

The background of the slide is a nighttime cityscape. In the upper left, a tall, modern building with a grid-like facade is illuminated from within. To the right, another building is lit up. In the lower right, a body of water reflects the lights of several skyscrapers, including the Burj Khalifa. A solid red square is located in the top right corner of the image.

Soluzioni contrattuali e tipologie di assegnazione all'estero

Vittorio de Chaurand: *Direttore Generale ECA Italia*

Le tipologie di espatrio



Principali condizionamenti:

Contenuto della prestazione

Durata della prestazione all'estero

Struttura giuridica dell'unità estera alla quale viene assegnato il lavoratore

Disciplina civilistica, amministrativa, fisco-previdenziale vigente in Italia (L. 398/87 per il trattamento previdenziale - normativa internazionale in materia prev. vincolante l'Italia – accordi di sicurezza sociale; art. 51 TUIR, ecc.)

Vincoli nel Paese estero (normativa immigratoria, legislazione del lavoro, fiscale e previdenziale, livelli retributivi riscontrabili nel settore merceologico per personale espatriato e locale).



LA TRASFERTA

La trasferta

L'unico riferimento normativo è rinvenibile **nell'art. 51, comma 5, del Tuir** (*che si limita a disciplinare il trattamento fiscale, e quindi contributivo ed assicurativo, dei compensi e rimborsi volti a remunerare le spese affrontate dai lavoratori in trasferta*).

Spostamento temporaneo del lavoratore dall'originario luogo di lavoro a seguito di fatti occasionali e contingenti (Cass. 14.08.2004, n. 15889).

L'elemento caratterizzante della trasferta (e distintivo rispetto ad altri istituti) secondo la **giurisprudenza tradizionale** è quindi la **temporaneità dello spostamento** (che non coincide con il concetto di brevità), ma può essere identificato nella:

sussistenza di
«**esigenze
occasional**i» del
datore di lavoro

assoluta
«**eccezionalità**» dello
spostamento

«**precarietà**» della
permanenza in una
sede diversa da quella
originaria

Il limite temporale della trasferta

NON ESISTE UN LIMITE LEGALE DI DURATA DELLA TRASFERITA

Circ. Min. 326/E/2000: il limite temporale di 240 giorni individua il periodo massimo di applicazione del comma 5 dell'art. 51 TUIR per i dipendenti del settore pubblico ma «tale criterio non è immediatamente applicabile ai dipendenti del settore privato...», pur potendo essere di ausilio per individuare fattispecie che nascondono un reale trasferimento». A seconda della natura dell'attività lavorativa, può essere giustificato un periodo di trasferta più o meno lungo (il Ministero cita il caso del dipendente in trasferta presso un cantiere edile, ritenendo ammissibile che la stessa si protragga fino al termine dei lavori, anche per un periodo superiore a 240 giorni).

La trasferta

Nuova ricostruzione giurisprudenziale

L'elemento essenziale della trasferta è il **permanere del legame funzionale** con il luogo di lavoro originario (rimanendo l'elemento temporale escluso da ogni valutazione).

- ✓ **Cass. n. 6240/2006:** l'elemento temporale non è di per sé fattore distintivo della trasferta. Il lavoratore in trasferta, mantiene *“un permanente legame con l'originario luogo di lavoro, restando irrilevanti, ... la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo*
- ✓ **Cass. n. 2699/2014:** le diarie di trasferta corrisposte a dipendenti inviati per il periodo di un anno presso la consociata estera ed *“inseriti all'interno dell'organizzazione estera... devono intendersi come emolumento tassabile in quanto ... non hanno natura risarcitoria, ma esclusivamente retributiva”,* dovendosi riqualificare la trasferta alla stregua di un vero e proprio distacco/trasferimento

La trasferta

Elementi caratterizzanti la trasferta:

- L'attività del lavoratore continua ad essere **organizzata e diretta dalla società di origine**;
- il lavoratore **non viene inserito** funzionalmente all'interno dell'organizzazione della società estera;
- lo spostamento avviene nell'ottica del soddisfacimento di un **interesse proprio della società di origine**;
- la società estera **non viene coinvolta** nel pagamento dei compensi e nel sostenimento dei relativi costi.

La trasferta

Le aziende italiane fanno ricorso abituale alla missione quando si tratta di svolgimento di compiti **occasional, integrativi o sostitutivi** (*sostituzioni temporanee; ispezioni e controlli; interventi specialistici; analisi di mercato; ecc.*), normalmente per periodi di breve durata (**es: inferiori a 6 mesi**).



L'utilizzo dell'istituto è quindi limitato nel tempo, in particolare per alcune considerazioni di carattere fiscale e contributivo (*Legge 398/87 e comma 8bis dell'art. 51 del TUIR riservati ai contratti per l'estero*).



L'istituto è inadatto, rispetto ad altre soluzioni, a rispondere alle esigenze che le aziende possono avere in ordine ad impegni continuativi, liberamente assunti e quindi maggiormente garantiti, anche se temporanei, di presenza all'estero.



Formule di assegnazione internazionale

Formule di assegnazione internazionale

Quando il lavoratore pur destinato a rientrare in Italia si insedia nel paese estero per un periodo continuativo per svolgere mansioni che possono implicare la dimora stabile dell'interessato all'estero, si parla di “**assegnazioni internazionali**”.

Si tratta di soluzioni che implicano la novazione oggettiva o soggettiva del rapporto di lavoro.

Formule tradizionali di espatrio

**Distacco /
trasferimento
temporaneo**

**Sospensione del
rapporto italiano e
contestuale
assunzione
all'estero**

Localizzazione
Risoluzione del rapporto
italiano e contestuale
assunzione all'estero

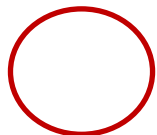
**Dual Employment
Contract**

Distacco

Definizione normativa:



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 un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (**Art. 30, comma 1 D. Lgs. 276/2003**).



In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (**Art. 30, comma 2 D. Lgs. 276/2003**).

Distacco

Consiste nel **mutamento temporaneo del soggetto destinatario della prestazione** (*il distacco di personale non comporta l'estinzione del rapporto di lavoro originario e la costituzione di un nuovo rapporto con il datore di lavoro cd. "distaccatario", bensì ha l'effetto di modificare solamente le modalità esecutive dell'obbligazione di lavoro gravante sul dipendente, il quale sarà chiamato a prestare la propria attività lavorativa, per un periodo di tempo limitato, presso la sede dell'impresa distaccataria).*



Distacco

Interesse legittimante il distacco

Min. Lav. Circ. n.3/2004 : « *il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui (ai fini di lucro),(...) la formulazione della novella legislativa legittima le prassi di distacco all'interno dei gruppi di impresa, le quali corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo (...)* Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata».

Interpello n. 1/2016: Per il Ministero del Lavoro, in caso di distacco di personale infragruppo l'interesse della società distaccante non deve essere provato, sorgendo automaticamente in forza dell'operare del gruppo – così come del resto previsto nel distacco nell'ambito delle reti d'impresa.

Distacco

In caso di **distacco** è opportuno fare molta attenzione all'aspetto contrattuale in quanto si deve redigere:



un **accordo fra le società** interessate in cui vengono regolati anche eventuali (e molto comuni) processi di **riaddebito** dei costi, soprattutto quando il distaccante continua a retribuire in tutto o in parte il dipendente, che presta tuttavia la propria attività presso la **distaccataria, solitamente vera beneficiaria della prestazione lavorativa**



un **contratto di distacco** fra l'originario **datore di lavoro e il dipendente** in cui quest'ultimo presta il consenso all'invio all'estero e vengono definite tutte le **questioni attinenti il rapporto di lavoro** (aspetti economici, temporali ecc.)

Distacco/trasferimento temporaneo all'estero

Quando il contratto per l'estero si svolge presso dipendenze estere della società di appartenenza o anche al di fuori di tali organizzazioni, in termini puramente formali non si dovrebbe parlare di distacco ma di **assegnazione/trasferimento temporaneo all'estero** con modificazione temporanea dell'oggetto del rapporto.

Il rapporto di lavoro che seguita ad intercorrere tra gli stessi soggetti (azienda italiana e lavoratore) resta ovviamente unico, con una novazione di carattere oggettivo relativa alla prestazione ed ai compensi.

In tal modo si tende ad isolare il periodo di attività all'estero al fine anche di evitare conseguenze non gradite al momento del rientro in Italia, ciò soprattutto per quello che attiene alla riconduzione al livello retributivo precedente il distacco.

Distacco/trasferimento temporaneo all'estero

Profili contributivi

La soluzione del distacco/trasferimento temporaneo con conservazione del rapporto di lavoro italiano consente il mantenimento delle coperture assicurative nazionali

Invio in paesi UE o convenzionati: la quasi totalità degli accordi internazionali di sicurezza sociale stabilisce che i lavoratori normalmente occupati nel territorio di un Paese contraente (nel caso l'Italia) alle dipendenze di un'azienda che vengano da tale azienda distaccati nel territorio dell'altro Stato contraente per svolgervi un lavoro per conto della medesima, possano restare soggetti, seppur per periodi temporanei, alla legislazione previdenziale del Paese di invio.

Invio in paesi non convenzionati: il mantenimento delle coperture assicurative italiane è invece reso obbligatorio (peraltro anche al di fuori dell'ipotesi del distacco) dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Sospensione pattizia del rapporto di lavoro in Italia e di assunzione all'estero da parte della società estera

Aspetti distintivi

- ☐ **Autonomia** dei due rapporti di lavoro;
- ☐ **Quiescenza** di tutte le obbligazioni assunte dalle parti del rapporto di lavoro "Italiano".

Vantaggi

- ☐ **No dimissioni;**
- ☐ **No azzeramento della posizione pregressa;**
- ☐ **Autonomia dei due rapporti** (separazione netta tra la fase italiana e quella estera dell'attività lavorativa – il lavoratore non potrà pretendere, al rientro in Italia, il riconoscimento dell'inquadramento che aveva all'estero; «(...) *Il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso tra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all'altra.*» (Cass. 9/12/2009 n. 25763)

Localizzazione

Per localizzazione si intende la modifica delle condizioni contrattuali, che determina **il passaggio dallo status di dipendente italiano a quello di lavoratore locale** – mediante la risoluzione del rapporto lavorativo con la Soc. di origine e la contestuale assunzione presso la Soc. estera (il lavoratore viene assunto nella sede estera con applicazione della legge lavoristica e della previdenza locale, e l'attribuzione di una retribuzione locale di mercato in valuta locale).

Questa soluzione è talvolta vista nell'ambito di gruppi unitari come soluzione ottimale per evitare pericolose commistioni tra rapporti cessanti e rapporti in via di costituzione.

Finalità

Maggiore equità locale – integrazione expat/nationals (molto spesso per attenuare il passaggio dal trattamento di espatrio alla retribuzione locale di mercato, sono previsti sistemi di decalage retributivo/phase out).

Distacco presso una società estera e assunzione locale – doppio payroll (1/2)

*La stipula del contratto di assegnazione temporanea non preclude che venga stipulato un **secondo contratto di lavoro di diritto locale** (necessario, in alcuni casi, ai fini del rilascio di un visto di lavoro), in forza del quale la società estera riconoscerà al lavoratore una parte degli emolumenti (mediante attribuzione di una retribuzione locale coerente con i livelli salariali per posizioni equivalenti).*

Dal punto di vista italiano, si evidenzia un unico rapporto in capo alla società di origine, la quale, nella sua qualità di esclusivo titolare del rapporto, verserà regolarmente le imposte e contributi sulla base delle note retribuzioni convenzionali.

Distacco presso una società estera e assunzione locale – doppio payroll (2/2)

Parte del trattamento economico sarà corrisposto dalla Società estera, realizzando una sorta di *split payroll* (una situazione cioè che coinvolge solo gli aspetti di cassa).

Il contratto di distacco conterrà specifiche **clausole di assorbimento** al fine di evitare qualsiasi duplicazione di trattamento (si deve chiarire che quanto corrisposto dalla consociata estera deve intendersi pagato in relazione al rapporto di lavoro che intercorre tra lavoratore e azienda italiana, con la conseguenza che i compensi direttamente corrisposti localmente saranno posti in detrazione delle competenze da erogarsi da parte della società italiana in forza del contratto di distacco).



Il contratto di distacco

Il contratto per l'estero

Caratteristica comune dei modelli contrattuali attraverso i quali viene data regolarità formale alla fase estera del rapporto di lavoro, è che, a causa delle obiettive incertezze sulla legge ed il contratto collettivo applicabili, in situazioni che presentano aspetti del tutto particolari, i **contratti stessi tendono ad avere dimensioni ed articolazioni piuttosto ampie, in modo da prevedere, se non tutte, almeno molte delle evenienze che possono verificarsi nel corso del rapporto**, evitando, il più possibile, aree non disciplinate, omissioni, semplificazioni eccessive (il contenzioso tende a prodursi soprattutto in situazioni poco chiare o non compiutamente previste e regolate).

Distacco estero – Dlgs n. 104/2022



Sulla base del combinato del nuovo articolo 1 e 2 del decreto D.lgs. n. 152/1997, in ipotesi di distacco all'estero, il contratto integrativo di espatrio dovrà riportare necessariamente indicazione di qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1:

- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti;
- retribuzione;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

E anche del:

- il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco

Il contratto per l'estero: durata



È sempre necessario un riferimento, anche espresso in modo indiretto, ad un termine di durata dell'invio all'estero. Si tenga conto che la soluzione del contratto per l'estero presuppone il verificarsi di una serie di condizioni, tra le quali **l'apposizione di un termine per il rientro in Italia** (in caso contrario l'assegnazione all'estero configurerebbe un vero e proprio trasferimento - il rischio è che, nel caso, sarebbe difficile configurare come temporanei e quindi provvisori i riconoscimenti aggiuntivi da collegare allo svolgimento dell'attività estera).

È sempre consigliabile, poi, prevedere, all'interno della clausola che riporta le condizioni di durata del distacco, specie ove la durata sia indicata in modo diretto, la possibilità, almeno teorica, di rinnovi consensuali.

Il contratto per l'estero: trattamento di espatrio (1/2)

- Importante è tenere conto che l'**art. 2103 C.C.** prevede la **garanzia di irriducibilità del trattamento per la parte collegata “all'aspetto professionale delle mansioni originarie”**. Occorrerà pertanto che eventuali riconoscimenti collegati all'espatrio vadano chiaramente e separatamente individuati come connessi alle attività all'estero e quindi a carattere complementare e transitorio.

Il contratto per l'estero: trattamento di espatrio (2/2)

- Assolutamente essenziale ribadire che riconoscimenti aggiuntivi sono esclusivamente connessi alla circostanza del distacco all'estero e sono pertanto destinati a **cadere automaticamente al momento del rientro in Italia.**
- La volontà di evitare che eventuali benefici derivanti dall'applicazione dei singoli istituti del CCNL possano cumularsi alle condizioni economiche concordate nel contratto per l'estero, suggerisce l'opportunità di includere nel contratto estero una clausola di assorbimento (sarebbe bene specificare che la corresponsione di specifici incentivi all'espatrio assorbono e sostituiscono, fino a concorrenza, qualsiasi altro trattamento e/o indennità che possano comunque applicarsi per effetto di disposizioni particolari e generali, di legge e contrattuali, vigenti in Italia ed all'estero).

Il contratto per l'estero:

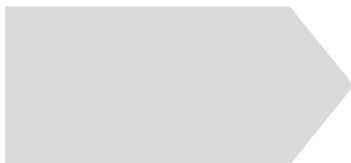
Modalità di corresponsione del trattamento



In ogni ipotesi nella quale **parte del trattamento estero** sia erogato **direttamente all'estero da parte della società locale**, è suggeribile che di tale circostanza si faccia riferimento all'interno del contratto "italiano" di distacco.



Il rapporto di lavoro rimane unico e continua ad intercorrere tra gli stessi soggetti. Ne deriva che eventuali redditi di lavoro dipendente erogati da altri soggetti (azienda estera distaccataria) non possono che essere riferiti al rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda italiana e il lavoratore italiano.



E' bene prevedere che, laddove la legislazione estera richieda che si instauri un rapporto di lavoro, detta assunzione non rappresenta causa di sospensione del rapporto di lavoro "italiano", né causa di interruzione degli obblighi allo stesso connessi

Il contratto per l'estero: rientro anticipato in Italia

Consigliabile inserire le norme sulla risoluzione del contratto estero



Utilizzate per **concedere qualche possibilità di rientro al lavoratore** (ad es. in caso di problemi familiari o di salute) e perciò sono viste con gradimento ed interesse da quest'ultimo. Possono contribuire ad **evitare o contenere il contenzioso** in caso di rientri anticipati rispetto al termine indicato (che non possono essere mai esclusi).

In materia di rientro anticipato rispetto ai termini contrattuali, normalmente si prevede che l'azienda, concedendo un ragionevole periodo di preavviso, possa risolvere - in qualsiasi momento - il contratto di distacco.

Il contratto per l'estero: trattamento di fine rapporto

Molto spesso le aziende decidono di computare il trattamento di fine rapporto sulla base della sola retribuzione italiana fissata alla data del distacco. **Nei limiti in cui questa esclusione non sia specificatamente prevista da eventuali accordi intercorsi tra le parti collettive** (in considerazione del fatto che la legge n. 297/1982 ha conferito alle parti collettive la piena facoltà di escludere od includere nella base di calcolo del TFR tutte le componenti che volessero considerare allo scopo), deve essere evidenziato che una tale previsione rappresenterebbe una soluzione **dall'esito non garantito**.

Deve essere considerata nulla – per violazioni delle norme imperative contenute nell'art. 2120 c.c. – una eventuale clausola del contratto che dovesse prevedere l'incidenza sul TFR della sola retribuzione italiana/ paga base (Sent. N. 1188/04, RG n. 2435/02: “In base all'art. 2120 c.c., infatti, ogni pattuizione individuale in peius per il lavoratore rispetto al regime legale del TFR è nulla, essendo consentite deroghe unicamente alla contrattazione collettiva”).

Il contratto per l'estero: trattamento di fine rapporto

L'art. 2120 c.c. stabilisce, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, che la retribuzione ai fini del calcolo del TFR comprende tutte le somme, incluso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

**L'omnicomprensività è la
regola dettata dalla legge.
Restano salve due eccezioni:**

- ✓ Il mero rimborso spese
- ✓ *La diversa previsione del contratto collettivo (nei limiti in cui il CCNL comporti un'eccezione alla regola in modo chiaro ed univoco - Cass. N. 199917/2011; 2781/2008);*

Il trattamento economico di sede estera

Computabilità ai fini TFR

Precedente orientamento giurisprudenziale

Natura del trattamento economico aggiuntivo da valutarsi in concreto, caso per caso



RETRIBUTIVA

Con inclusione nella base di computo del TFR, nel caso in cui al trattamento aggiuntivo di espatrio venga riconosciuta la funzione compensativa del disagio morale e ambientale della prestazione e/o quella di retribuire la professionalità connessa all'assegnazione presso la sede estera.



RISARCITORIA

Con esclusione dalla base di computo del TFR, nel caso in cui il trattamento aggiuntivo di espatrio venga corrisposto al fine di compensare le maggiori spese da sostenere all'estero.

Il contenzioso relativo a indennità estero

Cassazione n. 3278/04 del 19.02.2004

Un dipendente della Banca Popolare di Novara, ha prestato servizio presso la Filiale di Lussemburgo dal 1982 al 1996 percependo, oltre allo stipendio e al rimborso delle spese per viaggi, vitto e alloggio, una serie di emolumenti qualificati come trattamento estero. Questi ultimi non sono stati inclusi nel calcolo del trattamento di fine rapporto in quanto la Banca ha escluso che avessero natura retributiva. Il funzionario ha chiesto al Pretore di Novara di dichiarare che l'indennità estero andava inclusa nel trattamento di fine rapporto.

Natura retributiva Indennità Espatrio:

SI

Il fatto che l'indennità estero possa eventualmente adempiere ad una funzione propriamente risarcitoria delle maggiori spese sopportate all'estero e ... nel contempo compensare, per altre componenti, le maggiori gravosità della prestazione ... non fa venir meno il carattere retributivo complessivo dell'intera medesima (anche Cass. 24875/2005; 6563/2009).

In presenza di una separata disciplina delle spese esaustiva di ogni evenienza risarcitoria, l'indennità estero deve essere ritenuta interamente computabile ai fini del trattamento di liquidazione.

Il contenzioso relativo a indennità/rimborso alloggio estero (1/2)

(Corte di Appello Roma Sentenza n. 3673/10) «la messa a disposizione dell'alloggio costituisce attribuzione patrimoniale di esclusiva utilità per il dipendente, la cui attribuzione si accresce di una somma pari al canone di locazione, corrisposto direttamente dal datore di lavoro o da questo rimborsato e che altrimenti dovrebbe far carico al lavoratore in quanto spesa connessa al vivere quotidiano». Il contributo alloggio ha «il chiaro fine di salvaguardare la retribuzione complessiva dell'espatriato e costituiscono a tutti gli effetti base imponibile per il calcolo del TFR» (Corte d'Appello di Roma, sent. N. 4572/2015 e 8849/2015)

In generale un emolumento può essere ascritto alla categoria del rimborso spese eccettuato dall'art. 2120 c.c. dal computo della base di calcolo del TFR, **ove abbia natura meramente riparatoria e costituisca un'integrazione di una diminuzione patrimoniale**, conseguente a spese che il lavoratore sopporta **nell'esclusivo interesse del datore di lavoro** e non attinenti all'adempimento degli obblighi impliciti nella prestazione lavorativa cui è tenuto (Cass. N. 6563/2009).

Il contenzioso relativo a indennità/rimborso alloggio estero (2/2)

Recente sentenza sul tema (Corte di Cassazione Ordinanza n. 31862 del 10 dicembre 2018): L'indennità corrisposta al lavoratore a fronte delle spese per l'alloggio all'estero del dipendente trasferito in località straniera **è escluso dalla base di computo del Tfr, in quanto rimborsi erogati in virtù dei maggiori costi sostenuti dal lavoratore durante la permanenza all'estero.**

L'irriducibilità dell'indennità estero

Cassazione n. 475/89 del 26.01.1989

Un dipendente di società italiana ha lavorato in Messico quale dirigente e ha sempre percepito il trattamento economico riservato ai dipendenti operanti all'estero. Chiede che il diritto all'indennità estero sia garantito anche per il periodo successivo al rientro in Italia per il principio di irriducibilità della retribuzione.

VIOLAZIONE DELL'ART. 2103 C.C.

NO

Garanzia della irriducibilità della retribuzione è collegata alle qualità immutabili ed essenziali dell'aspetto professionale delle mansioni originarie e non agli emolumenti, anche se retributivi, i quali, poiché compensativi di attività connesse a particolari circostanze di modo, tempo e luogo, possono legittimamente venire meno con la scomparsa del titolo cui sono connesse.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE. DOMANDE?