

NEWSLETTER LAVORO

7-8
2017

All'interno:

- illegittimità del licenziamento per motivi economici e reintegra in regime di tutele crescenti
- giurisprudenza in tema di cambio appalto e decadenza dall'azione, revoca del premio aziendale, lavoro straordinario e personale con funzioni direttive, patto di stabilità
- la nuova disciplina del lavoro occasionale

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: illegittimità del licenziamento per motivi economici e reintegra in regime di tutele crescenti

Giurisprudenza Italiana

Cambio appalto e diritti dei lavoratori: è applicabile il termine di decadenza ex art. 32 del Collegato Lavoro? (Cassazione, Sentenza n. 13179 del 25 maggio 2017)

Lavoro straordinario di personale con funzioni direttive (Cassazione, Sentenza n. 10318 del 26 aprile 2017)

Revoca del premio aziendale solo con un nuovo accordo (Tribunale di Udine, Sentenza n. 102 del 22 marzo 2017)

Dirigenti e durata minima garantita del rapporto di lavoro (Cassazione, Sentenza n. 14457 del 9 giugno 2017)

Il nostro caso

Licenziamento per recidiva nel mancato rispetto dell'orario di lavoro da parte del dipendente (Tribunale di Roma, Ordinanza n. 57450/2017 del 1 giugno 2017)

Novità e interpretazioni normative

Lavoro occasionale: la nuova disciplina prevista dal D.L. 50/2017

Il punto su: illegittimità del licenziamento per motivi economici e reintegra in regime di tutele crescenti

Allo scopo di evitare l'utilizzo abusivo del licenziamento per motivi economico-organizzativi da parte dell'azienda, la giurisprudenza di merito sta adottando un approccio conservativo anche nei casi di licenziamento di lavoratori assunti in regime di tutele crescenti.

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 1785 del 13 giugno 2017, si è pronunciato sul ricorso di un lavoratore che deduceva la nullità del licenziamento intimatogli per insussistenza delle ragioni economico organizzative dedotte dall'azienda. In particolare, il lavoratore lamentava che l'asserita soppressione della posizione lavorativa dallo stesso ricoperta, oltre a non essere effettiva, sarebbe stata motivata unicamente da divergenze sorte con il datore di lavoro nel corso dei mesi precedenti il licenziamento.

L'azienda si costituiva in giudizio sostenendo che il licenziamento era basato unicamente su esigenze organizzative quali l'esternalizzazione di alcuni servizi, il cambio della sede legale e operativa e il mutamento del legale rappresentante.

Il Tribunale, con la citata sentenza, ha in primo luogo escluso la legittimità del licenziamento non ritenendo provate le esigenze organizzative aziendali determinanti la soppressione della posizione del lavoratore né tantomeno che tali esigenze rappresentassero "l'estrema ratio". Secondo il Giudice, infatti, non è sufficiente la prova di un riassetto organizzativo dovendosi dimostrare che la dedotta riorganizzazione sia non solo necessitata da perdite economiche influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva dell'impresa, ma si configuri pure come una scelta obbligata in assenza di alternative che garantiscano l'impiego del lavoratore.

Tale pronuncia non coincide con l'orientamento più recente della giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 13516/2016, Cass. n. 19185/2016, Cass. n. 25201/2016 e Cass. n. 13015/2017), che adottando una interpretazione più fedele al dato normativo dell'art. 3 della Legge 604/1966, ammette quale giustificato motivo oggettivo di licenziamento anche la soppressione della posizione lavorativa che sia motivato dall'esigenza di riduzione dei costi o di miglioramento della redditività di impresa o dell'efficienza gestionale o produttiva.

La sentenza in esame riprende invece un più risalente orientamento della Cassazione (Cass. n. 5173/2015, Cass. n. 13116/2015, Cass. n. 24037/2013), che lega il giustificato motivo oggettivo necessariamente a situazioni economiche sfavorevoli dell'impresa.

Cambio appalto e diritti dei lavoratori, è applicabile il termine di decadenza ex art. 32 del Collegato Lavoro? (Cassazione, Sentenza n. 13179 del 25 maggio 2017)

La Corte di Cassazione ha stabilito che nell'ipotesi di cambio di gestione dell'appalto con passaggio dei lavoratori all'impresa nuova aggiudicatrice, la conseguente azione per l'accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l'azienda subentrante non è assoggettata al termine di decadenza di cui all'art. 32 della l. n. 183 del 2010, non rientrando nella fattispecie di cui alla lett. c), riferita ai soli casi di trasferimento d'azienda, né in quella di cui alla lett. d) del medesimo articolo, che riguarda solo le ipotesi di somministrazione irregolare, appalti illegittimi, violazione delle norme sul distacco e tutte quelle altre tipologie in senso lato interpositorie che possono realizzarsi.

La vicenda in esame ha riguardato un gruppo di operatori ecologici, dipendenti di una società operante nel settore dei rifiuti, che aveva chiesto che venisse accertato il loro diritto al passaggio immediato alle dipendenze della società subentrata in qualità di impresa appaltatrice nella gestione del servizio integrato dei rifiuti.

Il Tribunale di Napoli respingeva il ricorso dei lavoratori ritenendo che si fosse realizzata la decadenza ai sensi della L. 183/2010, comma 4, in assenza di tempestiva impugnazione entro 60 giorni.

la decadenza di cui all'art. 32 della Legge 183/2010 non si applica all'azione per l'accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l'azienda subentrante in caso di cambio appalto

La Corte d'Appello napoletana confermava la sentenza, ritenendo che anche in caso di cambio di

gestione dell'appalto e quindi di passaggio dei lavoratori all'impresa aggiudicatrice del nuovo appalto, la conseguente azione per l'accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l'azienda subentrante rientrasse nella fattispecie di cui alla L. n. 183 citata, art. 32, in particolare nell'ipotesi di cui alla lett. d) di tale articolo, trattandosi di una domanda diretta ad accertare e comunque a costituire il rapporto di lavoro nei confronti di un soggetto diverso dal precedente titolare del rapporto. La Corte, inoltre, confermava la sentenza di I grado anche con riferimento al "dies a quo" per il computo del termine di decadenza di 60 giorni per l'azione giudiziaria, individuato nel giorno della avvenuta comunicazione del licenziamento da parte dell'impresa datrice di lavoro che cessava il contratto d'appalto. In via subordinata la Corte riteneva che la fattispecie avrebbe potuto anche ricondursi all'ipotesi di cui al comma 4 lettera c) dell'art. 32, che si riferisce alla cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c..

La Suprema Corte di Cassazione ha cassato la predetta sentenza statuendo che il cambio appalto non può ritenersi riconducibile alle fattispecie previste dal comma 4 lettera d) dell'articolo 32, in quanto tale norma si riferisce solo alle ipotesi di somministrazione irregolare, appalti illegittimi, violazione delle norme sul distacco e tutte quelle altre tipologie in senso lato interpositorie che possono realizzarsi, come ad esempio nell'ambito di gruppi societari che nascondono un'unicità d'impresa.

Nelle fattispecie previste da tale norma si è infatti in presenza di atti posti in essere dal datore di lavoro ai quali il lavoratore si oppone, invocando la natura irregolare o

fraudolenta del contratto formale e rivendicando l'accertamento del rapporto in capo all'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e dunque del reale datore di lavoro.

Nel caso di cambio appalto, invece, non si è in presenza di alcuna azione diretta a contrastare fenomeni interpositori, trattandosi di un semplice avvicendamento nella gestione di un appalto di servizi, disciplinato in maniera articolata e puntuale da diversi contratti collettivi.

La Cassazione precisa altresì che non può nemmeno ritenersi che il caso di specie rientri nella previsione di cui al comma 4 lettera c) dell'articolo 32, che si riferisce chiaramente ai diversi casi di trasferimento d'azienda, visto l'esplicito richiamo all'art. 2112 c.c., e considerato quanto previsto dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, che esclude espressamente che l'acquisizione, nell'impresa subentrante nell'appalto, di personale già impiegato dal precedente appaltatore, possa costituire trasferimento d'azienda.

Lavoro straordinario di personale con funzioni direttive (Cassazione, Sentenza n. 10318 del 26 aprile 2017)

La vicenda in esame trattata dalla Suprema Corte con sentenza n. 10318 del 26 aprile 2017 ha riguardato il direttore di un hotel che, a seguito del licenziamento intimatogli, aveva richiesto il risarcimento del danno relativo al licenziamento stesso oltre al pagamento di voci contrattuali non pagate, tra le quali il compenso per una significativa mole di lavoro straordinario svolto.

La domanda sul licenziamento veniva rigettata, mentre la domanda relativa allo straordinario veniva accolta in primo grado ma respinta in grado di appello, tenuto conto

il personale con funzioni direttive, escluso dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, ha diritto al compenso per lavoro straordinario se la prestazione supera il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa e usurante, con onere di allegazione e prova gravante sul dipendente

che non poteva applicarsi al dipendente alcuna limitazione di orario e che non risultava provato che fosse stato superato il limite della ragionevolezza e la gravosità della prestazione resa oltre l'orario normale.

La Suprema Corte di Cassazione confermava la decisione di secondo grado statuendo che in tema di riconoscimento del compenso dello straordinario al personale con funzioni direttive, escluso dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, tale diritto

matura se la prestazione superi il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa ed usurante, con onere di allegazione e prova gravante sul dipendente.

Nel caso di specie la Cassazione ha ritenuto che lo svolgimento di attività impegnative o gravose non era stato dedotto né provato dal lavoratore, con la conseguenza che non poteva dirsi maturato il diritto al pagamento dello straordinario. Sul punto, infatti, l'allegazione della sola permanenza sul luogo di lavoro oltre l'orario normale di non è stata ritenuta sufficiente alla maturazione del diritto. Inoltre, la Cassazione ha rilevato che erano emersi in corso di causa elementi contrastanti con l'irragionevolezza della prestazione richiesta, come la possibilità per il lavoratore di godere di pause e riposi, di usufruire di un alloggio e di consumare pasti in albergo, nonché la non vincolatività dell'orario di lavoro osservato.

Revoca del premio aziendale solo con un nuovo accordo (Tribunale di Udine, Sentenza n. 102 del 22 marzo 2017)

Una società, che corrispondeva ai propri dipendenti fin dall'assunzione (e ad alcuni per oltre 15 anni) un premio individuale mai variato nemmeno in occasione del succedersi dei rinnovi contrattuali, con decisione unilaterale e con comunicazione affissa in bacheca revocava tale corresponsione non trovandosi più in grado per motivi di bilancio di poterlo riconoscere.

I dipendenti ricorrevano al Tribunale di Udine chiedendo la condanna della società al pagamento dei premi non più corrisposti. Il datore di lavoro si difendeva deducendo che non si era mai formato un uso aziendale avente ad

integra uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo, la corresponsione, in favore di tutti i lavoratori, di una voce retributiva, con una cadenza regolare ed in misura fissa, senza alcuna variazione in dipendenza dei rinnovi contrattuali

oggetto la corresponsione di tale premio e che in ogni caso un eventuale uso aziendale era stato revocato dalla società con la comunicazione resa pubblica in bacheca.

Il Tribunale di Udine con la sentenza n. 102 del 22 marzo 2017 ripercorreva, in primo luogo, i principi di Cassazione sulla nozione di «uso aziendale» (relativo ai premi) e sulle modalità della sua disdetta, chiarendo che l'uso

aziendale nasce con il protrarsi, nel tempo, di comportamenti datoriali applicati in modo reiterato e spontaneo, alla generalità dei dipendenti, e che vale anche per i dipendenti successivamente assunti, salvo che il datore non li escluda esplicitamente. L'uso aziendale acquisisce così valore di contratto aziendale che, modificando *in melius* il trattamento dei lavoratori, può essere modificato solo con un accordo dei lavoratori, che però salvaguardi i diritti quesiti che, come tali, sono entrati a far parte del patrimonio individuale dei lavoratori.

Dirigenti e durata minima garantita del rapporto di lavoro (Cassazione, Sentenza n. 14457 del 9 giugno 2017)

Con la sentenza n. 14457 del 9 giugno 2017 la Suprema Corte si è pronunciata sulla validità delle clausole di garanzia di durata minima del rapporto che comporti il risarcimento del danno in favore del datore di lavoro.

Nel caso in esame un'azienda stipulava un contratto di lavoro con un dirigente con un patto di stabilità in forza del quale quest'ultimo non avrebbe potuto recedere dal rapporto prima del termine pattuito. A seguito delle dimissioni del dirigente avvenute nel periodo di durata minima garantita, il datore di lavoro otteneva dal Tribunale di Bergamo un decreto ingiuntivo avente ad oggetto il pagamento della penale pattuita in caso di inadempimento del lavoratore al patto di stabilità.

In accoglimento dell'opposizione promossa dal dirigente, il predetto Tribunale dichiarava la nullità della clausola di durata minima garantita nell'interesse del datore di lavoro, non essendo previsto alcun corrispettivo specifico a favore del lavoratore a fronte della limitazione del suo diritto di recesso. Tale decisione veniva confermata anche dalla Corte d'Appello di Brescia.

Avverso la predetta decisione, l'azienda ricorreva in Cassazione e il dirigente resisteva con controricorso. Il datore di lavoro lamentava violazione e falsa applicazione degli artt. 1321 e ss., 2099 e 2118 c.c. nella parte in

cui la Corte territoriale aveva affermato che ogni limitazione, nell'interesse aziendale, di una libertà del lavoratore doveva trovare un corrispettivo economico. L'azienda deduceva, invece, che la corrispettività doveva essere apprezzata rispetto al complesso degli obblighi e diritti nascenti dal contratto di lavoro e non alle singole clausole.

La Corte di Cassazione ha ribadito, innanzitutto, il principio di diritto secondo cui, fuori dalle ipotesi di giusta causa di recesso nelle quali viene in rilievo la norma inderogabile di cui all'art. 2119 c.c., l'ordinamento non pone alcun limite all'autonomia privata di disciplinare la facoltà di recesso dal rapporto di lavoro subordinato attribuita al lavoratore e che, pertanto, è legittima la pattuizione di una clausola di durata minima garantita del rapporto, purché limitata nel tempo, con conseguente diritto del datore di lavoro al risarcimento del danno derivante dal mancato rispetto del periodo minimo di durata.

La Suprema Corte, nell'affrontare la questione della corrispettività dell'impegno del dipendente di non recedere per il periodo oggetto del patto di stabilità, ha affermato che un corrispettivo è sì necessario, ma può essere liberamente stabilito dalle parti e può consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti oppure in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, come una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non-monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore. A conferma di tale conclusione, è stato sottolineato che la necessità di un corrispettivo specifico viene espressamente prevista solo ove ritenuta necessaria (come nel caso dell'art. 2125 c.c. per il patto di non concorrenza).

è valida la clausola di garanzia di durata minima del rapporto che comporti il risarcimento del danno in favore del datore di lavoro in caso di dimissioni anticipate del lavoratore

Il nostro caso

Licenziamento valido in caso di recidiva nel mancato rispetto dell'orario di lavoro da parte del dipendente (Tribunale di Roma, ordinanza n. 57450/2017 del 1° giugno 2017)

Una lavoratrice conveniva in giudizio la società datrice di lavoro per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento irrogato a seguito di diversi provvedimenti disciplinari, con cui veniva sanzionata, a più riprese, per il mancato rispetto dell'orario di lavoro in entrata in azienda con conseguente mancata partecipazione alle riunioni mattutine di reparto.

La ricorrente, a sostegno della illegittimità del licenziamento, assumeva di aver sempre rappresentato ai propri superiori le sue difficoltà derivanti da problemi di salute che non le consentivano un sufficiente riposo notturno e sosteneva di aver sempre ottenuto una certa tolleranza rispetto al proprio comportamento. Ciò rendeva quindi il licenziamento, a suo dire, sproporzionato rispetto alla gravità delle contestazioni mosse, tanto più che le ore di lavoro "perse" di giorno a causa dei ritardi venivano recuperate dalla lavoratrice lavorando di notte da casa.

La società, costituendosi in giudizio, ribadiva come il licenziamento fosse non soltanto legittimo ma pure proporzionato rispetto alla condotta della lavoratrice. Quest'ultima era stata destinataria nel corso dell'ultimo anno e mezzo di ben 5 provvedimenti disciplinari, nessuno dei quali aveva sortito effetto. Neppure la documentazione sanitaria presentata risultava idonea a giustificare il gran numero di ritardi contestati, trattandosi di certificati medici risalenti nel tempo o comunque riferibili a disturbi comuni. Quanto al lavoro notturno, l'azienda evidenziava come non fosse stata fornita prova di lavoro notturno e che in ogni caso la lavoratrice era stata richiesta di svolgere attività in orari serali in un'unica occasione, in ragione dell'impossibilità di quest'ultima di lavorare nella mattinata successiva alla richiesta stessa.

Il Giudice di primo grado, all'esito dell'esame della documentazione versata in atti, rigettava il ricorso considerando infondata la domanda della lavoratrice.

Precisava in particolare come *"il rispetto dell'orario di lavoro sia uno degli obblighi che il lavoratore deve rispettare nell'esecuzione della prestazione lavorativa"*. Inoltre, accertato che l'esercizio del potere disciplinare escludeva l'asserita tolleranza da parte dei superiori rispetto ai frequenti ritardi, il Giudice ha ritenuto non provato che le parti avessero concordato una diversa distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, negando quindi ogni tipo di rilevanza alle affermazioni della lavoratrice circa l'asserito lavoro "fuori orario".

Novità e interpretazioni normative

Lavoro occasionale: la nuova disciplina prevista dal D.L. 50/2017

L'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96/2017, ha disciplinato compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali.

La predetta norma ripristina, a pochi mesi dall'abolizione dei voucher, la possibilità di ricorrere al lavoro occasionale, introducendo una serie di limiti più stringenti rispetto al passato, in particolare per quanto riguarda l'utilizzabilità del lavoro occasionale da parte di soggetti imprenditori.

La disposizione normativa in esame consente ai datori di lavoro di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti dalla norma, secondo due distinte modalità di utilizzo:

- 1) il "Libretto Famiglia" che potrà essere usato solo dalle persone fisiche al di fuori dell'attività d'impresa, e
- 2) il "Contratto di prestazione occasionale" riguardante tutti gli altri tipi di utilizzatori, tra cui imprese e professionisti.

Limiti all'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionali

Ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1, del citato D.L. 50/2017, si intendono per prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma in esame e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, potrà ricevere un compenso massimo di € 5.000 per prestazioni di lavoro occasionale – cfr. art. 54-bis, comma 1, lett. a);
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, potrà corrispondere un compenso massimo di € 5.000 per prestazioni di lavoro occasionale – cfr. art. 54-bis, comma 1, lett. b);
- le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore non potranno dar luogo a compensi superiori a € 2.500 – cfr. art. 54-bis, comma 1, lett. c).

I predetti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 150/2015;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di

sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

Ulteriori limiti sono rappresentati dall'impossibilità di fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-bis, comma 5). Analogo divieto opera nel caso in cui l'utilizzatore abbia avuto con il prestatore, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione di lavoro occasionale, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Il successivo comma 20 prevede poi un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale non è poi ammesso:

- per coloro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- per le imprese dell'edilizia e di settori affini;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- per le imprese del settore agricolo, salvo alcune eccezioni.

La procedura

Per l'accesso alle prestazioni di lavoro occasionali, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, all'interno di un'apposita piattaforma informatica gestita dall'INPS, attraverso la quale, tra l'altro, l'utilizzatore ha l'obbligo di caricare i dati relativi alle prestazioni occasionali.

a) Utilizzatore privato

Ciascun utilizzatore "privato" può acquistare, attraverso la piattaforma informatica ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali nell'ambito di:

- i. lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- ii. assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- iii. insegnamento privato supplementare.

b) Utilizzatore impresa

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore "imprenditore" versa, attraverso la piattaforma informatica gestita dall'INPS, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni.

Profili sanzionatori

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, dei limiti di importo citati o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione all'Inps delle prestazioni da effettuarsi si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500,00 a € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione ufficio.

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