

NEWSLETTER LAVORO

7-8
2016

All'interno:

- dimissioni online e problemi applicativi
- giurisprudenza in tema di repacehage, licenziamento disciplinare, trasferimento di ramo d'azienda, prescrizione dei crediti retributivi
- novità interpretative in materia di appalti ed esonero dall'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie per malattia

Roma
Via dei Due Macelli, 47
Telefono: +39 06 6784778
Fax: +39 06 6783915

Milano
Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771
Fax: +39 02 783524

Bologna
Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604
Fax: +39 051 332126

NewsletterLavoro

Indice

Il punto su: Modalità di dimissioni online e problemi applicativi

Considerazioni alla luce del primo decreto Legislativo correttivo del Jobs Act all'esame del Parlamento.

Giurisprudenza Italiana

Ampiezza dell'obbligo di repechage e onere della prova a carico del datore di lavoro (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 9467 del 10 maggio 2016).

Licenziamento disciplinare: accesso abusivo a banche dati aziendali (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 12337 del 15 giugno 2016).

Trasferimento di ramo d'azienda: inefficacia del contratto di cessione (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 10542 del 20 maggio 2016).

Prescrizione dei crediti retributivi post Jobs Act (Tribunale di Torino 25 maggio 2016).

I nostri casi

La decadenza del ricorrente dall'azione: i termini di impugnazione del licenziamento (Tribunale di Milano, Sezione lavoro, sentenza del 4 luglio 2016).

Novità e interpretazioni normative

Contratto di appalto: subentro e tutele limitate per il personale.

La Circolare INPS del 7 giugno 2016 n. 95 ed i chiarimenti in merito alle malattie escluse dalla necessità di reperibilità.

Il punto su: modalità di dimissioni online e problemi applicativi

La nuova procedura per le dimissioni introdotta dal D.Lgs. 151/2015 prevede che il lavoratore possa rassegnare le proprie dimissioni unicamente utilizzando un modulo telematico generato dal sistema informatico del Ministero del Lavoro (si veda Newsletter Lavoro n. 2 del 2016); qualsiasi altra modalità utilizzata dal lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro è considerata priva di effetto.

Si pone dunque la questione di cosa accada nel caso in cui il lavoratore manifesti la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro senza completare la predetta procedura telematica, con un mero comportamento di fatto, limitandosi, ad esempio, ad abbandonare l'azienda. Secondo l'approccio più prudente, in assenza di indicazioni normative, in tale caso sarà onere del datore di lavoro procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro licenziando il dipendente per assenza ingiustificata (previo quindi procedimento disciplinare).

In questo caso, diversamente dalle dimissioni, l'impresa sarà tenuta non solo al pagamento dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso (laddove prevista dal CCNL per il caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo) e a corrispondere il c.d. "ticket di licenziamento", ma rimarrà anche esposta al rischio di impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore.

Inoltre, il lavoratore, pur avendo di fatto egli receduto dal rapporto di lavoro, sarà considerato a tutti gli effetti un lavoratore licenziato e, quindi, un "disoccupato involontario" con la possibilità anche di richiedere il beneficio dell'indennità di disoccupazione.

Il quadro appena descritto risulta ulteriormente complicato dalla recente indicazione fornita dal Ministero del Lavoro in ordine alla necessità che la procedura di dimissioni telematiche venga osservata anche nel caso di recesso dell'apprendista effettuato durante il periodo che segna la fine dal percorso di apprendistato e il passaggio al rapporto di lavoro ordinario (si veda aggiornamento n. 47 delle Faq 15 luglio 2016 del Ministero del Lavoro). Il Ministero ha infatti chiarito che l'apprendistato è sempre un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, come tale, è assoggettato alle regole comuni a tutti i contratti di lavoro (perdendo però di vista l'obiettivo originale della norma e cioè quello di contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco" che nel contratto di apprendistato si presenta come remoto potendo il datore di lavoro licenziare il dipendente alla fine del percorso di formazione senza obbligo di una specifica motivazione).

Non sembra che vi sia dunque spazio per una interpretazione qualificata del comportamento "per fatti concludenti" del lavoratore dimissionario che abbandoni l'azienda ai fini della validità del recesso. A tal fine non appare di utilità nemmeno il primo decreto legislativo correttivo del Jobs Act all'esame del Parlamento che non prende posizione sul punto.

Giurisprudenza Italiana

Ampiezza dell'obbligo di *repechage* e onere della prova a carico del datore di lavoro (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 9467 del 10 maggio 2016).

Con la pronuncia in esame, la Corte ha rigettato il ricorso proposto da una lavoratrice avverso la sentenza emessa dalla corte di merito che aveva riconosciuto la legittimità del licenziamento comminato dalla società datrice di lavoro per la soppressione della posizione lavorativa occupata dalla dipendente con impossibilità di adibire quest'ultima ad altre mansioni.

La Suprema Corte è dunque tornata ad affrontare la tematica dell'onere della prova imposto al datore di lavoro ai fini della dimostrazione della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento in caso di riorganizzazione aziendale alla luce della nuova disciplina delle mansioni prevista dall'art. 2103 c.c. come riscritto a seguito del Jobs Act.

La sentenza in esame stabilisce in particolare l'onere del datore di lavoro, che assuma la legittimità del licenziamento per soppressione di una posizione lavorativa, di dimostrare in giudizio l'impossibilità di adibire il lavoratore licenziato ad altre mansioni, anche inferiori. La nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. rende possibile, in un'ottica di

il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga ma anche l'insussistenza di mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore

estrema flessibilità lavorativa, l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle contrattualmente assegnategli, a parità di inquadramento. L'unica condizione posta, confermata anche dalla Suprema Corte, è che le mansioni inferiori siano "omogenee" rispetto a quelle precedentemente svolte dal lavoratore e non siano avulse dal suo bagaglio professionale e dalle competenze da quest'ultimo acquisite. Secondo la Corte non appare quindi configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni disponibili in società, ma solo quelle compatibili con il percorso professionale del dipendente e ciò anche a prescindere dall'eventuale sua accettazione delle stesse mansioni.

Resta confermata nella decisione della Corte, la necessità che sia il datore di lavoro a dimostrare l'inutilizzabilità del lavoratore negli eventuali posti vacanti individuati però dal lavoratore al quale è richiesta una forma di collaborazione nell'accertamento di un possibile *repechage*.

Licenziamento disciplinare: accesso abusivo a banche dati aziendali (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 12337 del 15 giugno 2016).

La Corte di Cassazione con la recente sentenza n. 12337/2016 si è pronunciata in merito alla legittimità del licenziamento disciplinare di una dipendente che aveva utilizzato abusivamente le credenziali di accesso di un altro collega al fine di accedere a data base in uso in azienda.

In particolare l'azienda aveva contestato al lavoratore l'accesso ad un data base a pagamento utilizzando le credenziali di un precedente operatore non più in servizio, per

l'utilizzo di password aziendali per accedere a banche dati deve avvenire esclusivamente in funzione delle attività istituzionali del dipendente, questo anche a difesa di eventuali dati sensibili presenti. La violazione di questa regola fa venir meno l'elemento fiduciario e può determinare la decisione, da parte dell'azienda, di recedere dal rapporto di lavoro.

recuperare informazioni su soggetti o imprese, specificamente indicati, non connesse ad esigenze lavorative.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento sostenendo la illegittimità dello stesso e la tardività dell'azione disciplinare.

Sotto tale ultimo profilo, la Corte d'Appello di Torino aveva argomentato che il

tempo trascorso tra l'ultimazione del controllo tecnico, avvenuta nel maggio, e la decisione di contestare gli addebiti, adottata nel luglio, non poteva ritenersi eccessivo o ingiustificato, considerato che si era trattato di un controllo non mirato, bensì ad ampio raggio sugli accessi ad internet.

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte rigettava il ricorso promosso dal lavoratore e confermava la decisione della Corte d'Appello affermando che l'utilizzo di password aziendali per accedere a banche dati debba avvenire esclusivamente in funzione delle attività istituzionali del dipendente, questo anche a difesa di eventuali dati sensibili presenti. La violazione di questa elementare regola fa venir meno l'elemento fiduciario e può determinare la decisione, da parte dell'azienda, di recedere dal rapporto di lavoro.

Quanto al principio di immediatezza della contestazione disciplinare la Corte ha ritenuto che tale principio deve intendersi in senso relativo ed è quindi compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, nel caso in cui l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo.

Trasferimento di ramo d'azienda: inefficacia del contratto di cessione (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 10542 del 20 maggio 2016).

Con la sentenza n. 10542/2016 in commento, la Corte di Cassazione ha affermato che costituisce elemento costitutivo della cessione di ramo d'azienda l'autonomia funzionale del ramo ceduto, da intendersi come la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi, funzionali ed organizzativi. Il ramo ceduto deve quindi poter svolgere, autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti. Incombe su chi intende avvalersi degli effetti previsti dall'art. 2112 c.c. che costituiscono eccezione al principio del necessario consenso del contraente ceduto stabilito dall'art. 1406 c.c., fornire la prova dell'esistenza di tutti i requisiti che ne condizionano l'operatività.

La Corte si è pronunciata sul ricorso promosso congiuntamente dall'azienda cedente e dalla cessionaria avverso la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che aveva accolto la domanda di due dipendenti il cui rapporto di lavoro era stato trasferito in esecuzione del contratto di cessione dichiarando l'inefficacia di tale contratto.

I ricorrenti lamentavano la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2112 c.c., sostenendo che l'autonomia funzionale del ramo dovesse essere valutata alla luce della sussistenza o meno del dato organizzativo, e quindi della capacità del ramo ceduto di continuare a realizzare l'attività, già svolta presso la cedente, senza sostanziali modifiche. Secondo i ricorrenti, infatti, l'articolazione ceduta aveva mantenuto una propria autonomia anche successivamente alla cessione, in quanto si trattava di una struttura operativa preesistente, composta dal personale già adibito in via esclusiva a particolari servizi e dotato di professionalità specifica per lo svolgimento degli stessi e composta da beni materiali e immateriali funzionali a realizzare tali servizi.

il ramo ceduto deve avere la capacità di svolgere, autonomamente del cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, l'attività-funzione cui esso risultava già finalizzato

La Suprema Corte rigettava il ricorso richiamando a supporto della propria decisione l'art. 1 della Direttiva 2001/23/CE attuato in Italia con l'art. 2112, comma 5, c.c. secondo cui il ramo d'azienda è definito come *“un'articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento”*. Alla luce della predetta norma, secondo la Corte, non è consentito rimettere ai contraenti la qualificazione della porzioni dell'azienda ceduta come ramo, ma solo che le parti debbano definire i contenuti e l'insieme dei mezzi oggetto del negozio traslativo in modo tale che rappresentino nel loro insieme un complesso dotato di autonomia organizzativa e funzionale apprezzabile da un punto di vista oggettivo. Inoltre, il requisito della preesistenza del ramo e dell'autonomia funzionale nella previsione normativa si integrano reciprocamente, nel senso che il ramo ceduto deve avere la capacità di svolgere, autonomamente del cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, l'attività-funzione cui esso risultava già finalizzato, anteriormente alla cessione, presso l'impresa cedente.

Reintegra del lavoratore e prescrizione dei crediti retributivi (Tribunale di Torino 25 maggio 2016).

Con la sentenza del 25 maggio 2016, il Tribunale di Torino ha affrontato la problematica relativa al decorso del termine prescrizione dei crediti retributivi.

Prima della riforma c.d. “Fornero”, in forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, le corti italiane ritenevano che la maggior parte dei crediti aventi natura retributiva (ad esempio quelli relativi al trattamento di fine rapporto, all’indennità di mancato preavviso o le competenze spettanti per la cessazione di un rapporto di lavoro) fosse assoggettata al termine quinquennale di prescrizione, in applicazione del disposto degli artt. 2948, nn. 4 e 5, c.c. e che tale termine decorresse anche in costanza di rapporto di lavoro.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 63 del 1966, aveva introdotto già un correttivo a tale principio stabilendo l’incostituzionalità delle citate norme nella parte in cui non prevedevano la sospensione del termine prescrizione durante il rapporto di lavoro. Riconosceva infatti la Corte che spesso si assisteva a un rinuncia dei diritti di credito dei lavoratori che non li esercitavano nei termini di legge per il timore che il datore di lavoro potesse recedere dal rapporto.

Si giunse quindi al principio secondo cui la decorrenza del termine prescrizione in corso di rapporto fosse riservata solo ai rapporti di lavoro che godevano di stabilità (c.d. tutela reale) e non riguardava, invece, quelli privi di stabilità (c.d. tutela obbligatoria o rapporto dirigenziale) per i quali il termine in questione decorreva dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Le modifiche introdotte dalla Legge Fornero all’art. 18 dello Stat. Lav. in tema di conseguenze derivanti dal licenziamento, hanno reso la tutela reintegratoria un rimedio residuale e, pertanto, hanno messo in discussione questo equilibrio. Alcuni Giudici di merito hanno infatti incominciato a ritenere che essendo venuta meno nella maggior parte dei casi, la tutela reale prevista dall’art. 18 della legge n. 300/1970 in favore della tutela indennitaria, la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre, in ogni caso, dalla cessazione del rapporto di lavoro (si veda anche Tribunale di Milano, sentenza del 16 dicembre 2015 in Newsletter Lavoro n. 1 - 2016).

Anche il Tribunale di Torino con la sentenza citata giunge alle medesime conclusioni ritenendo che la prescrizione dei diritti del lavoratore decorra in costanza di rapporto sino alla data di entrata in vigore della riforma Fornero proprio in ragione del fatto che il rapporto risultava assistito da una tutela reale piena; successivamente a tale data il decorso del termine prescrizione deve considerarsi sospeso fino al termine del rapporto di lavoro in ragione della modifica della tutela apprestata, avente post riforma solo carattere risarcitorio.

I nostri casi

La decadenza del ricorrente dall'azione: i termini di impugnazione del licenziamento (Tribunale di Milano, Sezione lavoro, sentenza del 4 luglio 2016).

Una società intimava il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ad un proprio dipendente per aver violato le norme comportamentali previste dal codice disciplinare della stessa.

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. il lavoratore conveniva in giudizio la società per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli. La società si costituiva in giudizio eccependo l'improponibilità del ricorso avverso, la decadenza del ricorrente dall'impugnazione del licenziamento per intervenuto termine decadenziale di cui all'art.6 della Legge 604/1966 e l'infondatezza delle domande avversarie.

Il Giudice, previa conversione del rito proposto dal lavoratore come ricorso ex art. 1, L. 92/2012 accoglieva l'eccezione di decadenza formulata dall'azienda rilevando che il lavoratore aveva impugnato il licenziamento intimatogli in data 30 settembre 2015, con raccomandata dei propri legali del 2 ottobre 2015, spedita il 20 ottobre 2015 e che il ricorso era stato depositato presso la Cancelleria del Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, in data 21 aprile 2016, il 184° giorno dalla spedizione della raccomandata di impugnazione, oltre quindi il termine decadenziale di 180 giorni previsto dall'art. 6, L. 604/1966.

il termine di decadenza di 180 giorni decorre dalla data di trasmissione dell'impugnazione del licenziamento e non dal perfezionamento dell'impugnazione stessa per effetto della sua ricezione da parte del datore di lavoro

La decisione del Tribunale di Milano si inserisce nell'orientamento dottrinale e giurisprudenziale maggioritario, secondo cui, *"il termine di decadenza di cui all'art. 6, comma 2, della L. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 38, della L. 92/2012, decorre dalla trasmissione dell'atto scritto d'impugnazione del licenziamento, di cui al comma 1, e non dal perfezionamento dell'impugnazione stessa per effetto della sua ricezione da parte del datore di lavoro"* (Cass. n. 20068/2015; Cass. 21410/2015, Cass. n. 1737/2015, Cass. n. 5717/2015, Cass. n. 1244/2015) e quindi, ai fini del calcolo del termine decadenziale, è necessario tenere in considerazione la data di spedizione dell'impugnazione del licenziamento e non la data di ricezione della stessa.

Novità e interpretazioni normative

Contratto di appalto: subentro e tutele limitate per il personale.

La L. 122 del 7 luglio 2016 (applicazione della Legge Europea 2015-2016), in vigore dal 23 luglio u.s., ha modificato l'articolo 29, comma 3, del D.Lgs. 276/2003 concernente l'applicabilità della normativa lavoristica sul trasferimento di azienda in caso di successione di appalti.

Il previgente testo dell'articolo 29, comma 3, del D.Lgs. 276/2003 (c.d. "Legge Biagi") escludeva l'applicabilità delle regole del trasferimento di azienda ai casi di subentro di un appaltatore all'altro nella gestione del medesimo servizio, anche nei casi in cui tale subentro era accompagnato dall'assunzione del personale già impiegato nell'appalto. Scopo della disposizione citata era di evitare di omologare il fenomeno della successione degli appalti al trasferimento di azienda, in modo tale da non applicare la norma dell'articolo 2112 del Codice Civile che impone al cessionario dell'impresa di acquisire senza soluzione di continuità tutto il personale impiegato nel ramo di azienda trasferito, garantendo il mantenimento dei diritti acquisiti e l'applicazione dei trattamenti economici e normativi già in essere.

Tale disciplina non è stata considerata favorevolmente dalla Commissione europea, che ha avviato una procedura di pre-infrazione nei confronti del nostro Paese, ritenendo che il comma 3 dell'articolo 29 della Legge Biagi non fosse conforme ai principi della Direttiva 2001/23/CE sul trasferimento d'azienda.

La recente normativa tenta così di rispondere alla procedura comunitaria pur facendo salvo il principio per cui la successione di appalti e il trasferimento di azienda costituiscono fattispecie distinte e, come tali, meritevoli di regole differenti. Il nuovo comma 3 dell'art. 29 della Legge Biagi è stato così riformulato:

"L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda."

La modifica inserisce dunque nel testo normativo alcuni criteri volti a individuare quando tale distinzione viene meno. In particolare, viene precisato che l'acquisizione di personale già impiegato nell'appalto non comporta l'applicazione delle regole del trasferimento di azienda quando il subentro nella gestione del servizio avviene in favore i) di un soggetto dotato di propria struttura organizzativa e operativa e ii) a condizione che sussistano elementi di discontinuità con il precedente appaltatore che determinino una specifica identità di impresa. In questi casi, quindi, i lavoratori acquisiti dal cessionario dell'appalto non godranno dei diritti previsti dall'art. 2112 c.c..

La nuova formulazione della norma si presta a diversa interpretazione a seconda delle specificità del caso concreto (dalle previsioni contrattuali dell'appalto e dell'accordo di subentro alla specifica organizzazione del lavoro del cessionario e alle modalità di esecuzione dell'appalto stesso) che saranno sicuramente oggetto di esame amministrativo e dibattito giurisprudenziale. Da una lettura preliminare e letterale della nuova norma sembra potersi sostenere che non potranno beneficiare dell'esenzione, e quindi ricadranno nell'ambito di applicazione delle norme dell'articolo 2112 c.c. sul trasferimento di azienda, tutte le ipotesi di successione di appalto in cui l'impresa subentrante non sia dotata di una struttura organizzativa e operativa preesistente e/o che continui ad eseguire l'appalto con

la stessa organizzazione (anche solo di risorse umane) ricevuta senza alcun apporto aggiuntivo.

La Circolare INPS del 7 giugno 2016 n. 95 ed i chiarimenti in merito alle malattie escluse dalla necessità di reperibilità.

Con Circolare n. 95 del 7 giugno 2016, l'INPS ha fornito indirizzi operativi in merito ai casi di esenzione dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori subordinati del settore privato sulla base di quanto stabilito dal decreto interministeriale del 21 gennaio u.s..

Tale decreto stabilisce in particolare che il lavoratore è esentato dal rispetto delle fasce di reperibilità per la malattia in caso di:

- patologie gravi che richiedano terapie salvavita risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie che attesti la natura della patologia e la specifica terapia da effettuare;
- stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa nella misura pari o superiore al 67° percentile.

L'INPS, in ragione della difficoltà di individuare e definire lo stato di malattia che comporti un esonero della reperibilità, ha emanato delle linee guida al fine di fornire indicazioni più specifiche ed istruire il personale medico sulla redazione dei certificati da inoltrare a giustificazione dell'assenza da lavoro dando ai datori di lavoro la possibilità di capire dal certificato ricevuto se sia possibile o meno richiedere una visita di controllo a domicilio.

I medici del Servizio Sanitario Nazionale che redigono i certificati medici dovranno valorizzare nel certificato i campi riferiti a terapie salvavita o invalidità e, in caso di rilascio di certificato cartaceo, attestare esplicitamente l'esistenza della patologia che dà diritto alla esclusione per il lavoratore dall'obbligo di reperibilità. Il datore di lavoro, in tal modo, sarà messo in condizione di evitare di richiedere una visita medica domiciliare quando non sia possibile.

L'INPS rileva inoltre, quanto alle terapie salvavita, che ad oggi non esiste una normativa specifica né un'elencazione precisa di quelle terapie che possono essere considerate tali. L'istituto ritiene tuttavia che si possa parlare di "terapia salvavita" quando vi sia un imminente pericolo di vita e il mancato utilizzo della terapia esponga il soggetto alla morte.

Quanto allo stato di invalidità richiesta ai fini dell'esenzione, l'INPS chiarisce che deve trattarsi di invalidità riconosciuta che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67% fornendo indicazioni circa le patologie cui il medico deve riferirsi nella redazione del certificato.

Contatti

Avv. Andrea Vischi

a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni

f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

www.rucellaieraffaelli.it