



MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

NEWSLETTER 4/2022

SOMMARIO

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- **INPS Circolare 7.3.2022 n. 36 – sui permessi ex L. 104/1992**
- **INPS Circolare 8.3.2022 n. 38 – sul diritto alla pensione anticipata**

GIURISPRUDENZA

- **Cass. 1.3.2022, n.6664 – sulla nullità della rinuncia a diritti futuri**
- **Cass. 11.3.2022, n.8039 – sull’obbligo di reintegrazione del dipendente in caso di cessione di azienda.**
- **Cass. 22.2.2022 n. 5814 – sull’indennizzo dell’infortunio dovuto a stress lavorativo**
- **Cass. 28.2.2022, n. 6499 – sulla nozione di unità produttiva in caso di licenziamento collettivo**
- **T. Bari 21.2.2022 – sulle conseguenze della mancata informazione in caso di cessione di azienda**
- **T. Genova 14.12.2021 – sulla utilizzabilità a fini disciplinari dei dati informatici**
- **T. Milano 21.12.2021 – sul mantenimento della RSU in caso di cessione di azienda**
- **T. Bari 23.1.2022 – sul trasferimento collettivo**



Scarica il documento:
INPS - Circolare n. 36 del 7.3.2022

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

2

INPS Circolare 7.3.2022 n. 36 – sui permessi ex L. 104/1992

Con la circolare n. 38/2017, l'Istituto previdenziale ha fornito le istruzioni operative per la concessione dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 e del congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 in favore del lavoratore dipendente del settore privato, parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte.

La circolare INPS 7 marzo 2022, n. 36 fornisce ora nuove istruzioni per il riconoscimento di questi benefici in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile e le relative istruzioni contabili.

Come noto, la legge n. 76/2016 ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto prevedendo al comma 20 dell'articolo 1, tra l'altro, che *“le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.* Sulla scorta di tale innovazione, l'INPS ha ribadito che ai fini del beneficio in esame, dovendosi necessariamente trattare di “unione civile”, ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi di dati detenuti da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente, nella domanda,

di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi del comma 36 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016. Sarà cura dell'operatore di Sede provvedere, secondo le consuete modalità, all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni.

Relativamente al congedo straordinario ex art. 42, è possibile usufruire dello stesso secondo il seguente ordine di priorità:

1. il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente” della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del “coniuge convivente”/della “parte dell’unione civile convivente”;
3. uno dei “figli conviventi” della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente” ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei “fratelli o sorelle conviventi” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori” e i “figli conviventi” del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il “coniuge convivente” /la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi”, i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

INPS Circolare 8.3.2022 n. 38 – sul diritto alla pensione anticipata

Con la circolare in esame l'INPS fornisce le istruzioni per l'applicazione dell'articolo 1, comma 87, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni.

Come noto infatti, L'articolo 1, comma 87, lettera a), della legge n. 234/2021, nell'integrare la disciplina relativa alla pensione "quota 100" ha aggiunto un ulteriore periodo al comma 1 dell'articolo 14 prevedendo che *"i requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui al primo periodo del presente comma sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2022. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo"*.

Pertanto, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché alla Gestione separata, maturano il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni.

Il diritto alla pensione anticipata maturato entro il 31 dicembre 2022 può essere fatto valere anche successivamente a tale data, ai fini del conseguimento della pensione, fermo restando il decorso del tempo previsto per l'apertura della c.d. finestra.

Quanto al requisito anagrafico di 64 anni, esso non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita.

La circolare prende inoltre posizione in caso di periodi riscattati ovvero di assegni di inabilità, analizzando gli effetti di tali istituti sulla domanda di pensione anticipata.



Scarica il documento:
Cass. 1.3.2022, n. 6664

GIURISPRUDENZA

Cass. 1.3.2022, n.6664 – sulla nullità della rinuncia a diritti futuri

In materia di rinunce e transazioni stipulate in sede protetta la Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 6664/2022, ha ribadito che l'art. 2113 ultimo comma c.c. consente che, in sede protetta, vi siano rinunce ai diritti già maturati in conseguenza di violazioni realizzatesi prima ed al di fuori da quella sede; viceversa, non sono ammissibili, neanche in sede protetta, gli atti regolativi in contrasto con norme imperative di legge; da ciò ne consegue che laddove le parti, in sede di conciliazione giudiziale, arrivino ad escludere la regolamentazione del rapporto imposta per legge, tale ipotesi rientra tra gli atti regolativi non consentiti dall'art. 2113, ultimo comma, c.c..

La vicenda trae origine da una complessa vicenda nella quale un lavoratore aveva impugnato in via giudiziale un rapporto di lavoro a termine e la sua proroga ed aveva richiesto la conversione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato; il citato rapporto di lavoro a termine, comprensivo di proroga, non aveva superato per pochissimi giorni il limite massimo dei 36 mesi.

Nel corso della controversia si era giunti ad una conciliazione con la quale il lavoratore ricorrente rinunciava alla domanda azionata nel giudizio, accettava un nuovo contratto di lavoro a termine di durata di 4 mesi e si impegnava a non avanzare alcuna domanda in ordine al nuovo rapporto di lavoro.

Alla scadenza del secondo contratto di lavoro a termine il lavoratore ha richiesto la conversione di tale contratto per superamento del periodo complessivo di 36 mesi ed ha denunciato l'invalidità dell'accordo transattivo sottoscritto in sede protetta proprio sul presupposto che quest'ultimo

non potesse regolare, in modo difforme da quanto previsto da norme imperative di legge, il secondo contratto a termine. I giudici di merito prima e la Suprema Corte di Cassazione hanno accolto le domande avanzate dal lavoratore proprio sul presupposto che la conciliazione, seppur sottoscritta in sede giudiziale, non potesse essere idonea ad impedire al lavoratore di rinunciare ad un diritto non ancora entrato nel suo patrimonio e che, in ogni caso, nell'ambito delle conciliazioni non si possono costituire rapporti difformi rispetto alle previsioni inderogabili di legge.

Scarica il documento:
Cass. 11.3.2022, n.8039.

Cass. 11.3.2022, n.8039 – sull'obbligo di reintegrazione del dipendente in caso di cessione di azienda.

Con la sentenza n. 8039/2022 la Suprema Corte di Cassazione interviene nuovamente sul tema del trasferimento d'azienda (o di un suo ramo) e sugli effetti di automatica continuazione dei rapporti di lavoro in capo al cessionario dei lavoratori che sono stati licenziati dal cedente prima dell'intervenuto trasferimento.

Nella fattispecie in commento l'azienda cessionaria aveva impugnato la sentenza della Corte Territoriale che aveva imposto la reintegrazione in servizio di due lavoratori licenziati dalla società cedente che non avevano impugnato, nei termini di decadenza previsti dalla legge, il recesso intimato dalla società cedente.

La Suprema Corte di Cassazione accoglie il ricorso dell'azienda cessionaria stabilendo un chiaro principio che deve invece escludersi che possa "continuare" in capo alla cessionaria, un rapporto di lavoro non più esistente all'epoca del trasferimento, cioè definitivamente cessato in fatto e anche de iure, per la mancata impugnativa dell'atto di recesso.

Nell'ipotesi in cui, in epoca anteriore al trasferimento, sia stato intimato il licenziamento (sia in connessione con la cessione e sia per autonomo giustificato motivo oggettivo), la norma di garanzia di cui all'art. 2112 c.c. può operare solo a condizione che sia dichiarata la nullità o l'illegittimità del licenziamento, con le conseguenze a ciò connesse in termini di ripristino del rapporto di lavoro alle dipendenze della cedente.

Solo la declaratoria di nullità o l'annullamento dell'atto di recesso consentono di considerare il lavoratore dipendente della cedente al momento della cessione, con trasferimento e continuazione del suo rapporto di lavoro in capo alla cessionaria.

La declaratoria di nullità del licenziamento o il suo annullamento costituiscono dunque un dato pregiudiziale ed autonomo - sul piano logico e su quello giuridico - rispetto all'accertamento del trasferimento d'azienda e dei suoi effetti.

Scarica il documento:
Cass. 22.2.2022, n. 5814.

Cass. 22.2.2022 n. 5814 – sull'indennizzo dell'infortunio dovuto a stress lavorativo

Con sentenza n. 5814 del 22 febbraio 2022, la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sull'infortunio *in itinere*, ricordando che l'ordinamento tutela il lavoratore dal rischio generico (quello del percorso) cui soggiace qualsiasi persona che lavori, restando invece confinato il c.d. rischio elettivo a tutto ciò che sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella tipica legata al c.d. "percorso normale", così da realizzare una condotta interruttiva di ogni nesso tra lavoro-rischio ed evento. Ne consegue, alla stregua dell'anzidetta interpretazione, che la sussistenza di un rapporto finalistico tra il c.d. "percorso normale" e l'attività lavorativa è sufficiente a garantire la tutela antinfortunistica.

Il caso su cui la Corte si è pronunciata, cassando con rinvio la sentenza che aveva escluso la tutela INAIL, è relativo ad un lavoratore colpito da un infarto acuto che ne aveva causato il decesso a causa di una situazione di forte stress lavorativo, determinatasi a seguito della cancellazione di un volo aereo per maltempo che lo aveva costretto ad una lunga attesa in aeroporto, ad un pernottamento di fortuna in un albergo e ad un successivo viaggio in treno di oltre 700 km per partecipare ad una importante riunione, con un periodo di veglia di quasi 24 ore consecutive. La Corte, a tale proposito, evidenzia che l'infarto configura una "causa violenta" e integra infortunio sul lavoro quando è eziologicamente collegato ad un fattore lavorativo. La connessione non è peraltro esclusa dal contributo causale di

Scarica il documento:
Cass. 28.2.2022, n. 6499.

fattori preesistenti o contestuali; sussiste, cioè, anche nel concorso di altre cause, ove pure queste abbiano origine diversa e interna.

Cass. 28.2.2022, n. 6499 – sulla nozione di unità produttiva in caso di licenziamento collettivo

Con l'ordinanza 6499/2022 la Suprema Corte torna a pronunciarsi, in materia di licenziamenti collettivi, sul tema della limitazione della platea degli esuberanti a singole unità produttive, anziché all'intero complesso aziendale.

In particolare, la Corte di merito ritiene legittima tale delimitazione in considerazione dell'ambito del progetto di ristrutturazione aziendale e delle ragioni tecnico produttive esposte nella comunicazione iniziale di apertura della procedura, sottolineando:

- la distanza geografica tra le unità produttive sopresse o ridimensionate e le altre unità, espressione di un indice di infungibilità delle posizioni lavorative, tale da legittimare e rendere ragionevole la delimitazione della platea dei licenziandi alle sole unità nei quali si era verificata la situazione di crisi denunciata;
- l'analitica indicazione delle ragioni che non consentivano di estendere l'ambito della comparazione al personale con mansioni omogenee impiegato presso unità produttive non toccate dal progetto di ristrutturazione e ridimensionamento aziendale.

La Suprema Corte, richiamando alcune precedenti decisioni, conferma che la delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4, comma 3, L. 223/1991, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta (Cass. n. 32387 del 2019, n. 22178 del 2018, n. 4678 del 2015). È ritenuta legittima la limitazione della platea dei lavoratori interessati in caso di progetto di ristrutturazione aziendale riferito in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, agli addetti ad essi sulla base soltanto di oggettive esigenze

aziendali, purché siano dotati di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre (Cass. n. 32387 del 2019 cit., n. 19105 del 2017, n. 203 del 2015 e n. 17177 del 2013).

Nel caso di specie, la Corte di merito, aveva accertato che la delimitazione ad alcune unità produttive della platea dei lavoratori da licenziare era coerente con le ragioni esposte nella comunicazione di apertura ed in particolare con le esigenze tecnico produttive che ne costituivano il sostrato ed era frutto di una scelta improntata a criteri di ragionevolezza e congruità fondata su fattori obiettivi riconducibili in sintesi agli insostenibili costi e tempi richiesti dal coinvolgimento nella procedura collettiva di tutto il personale.

Scarica il documento:
T. Bari 21.2.2022

T. Bari 21.2.2022 – sulle conseguenze della mancata informazione in caso di cessione di azienda

Con decreto del 21 febbraio 2022, il Tribunale del Lavoro di Bari ha accolto il ricorso ex art. 28, L. n. 300/1970 di una O.S. per violazione dell'art. 47, L. 428/1990 nell'ambito di un'operazione avente ad oggetto il trasferimento di azienda mediante fusione per incorporazione, con conseguente riassegnazione dei lavoratori a diversa unità produttiva.

Secondo il Tribunale, infatti, le Società non avevano dato seguito ad un'esposizione delle ragioni della fusione per incorporazione che fosse sufficientemente chiara, precisa e conforme a buona fede e, in particolare, non venivano fornite alle OO.SS. adeguate informazioni circa il progetto imprenditoriale, l'identità aziendale e la vocazione produttiva delle aziende coinvolte.

Il Tribunale ha quindi dichiarato antisindacale la condotta, revocando il trasferimento dei lavoratori presso la nuova sede, unico effetto sostanziale del trasferimento del ramo d'azienda, e rigettando la richiesta attorea di sospensione dell'efficacia dell'atto di fusione.

Scarica il documento:
T. Genova 14.12.2021

T. Genova 14.12.2021 – sulla utilizzabilità a fini disciplinari dei dati informatici

La pronuncia del Tribunale di Genova è interessante per l'analisi dei limiti posti ai cd. controlli difensivi, ossia le

verifiche non incentrate sulla prestazione lavorativa nei confronti di tutti i lavoratori, ma mirate nei confronti di taluni per l'accertamento della commissione di illeciti.

Secondo la pronuncia in esame il potere datoriale non è in questi casi illimitato ma soggiace a limiti derivanti dalla normativa sulla privacy e dalle fonti sovra nazionali, disciplinanti i controlli sui dati raccolti in ambito lavorativo, richiamati anche nel terzo comma dell'art. 4 Stat. Lav., con cui è stato introdotto un raccordo, prima mancante, fra il potere di controllo datoriale ed il rispetto del diritto alla riservatezza dei dati personali.

Nel valorizzare il richiamo operato dal terzo comma dell'art. 4 Stat. Lav. a due nuovi elementi, quali l'esistenza di un'informativa adeguata ed il rispetto del trattamento dei dati riservati, il Tribunale, muovendo da una recente pronuncia della Suprema Corte (Cass., sez. lav., 12/11/2021 n.34092) afferma che affinché un controllo difensivo sia legittimo, occorre : 1) che vi sia stata preventiva informativa al lavoratore; 2) che il controllo muova da un fondato sospetto ; 3) che esso attenga a dati raccolti dopo l'insorgenza di tale sospetto; 4) che tale controllo avvenga previo bilanciamento fra dignità e riservatezza del lavoratore ed interessi e beni aziendali dall'altra. Occorre quindi che i controlli vengano esercitati nel rispetto dei principi di ragionevolezza e proporzionalità (cfr. Cass, 13266/2018) e che risultino pertinenti ovvero siano in rapporto di diretta e necessaria strumentalità all'esercizio del diritto di difesa (cfr. Cass. 31204/2021).

Scarica il documento:
T. Milano 21.12.2021

T. Milano 21.12.2021 – sul mantenimento della RSU in caso di cessione di azienda

Con sentenza del 21 dicembre 2021, il Tribunale del Lavoro di Milano ha accolto il ricorso in opposizione ex art. 28, L. n. 300/1970 di una O.S. che, pur non essendo firmataria del rinnovo CCNL e non avendo partecipato alle trattative, aveva impugnato la mancata convocazione, da parte dell'azienda, all'esame congiunto nell'ambito della procedura di richiesta della CIG. Mancata convocazione che, secondo l'azienda, derivava proprio dall'intervenuta decadenza della RSA dell'O.S., non firmataria del nuovo CCNL.

Secondo il Tribunale, muovendo dalle previsioni dell'art. 6 Direttiva 2001/23/CE (ancorché non direttamente applicabili alla fattispecie dedotta in giudizio) le disposizioni nazionali – e, nello specifico, l'art. 19, L. n. 300/1970 – non possono essere interpretate come produttive di una decadenza automatica delle RSA, destinata a privare i lavoratori della propria rappresentanza sindacale. Solo a seguito delle nuove elezioni, secondo il Tribunale, si potrà dichiarare esaurito il mandato sindacale.

Scarica il documento:
T. Bari 23.1.2022

T. Bari 23.1.2022 – sul trasferimento collettivo

Con la pronuncia in commento il Tribunale di Bari ha annullato i trasferimenti collettivi disposti da una Società a seguito di una fusione per incorporazione, ritenendo insussistente le dedotte esigenze di concentrazione presso un'unica sede e di sinergia tra i lavoratori trasferiti e gli originari dipendenti della Società incorporante, in quanto l'individuazione della nuova sede, *“lungi dal rispondere ad una autentica prospettiva di creazione di un polo sinergico ed omnicomprensivo, ha piuttosto rappresentato uno strumento di coazione indiretta nei confronti dei dipendenti”*.

Sulla base delle operazioni societarie poste in essere nel corso del tempo e dei relativi soggetti coinvolti, il Giudice afferma che l'obiettivo addotto a giustificazione del trasferimento collettivo risulta nei fatti smentito dalle condotte poste in essere dalla Società, che in piena prossimità con la fusione per incorporazione proponeva un esodo incentivato al personale, e dal pericolo di delocalizzazione, ritenuto *“fenomeno di estremo allarme sociale, che impone, in linea generale, un elevato livello di guardia e di prevenzione e, nello specifico, un'approfondita indagine circa la effettiva consistenza dell'enunciazione di parte datoriale delle ragioni di trasferimento”*.

Inoltre, il fatto che i lavoratori avessero svolto attività lavorativa agile al di fuori dei locali aziendali *“conferma l'inconsistenza della ragione produttiva ed organizzativa addotta dall'azienda”* in quanto *“l'attuazione dell'oggetto sociale non risulta affatto pregiudicata dalla*

conservazione del lavoro agile, essendo peraltro incontestato che quest'ultimo sia idoneo a far conseguire finanche dei risparmi di spesa alla parte datoriale (pacifica è infatti l'assenza di costi di energia elettrica, linee telefoniche e buoni pasto)".

Qualificando la possibilità di ricorrere al lavoro agile quale *"congrua soluzione (certamente incentivata dall'ordinamento: art. 90, comma 4, D.L. 34/2020, nella parte in cui ha derogato alla necessità di accordi individuali), tale da assicurare la piena funzionalità dell'azienda, garantendo la sicurezza, la libertà e la dignità dei lavoratori"*, il Giudice la ritiene assimilabile ad un *"meccanismo condivisibilmente corrispondente agli istituti del repectage (nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo) e degli accomodamenti ragionevoli (in materia di lavoratori affetti da disabilità)"*, richiamando la giurisprudenza di legittimità, secondo cui *"il datore di lavoro, qualora possa avvalersi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente (Cass. civ., Sez. lav., 28/01/2016, n. 1608, Cass. civ., Sez. lav., 28/07/2003, n. 11597, Cass. civ., Sez. lav., 06/07/2021, n. 19143; il che vale "soprattutto" nel caso in cui il lavoratore deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento)"*.

Deve tuttavia segnalarsi - a prescindere dalla valutazione degli elementi istruttori del caso di specie, su cui non è possibile esprimersi - che il Tribunale sembra trascurare la consolidata giurisprudenza di legittimità secondo cui il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), non può essere ampliato al merito della scelta operata dall'imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.

L'accertamento giudiziale non può, dunque, basarsi sull'avversione rispetto a temute operazioni di delocalizzazione, né sulla preferenza per strumenti quali il lavoro agile, dovendo restare circoscritto all'accertamento del nesso di causalità, tra il provvedimento di trasferimento

e le ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale, senza che sia sindacabile il merito di tale scelta al, fine di valutarne l'idoneità o inevitabilità.

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web www.mmba.it

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: segreteria@mmba.it
