BonelliErede
with LOMBARDI

Focus Team Contenzioso Tributario

13 Maggio 2020

‘Distacco di personale’ e ‘somministrazione di personale’: possibile attrazione ad IVA a seguito della sentenza della Corte di Giustizia (causa C-94/19)

Focus Team Contenzioso Tributario



Focus Team Leader
Andrea Silvestri
andrea.silvestri@belex.com
tel. +39-02-771131

Autori

Michele Dimonte
michele.dimonte@belex.com
tel. +39-02-771131

Gianmarco Tortora
Gianmarco.tortora@belex.com
tel. +39-02-771131

1. Introduzione

La tematica della rilevanza ai fini IVA del *distacco di personale* che per lungo tempo ha alimentato il dibattito dottrinario ed è stata fonte di contenzioso sembra aver trovato una definitiva sistemazione a seguito della pronuncia resa dalla Corte di Giustizia nella causa C-94/19[1].

Con tale sentenza i giudici unionali hanno in sostanza statuito l’incompatibilità con la Direttiva IVA 2006/112/CE del regime di non imponibilità recato dall’art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988, applicabile alle operazioni di distacco di personale effettuate a fronte del mero rimborso da parte dell’impresa distaccataria dei costi del lavoro sostenuti dall’impresa distaccante.

Nonostante l’intervento della Corte di Giustizia fornisca un principio guida per delineare l’ambito di imponibilità delle predette prestazioni, restano sullo sfondo alcune incertezze in tema di efficacia temporale della sentenza. Le conclusioni dei giudici unionali potrebbero peraltro estendersi anche ad ulteriori figure contrattuali.

2. Il distacco del personale dal punto di vista giuslavoristico

Nel contesto della c.d. Riforma Biagi, l’art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 ha dettato per la prima volta una disciplina generale del distacco di personale, codificandolo quale ‘modalità di lecita esternalizzazione dei lavoratori’. La previsione dell’art. 30 trae origine dalla ricostruzione dell’istituto che la giurisprudenza prevalente ha elaborato negli anni precedenti. Rispetto all’elaborazione giurisprudenziale, tuttavia, la previsione normativa ha

[1] Corte di Giustizia, sentenza dell’11 marzo 2020, *San Domenico Vetraria SpA*, C-94/19.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only. It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

apportato alcune significative novità volte a evitare un uso distorto dello stesso[2].

L'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 disciplina il fenomeno del distacco di lavoratori tra imprese: "*L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore*". Il porre uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, al fine di soddisfare un proprio interesse, significa, innanzitutto, che il datore di lavoro distaccante, pur rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (comprensivo di obblighi retributivi diretti e differiti come TFR e mensilità aggiuntive[3]), trasferisce il proprio potere organizzativo e direttivo sul prestatore in capo al distaccatario. In altre parole, il distaccante pone il lavoratore alle dipendenze e sotto la direzione di un altro datore di lavoro che, pertanto, riceve la prestazione utilizzando la risorsa lavorativa altrui come se fosse propria.

> La norma in esame, infatti, subordina la legittimità del distacco alla sussistenza di taluni requisiti che devono sussistere cumulativamente: l'*interesse* del distaccante, la *temporaneità* del distacco, il permanere – in capo al datore di lavoro distaccante - della *titolarità* del rapporto di lavoro e del *potere* di determinare la cessazione del distacco.

L'*interesse* in questione dovrà essere inerente l'esercizio dell'attività imprenditoriale propria del distaccante e, pertanto, coincidere con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva, ed organizzativa dello stesso, purché effettivamente esistente, lecita, rilevante e, comunque, sempre distinta dalla finalità direttamente lucrativa che caratterizza invece, la somministrazione professionale di manodopera[4]. L'aggettivazione 'proprio' vale ad escludere che possa costituire elemento della fattispecie un interesse di colui che usufruisce della prestazione, per quanto questi potrà avere un correlativo interesse alla prestazione.

In altri termini, **nella causa del contratto rileva il solo interesse del datore distaccante**, mentre l'interesse (eventuale) del distaccatario resta nell'ambito dei motivi, che come tali sono irrilevanti per la qualificazione dell'istituto. Il distacco deve realizzare, dunque, uno specifico interesse che consenta di qualificarlo come atto organizzativo dell'impresa che lo dispone[5].

---

[2] A. Armentano, *Il distacco nelle crisi e nelle riorganizzazioni aziendali,* in Sezione Quinta, Organizzazione d'impresa e variabilità dell'impiego, p. 455.
[3] V. Meleca, *Il distacco dei lavoratori in Italia*, in Dir. e prat. del lavoro, n. 14/2015, p. 894.
[4] Per queste considerazioni M.P. Monaco, *Art. 30. Il distacco del lavoratore*, in M.T. Carinci, C. Cester (a cura di), Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda, in F. Carinci (coordinato da), Commentario al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Ipsoa, Milano, 2004, II, p. 204 ss.
[5] Si segnala che con risposta ad interpello n. 1 del 20 gennaio 2016 il Ministero del lavoro ha chiarito che se il distacco viene attuato tra imprese che fanno capo allo stesso gruppo,

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

La *temporaneità* del distacco, secondo un orientamento della Cassazione ormai consolidato[6], non va confusa con il concetto di brevità: in sostanza, la destinazione del lavoratore a prestare la propria attività a favore di un terzo, non è vincolata a una durata predeterminata fin dall'inizio né al fatto che questa sia più o meno lunga. **Il vincolo di legittimità risiede esclusivamente nella sussistenza, per tutta la durata, dell'interesse del distaccante a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore del distaccatario**. In pratica il distacco potrebbe addirittura persistere per tutta la durata del rapporto di lavoro: in questi casi, ma non solo, varrebbe la pena considerare l'opportunità di fare certificare il contratto tra l'impresa distaccante e i lavoratori coinvolti (presso le commissioni di certificazione) al fine di prevenire possibili controversie. Resta inteso che, sebbene la "non definitività" vada riferita alla durata dell'interesse del datore, questo debba essere valutato in relazione al concreto espletamento dell'attività, che non deve coincidere con la mera somministrazione o con lo scambio di manodopera.

È stato, inoltre, osservato che per quanto riguarda l'oggetto del contratto, **la messa a disposizione del lavoratore non può essere l'oggetto di un contratto commerciale tra distaccante e distaccatario**[7]; in tale caso, infatti, si avrebbe un contratto di somministrazione di manodopera, la cui causa risiede, per l'appunto, nella fornitura professionale di lavoratori a fronte di un corrispettivo.

Ciò che distingue quindi il distacco dalla somministrazione di lavoro sono **due elementi**: anzitutto **la qualifica di chi fornisce manodopera**; nel caso della somministrazione l'uso dell'aggettivo 'professionale' come si vede impiegato dall'art. 2, comma 1, lettera a), del D.lgs. n. 276/2003 si riferisce ad un soggetto, all'uopo autorizzato, che istituzionalmente persegue questo scopo, cioè un'impresa di somministrazione, mentre al distacco possono far ricorso tutti i datori di lavoro, senza che necessitino di particolari *status*.

In secondo luogo, il distacco si distingue per **la natura dell'interesse sottostante alla fornitura**. Nel caso della somministrazione, infatti, l'interesse è quello al lucro proprio dell'impresa; nel caso del distacco, invece, l'interesse del distaccante non è direttamente connesso al perseguimento dello scopo dell'impresa, ed è rappresentato, come più sopra evidenziato, dall'interesse 'proprio' - non lucrativo - del distaccante.

---

il requisito dell'interesse possa ritenersi sempre esistente, al pari di quanto accade per i distacchi tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete (art. 30, comma 4-ter, del D.lgs. n. 276/2003). Sulla base di questa analogia strutturale tra gruppi di imprese e contratto di rete, il Ministero ha osservato che in caso di utilizzo del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo.

[6] Corte di Cassazione, sentenza n. 23933/2010.

[7] V. Putrignano, *Il distacco dei lavoratori*, in DRI, n. 3/2009.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only. It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

3. Il trattamento IVA italiano del distacco del personale e della somministrazione di lavoro

In assenza di una specifica previsione il prestito di personale caratterizzato dal mero ribaltamento dei costi del personale tra il distaccante ed il distaccatario è stato dapprima considerato una prestazione fuori campo IVA[8]; successivamente l'Amministrazione finanziaria ha ritenuto che tale fattispecie fosse da assoggettare al tributo[9]. È stato, appunto, quest'ultimo intervento di prassi – di segno opposto rispetto al precedente orientamento - a determinare l'intervento del legislatore nel 1988. In particolare, l'art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988 ha espressamente disposto l'irrilevanza del distacco quando "*è versato solo il rimborso del relativo costo*"[10]. Laddove, invece, le somme rimborsate per il distacco sono superiori (o anche inferiori) al costo, l'intero importo rimborsato è imponibile ai fini IVA[11].

Tale conclusione – pur avallata in molteplici occasioni[12] - è stata disattesa dalla Corte di Cassazione che con la sentenza n. 19129/2010 ha negato il diritto alla detrazione IVA su un prestito di personale per il quale era stato previsto un riaddebito forfetario svincolato dal reale costo dei lavoratori distaccati. **I giudici di legittimità hanno statuito che il distacco, nei limiti del costo, non configura alcuna prestazione di servizi. Al contrario, l'eccedenza rispetto al rimborso del costo del personale va assoggettata ad IVA** (detraibile in capo al distaccatario)[13]. Infine, nel 2011, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno statuito l'irrilevanza del distacco di personale ai fini dell'IVA soltanto se la controprestazione del distaccatario consista nel rimborso di una somma esattamente pari alle retribuzioni ed agli altri oneri previdenziali e contrattuali gravanti sul distaccante[14].

Con riferimento, invece, alla somministrazione di lavoro, l'art. 26-*bis* della Legge n. 196/1997 stabilisce che la base imponibile di tali operazioni deve essere individuata nel 'margine' tra il corrispettivo richiesto e gli oneri retributivi e previdenziali. Nell'ambito del contratto di somministrazione, infatti, l'impresa utilizzatrice si impegna a rimborsare gli oneri retributivi e previdenziali che l'impresa fornitrice è tenuta a corrispondere al lavoratore.

---

8 Risoluzioni ministeriali n. 502712/1973 e n. 411847/1981.
9 Risoluzione ministeriale n. 363853/1986.
10 L'art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988 dispone che "*Non sono da intendere rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo*".
11 Agenzia delle entrate, ris. 346/E/2002.
12 Corte di Cassazione, ordinanza n. 14053/2012.
13 Sulla base di tale conclusione quando per il distacco è previsto un corrispettivo forfetario che eccede le spese dirette dei lavoratori tale grandezza va scomposta in due parti: fino a concorrenza dei costi del personale, l'operazione è irrilevante ai sensi del citato art. 8; l'eccedenza rappresenta la remunerazione di un'operazione ulteriore ordinariamente soggetta ad IVA, e questo senza che nel definire la natura dell'operazione quale distacco assuma rilievo la concreta determinazione del corrispettivo o la volontà delle parti, essendo sufficiente il semplice riferimento al costo.
14 Corte di Cassazione, SS.UU., sentenza n. 23021/2011.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

Tali somme, per espressa previsione dell'art. 26-*bis* della Legge n. 196/1997, sono escluse dalla base imponibile IVA allo scopo di evitare che la retribuzione del dipendente, per sua natura estranea al campo di applicazione dell'IVA, resti assoggettata al tributo. Sarà dunque assoggettato ad IVA il solo 'margine di intermediazione', ovverosia le somme addebitate dall'impresa fornitrice, a titolo di corrispettivo della prestazione di somministrazione di lavoro, nei confronti dell'impresa utilizzatrice[15]. È di tutta evidenza, quindi, che il trattamento ai fini IVA riservato alle due fattispecie è divergente. Infatti, ove la somma corrisposta dal distaccatario sia superiore (o inferiore) ai meri costi del personale sostenuti dal distaccante tale somma sarà integralmente assoggettata ad IVA; nel caso, invece, della somministrazione di personale soltanto il 'margine di intermediazione' sarà assoggettato ad IVA (con conseguente esclusione dal tributo dei costi del personale).

Quanto sopra evidenzia che **il regime italiano si presterebbe ad almeno due possibili profili di incompatibilità con la Direttiva 2006/112/CE**. Il primo riguarda il regime specifico del prestito di personale per il quale il legislatore italiano sembra aver previsto una deroga alla nozione di 'corrispettivo' pattuito tra le parti quale elemento costitutivo di una prestazione di servizi tra il distaccante e il distaccatario. Il secondo riguarda una disparità di trattamento a livello nazionale tra il distacco di personale (nell'ipotesi di piena imponibilità del corrispettivo) e la somministrazione di lavoro (imponibile limitatamente al margine di intermediazione). Tali questioni sono state sottoposte all'esame della Corte di giustizia tramite il rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione[16].

4. I principi statuiti dalla Corte di Giustizia

Le conclusioni dei giudici europei sono le seguenti: "[…] *l'articolo 2, punto 1, della sesta direttiva deve essere interpretato nel senso che esso osta a una legislazione nazionale in base alla quale non sono ritenuti rilevanti ai fini dell'IVA i prestiti o i distacchi di personale di una controllante presso la sua controllata, a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo, a patto che gli importi versati dalla controllata a favore della società controllante, da un lato, e tali prestiti o distacchi, dall'altro, si condizionino reciprocamente*"[17].

> Di conseguenza, le prestazioni di distacco del personale dipendente devono considerarsi assoggettate ad IVA laddove il pagamento del corrispettivo si iscriva nell'ambito di un rapporto negoziale da cui deriva uno scambio di reciproche prestazioni, nel quale, quindi, il compenso ricevuto dal distaccante costituisce il controvalore 'effettivo' del servizio prestato, in quanto acquisito

[15] Agenzia delle entrate, risoluzione n. 384/E/2002 e risoluzione n. 275/E/2008.
[16] Corte di Cassazione, ordinanza del 29 gennaio 2019, n. 2385.
[17] Corte di Giustizia, sentenza dell'11 marzo 2020, *San Domenico Vetraria SpA*, C-94/19, par. 30.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

> come 'diretta' contropartita del valore 'reale' del servizio fruito dal committente.

In presenza di tale reciprocità, si dovrebbe concludere per l'esistenza di un nesso diretto. E, in presenza di un nesso di tal genere, il distacco configurerebbe una prestazione di servizi imponibile ai fini IVA. Sarebbe, infine, irrilevante la circostanza che l'importo versato sia pari, superiore o inferiore ai costi del personale.

Si ritiene che quanto statuito dalla Corte di Giustizia in relazione all'imponibilità delle prestazioni di distacco di personale debba essere esteso anche alle analoghe forme di messa a disposizione di personale previste dall'ordinamento italiano (ivi incluso il contratto di somministrazione di manodopera). Con riguardo, invece, alla possibile violazione del principio di neutralità la Corte di Giustizia non si esprime.

5. L'efficacia della sentenza nell'ordinamento italiano

Quanto sopra induce ad esaminare i profili di efficacia temporale della sentenza nel nostro ordinamento. È necessario quindi stabilire se la Direttiva 2006/112/CE, così come interpretata dalla Corte di Giustizia, comporti l'automatica caducazione degli effetti della disposizione domestica ritenuta incompatibile con essa (e quindi indipendentemente dalla sua abrogazione esplicita) oppure se la predetta disposizione rimanga efficace fino alla sua abrogazione (ferma restando la responsabilità dello Stato italiano per l'eventuale inerzia).

Mentre con riguardo ai 'rapporti definiti'[18] non dovrebbe porsi alcun dubbio in merito all'impossibilità di esercizio del potere accertativo da parte dell'Amministrazione finanziaria[19], maggiori complessità si presentano con riguardo ai 'rapporti pendenti'[20].

Con riferimento a questi ultimi, secondo una giurisprudenza costante, una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un contribuente e non può, quindi, essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti[21].

> In altri termini, l'Amministrazione finanziaria non può quindi invocare una disposizione della Direttiva 2006/112/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia, per negare l'esenzione prevista da una norma interna che, pur non conforme al diritto unionale, è tuttora in vigore[22]. Al contrario, il contribuente può pretendere nei confronti dello Stato inadempiente l'applicazione di un regime più

---

[18] Si tratta delle prestazioni "effettuate" in periodi d'imposta per i quali sono scaduti i termini per l'esercizio del potere accertativo.

[19] Corte di Giustizia, sentenza 21 settembre 2017, C-326/15, ove si afferma: "In proposito, occorre tuttavia precisare che le autorità nazionali non possono riaprire periodi d'imposta definitivamente conclusi, sulla base dell'articolo 132, paragrafo 1, lettera f), della Direttiva 2006/112/CE, come interpretato al punto 37 della presente sentenza".

[20] Si tratta delle prestazioni "effettuate" in periodi d'imposta per i quali sono aperti i termini per l'esercizio del potere accertativo.

[21] Corte di Giustizia, sentenza del 19 aprile 2016, *DI*, C-441/14.

[22] Corte di Giustizia, sentenza del 21 settembre 2017, *DNB Banka*, C-326/15, par. 41.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

favorevole e quindi scegliere se applicare la disciplina domestica ovvero quella unionale.

In ragione di quanto sopra, taluni sostengono che anche in relazione ai 'rapporti pendenti' (così come per i 'rapporti definiti') sarebbe precluso l'esercizio del potere accertativo in relazione alle prestazioni di distacco di personale escluse dal campo di applicazione dell'IVA in quanto rese al 'costo'. E ciò anche per le operazioni rese successivamente alla data di pubblicazione della sentenza.

Tuttavia, tale conclusione, sebbene aderente ai principi di certezza del diritto e di non retroattività, potrebbe comportare una lesione del principio di effettività[23]. Per tale motivo pare ragionevole ritenere che per effetto dell'abrogazione implicita di una norma di carattere interpretativo - quale è appunto l'art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988[24] - alle prestazioni di distacco del personale (e a quelle di contenuto analogo quale la somministrazione di manodopera) effettuate a partire dalla data di pubblicazione della sentenza in commento debba applicarsi il regime ordinario di imponibilità ai fini IVA.

Peraltro, la stessa Agenzia delle entrate ha precisato che le conclusioni fornite dalla Corte di Giustizia con la sentenza del 14 marzo 2019, C-449/17, riguardante l'assoggettamento ad IVA delle prestazioni didattiche finalizzate al conseguimento delle patenti di guida, avessero efficacia retroattiva, suggerendo ai contribuenti di regolarizzare le operazioni effettuate in regime di esenzione IVA ai sensi dell'art. 10, comma 1, n. 20), del DPR n. 633/1972, salvo riconoscere l'applicabilità nella fattispecie del principio del legittimo affidamento ai sensi dell'art. 10, comma 2, della Legge n. 212/2000[25].

Per completezza di analisi va, infine, evidenziato che in relazione all'analoga fattispecie di esenzione da IVA per i servizi resi in ambito bancario, assicurativo e finanziario[26] – anch'essa dichiarata incompatibile con la Direttiva 2006/112/CE ma tutt'ora vigente nell'ordinamento italiano – la Commissione UE ha richiesto ai vari Governi coinvolti di non intraprendere alcun tipo di azione o iniziativa legislativa interna fino al raggiungimento di una posizione europea sul punto; il che depone a favore della tesi dell'"ultrattività' del citato art. 8 nonostante la sua abrogazione implicita.

Da quanto sopra emerge che la gestione dei 'rapporti pendenti', soprattutto con riferimento ai futuri contratti di distacco o a quelli ancora in vigore, non è di agevole soluzione considerato che il mantenimento del

---

[23] Corte di Giustizia, sentenza del 19 luglio 2012, *Littlewoods Retail Ltd*, C-591/10, par. 28.
[24] La formulazione della predetta disposizione è chiara nella sua connotazione di norma interpretativa: essa prevede, infatti, che "***Non sono da intendere rilevanti*** *ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo*" (enfasi aggiunta).
[25] Va evidenziato che la soluzione suggerita dall'Amministrazione finanziaria è stata superata dal legislatore attraverso una disposizione volta a "sanare" i comportamenti tenuti dai contribuenti fino al 2019 anche se difformi dalle conclusioni fornite dalla Corte di Giustizia (art. 32, comma 3, del D.L. n. 124/2019).
[26] Art. 10, comma 2, del DPR n. 633/1972.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

regime di non imponibilità ai fini IVA delle prestazioni di distacco del personale rese con rimborso del mero costo potrebbero essere riqualificate in operazioni imponibili.

E allora come mitigare tale rischio in attesa di auspicabili interventi legislativi o chiarimenti amministrativi?

In prima istanza, sarebbe opportuno emendare i rapporti negoziali in corso prevedendo espressamente che le prestazioni effettuate successivamente alla data di pubblicazione della sentenza C-94/19 devono considerarsi 'a titolo oneroso' attraverso la previsione espressa di un 'corrispettivo' (ad esempio per un importo superiore al mero costo del personale sostenuto dal distaccante).

Analogamente, nei futuri contratti di distacco potrebbe essere prudenzialmente previsto un 'mark-up' rispetto al mero costo del personale da rimborsare al distaccante.

Inoltre, nel caso di gruppi bancari, finanziari e assicurativi andrebbe valutata l'applicazione del regime del Gruppo IVA[27] caratterizzato, tra le altre, dalla irrilevanza delle cessioni di beni e delle prestazioni di servizi tra i suoi partecipanti[28]. Considerato che il regime del Gruppo IVA potrà essere adottato non prima del 1° gennaio 2021[29], è evidente che il rischio di applicazione dell'IVA – determinata su un corrispettivo pari al 'valore normale' – resterebbe pertanto confinato al periodo compreso tra la data pubblicazione della sentenza e il 31 dicembre 2020.

Con riferimento alla somministrazione di manodopera l'approccio da adottare appare più problematico considerato che il 'corrispettivo' - rappresentato dal margine di intermediazione - è esso stesso un elemento caratterizzante di questa tipologia negoziale. In altri termini, a differenza dell'ipotesi del distacco di personale, l'esistenza del 'corrispettivo' non elimina il rischio di una riqualificazione da parte dell'Amministrazione finanziaria che potrebbe ritenere assoggettabile ad IVA - oltre che il margine di intermediazione - anche il costo dei lavoratori somministrati attraverso una applicazione estensiva delle conclusioni raggiunte dalla Corte di Giustizia.

---

[27] Art. 70-*bis* e ss. del DPR n. 633/1972.
[28] Art. 70-*quinquies*, comma 1, del DPR n. 633/1972.
[29] Ciò a condizione che si eserciti entro il 30 settembre 2020 l'opzione per il predetto regime ai sensi dell'art. 70-*quater*, comma 3, del DPR n. 633/1972.

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only.
It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.

Focus Team Contenzioso Tributario

Il Focus Team è una costellazione di competenze in diversi ambiti di attività con focus sul contenzioso tributario.

Andrea Silvestri
Tributario

Stefano Brunello
Tributario

Andrea Manzitti
Tributario

Laura Salvaneschi
Contenzioso

Francesco Sbisà
Penale

Matteo Fanni
Tributario

Giulio Mazzotti
Tributario

Emanuela Spinelli
Penale

Gianmarco Tortora
Tributario

This document is provided as a service to clients and other friends for educational purposes only. It should not be construed or relied on as legal advice or to create a lawyer-client relationship.