

Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



11

Dicembre
2024

In questo numero parliamo di

**Dicembre
2024**

1. CISL FP
**CONVEGNO SU “INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL PUBBLICO IMPIEGO:
PROFILI DI DIRITTO E IMPATTO SULL’ATTIVITÀ SINDACALE” 9.12.2024**
2. LEXIKON DIRIGENZA
FIRMA DIGITALE E PROBLEMATICHE DI SCADENZA DEL CERTIFICATO
3. MEF
FIRMATO IL DECRETO ATTUATIVO CHE ACCELERA I PAGAMENTI PNRR
4. SNA
IN PUGLIA UN NUOVO POLO FORMATIVO TERRITORIALE DELLA SCUOLA
5. ARAN
**DODICESIMO RAPPORTO SUL MONITORAGGIO DELLA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA EFFETTUATA DALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
DESTINATARIE DEI CCNL SOTTOSCRITTI IN SEDE ARAN**
6. FORMEZ
ECCO CAMILLA: L’ASSISTENTE DIGITALE PER I CONCORSI NELLA PA
7. FORMAZIONE
**INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SOSTENIBILITÀ, NUOVI CORSI SU SYLLABUS
IN COLLABORAZIONE CON FORMEZ**
8. ARAN
ARRETRATI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE AL SEGRETARIO
9. AGENZIA DELLE ENTRATE
**REGIME PARZIALE DETASSAZIONE DELL’INDENNITÀ RELATIVA AL TRATTAMENTO
DI FINE SERVIZIO PREVISTO DALL’ART. 24 DEL DL 28/1/2019, N. 4**

Si ringraziano le colleghe ed i colleghi dirigenti iscritti della Cisl Fp che hanno seguito la newsletter nell’anno appena trascorso, con la speranza di aver fornito una lente utile per analizzare novità e vicende che interessano la dirigenza pubblica. È stato un periodo pieno di sfide e di vittorie, come la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL Area Funzioni locali 2019 - 2021. Il percorso di valorizzazione delle categorie dirigenziali, che abbiamo tracciato in maniera chiara e indelebile attraverso la contrattazione nazionale, continuerà anche nell’anno venturo con la contrattazione decentrata e le fasi negoziali per i rinnovi 2022 - 2024, e noi come sempre avremo il piacere di dividerlo con voi attraverso queste pagine.

Vi auguriamo un Natale sereno e un felice anno nuovo!

Coordinamento Nazionale Dirigenza
CISL Funzione Pubblica

CISL FP

Convegno su “Intelligenza artificiale nel pubblico impiego: profili di diritto e impatto sull’attività sindacale” 9.12.2024

Si è svolto il 9 dicembre u.s., presso la sede di Roma della Cisl Fp, il primo evento focus organizzato dal **Coordinamento nazionale dirigenza della CISL Fp** in tema di “**Intelligenza artificiale nel pubblico impiego: profili di diritto e impatto sull’attività sindacale**”.

Dobbiamo sottolineare con soddisfazione la notevole attenzione che il tema ha sollevato tra le colleghe ed i colleghi dirigenti iscritti e tra i dirigenti sindacali, raggiungendo un picco di circa un centinaio di partecipanti tra coloro che ci hanno raggiunto in presenza e coloro che ci hanno ascoltato e sono intervenuti con collegamento da remoto da ogni parte d’Italia. Si è avuta infatti la partecipazione di numerosi dirigenti di una ampia realtà della Pubblica amministrazione (Ministeri, Agenzie, Autorità, Istituti, Comuni,...) nonché di numerose delegazioni territoriali e regionali della Cisl Funzione pubblica.

L’intervento di apertura del convegno del **Segretario Nazionale Angelo Marinelli** ci ha dimostrato, ancora una volta, la puntualità e la concretezza che la Cisl Funzione pubblica riserva alle dinamiche più moderne del mondo del lavoro, citando come la Intelligenza Artificiale (IA) possa influire sui Profili professionali, sul Sistema di valutazione della performance, sui cambiamenti della composizione della P.A. e via dicendo.

A seguire, abbiamo avuto il piacere di ascoltare la sintesi della **Professoressa Silvia Ciucciovino**, ordinaria di Diritto del Lavoro all’Università degli Studi Roma Tre, nonché titolare dell’insegnamento di “Digitalizzazione del mercato del lavoro” e di “Diritto del lavoro e del welfare nel cambiamento tecnologico”, grazie alla cui esperienza di insegna-

mento e ricerca è stato tracciato un focus dettagliato sull’applicazione del **Regolamento (UE) 2024/1689** relativo alla IA e sui problemi e sulle prospettive in materia di impiego dell’intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro del pubblico impiego che i dirigenti della P.A. si trovano e si troveranno a gestire ed esaminando, tra l’altro, quali azioni sindacali mettere in atto per governare il fenomeno.

Solo per citare alcuni elementi evidenziati dalla relatrice, si è illustrata la differenza fra intelligenza artificiale (IA) e sistemi automatizzati. Con la prima si ha “*un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall’input che riceve come generare output*” mentre con il secondo si utilizzano “*regole definite unicamente da persone fisiche per eseguire operazioni in modo automatico*”.

La relatrice ha inoltre illustrato i principali elementi del **Regolamento (UE) 2024/1689** che definisce il sistema di IA come indicato sopra, ed ha illustrato anche la normativa nazionale di riferimento. Il Regolamento è principalmente focalizzato sui requisiti dei sistemi di IA come prodotto e pone prevalentemente obblighi sui produttori, mentre i cosiddetti “deployer” (datori di lavoro) sono interessati in via secondaria. Si è evidenziato l’impatto del Regolamento (UE) 2024/1689 nella delimitazione delle ipotesi vietate, lecite e ad alto rischio e l’approccio regolativo europeo basato sul rischio, l’accountability algoritmica e la ridotta responsabilità dei deployers (datori di lavoro, agenzie per il lavoro e altri soggetti del mercato del lavoro) etc.

segue

Sul possibile ruolo della partecipazione sindacale nel sistema di gestione della IA, sono state illustrate alcune ipotesi, senza essere esaustivi sull'argomento:

- sui deployers incombono obblighi di informazione verso le rappresentanze sindacali e i singoli lavoratori, in una accezione di trasparenza di utilizzo o di interazione, sui sistemi IA ad alto rischio;
- i codici di condotta (*soft laws*) potrebbero essere adottati su impulso delle organizzazioni rappresentative datoriali o anche in base ad accordi con le rappresentanze sindacali o, ancora, a livello di organismi paritetici e bilaterali;
- le rappresentanze sindacali nei loro compiti potrebbero ben includere quello di concorrere al monitoraggio e alle valutazioni di impatto dei sistemi di IA congiuntamente con la parte datoriale? Ciò implicherebbe un salto di qualità nel ruolo sindacale nell'ambito dei sistemi di IA, evolvendo dal modello classico della informazione e consultazione, verso un nuovo modello di una partecipazione attiva di stampo orga-

nizzativo e potrebbe rappresentare una forma moderna di procedimentalizzazione dei poteri datoriali nell'epoca della IA applicata alle risorse umane;

- per ottenere questo sviluppo futuro delle forme di partecipazione sindacale sarà necessaria una preventiva formazione delle stesse.

Ringraziando le colleghe ed i colleghi per la partecipazione al Convegno, alleghiamo, per opportuno approfondimento, le slides presentate dalla professoressa Ciucciovino.

FONTE

COORDINAMENTO NAZIONALE DIRIGENZA
CISL FP

DOCUMENTO

SLIDE

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/12/Slide_Professoressa-Ciucciovino_IA-profili-sindacali.pdf

LEXIKON DIRIGENZA

Firma digitale e problematiche di scadenza del certificato

Eugenio Minici, Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp

L'articolo 24 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (recante Codice dell'amministrazione digitale) contiene la disciplina essenziale della firma digitale ma ne offre una definizione solo indiretta, derivante dal riflesso delle varie norme: la firma digitale non è una semplice sottoscrizione elettronica e deve riferirsi in maniera univoca ad un solo soggetto ed al documento o all'insieme di documenti cui è apposta o associata (art. 24, comma 1); così integra e sostituisce l'apposizione di sigilli, punzoni, timbri, contrassegni e marchi di qualsiasi genere ad ogni fine previsto dalla normativa vigente (art. 24, comma 2). Nella sostanza, la firma digitale può definirsi come un sistema di autenticazione elettronica che garantisce l'integrità e l'autenticità di un documento digitale. È, in altri termini, l'equivalente elettronico della firma autografa su un documento cartaceo, ma con caratteristiche di sicurezza avanzate.

Le firme digitali possono essere di tipo "CADES" (con estensione .p7m) e di tipo "PAdES" (con estensione .pdf), e sono entrambe ammesse ed equivalenti, ai sensi del regolamento UE 23 luglio 2014, n. 910, anche se la prima forma di firma digitale necessita di un applicativo dedicato per essere letta. La giurisprudenza ha, al riguardo, elaborato il **principio di equivalenza** dei due formati ".p7m" e ".pdf", affermato in generale ma anche, nello specifico, per gli atti del processo civile telematico (ex pluris, Cass. civ., sez. 5, ordinanza 3.12.2024, n. 30922).

Importante distinzione è quella fra firma elettronica e firma digitale: la firma elettronica è un principio giuridico generale mentre la firma digitale è una forma di firma elettronica qualificata

prevista solo in Italia e regolamentata dal CAD (Codice Amministrazione Digitale). L'art. 3 (Definizioni, nn. 10-12) del citato Regolamento Ue n. 910/2014 distingue:

- la **firma elettronica**
- la **firma elettronica avanzata**, connessa unicamente al firmatario con un elevato livello di sicurezza (art. 26 Reg. UE n. 910/2014);
- la **firma elettronica qualificata** (l'art. 25, comma 2, precisa che la firma elettronica qualificata ha effetti giuridici equivalenti a quelli di una firma autografa).

Altra distinzione utile da fare, per ciò che evidenzieremo di seguito, è quella fra Pec e firma digitale: la **PEC** (Posta elettronica certificata) è un sistema che consente di inviare email conferendo valore legale agli allegati ed ai messaggi, mentre la **firma digitale** è un mezzo elettronico con cui ad un documento elettronico si appone la propria firma, che sostituisce con valore legale la firma autografa (così Cass. Civ., Sez. 1, Sent. 15.5.2019, n. 12997).

La firma digitale richiede per la sua validità un **certificato digitale** che è rilasciato dall'ente certificatore autorizzato ed ha validità in genere di 3 anni. Il certificato consente di definire con certezza la corrispondenza tra il nome del soggetto certificato e la sua chiave pubblica e, quindi, include informazioni sull'identità del titolare (cognome, nome e codice fiscale).

In rapporto alla scadenza del certificato, si è resa necessaria l'introduzione della disposizione di cui all'art. 24, comma 4-bis: *"L'apposizione a un documento informatico di una firma digitale o di un altro tipo di firma elettronica qualificata, basata su un certificato elettronico revocato, scadu-*

to o sospeso, equivale a mancata sottoscrizione”
Ma che succede ad un documento firmato digitalmente (ad esempio un contratto o un provvedimento), con certificato in corso di validità, quando il certificato scade? Quali sono i rimedi possibili per scongiurarne l’invalidità sopravvenuta?

La scadenza del certificato di sottoscrizione comporta, infatti, l’inutilizzabilità della firma digitale.

La risposta è data dall’art. 62 (Valore delle firme elettroniche qualificate e digitali nel tempo), comma 1, del DPCM 22.2.2013 (GU 21.5.2013, n.117) che espressamente dispone: **“Le firme elettroniche qualificate e digitali, ancorché sia scaduto, revocato o sospeso il relativo certificato qualificato del sottoscrittore, sono valide se alle stesse è associabile un riferimento temporale opponibile ai terzi che collochi la generazione di dette firme rispettivamente in un momento precedente alla scadenza, revoca o sospensione del suddetto certificato”**.

Le soluzioni principali al problema sembrerebbero attualmente quelle:

- della **conservazione digitale** a norma che consente di congelare i documenti nel formato digitale, nella forma, contenuto e nel tempo (tale ipotesi riguarderebbe il versamento in un sistema di conservazione a norma ovvero la registrazione e segnatura di protocollo);
- attraverso l’apposizione della **marca temporale** (che dura 20 anni) contestualmente a quella della firma digitale.

A tali soluzioni se ne potrebbe aggiungere una terza: il documento con apposta una firma digitale scaduta resterebbe valido in relazione al periodo di emissione purché comprovato da invio certo, ad esempio per Pec. La verifica che la firma sia stata apposta prima della scadenza del suo certificato sarebbe possibile, fra l’altro, confrontando le informazioni dei log tramite i quali emerge quando è stata apposta la firma elettronica in seguito scaduta ma che al tempo dell’apposizione era pienamente valida. Ciò apparirebbe altresì in armonia con quanto previsto dall’art. 41 (*Riferimenti temporali opponibili ai terzi*) del citato DPCM 22.2.2013. Cfr. anche, in tal senso, Cass. Civ., Sez. 1, Sent. 15.5.2019, n. 12997, cit.

MEF

Firmato il decreto attuativo che accelera i pagamenti PNRR

È stato emanato dal ministro dell'Economia e delle finanze Giancarlo Giorgetti il decreto attuativo che semplifica le procedure per l'erogazione delle risorse destinate al finanziamento degli interventi previsti dal PNRR. La misura, in attuazione dell'art. 18-quinquies del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito con modifiche dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143, si propone di rendere più rapidi e snelli i processi di pagamento.

Per garantire ai soggetti attuatori la liquidità necessaria alla realizzazione degli interventi, le Amministrazioni centrali titolari delle misure provvedono al trasferimento delle risorse finanziarie necessarie, fino alla soglia complessiva del 90% del costo dell'intervento a carico del PNRR,

entro il termine di 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta di trasferimento da parte del soggetto attuatore.

Con l'obiettivo di velocizzare l'esecuzione degli interventi, le verifiche e i controlli sulla documentazione giustificativa saranno inoltre concentrati nella fase finale della procedura, prima dell'erogazione del saldo.

FONTE

<https://www.mef.gov.it/inevidenza/PNRR-nuove-regole-per-accelerare-i-pagamenti/>

SNA

In Puglia un nuovo polo formativo territoriale della Scuola

È stato siglato il protocollo d'intesa che definisce la nascita di un nuovo Polo formativo territoriale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) in Puglia. Il nuovo Polo sarà specializzato sul ruolo delle Regioni in ambito europeo e sulla partecipazione a progetti di collaborazione internazionale con le aree e i Paesi di interesse per il sistema Italia.

Il Polo pugliese va ad aggiungersi a quelli già presenti in altre regioni italiane, ciascuno focalizzato su tematiche specifiche: l'immigrazione in Calabria, la sanità in Lombardia e l'intelligenza artificiale in Piemonte.

FONTI

<https://sna.gov.it/home/2024/11/26/nasce-in-puglia-un-nuovo-polo-formativo-della-sna-sede-a-bari-e-focus-internazionale/>

ARAN

Dodicesimo Rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa effettuata dalle amministrazioni pubbliche destinatarie dei CCNL sottoscritti in sede Aran

Il Rapporto dell'ARAN illustra i dati di sintesi della contrattazione integrativa, svolta da amministrazioni e sindacati sul territorio, durante tutto il 2023. A questo primo rapporto, ne farà seguito un secondo, sui contenuti dei contratti integrativi oggetto del monitoraggio Aran, che si focalizzerà sulle materie trattate. Dal Rapporto emergono alcuni primi dati e tendenze di un certo interesse.

Il Rapporto evidenzia, innanzitutto, che il numero dei contratti trasmessi ha avuto un incremento pari al 12,4% rispetto all'anno precedente; spiccano in particolare il comparto Funzioni Centrali con un +37% e il comparto Funzioni Locali +26%. Nel complesso, il 64% delle sedi di contrattazione ha trasmesso almeno un atto negoziale: il dato più alto riscontrato finora. A differenza delle scorse annualità gli accordi sono quasi ugualmente distribuiti fra atti di tipo normativo (48%) e atti che regolamentano aspetti economici, quali indennità, performance, trattamenti accessori, maggiorazioni, criteri per le progressioni economiche (47%). I tassi di contrattazione delle sedi nazionali e uniche evidenziano percentuali importanti nella Scuola (79,6%), Università (65,2%), e Ministeri (62,1%) e considerevoli nel resto dei casi (64% nel complesso) – nel 2022 era il 61% nel 2021 era il 62%, nel 2020 era il 55%, nel 2019 era il 63,4% e nel 2018 tale dato si fermava al 57,8%.

Dal punto di vista geografico, ancora una volta

dalla Lombardia e dal Veneto arrivano il maggior numero di contratti, dalla prima quanto a numero assoluto, dalla seconda quanto a sedi di contrattazione che hanno trasmesso atti. Complessivamente, la percentuale di sedi di contrattazione che hanno trasmesso contratti integrativi è sopra il 50% in quasi tutte le regioni. Prendendo in considerazione i singoli comparti si trovano importanti differenze: Funzioni Centrali hanno svolto trattative finalizzate quasi esclusivamente all'utilizzo delle risorse decentrate (84%), nel comparto Istruzione e Ricerca è consistente la percentuale di contratti integrativi di tipo normativo (59%); nel comparto Sanità è rilevante il numero dei negoziati sulla distribuzione dei fondi (46%) e quello che si occupa di stralci di specifiche materie (42%); infine, nelle Funzioni Locali è preponderante la quota dei contratti integrativi a carattere economico (52%), ma è considerevole anche la percentuale di atti negoziati su istituti normativi (46%). Anche differenziando tra aree dirigenziali e personale dei comparti si ritrovano numeri simili, ad eccezione di Funzioni locali dove per la dirigenza è prevalente il contratto normativo (72%) mentre per il personale non dirigente i contratti di tipo normativo e quelli di tipo economico hanno lo stesso peso (rispettivamente al 50% e 47%).

I numeri dei contratti integrativi trasmessi sono nella maggioranza dei casi rivolti al personale non dirigente (94%), ma questo deriva anche dal

segue

rilevo numerico di questi ultimi rispetto ai dirigenti.

Solo nello 0,7% dei casi, non riuscendo a raggiungere un accordo, l'amministrazione utilizza lo strumento dell'atto unilaterale.

Infine, indicatore di ampiezza dell'adesione ai contratti sottoscritti si ricava anche dalla percentuale di accordi che hanno visto anche la firma della RSU, pari al 94%.

Per una lettura completa si allega il rapporto dell'ARAN per l'anno 2023.

FONTE

ARAN

DOCUMENTO

RAPPORTO SUL MONITORAGGIO DEI CONTRATTI INTEGRATIVI DEL SETTORE PUBBLICO

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/15249/Rapporto%20Monitoraggio%202023_SITO.pdf

FORMEZ

Ecco Camilla: l'assistente digitale per i concorsi nella Pa

Dalla collaborazione fra Formez e CSI Piemonte arriva “Camilla”, assistente virtuale che utilizza l’IA generativa per rispondere alle domande sui bandi di concorso della PA attualmente aperti e gestiti da Formez. L’assistente digitale è operativo 7 giorni su 7, 24 ore su 24, al link <https://camilla.formez.it> L’obiettivo dell’iniziativa è quello di contribuire a diminuire i tempi di attesa delle risposte e di aiutare i cittadini ad orientarsi più facilmente nel mondo dei concorsi pubblici.

L’assistente virtuale è frutto di un lavoro di oltre 500 test, che è stato condotto da una task force composta da 14 funzionari Formez (età media 32 anni) e con l’apporto tecnico di CSI Piemonte.

FONTE

<https://www.formez.it/notizie/ia-al-via-primo-assistente-virtuale-concorsi>

FORMAZIONE

Intelligenza artificiale e sostenibilità, nuovi corsi su Syllabus in collaborazione con Formez

Sulla piattaforma Syllabus sono stati pubblicati due nuovi corsi di formazione realizzati da Formez sui temi dell'Intelligenza artificiale e del Green Public Procurement.

Il corso "Introdurre all'intelligenza artificiale" si propone di diffondere tra i dipendenti pubblici una cultura digitale di base in materia di AI. Il percorso è strutturato in video lezioni e prevede 4 Unità Didattiche e 3 Testimonianze, per una durata complessiva di 1 h e 45 minuti. Illustra che cos'è l'intelligenza artificiale, come funziona, cosa è possibile realizzare con essa, quali sono i rischi e le opportunità.

Il programma *"La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile"* si concentra invece sullo strumento del Green Public Procurement (GPP).

Il percorso formativo, realizzato in collaborazione con Formez con il supporto scientifico di Fondazione Ecosistemi, è articolato in tre livelli di padronanza per un totale di tre moduli, 18 unità didattiche e 20 approfondimenti. Questi i tre livelli: Livello Base: Gli appalti verdi in Italia e in Europa, Livello Intermedio: Il nuovo Codice dei contratti pubblici e il GPP, Livello Avanzato: Criteri ambientali minimi e GPP.

FONTE

<https://www.formez.it/notizie/ai-online-syllabus-nuovo-corso-realizzato-formez>

<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-introdurre-intelligenza-artificiale>

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-12-2024/green-public-procurement-su-syllabus-nuovo-corso-di-formazione>

<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/news?idNews=84962>

ARAN

Arretrati relativi alla retribuzione di posizione al segretario

Con l'orientamento AFL 83 l'Aran analizza come si quantificano degli arretrati relativi alla retribuzione di posizione al segretario cui è riconosciuto l'allineamento stipendiale di cui all'art. 41, comma 5, del CCNL 16.05.2001.

Ai fini del calcolo di eventuali arretrati da corrispondere o di conguagli da effettuare, è necessario tenere conto sia dell'incremento riconosciuto retroattivamente sulla retribuzione di posizione dei dirigenti (art. 37), sia dell'incremento riconosciuto retroattivamente sulla retribuzione di posizione dei segretari (art. 58).

In pratica, secondo l'orientamento AFL 83, occorre riconteggiare tenendo conto degli incrementi su entrambe le figure (segretario e dirigente con retribuzione di posizione più levata) disposti retroattivamente.

FONTE

ARAN

DOCUMENTO**ORIENTAMENTO ARAN AFL 83**

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7842-area-funzioni-locali-segretari-comunali-e-provinciali/15103-afl83.pdf>

AGENZIA DELLE ENTRATE

Regime parziale detassazione dell'indennità relativa al trattamento di fine servizio previsto dall'art. 24 del DL 28/1/2019, n. 4

L'agenzia delle Entrate, con la risposta n.ro 225/2024, chiarisce che in ragione della lettera dell'art. 24, comma 2, del DL 28/1/2019, n. 4, l'importo di euro 50.000 costituisca il limite massimo entro il quale applicare la riduzione dell'aliquota determinata ai sensi dell'art. 19, comma 2 bis, del Tuir, indipendentemente dall'importo complessivo del TFS erogato.

Inoltre la normativa vigente citata ha espressamente previsto la parziale detassazione esclusivamente per il TFS, senza alcun riferimento al TFR, al quale pertanto non può essere applicata.

Infatti la Corte di Cassazione ha più volte ribadito che le norme agevolative di carattere fiscale rientrano tra quelle di carattere eccezionale, per le quali non è ammissibile un'interpretazione analogica o estensiva.

Per maggiori chiarimenti si allega la risposta n. 225/2024 dell'Agenzia delle Entrate.

FONTE**AGENZIA DELLE ENTRATE E ARAN****DOCUMENTO****AGENZIA DELLE ENTRATE
RISPOSTA N. 225/2024**

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/12/Agenzia-Entrate_Risposta-n.-225_2024.pdf