



# AREA FISCO

# SOMMARIO

3

» BONUS PUBBLICITÀ: PROROGATA AL 1° OTTOBRE 2021 L'APERTURA DELLE PRENOTAZIONI

5

» CREDITO DI IMPOSTA PER LE SPESE SOSTENUTE NEL 2021 PER LA SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI E PER L'ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE E LE SPESE PER LA SOMMINISTRAZIONE DI TAMPONI PER COVID 19

6

» FATTURAZIONE ELETTRONICA ITALIA – SAN MARINO: NUOVE REGOLE DAL 1° OTTOBRE 2021

# AREA LEGAL

8

» CORTE DI CASSAZIONE: I RECESSI PER MOTIVO OGGETTIVO CONCLUSI NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA DI CUI ALL'ART. 7 DELLA L. 604/1966 NON RILEVANO AI FINI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

9

» IL RIFIUTO DEL PERSONALE DI SOTTOPORSI ALLA VACCINAZIONE ANTI COVID-19 NE LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE? LE RECENTISSIME CONSIDERAZIONI DELLA GIURISPRUDENZA DI MERITO

11

» MODELLO ORGANIZZATIVO 231, LE NUOVE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

# AREA LAVORO

13

» GREEN PASS. LE NOVITÀ PER SCUOLE, UNIVERSITÀ, RSA: ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO

15

» SCHEDA COMPARATIVA CCNL INDUSTRIA, PICCOLA INDUSTRIA E ARTIGIANATO

17

» IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NELLA RIPRESA POST PANDEMIA

# BONUS PUBBLICITÀ: PROROGATA AL 1° OTTOBRE 2021 L'APERTURA DELLE PRENOTAZIONI

Come disposto dall'art. 57-bis del Decreto Legge n. 50/2017, è stato previsto il riconoscimento di un credito d'imposta per gli investimenti pubblicitari (c.d. Bonus Pubblicità) su stampa, radio e tv. Tuttavia, a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19, il Legislatore ha stato introdotto un "regime derogatorio" per il periodo d'imposta 2020, così come previsto dall'art. 98, comma 1 del Decreto Legge n. 18/2020 e art. 186, comma 1 del Decreto Legge 34/2020. Sostanzialmente il "regime derogatorio" riguarda esplicitamente due elementi:

- » la base di calcolo del credito d'imposta, pari al valore dell'intero investimento pubblicitario programmato ed effettuato nell'anno di riferimento dell'agevolazione;
- » la percentuale del credito riconosciuto, pari al 50% dell'investimento effettuato.

Ai sensi dell'art. 67, comma 10, del Decreto Legge n. 73/2021 è stata prevista **una proroga del "regime derogatorio" anche per il periodo d'imposta 2021 e 2022. Anche per entrambe le annualità il credito d'imposta è calcolato nella misura unica del 50% del valore degli investimenti pubblicitari effettuati**, e non sul solo incremento rispetto all'investimento effettuato nell'anno precedente.

## SOGGETTI BENEFICIARI

Il credito d'imposta è riconosciuto:

- » alle imprese;
- » ai lavoratori autonomi;
- » agli enti non commerciali.

## AMBITO SOGGETTIVO

Sono oggetto dell'agevolazione gli investimenti in campagne pubblicitarie effettuati sulla stampa quotidiana e periodica, anche online. A seguito della proroga, il Legislatore ha ampliato anche la tipologia di spese ammissibili, quali investimenti pubblicitari effettuati sulle emittenti televisive e radiofoniche locali e nazionali, analogiche o digitali, non partecipate dallo Stato.

## SPESE ESCLUSE

Sono escluse dal bonus pubblicità, le spese sostenute per:

- » l'acquisto di spazi nell'ambito della programmazione o dei palinsesti editoriali per pubblicizzare o promuovere televendite di beni e servizi di qualunque tipologia;
- » per la trasmissione o per l'acquisto di spot radio e televisivi di inserzioni o spazi promozionali relativi a servizi di pronostici, giochi o scommesse con vincite di denaro, di messaggeria vocale o chat-line con servizi a sovrapprezzo;
- » grafica pubblicitaria su cartelloni fisici, volantini cartacei periodici, pubblicità su cartellonistica, pubblicità su vetture o apparecchiature, pubblicità mediante affissioni e display, pubblicità

su schermi di sale cinematografiche, pubblicità tramite social o piattaforme online, banner pubblicitari su portali online.

## AMBITO TEMPORALE

Le spese si considerano sostenute secondo l'art. 109 del TUIR, in base al quale «i corrispettivi delle prestazioni di servizi si considerano conseguiti e le spese di acquisizione dei servizi si considerano sostenute, alla data in cui le prestazioni stesse sono ultimate». Non rileva quindi il momento in cui viene emessa la fattura o viene effettuato il pagamento. Il pagamento può essere effettuato con qualsiasi mezzo. Ad ogni modo, l'effettivo sostenimento della spesa deve risultare da apposita attestazione rilasciata:

- » dai soggetti di cui all'art. 35 comma 1 lett. a) e 3 del Decreto Legislativo n. 241/1997, legittimati a rilasciare il visto di conformità;
- » ovvero dai soggetti che esercitano la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis c.c.

## MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE

La Comunicazione e la dichiarazione sostitutiva devono essere presentate, direttamente o tramite intermediario, al Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate. Per poter beneficiare del credito d'imposta è necessario presentare la:

- » comunicazione per l'accesso al credito;
- » dichiarazione sostitutiva relativa agli investimenti temporali.

**Il termine di invio della comunicazione telematica** per l'accesso al bonus pubblicità, per gli investimenti effettuati o da effettuare nel 2021, **è spostata nel periodo dal 1° al 31 ottobre 2021**, anziché dal 1° al 30 settembre 2021. Lo ha reso noto il Dipartimento per l'informazione e l'editoria con un avviso pubblicato sul proprio sito il 31 agosto 2021. La proroga, spiega il Dipartimento, si è resa necessaria a causa degli interventi di aggiornamento della piattaforma telematica dell'Agenzia delle Entrate a seguito delle modifiche alla disciplina del credito d'imposta introdotte dal Decreto Sostegni Bis. Per consentire, quindi, di adeguare la piattaforma telematica che gestisce le prenotazioni alle nuove prescrizioni previste dal "Ristori bis" si rende necessario l'ulteriore slittamento della finestra temporale per la presentazione delle richieste. Ricordiamo, infatti, che il periodo originario previsto è quello che va dal 1° al 31 marzo di ciascun anno e che, invece, resta invariato il termine di presentazione della dichiarazione sostitutiva relativa agli investimenti effettuati che va dal 1° gennaio al 31 gennaio dell'anno successivo a quello di effettuazione delle spese pubblicitarie.

## UTILIZZO DEL CREDITO D'IMPOSTA

Si fa presente che è possibile utilizzare il credito esclusivamente in compensazione tramite modello F24 da presentarsi esclusivamente tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate ed a partire dal quinto giorno lavorativo successivo alla pubblicazione del provvedimento che comunica l'ammontare spettante.

*a cura di Mattia Giannini*

# CREDITO DI IMPOSTA PER LE SPESE SOSTENUTE NEL 2021 PER LA SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI E PER L'ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE E LE SPESE PER LA SOMMINISTRAZIONE DI TAMPONI PER COVID 19

Con Provvedimento del 15 luglio, l'Agenzia delle Entrate ha definito i criteri e le modalità di applicazione e fruizione del credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto dei dispositivi di protezione, previsto dal Decreto Sostegni bis per l'anno 2021. È riconosciuto, infatti, un credito d'imposta per le spese sostenute nei mesi di giugno, luglio e agosto di questo anno per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi volti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per COVID-19.

## REQUISITI PER ACCEDERE AL CREDITO DI IMPOSTA

Essere soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, enti non commerciali, enti del Terzo settore, enti religiosi civilmente riconosciuti, strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale, che hanno sostenuto nei mesi di giugno, luglio e agosto 2021 le seguenti spese:

- » per la sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività;
- » per la somministrazione di tamponi ai soggetti impegnati in tali attività;
- » per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione, conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- » per l'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
- » per l'acquisto di dispositivi di sicurezza quali termometri, termoscanter, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, incluse spese di installazione;
- » per l'acquisto di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, incluse spese di installazione.

## INVIO DELL'ISTANZA

L'istanza per accedere al credito di imposta potrà essere inviata, tramite i canali telematici presenti nell'Area Riservata dell'Agenzia delle Entrate, direttamente dal beneficiario, o tramite un intermediario, nel periodo dal 4 ottobre al 4 novembre 2021. Nello stesso periodo è possibile presentare:

- » nuova comunicazione sostitutiva
- » rinuncia al credito d'imposta

## AMMONTARE DEL CREDITO DI IMPOSTA RICONOSCIUTO

Importo pari al 30% delle spese sostenute nei mesi di giugno, luglio e agosto 2021. L'importo richiesto non può eccedere il limite di € 60.000. In caso di superamento del limite plafond previsto per l'anno 2021, pari a € 200 milioni, l'Agenzia delle Entrate provvederà a determinare la nuova

quota percentuale dei crediti effettivamente fruibili in rapporto alle risorse disponibili.

## MODALITÀ DI UTILIZZO DEL CREDITO

Il credito di imposta potrà essere utilizzato:

- » nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa
- » in compensazione tramite modello F24 presentato tramite i canali telematici dell'Agenzia delle Entrate.

*a cura di Caterina Francomano*

## FATTURAZIONE ELETTRONICA ITALIA - SAN MARINO: NUOVE REGOLE DAL 1° OTTOBRE 2021

Il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 21 giugno 2021, pubblicato in G.U. n. 168 del 15 luglio 2021, stabilisce le regole applicative in materia di fatturazione elettronica nelle operazioni tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di San Marino. Le novità in oggetto entrano in vigore **con decorrenza 1° ottobre 2021 con riguardo alle cessioni di beni**; è tuttavia previsto **un periodo transitorio fino dal 1° ottobre 2021 al 30 giugno 2022** nel corso del quale la fattura **potrà comunque essere emessa e ricevuta in formato elettronico o in formato cartaceo**. Con decorrenza dal 1° luglio 2022, salvi gli esoneri previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 12 del DL 34/2019 e art. 2 comma 2 del DM 21 giugno 2021, **non potrà più essere utilizzato il formato cartaceo**. In data 5 agosto 2021 l'Agenzia delle Entrate ha pubblicato il provvedimento n. 211273, contenente le regole tecniche per la predisposizione, trasmissione e ricezione delle fatture elettroniche relative a cessioni di beni effettuate tra soggetti residenti, stabiliti o identificati nel territorio dello Stato e soggetti residenti nella Repubblica di San Marino.

## CESSIONE DI BENI

Le nuove regole si applicano alle cessioni effettuate da soggetti residenti, stabiliti o identificati in Italia mediante trasporto o consegna dei beni nel territorio di San Marino e ai servizi connessi, nei confronti di operatori economici sanmarinesi ivi identificati (operazioni non imponibili ai sensi degli artt. 8 e 9 del DPR 633/72).

### 1. CESSIONE DI BENI VERSO SAN MARINO

Le cessioni di beni spediti o trasportati nella Repubblica di San Marino effettuate da soggetti passivi residenti, stabiliti o identificati in Italia nei confronti di operatori economici sanmarinesi ivi identificati (e i servizi connessi), sono trasmesse dal Sistema di Interscambio all'ufficio tributario di San Marino, il quale:

- » effettua i controlli circa il regolare assolvimento dell'imposta sull'importazione;
- » convalida la regolarità della fattura e comunica l'esito del controllo all'Agenzia delle Entrate italiana mediante apposito canale telematico.

**Se entro i quattro mesi successivi all'emissione della fattura**, l'ufficio tributario sanmarinese non ne convalida la regolarità, il soggetto passivo italiano, **nei successivi trenta giorni, deve**



**emettere una nota di variazione in aumento, senza alcun addebito di sanzioni o interessi. Le operazioni in oggetto beneficiano, infatti, della non imponibilità solo nel caso in cui l'ufficio sanmarinese abbia convalidato la regolarità del documento.**

## **2. ACQUISTO DI BENI DA SAN MARINO**

Le fatture elettroniche relative alle cessioni di beni effettuate da operatori sanmarinesi mediante trasporto o spedizione nel territorio dello Stato italiano sono trasmesse dall'ufficio tributario di San Marino al Sistema di Interscambio, che le recapita al cessionario nazionale. Quest'ultimo prende visione delle fatture elettroniche ricevute mediante apposito canale telematico messo a disposizione dall'Agenzia delle entrate. In particolare, gli adempimenti variano a seconda che la fattura di acquisto indichi o meno l'addebito dell'IVA:

**Fatture con addebito IVA:** l'IVA è versata dal cedente sanmarinese all'ufficio tributario di San Marino che, a sua volta, entro quindici giorni, riversa tali somme all'Agenzia delle Entrate, trasmettendo altresì l'elenco riepilogativo delle fatture corrispondenti a tali versamenti per i relativi controlli. L'Agenzia delle entrate verifica, nei successivi quindici giorni, la corrispondenza fra i versamenti ricevuti e i dati delle fatture contenuti negli elenchi, chiedendo all'ufficio sanmarinese l'eventuale integrazione degli stessi o restituendo a quest'ultimo le somme eccedenti. L'esito positivo del controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate **è poi comunicato al cessionario italiano, che, da tale momento, potrà esercitare il diritto alla detrazione dell'imposta;**

**Fatture senza addebito IVA:** in questo caso è onere del cessionario italiano procedere con l'assolvimento dell'imposta a debito, **integrando il documento ricevuto** dal Sistema di Interscambio ai sensi dell'art. 17 co. 2 del DPR 633/72.

## **PRESTAZIONE DI SERVIZI**

Il Provvedimento n. 211273 dell'Agenzia delle entrate estende la facoltà di emettere fattura elettronica mediante Sdl anche in relazione alle prestazioni di servizi effettuate da soggetti passivi italiani nei confronti di operatori economici che abbiano comunicato il proprio numero di identificazione attribuito dalla Repubblica di San Marino.

## **ULTERIORI DISPOSIZIONI**

Il Decreto del 21.6.2021 racchiude anche altre disposizioni, come di seguito sintetizzate:

- » le cessioni di beni effettuate nei confronti di consumatori finali sanmarinesi sono soggette a IVA;
- » le cessioni a titolo oneroso di mezzi di trasporto nuovi sono soggette a IVA nel Paese di destinazione;
- » le vendite di beni (diversi dai mezzi di trasporto nuovi di cui al punto precedente), spediti o trasportati dal fornitore o per suo conto, anche quando il fornitore interviene indirettamente nel trasporto o nella spedizione dei beni, a partire da uno Stato diverso da quello di arrivo della spedizione o del trasporto a destinazione di acquirenti che non agiscono nell'esercizio di imprese, arti e professioni, scontano l'imposta nel Paese di destinazione, quando il cedente nel corso dell'anno solare precedente ha posto in essere vendite a distanza nei confronti di soggetti dell'altro Stato per un ammontare complessivo superiore a 28.000 euro e sempreché tale limite non sia stato superato nell'anno in corso. Al di sotto di tale soglia, tuttavia, il cedente può optare per l'applicazione dell'imposta nel Paese di destinazione dei beni.

*a cura di Amela Dzafic*

## CORTE DI CASSAZIONE: I RECESSI PER MOTIVO OGGETTIVO CONCLUSI NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA DI CUI ALL'ART. 7 DELLA L. 604/1966 NON RILEVANO AI FINI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

*Viene così ribaltato il recente orientamento: le risoluzioni consensuali adottate all'esito della procedura di cui all'art. 7 L. n. 604/1966 non si conteggiano nel numero complessivo che prevede l'obbligo di procedura per licenziamento collettivo.*

Con la sentenza n. **15118** del **31 maggio 2021**, la Corte di Cassazione afferma che la procedura conciliativa effettuata dinanzi all'Ispettorato del Lavoro di cui all'**articolo 7 della Legge n. 604/1966**, non deve considerarsi licenziamento e come tale **l'eventuale accordo conciliativo non deve essere incluso nel calcolo del limite dei cinque recessi nell'arco di 120 giorni**, al fine della sussistenza dell'obbligo di attivare la relativa procedura di licenziamento collettivo.

### LA VICENDA

La lavoratrice, soggetta all'art. 7 della L. n. 604/66, impugnava il licenziamento irrogato per pretese ragioni oggettive consistenti nella necessità di ridurre i costi fissi e nella contrazione del valore della produzione.

La dipendente, oltre a contestare le pretese ragioni oggettive addotte dalla società, affermava che nei precedenti 120 giorni si erano verificate molte altre risoluzioni consensuali e licenziamenti e che dunque sarebbe stato necessario attivare la procedura di licenziamento collettivo.

La società datrice di lavoro, costituendosi in giudizio, negava che nei mesi precedenti vi fossero stati licenziamenti, affermando invece che alcuni lavoratori avevano risolto consensualmente il loro rapporto di lavoro nell'ambito della procedura ex art. 7 L. n. 604/1966, non potendo dunque quest'ultima essere equiparata a licenziamento. Il Tribunale di Udine rigettava tutte le domande proposte dalla ricorrente, mentre la Corte d'Appello di Trieste riconosceva la natura collettiva del licenziamento, accertando conseguentemente l'illegittima omissione della procedura prevista dall'art. 24, co.1 quinquies L. 23 luglio 1991, n. 223.

### LA SENTENZA

La società datrice di lavoro, quindi, adiva la Suprema Corte che accoglieva il ricorso ribaltando quanto disposto dalla Corte d'Appello.

Per i Giudici di Piazza Cavour, l'espressione "intenda licenziare" contenuta nel testo della L. n. 223/1991 è una chiara manifestazione della volontà di recesso. Diversamente, l'espressione "deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo" prevista dall'art. 7 della L. n. 604 del 15 luglio 1966, è imposta al solo fine di intraprendere la procedura di conciliazione dinanzi all'ITL, e non può quindi ritenersi di per sé un licenziamento.

Secondo la Corte, nella **nozione di "licenziamento"** di cui alla Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (relativo al riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), deve rientrare anche l'ipotesi in cui un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche se su richiesta dello stesso lavoratore. Ne consegue che, nel **numero minimo di cinque licenziamenti** (sufficiente ad integrare la fattispecie del licenziamento collettivo) **non possono includersi ulteriori differenti ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, sebbene riconducibili all'iniziativa del datore di lavoro**



(Cass. n.15401/20, Cass. n. 1334/07). Su tali presupposti, la Suprema Corte accoglieva il ricorso della società e cassava con rinvio ad altro giudice per l'ulteriore esame della controversia.

## CONCLUSIONI

Con questa pronuncia, **la Suprema Corte si è così discostata dal precedente orientamento** espresso meno di un anno fa. Si ricorda, infatti, come **l'ordinanza n. 15401 del 20 luglio 2020** aveva dichiarato che nel numero minimo di cinque licenziamenti - in presenza dei quali, in base all'art. 4 della Legge n. 223/1991, deve essere attivata la procedura collettiva sindacale - ricadevano anche le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, seppur originate dalla mancata accettazione di un trasferimento. Pertanto, con il provvedimento del 31 maggio 2021 si è giunti ad una conclusione diametralmente opposta rispetto alla suddetta ordinanza. Infine, appare evidente il contrasto di tale ultimo orientamento con quanto disposto dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con Circolare n. 3 del 16 gennaio 2013**, secondo la quale *"Nel caso in cui la direzione territoriale del lavoro si accorga che il datore ha chiesto più di 4 tentativi di conciliazione per i medesimi motivi deve ritenere non ammissibile la procedura invitando il datore di lavoro ad attivare quella di riduzione collettiva di personale prevista dalla legge n. 223/1991"*.

a cura di  **NEXUM LEGAL**  
Alberto Martelli

## IL RIFIUTO DEL PERSONALE DI SOTTOPORSI ALLA VACCINAZIONE ANTI COVID-19 NE LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE? LE RECENTISSIME CONSIDERAZIONI DELLA GIURISPRUDENZA DI MERITO

Con una recentissima ordinanza del 23 luglio scorso, il Tribunale di Modena si è pronunciato sull'attualissimo tema delle misure che il datore di lavoro può legittimamente adottare a fronte del rifiuto opposto dai propri dipendenti all'effettuazione della vaccinazione anti COVID-19. Come noto, dopo mesi di serrato dibattito il legislatore ha infine introdotto, con il Decreto Legge n. 44/2021, l'obbligo vaccinale per i soli lavoratori esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse pubblico, individuandone l'assolvimento quale *"requisito essenziale"* affinché tali professionisti possano svolgere la propria attività e prevedendone, in caso di perdurante rifiuto non giustificato da condizioni mediche ostative, la possibile sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in esito ad un articolato procedimento che coinvolge le ASL. Sebbene la fattispecie esaminata nell'ordinanza, come si vedrà, si iscriva proprio nell'ambito di applicazione di tali norme, la circostanza che all'epoca dei fatti di causa esse non fossero state ancora emanate ha portato il Tribunale a trarre analogia soluzione muovendo dai principi giuridici generali che regolano il rapporto di lavoro subordinato, con argomentazioni forse suscettibili di essere estese anche oltre il settore delle prestazioni sanitarie. La questione portata all'attenzione dei giudici emiliani, in sede di reclamo nei confronti di un provvedimento cautelare, verteva sulla legittimità del provvedimento col quale il datore di lavoro aveva disposto la sospensione cautelativa dal servizio e dalla retribuzione delle ricorrenti, fisioterapiste presso una struttura residenziale per anziani, a fronte del loro rifiuto - non determinato da particolari condizioni di salute - di sottoporsi alla vaccinazione contro il COVID-19 e dell'impossibilità di affidare alle medesime mansioni che non prevedessero contatti con l'utenza. In giudizio, le lavoratrici lamentavano tra l'altro di essere state sospese nonostante utilizzassero regolarmente,

nell'esercizio dell'attività lavorativa, i D.P.I. forniti dal datore di lavoro, e rappresentavano di non aver ricevuto riscontro alle richieste, formulate all'esito di apposite riunioni informative organizzate per il personale, di ulteriori informazioni sui rischi ed i benefici connessi alla vaccinazione. Il ragionamento del Tribunale muove dalla nota premessa che il diritto individuale alla libertà di autodeterminazione in materia di cure sanitarie non sia assoluto, ma debba necessariamente contemperarsi con l'interesse generale della collettività nonché con il *"coesistente e reciproco diritto degli altri"* alla salute.

Tale principio trova ovviamente applicazione anche al lavoratore subordinato, su cui grava un vero e proprio dovere solidaristico implicante *"precisi doveri di cura e sicurezza per la tutela dell'integrità psico-fisica propria e di tutti i soggetti terzi con cui entra in contatto"*.

In altri termini, la sua piena libertà di rifiutare determinati trattamenti terapeutici (quale, per l'appunto, la vaccinazione) può incontrare limiti derivanti, oltre che dal principio di libera iniziativa economica del datore di lavoro, soprattutto dalla necessità di garantire il concorrente diritto alla salute dei clienti (in questo caso, dei pazienti) e degli altri dipendenti coi quali questi è tenuto ad interfacciarsi in ambito lavorativo, e con cui condivide i luoghi in cui viene prestata l'attività professionale.

È proprio nel *"microcosmo lavorativo"*, evidenzia l'ordinanza, che l'onere di trovare un delicato punto di equilibrio tra le opposte esigenze spetta al datore di lavoro, in quanto *"garante della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei terzi che per diverse ragioni si trovano all'interno dei locali aziendali"*: l'art. 2087 c.c., in particolare, impone infatti all'imprenditore di adottare le misure di prevenzione e protezione necessarie, secondo la migliore scienza ed esperienza, per tutelare l'integrità fisica dei propri dipendenti, mentre l'art. 2043 c.c. lo rende civilmente responsabile per i danni subiti dai terzi.

Esaminata la disciplina emergenziale, che ha incluso l'infezione da COVID-19 tra i rischi biologici specifici per gli operatori sanitari, nonché l'oramai ingente letteratura medica che attesta l'efficacia e la sicurezza dei vaccini sviluppati da alcune notissime case farmaceutiche, il Tribunale giunge alla conclusione che *"allo stato, la vaccinazione contro il Covid-19 costituisce la misura più idonea ad evitare, in modo statisticamente apprezzabile, il rischio di trasmissione della malattia e dell'infezione all'interno dell'azienda"*, stante anche l'assenza di apprezzabili e perduranti effetti collaterali a seguito della relativa somministrazione.

Essendo tale la rilevanza della profilassi vaccinale, l'ordinanza evidenzia come il lavoratore che rifiuti di sottoporvisi senza valide ragioni mediche e sia impiegato in attività di cura ed assistenza a persone fragili non possa ritenersi obiettivamente idoneo all'espletamento delle proprie mansioni; e ciò, afferma implicitamente la pronuncia, anche a prescindere dall'imposizione di un apposito obbligo giuridico da parte dal D.L. n. 44/2021, e dal regolare utilizzo dei D.P.I. forniti dal datore di lavoro. In conclusione, il Tribunale ha ritenuto quindi legittima la scelta datoriale di sospendere temporaneamente dal lavoro e dalla retribuzione le ricorrenti, reputandola una misura precauzionale necessaria ad evitare che le lavoratrici non vaccinate diventassero vettori di diffusione del contagio in un luogo di lavoro caratterizzato (anche) dall'elevatissima fragilità dell'utenza. Resta da vedere, a questo punto, se tali interessanti considerazioni potranno trovare spazio anche in settori diversi da quello sanitario, e se possano costituire un utile punto di partenza per affrontare e risolvere situazioni analoghe che ben possono presentarsi in luoghi di lavoro diversi, specie se caratterizzati da particolari condizioni ambientali (ad es., uffici non ben areabili, contemporanea presenza di altri dipendenti affetti da gravi patologie che non ne consentono la vaccinazione etc.) che richiedono al datore di lavoro l'adozione di adeguate misure di tutela del proprio personale e della propria organizzazione produttiva.

a cura di  **Avv. Valerio Laganà**

# MODELLO ORGANIZZATIVO 231, LE NUOVE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

A distanza di sette anni dalle ultime linee guida in materia, Confindustria ha aggiornato le sue preziose indicazioni nella predisposizione dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal d.lgs. 231/2001. Ambito, quello della responsabilità amministrativa degli enti, che nel tempo ha subito numerosi interventi legislativi e visto ampliare notevolmente l'elenco dei cd. reati presupposto. L'adozione di un tale modello nasce dall'esigenza di dotare l'impresa di un'organizzazione fortemente orientata alla prevenzione di determinati reati che, nell'ambito della propria attività, potrebbero essere commessi ad interesse o vantaggio dell'ente stesso. La scelta di implementare efficaci procedure e protocolli per il contrasto di attività illecite che, direttamente o indirettamente, potrebbero vedere coinvolta l'impresa, consente di esonerarla da eventuali e, talvolta, pesanti sanzioni.

Oggi dotarsi di un modello di organizzazione e controllo significa promuovere in azienda la legalità in tutti i suoi processi e a tutti i suoi lavoratori, dagli apicali agli eterodiretti. Dunque, oltre all'opportunità di essere compliant con la normativa 231, rappresenta un'irrinunciabile occasione per creare valore e solidità aziendale.

Negli anni, attraverso le sue linee guida, Confindustria ha svolto un compito di straordinaria importanza nell'indirizzare consulenti ed imprese nella redazione dei summenzionati modelli, offrendo loro un riferimento fondamentale per consentirgli di essere il più possibile aderenti al dettato normativo, alle prassi applicative e ai più significativi orientamenti giurisprudenziali. L'ultima volta che ha avuto modo di occuparsi di 231 risale al 2014 e da allora molte cose sono cambiate. Fra le grandi novità delle linee guida di giugno 2021 si annoverano certamente: i reati tributari e la procedura di segnalazione illeciti cd. *whistleblowing*, entrambe meritevoli di particolare attenzione e approfondimento.

Quanto ai reati tributari, le principali novità hanno riguardato: il decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto una serie di reati tributari<sup>1</sup> nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, e il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, in recepimento della direttiva (UE) 2017/1371, cd. Direttiva PIF, volto al contrasto delle frodi IVA all'interno dell'Unione. Rimanendo in tema, le nuove linee guida hanno anche individuato numerosi controlli preventivi mirati ad una gestione efficace del rischio nell'ambito degli adempimenti fiscali, di seguito alcuni esempi:

- » Definizione delle modalità per la predisposizione e diffusione di uno scadenziario fiscale e monitoraggio delle tempistiche da rispettare per le comunicazioni, denunce e adempimenti nei confronti dell'Amministrazione finanziaria;

---

<sup>1</sup> In particolare, nel decreto 231 è stato inserito l'art. 25-quinquiesdecies che prevede la punibilità dell'ente nel caso di commissione di uno dei seguenti illeciti: i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, punita con una sanzione pecuniaria fino a 500 quote (art. 2 d. lgs. n. 74/2000); ii) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a centomila euro, punita con la sanzione pecuniaria fino a 400 quote (art. 2, co. 2-bis del d.lgs. n. 74/2000); iii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, punita con la sanzione pecuniaria fino a 500 quote (art. 3 del d.lgs. n. 74/2000); iv) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a centomila euro, punita con la sanzione pecuniaria fino a 500 quote (art. 8, co. 1 del d.lgs. n. 74/2000); v) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a centomila euro, punita con la sanzione pecuniaria fino a 400 quote (art. 8, co. 2-bis del d.lgs. n. 74/2000); vi) occultamento o distruzione di documenti contabili, punita con la sanzione pecuniaria fino a 400 quote (art. 10 del d.lgs. n. 74/2000); vii) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, punita con la sanzione pecuniaria fino a 400 quote (art. 11 del d.lgs. n. 74/2000).

- » definizione di ruoli e modalità per il monitoraggio e recepimento delle novità normative in materia fiscale;
- » definizione delle modalità di coinvolgimento delle competenti funzioni per la valutazione degli impatti fiscali e del rispetto della normativa, in relazione alle attività tipiche aziendali, nonché per le operazioni di gruppo ordinarie e straordinarie con indicazione dei rispettivi ruoli e responsabilità;
- » definizione delle modalità e dei criteri per la determinazione delle imposte (dirette e indirette);
- » definizione delle modalità di verifica sulle attività propedeutiche all'elaborazione delle dichiarazioni fiscali, che includono l'effettuazione di verifiche complementari sugli elementi destinati a confluire nelle stesse;

Quanto, invece, alla procedura di segnalazione *whistleblowing* (fenomeno nato a livello internazionale con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno delle imprese) la legge n. 179 del 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" ha inserito alcune nuove previsioni nell'articolo 6 del decreto 231.

In particolare, viene prevista, quale misura aggiuntiva al modello organizzativo, l'implementazione di uno o più canali che consentano a tutti i soggetti che lavorano per l'ente di fare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. A tal proposito vanno precisati due fondamentali aspetti nell'ambito della procedura di segnalazione: a) i canali destinati a veicolare le segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione; b) in merito alla segnalazione, la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante.

Infine, le nuove linee guida segnalano che entro dicembre 2021, in recepimento della Direttiva 1937/2019 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*", le imprese private con più di cinquanta dipendenti saranno obbligate a predisporre i descritti canali di segnalazione interni.

a cura di **NEXUM**LEGAL  
Michele Riitano

## **GREEN PASS. LE NOVITÀ PER SCUOLE, UNIVERSITÀ, RSA: ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO**

Con l'entrata in vigore del Decreto-legge 10 settembre 2021, n. 122 viene esteso ulteriormente l'obbligo delle certificazioni verdi negli ambiti di seguito indicati.

### **STRUTTURE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE, EDUCATIVE E FORMATIVE**

Fino al 31 dicembre, chiunque accede a tutte le strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative deve possedere ed è tenuto ad esibire la propria certificazione verde. Tale disposizione non si applica ai bambini, agli alunni e agli studenti nonché ai frequentanti i sistemi regionali di formazione, ad eccezione di coloro che prendono parte ai percorsi formativi degli Istituti tecnici superiori.

Soggetti tenuti alla verifica:

- » dirigenti scolastici e responsabili di tutte le istituzioni scolastiche, educative, formative;
- » nel caso in cui l'accesso alle strutture sia motivato da ragioni di servizio o di lavoro, la verifica sul rispetto delle prescrizioni deve essere effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

### **STRUTTURE DELLA FORMAZIONE SUPERIORE**

Fino al 31 dicembre, chiunque accede alle strutture appartenenti alle istituzioni universitarie e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, nonché alle altre istituzioni di alta formazione collegate alle università deve possedere ed è tenuto ad esibire la certificazione verde.

Soggetti tenuti alla verifica:

- » responsabili delle istituzioni. Le verifiche sono svolte a campione con le modalità individuate dalle Istituzioni;
- » nel caso in cui l'accesso alle strutture sia motivato da ragioni di servizio o di lavoro, la verifica sul rispetto delle prescrizioni deve essere effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

### **ESTENSIONE DELL'OBBLIGO VACCINALE AI LAVORATORI IMPIEGATI IN AMBITO ASSISTENZIALE**

Dal 10 ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale si applica a tutti i soggetti, anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa in strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice.

Soggetti tenuti alla verifica:

- » responsabili delle strutture;
- » datori di lavoro dei soggetti che a qualunque titolo svolgono attività lavorativa sulla base

di contratti esterni.

Le suddette disposizioni non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica. Infine, agli esercenti le professioni sanitarie e agli operatori di interesse sanitario nonché ai lavoratori dipendenti delle strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice si applicano le disposizioni relative l'obbligo vaccinale di cui al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, ad eccezione del comma 8 e la sospensione della prestazione lavorativa comporta che non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato, e mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

*a cura di Lorenzo Sagulo*



# SCHEDA COMPARATIVA CCNL INDUSTRIA, PICCOLA INDUSTRIA E ARTIGIANATO

## CCNL INTERESSATI: AZIENDE METALMECCANICHE

Preliminarmente è necessario ricordare quali siano i limiti dimensionali per una azienda artigiana. La legge quadro per l'artigianato, pubblicata in data 8 agosto 1985, n.443, prevede infatti che per rimanere iscritta nell'albo delle imprese artigiane non deve superare i seguenti numeri di dipendenti:

- » **impresa che non lavora in serie:** un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- » **impresa che lavora in serie (purché con lavorazione non del tutto automatizzata):** un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.
- » **impresa che svolge attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura:** massimo 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.
- » **impresa di trasporto:** massimo 8 dipendenti;
- » **impresa costruzioni edili:** massimo 10 dipendenti, compresi non più di 5 apprendisti; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 se le unità aggiuntive sono apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui ai punti precedenti ci sono alcune categorie di dipendenti, come gli apprendisti qualificati e i lavoratori diversamente abili che non fanno cumulo, mentre i soci vanno computati detraendo una sola unità. Le imprese artigiane, che abbiano superato, fino ad un massimo del 20 per cento e per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno, i limiti sopracitati, mantengono l'iscrizione

Questa comparazione viene fatta sul settore metalmeccanico, sul livello di operaio qualificato che risulta essere il D2 (ex 3° livello) per le aziende industriali e il 5° per le aziende artigiane. Il CCNL piccola industria è quello di Confapi e il livello utilizzato per il calcolo è il 3°.

Chiaramente il costo orario del CCNL industria è sensibilmente più alto, ma queste potranno contare sulla possibilità di utilizzo di ammortizzatori sociali molto ampia e un Fondo Metasalute che mette a disposizione dei dipendenti forme di tutela sanitaria molto capillari e complete. Da non sottovalutare le forme di welfare esistenti nel CCNL Industria che a fronte di un costo ridotto dal carico fiscale e contributivo, producono effetti sicuramente positivi per la fidelizzazione delle risorse aziendali.

DESCRIZIONE	INDUSTRIA	PICCOLA INDUSTRIA	ARTIGIANATO
Operaio livello	3° (ora D2)	3°	5°
Retribuzione lorda da CCNL	1.651,07	1.664,29	1.340,12
Ferie ore annue	160	160	160
Ex festivi e Rol ore annue	104	104	48
Tredicesima	Si	Si	Si
Quattordicesima	No	No	No
Elemento perequativo euro Importo annuale	485	485	Zero
Flexible benefit euro Importo annuale	200	200	Zero
Mensilizzazione ante 2009	11,5 ore/anno	11,5 ore/anno	Zero
Straordinario diurno	25%	20%	25%
Maggiorazione notturna	25%	25%	15%
Apprendistato professionalizzante Durata mesi	24	24	60
Aliquota contributiva INPS	39,87%	39,87%	37,02%
Cassa integrazione guadagni ordinaria	52 settimane nel biennio	52 settimane nel biennio	100 giornate nel biennio
Paga oraria lorda della cigo (dato medio appr.)	6,00	6,00	3,75
Costo Fondo sanitario	13 euro/mese	10 euro / mese	10,42 euro / mese
Costo orario	18,02	17,94	13,51
Costo mensile	2.619,34	2.607,89	2.026,98
Costo annuale	31.432,08	31.294,68	24.323,76
Salario annuo netto	17.543,02	17.484,33	14.772,41

La differenza tra detti costi si assottiglierà con il prossimo rinnovo del CCNL delle aziende artigiane.

*a cura di Paolo Distrutti*

# IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NELLA RIPRESA POST PANDEMIA

La situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19 ha generato una complessa e profonda crisi economica. Mai come in questo momento direzione e organizzazioni sindacali hanno fatto fronte comune per sostenere le imprese e con esse l'occupazione. Ora si cerca di voltare pagina. Di puntare a uno sviluppo resiliente che mantenga risorse nel territorio ed eviti crisi aziendali che potrebbero sfociare in crisi territoriali o di comparto.

L'analisi degli accordi di secondo livello nell'anno 2020 evidenzia come le materie oggetto di regolamentazione siano notevolmente mutate ed ampliate rispetto al 2019, dove invece le tematiche principali erano salario e welfare. Nel 2020, per fronteggiare gli effetti della pandemia, gli accordi aziendali hanno ampliato il loro raggio di azione e hanno iniziato a disciplinare la gestione della crisi, l'orario di lavoro in funzione della ristrutturazione aziendale, smart working e l'applicazione di protocolli di sicurezza, a dimostrazione che le relazioni industriali possono essere uno dei perni per contrastare gli effetti della pandemia e far ripartire il sistema economico garantendo la tenuta del tessuto produttivo. Gli accordi collettivi aziendali possono infatti offrire variegate soluzioni strategiche come forme di flessibilità organizzativa e misure di welfare.

Le imprese dovranno utilizzare sapientemente il dialogo sociale in azienda per risolvere una serie di questioni cruciali per il rilancio della propria attività.

## FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Viviamo in un mercato incerto e in fibrillazione e quindi la ripresa dell'occupazione passa anche per forme di flessibilità contrattuali. La legge n. 106 del 23 luglio 2021 di conversione del decreto Sostegni bis, all'art. 41 bis prevede un rinvio alla contrattazione collettiva in materia di individuazione delle "causali" che consentono il rinnovo o la proroga oltre i 12 mesi dei contratti a tempo determinato. Tale norma infatti modifica ed amplia l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, introducendo la possibilità per i contratti collettivi di cui all'art. 51 del medesimo decreto legislativo, quindi anche a livello aziendale, di individuare specifiche esigenze che permettano di rinnovare o prorogare i contratti a termine oltre i limiti rigidi imposti dalla norma di legge. Sempre in tema di flessibilità si potranno individuare periodi di punta dell'attività in cui ricorrere ai lavoratori a termine (stagionalità), definire livelli di contingentamento del personale a termine o disciplinare, meglio con casistiche più vicine ai bisogni dell'impresa, il contratto a chiamata.

## SUPERAMENTO DI SITUAZIONI DI CRISI

La citata legge 106/21 riaccende i riflettori sul contratto di espansione, il quale vede nuovamente ampliarsi la platea dei beneficiari "espandendosi", per il 2021, anche alle PMI aventi un organico di almeno 100 unità. Lo strumento, fino ad oggi non molto utilizzato, dovrebbe favorire i ricambi generazionali con accompagnamenti alla pensione, periodi di CIGS ulteriori rispetto a quelli previsti per la generalità delle imprese interessate, assunzioni anche con apprendistato, percorsi formativi finanziati dai fondi interprofessionali. Anche in questo caso tutto parte da una intesa sindacale da definirsi a livello aziendale.

## SMARTWORKING

Lo strumento che si è diffuso in modo repentino in fase emergenziale, potrà trovare dopo il 31/12/2021 un supporto regolatorio anche negli accordi collettivi di secondo livello che possano essere in grado di cogliere la specificità e la peculiarità delle diversificate esigenze organizzative

aziendali, in modo più profondo e diretto rispetto a qualsiasi fonte "esterna".

## **GREENPASS E VACCINI**

Quando si tocca il tema del vaccino come elemento necessario per l'accesso ai luoghi di lavoro si muovono sensibilità e approcci diversi. La privacy del lavoratore e la sua libertà di aderire o meno a campagne vaccinali da un lato, la tutela della salute di tutti i colleghi e l'obbligo di salubrità dei luoghi di lavoro che incombe sul datore di lavoro dall'altro. La mediazione sindacale potrebbe costituire una utile camera di compensazione di opposte esigenze e aiutare l'imprenditore a non assumere decisioni unilaterali lasciando il campo alle sole iniziative tecniche del medico competente.

## **RIPRESA DELLE ATTIVITÀ E POTERE D'ACQUISTO SALARIALE**

La contrattazione collettiva aziendale ha un ruolo principe nell'individuare misure e soluzioni per superare la crisi economica e sostenere i salari mediante premi di produttività e di sistemi di welfare. In questa prospettiva le aziende possono coinvolgere direttamente il capitale umano nella ripresa economica, sia attraverso forme di incentivazione in premio, anche tramite l'applicazione di benefici fiscali come la detassazione, sia attraverso forme di welfare aziendale. Non vi è dubbio, infatti, che per contrastare la pandemia ed agevolare la gestione di essa siano necessarie, oltre al riconoscimento di premi monetari come possibilità di "partecipare" ai risultati dell'impresa, anche quelle forme di welfare che comportino una miglior sostenibilità dell'ambiente di lavoro, ad esempio i piani sanitari o l'erogazione dei flexible benefit, strumenti utili a compensare almeno in parte le sopravvenute difficoltà ed i disagi creati nei luoghi di lavoro.

In definitiva le relazioni di lavoro avranno un ruolo chiave per il rilancio dell'impresa. Tutto passa per la capacità e la responsabilità dei contraenti. In una economia 4.0 l'imprenditore che non fosse in grado di coinvolgere la forza lavoro per il tramite delle rappresentanze sindacali perderebbe una serie di incentivi economico-normativi e soprattutto non aprirebbe a quel clima di condivisione che rappresenta l'humus di ogni stabile e sostenibile sviluppo.

*a cura di Paolo Stern e Roberto Mantovani  
Articolo pubblicato su MementoPiù*



## **Milano**

Via Borromei, 2

## **Torino**

Corso Matteotti, 42

## **Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

## **Bologna**

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

## **Perugia**

Viale Centova, 6

## **Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

## **Padova**

Via Longhin, 11

## **Ferrara**

Via Darsena, 67

## **Olbia**

Via Georgia, 41 - Torre 3

## **Cesano Boscone (MI)**

Via R. Sanzio, 5

## **Bollate (MI)**

Via Giovanni Pascoli, 10

## **Brendola (VI)**

Piazzetta Risorgive, 21

## **Umbertide (PG)**

Via del Vignola, 5

## **NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

[www.nexumstp.it](http://www.nexumstp.it)