è ovvio che sia, deve essere della Legge.

Nell'interpello in commento, ex adverso, pur in presenza di una indennità di trasferta nei limiti degli importi stabiliti dalla legge, si considera reddito di lavoro dipendente (e quindi soggetto ad Irpef ed a contribuzione) quella parte di indennità pattuita in contratto individuale che sia superiore a quella stabilita dal CCNL o da Accordi Collettivi.

Ergo, l'interpello si è dimostrato "fonte per una tassazione non prevista da legge dello stato, anzi, addirittura, contrario alla legge dello stato" e, *pertanto, in piena violazione dell'art. 23 della Costituzione in base al quale "Nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge"*.

In effetti, in base alla soluzione di interpello, **solo ciò che il CCNL e gli Accordi Collettivi definiscono "indennità di trasferta" rimane tale ed è soggetto alla limitazione prevista dalla Legge per la tassabilità e per l'imposizione contributiva. Tutto ciò che eccede quella determinazione, ancorchè entro i limiti previsti dall'esenzione di Legge, diviene retribuzione!! Viene sancita, quindi, la sacralità del CCNL laddove questo è sottoposto alla Legge.**

Occorre, infine, chiedersi come può un interpello in materia di lavoro, che è e resta solo un autorevole parere, derogare una disposizione normativa di natura fiscale (non soggetta a referendum ovvero ad interpretazione con efficacia retroattiva) che stabilisce dei limiti legali – non derivanti certamente da nessun accordo collettivo né individuale?

La risposta, che pronunciamo *absit iniuria verbis* e con immenso rispetto, ce la fornisce l'artista greco *Apelle di Coo* con la sua celebre frase: *"Sutor, né ultra crepidam"* che, per la *fattispecie trattata*, è *equivalente alla legittimazione interpretativa per materia.*

Ordine Provinciale
Consulenti del Lavoro di Napoli
il Presidente
F.to Dott. Edmondo Duraccio

A.N.C.L. U.P. NAPOLI
il Presidente
F.to Rag. Maurizio Buonocore

A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
il Coordinatore
F.to Dott. Vincenzo Balzano

A.N.C.L. U. P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
Il Responsabile della Divisione "Lavoro"
F.to Dott. Francesco Capaccio

(*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO, PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE. DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI