



# MMBA

## STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

### NEWSLETTER 8/2022 - SOMMARIO

#### LEGISLAZIONE

- D. lgs 27 giugno 2022 n. 104: attuazione della Direttiva 2019/1152 Decreto trasparenza

#### CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

- Inps Circ.7.9.2022 n. 99 - Esonero per l'assunzione di lavoratori di imprese in crisi aziendale gestita dalla struttura per la crisi d'impresa
- INL Circolare 6.9.2022 - nuove disposizioni su congedi parentali e permessi di genitori e prestatori di assistenza
- INL Circolare n 10.8.2022, n.4 - sul decreto trasparenza

#### GIURISPRUDENZA

- C. Giust. 14.10.2020, C-681/18 JH-KG - sui requisiti della somministrazione
- C. Giust. 17.3.2022, C-232/20, Daimler - sui requisiti della somministrazione
- Cass. 27.7.2022 n. 23494 - sui requisiti della somministrazione
- Cass. 6.9.2022 n. 26198 – licenziamento e abuso di permesso sindacale
- Cass. 6.9.2022 n. 26246 - sulla decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro
- Cass. 24.8.2022 n. 25287 - sul licenziamento del a seguito di indagini di un detective privato
- Cass. 11.8.22 n. 24697 – sull'onere della prova della condotta del lavoratore
- Cass. 25.8.2022 n. 25336 – lavoro in giornata festiva
- Cass. 30.8.2022 n. 25508 – sulla prova della subordinazione nel rapporto di stage
- C. Conti Reg. Sicilia Del. n. 142-2022 - sui limiti alla reinternalizzazione di un servizio da parte di un Comune



Scarica l'allegato:  
Decreto trasparenza

## PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

### **D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104: attuazione della Direttiva 2019/1152 - Decreto trasparenza**

Con il Decreto Legislativo in oggetto, in vigore dal decreto legislativo, in vigore dal 13 agosto 2022 ed applicabile a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1 agosto 2022, sono stati introdotti nuovi obblighi informativi a carico del datore di lavoro sulle “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea” in attuazione della direttiva europea 2019/1152.



Scarica l'allegato:  
Inps Circ.7.9.2022 n. 99

Scarica l'allegato:  
INL Circolare 6.9.2022

## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

3

### **Inps Circ. 7.9.2022 n. 99 - Esonero per l'assunzione di lavoratori di imprese in crisi aziendale gestita dalla struttura per la crisi d'impresa**

Pubblichiamo la circolare dell'INPS n. 9 del 7.9.2022 relativa all'esonero ex art. 1, comma 119, L. 30.12.2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022) per l'assunzione di lavoratori subordinati provenienti da imprese la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, comma 852, L. 27.12.2006, n. 296, di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti, ovvero di lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette..

### **INL Circolare 6.9.2022 - nuove disposizioni su congedi parentali e permessi di genitori e prestatori di assistenza**

Pubblichiamo la circolare dell'INL del 6 settembre 2022 relativa alle nuove disposizioni, previste dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza.

La circolare si sofferma, in particolare, sulle modifiche: al congedo di paternità obbligatorio; al congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti; al congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151; ai permessi di cui all'articolo 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104;

Scarica l'allegato:  
INL Circolare n 10.8.2022, n.4

alla priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

## **INL Circolare n 10.8.2022, n.4 - sul decreto trasparenza**

La Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in commento, del 10 agosto 2022, torna ad affrontare il tema del cd. Decreto Trasparenza, introdotto con D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, cercando di chiarire alcuni aspetti interpretativi su cui i commentatori si erano divisi.

La Circolare affronta in particolare il tema delle sanzioni, confermando i dubbi sorti in primis sull'ambito temporale di efficacia delle nuove disposizioni.

Come noto, Il decreto è entrato in vigore il 13 agosto, salvo prevedere che esso si applica "a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022". Restavano tuttavia esclusi i rapporti di lavoro instaurati dal 2 al 12 agosto, per i quali il Decreto nulla disponeva.

L'Ispettorato ha in proposito chiarito che anche tali rapporti sono abilitati ad ottenere le informazioni integrate secondo il nuovo Decreto, previa richiesta formalizzata in tal senso.

La Circolare chiarisce poi che le informazioni connesse al rapporto di lavoro possono essere date anche attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva ovvero "ad altri documenti aziendali qualora questi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendali".

Laddove, tuttavia, la Circolare afferma che ciò che può essere oggetto di rinvio alla contrattazione collettiva è la "disciplina di dettaglio", si ritiene che la comunicazione ai fini della trasparenza non possa operare un rinvio generico a tale fonte, ma debba pur sempre indicare al lavoratore le nozioni base relative agli istituti contrattuali, il cui dettaglio sarà rinvenibile nei documenti esterni richiamati e resi noti dal datore di lavoro.

Venendo poi al tema delle sanzioni, la Circolare richiama, in caso di omesso rispetto degli obblighi di informativa, l'applicazione della sanzione amministrativa da 250,00 a 1500,00 euro per ogni lavoratore.

Ai fini del procedimento sanzionatorio, si applica la legge n. 689/1981 in tema di sanzioni amministrative, come anche la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2014.



Scarica gli allegati:

C. Giust. 14.10.2020, C-681/18 JH-KG

C. Giust. 17.3.2022, C-232/20, Daimler

Cass. 27.7.2022 n. 23494

## GIURISPRUDENZA

**C. Giust. 14.10.2020, C-681/18 JH-KG - sui requisiti della somministrazione**

**C. Giust. 17.3.2022, C-232/20, Daimler - sui requisiti della somministrazione**

**Cass. 27.7.2022 n. 23494 - sui requisiti della somministrazione**

La sentenza della Corte di giustizia del 14 ottobre 2020, C-681/18 JH-KG aveva ad oggetto la disciplina italiana in materia di somministrazione contenuta nel D.lgs. n. 276/2003. Il caso era quello di un lavoratore che era stato somministrato in un periodo compreso tra 2014 ed 2016 mediante la successione di una serie di contratti di somministrazione.

Il Tribunale di Brescia ha rimesso la questione dinanzi alla Corte chiedendo si pronunciasse sulla conformità alla Direttiva 2008/104 di una normativa che non prevedesse (all'epoca) limiti alle missioni successive di uno stesso lavoratore presso la stessa impresa

La Corte ha chiarito che l'art. 5, par.5 della Direttiva non impone agli Stati membri "di limitare il numero di missioni successive di un medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice o di subordinare il ricorso a detta forma di lavoro a tempo determinato all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Inoltre, la suddetta disposizione non definisce, come del resto neppure le altre disposizioni della direttiva, alcuna misura specifica che gli Stati membri debbano adottare a tal fine." Né impone agli Stati membri l'adozione di una

particolare normativa per la finalità di prevenzione degli abusi.

Tuttavia l'art. 5 par. 5 della Direttiva fa obbligo agli Stati membri di prevenire "missioni successive aventi lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva" che la Corte interpreta in maniera ampia, come "finalizzata anche a far sì che gli Stati membri si adoperino affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale." (punto n. 60).

La Corte conclude nel senso che l'art. 5 par. 5 "deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale" (punto n. 63).

Un tale precetto vale per tutti gli organi degli Stati membri, giudici compresi, ovviamente. Ed a questo scopo la Corte detta alcuni criteri cui il giudice può tenere conto nel valutare se nel caso di specie "sussista un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è stata artificiosamente attribuita la forma di una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale con lo scopo di eludere gli obiettivi della direttiva 2008/104, ed in particolare la natura temporanea del lavoro interinale." (punto n. 67)

Il giudice dovrà quindi tenere conto (punti n. 68-71):

- i) della durata della missione che non "deve essere più lunga di quanto possa essere ragionevolmente qualificato come «temporaneo»";
- ii) del numero delle missioni, posto che "missioni successive assegnate al medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice... eludono l'essenza stessa delle disposizioni della direttiva 2008/104 e costituiscono un abuso di tale forma di rapporto di lavoro";
- iii) delle ragioni della missione: ove non venga "fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra ad una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale".

Queste conclusioni vengono ribadite da una sentenza di poco successiva del 17 marzo 2022, C-232/20, Daimler, in cui la Corte si occupa di un lavoratore con una pluralità di contratti di somministrazione dal 2014 al 2019. La Corte riprende quanto scritto nella sentenza precedente, precisando però che "il termine "temporaneamente" non ha lo scopo di limitare l'applicazione del lavoro interinale a posti non

previsti come permanenti o che dovrebbero essere occupati per sostituzione, poiché tale termine caratterizza non il posto di lavoro che deve essere occupato all'interno dell'impresa utilizzatrice, bensì le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso tale impresa.” (punto n. 31). E dunque è coerente con la Direttiva la somministrazione di un lavoratore per un periodo anche lungo a condizione che possa dirsi che la sua assegnazione risponde a caratteri di temporaneità, come avviene a esempio in caso di sostituzione (punto n. 38).

La Corte tuttavia precisa che anche ove uno Stato membro abbia stabilito una durata precisa, oltre la quale la somministrazione perde il carattere della temporaneità, spetta comunque al giudice valutare se tale durata possa discongrua rispetto all'obiettivo di assicurare che comunque l'assegnazione abbia natura temporanea (punto n. 57).

Il giudice poi utilizzerà i tre criteri già elaborati dalla sentenza precedente.

La Corte tuttavia ammette che la contrattazione collettiva possa derogare alla durata massima sancita dalla legge.

Infine nel caso deciso dalla sentenza della Cassazione n. 23494/2022 (ma anche da Cass. n. 22861/2022) la situazione posta all'attenzione della Corte era quella di una somministrazione dal 2008 al 2016 attraverso una pluralità di contratti

La Corte, sempre riprendendo le parole della Corte europea, ritiene che gli Stati membri debbano adoperarsi affinché “il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa non diventi una situazione permanente per un lavoratore presso una agenzia interinale” (punto n.40). Ne deriva, secondo la Cassazione, che pur in assenza di una normativa che esplicitamente limiti il ricorso alla somministrazione (imponendo una durata massima o la sussistenza di determinate causali) gli Stati membri sono obbligati a predisporre una disciplina che vieti che la somministrazione perda il carattere della temporaneità oltrepassando ciò che, date le circostanze, possa ragionevolmente ritenersi temporaneo (punto 41).

Insomma, la temporaneità della missione deve essere in ogni caso assicurata anche se non espressamente prevista dalla legge. E dunque la reiterazione di contratti di somministrazione con la stessa persona che si protraggano nel tempo potrebbe integrare gli estremi della frode alla

Scarica l'allegato:  
Cass. 6.9.2022 n. 26198

legge in quanto volti ad eludere il requisito immanente della temporaneità.

### **Cass. 6.9.2022 n. 26198 – licenziamento e abuso di permesso sindacale**

La Corte di Cassazione, con Ordinanza 6.9.2022 n. 26198, è tornata ad affrontare il tema del licenziamento a seguito di abuso di utilizzo dei permessi sindacali.

La vicenda trae origine dall'impugnazione del licenziamento a seguito della fruizione di una sola giornata di permesso sindacale, che tuttavia era stato utilizzato dal lavoratore per finalità private, estranee all'attività per cui era stato richiesto.

Evidenzia la Corte di Cassazione che “la qualificazione della condotta del dipendente in termini di abuso del diritto appare coerente con l'accertamento della concreta vicenda, come sopra operato, venendo in rilievo non la mera assenza dal lavoro, ma un comportamento del dipendente connotato da un *quid pluris* rappresentato dalla utilizzazione del permesso sindacale per finalità diverse da quelle istituzionali; questo esclude la riconducibilità della condotta alle richiamate norme collettive che puniscono con sanzione conservativa la assenza dal lavoro, la mancata presentazione o l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro”.

La Suprema Corte evidenzia infatti come la qualificazione giuridica della condotta contestata non potesse essere ricondotta alla semplice assenza ingiustificata ma sfociasse viceversa nell'abuso di diritto, come tale riconducibile ad una giusta causa di recesso.

La Cassazione ha ritenuto quindi di non aderire alla rilettura degli eventi suggerita dal lavoratore, per cui si contestava la valutazione di proporzionalità del licenziamento sulla base della considerazione della unicità e “irripetibilità” della condotta addebitata, in quanto tale ricostruzione trascurava erroneamente di considerare che la lesione del vincolo fiduciario investe la generalità dei possibili futuri inadempimenti del lavoratore.

Scarica l'allegato:  
Cass. 6.9.2022 n. 26246

### **Cass. 6.9.2022 n. 26246 - sulla decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro**

Con la sentenza n. 26246/2022, la Corte di Cassazione ha affermato che la prescrizione dei crediti del lavoratore decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro per tutti i diritti che non fossero già prescritti al momento di entrata in vigore della L. 92/2012.

Come noto, la Corte Costituzionale, nella sentenza n. 63 del 10 giugno 1966, aveva escluso la decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro in ragione della particolare situazione psicologica (c.d. "metus") in cui versa il lavoratore e che avrebbe potuto condurlo a non esercitare i suoi diritti per timore di subire un licenziamento. Nella successiva sentenza n. 143 del 20 novembre 1969 e, soprattutto, nella n. 174 del 12 dicembre 1972 (emessa dopo l'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori), la Corte Costituzionale prendeva atto dell'esistenza di rapporti di lavoro dotati di una stabilità "reale" garantita dalla tutela reintegratoria, applicabile quale che fosse il vizio che rendeva invalido il licenziamento. In questi casi, il differimento della decorrenza della prescrizione al termine del rapporto non era più giustificato e, quindi, il credito poteva estinguersi per prescrizione anche in costanza di rapporto.

Tale impostazione è stata confermata nei decenni a seguire dalla unanime giurisprudenza di merito e di legittimità fino all'entrata in vigore della L. 92/2012 e, successivamente, del D.Lgs. 23/2015, quando parte della giurisprudenza e della dottrina (non senza autorevoli voci contrarie) aveva ritenuto che la reintegrazione nel posto di lavoro avesse ormai assunto un ruolo residuale e, quindi, non esplicasse più un'adeguata efficacia dissuasiva.

I dubbi applicativi sono stati risolti dalla Suprema Corte con il principio di diritto sopra menzionato.

Scarica l'allegato:  
Cass. 24.8.2022 n. 25287

### **Cass. 24.8.2022 n. 25287 - sul licenziamento del a seguito di indagini di un detective privato**

La Corte di Cassazione si pronuncia nuovamente sui limiti all'utilizzo di agenzie investigative per l'accertamento di fatti disciplinarmente rilevanti nel rapporto di lavoro.

In particolare, viene ribadito che il cd. controllo “esterno” (ossia non effettuato direttamente dal datore di lavoro e da suoi collaboratori) è ammissibile laddove si limiti ad accertare eventuali atti illeciti del dipendente, mentre risulta illegittimo se ha ad oggetto l’adempimento/inadempimento dell’attività lavorativa.

Il controllo “esterno” deve, infatti, limitarsi agli atti illeciti non riconducibili al mero inadempimento del lavoratore, anche quando l’attività lavorativa si svolge all’esterno dei locali aziendali e le risultanze dell’indagine siano provenute da un controllo legittimamente effettuato su altro dipendente.

Sotto diverso profilo la pronuncia è interessante in quanto la Corte di Cassazione ha ritenuto, ancorché con motivazione estremamente sintetica, che la Corte di merito avesse errato nel non ammettere la produzione documentale – tra cui il mandato all’agenzia investigativa – richiesta dal dipendente e necessaria all’esercizio del suo diritto di difesa. Al riguardo viene richiamato il principio secondo cui, nel procedimento disciplinare, è necessario che il datore di lavoro offra al dipendente la documentazione necessaria al fine di consentirgli un’adeguata difesa e ciò in base ai principi di correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto.

### **Cass. 11.8.2022 n. 24697 – sull’onere della prova della condotta del lavoratore**

La Cassazione ha riformato la decisione emessa dalla Corte Territoriale che, accogliendo il gravame proposto da una lavoratrice, aveva dichiarato l’illegittimità del licenziamento intimatole.

La vicenda è senza dubbio singolare in quanto la lavoratrice, rientrata nel paese di origine (il Marocco), aveva trasmesso dei certificati medici per attestare la sua malattia senza la c.d. Apostilla, ossia, senza le formalità richieste dalla Convenzione dell’Aja del 5.10.1961 ai fini di attestare la veridicità della firma sull’atto, il titolo in virtù del quale l’atto era stato formato e l’autenticità del sigillo. La Corte Territoriale aveva ritenuto che i certificati medici rientravano tra gli atti pubblici per i quali, ai sensi della citata Convenzione, era esclusa la necessità della legalizzazione.

Scarica l’allegato:  
Cass. 11.8.22 n. 24697

La Suprema Corte, invece, ha ritenuto necessaria la c.d. Apostilla anche per la validità dei certificati medici in discussione; nel caso in esame, dunque, essendo i certificati medici prodotti dalla lavoratrice privi del requisito previsto dalla Convenzione dell'Aja del 1961 questi dovevano ritenersi privi di ogni valore giuridico in Italia, non assumendo alcuna rilevanza la loro traduzione in italiano; pertanto, la Cassazione ha dichiarato che i certificati prodotti dalla lavoratrice non fossero idonei a giustificare l'assenza perché non era certificata la provenienza dell'atto da un soggetto abilitato allo svolgimento della professione sanitaria, né la prognosi di malattia come attestate da un soggetto competente.

La Suprema Corte ha ribadito che in caso di assenza ingiustificata, dunque, grava sul datore di lavoro l'onere di provare la condotta che ha determinato l'irrogazione della sanzione disciplinare e, quindi, di provare il fatto nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possano giustificarlo.

Scarica l'allegato:  
Cass. 25.8.2022 n. 25336

### **Cass. 25.8.2022 n. 25336 – lavoro in giornata festiva**

Con la pronuncia in commento la Cassazione, nel richiamare i propri precedenti in materia di lavoro festivo, ha ribadito che "qualora la fruizione del riposo avvenga oltre il settimo giorno, ma nel rispetto della disciplina contrattuale e normativa inerente la specifica organizzazione del tempo di lavoro, al lavoratore, ferma la necessità di assicurare il riposo compensativo, per l'attività lavorativa svolta nel settimo giorno sarà dovuta solo la maggiorazione del compenso prevista dalle parti collettive, in ragione della maggiore gravosità del lavoro prestato".

La Suprema Corte ha evidenziato che "né la disciplina contrattuale applicabile alla fattispecie né le fonti normative interne e sovranazionali impongono che il godimento del riposo, che deve essere assicurato in ragione di un giorno su sette, debba anche avvenire sempre nel settimo giorno consecutivo e, pertanto, è smentita in radice la tesi del ricorrente, secondo cui il mancato rispetto dell'Intervallo temporale sarebbe sufficiente a generare un danno da usura

psico-fisica, risarcibile a prescindere da ogni allegazione e prova del danno ( Cass. n. 41891/2021; Cass. n. 41273/2021); ...né a diverse conclusioni sono giunti Cass. n. 24563/2016 e Cass. n.24180/2013 che, in continuità con Cass. S.U. n. 142/2013, hanno riconosciuto il danno da usura psico-fisica in ragione della prestazione di lavoro nel settimo giorno consecutivo, perché in quei casi, pur venendo in rilievo il sistema di turnazione imposto da ente territoriale ad appartenenti alla Polizia Municipale, la Corte territoriale aveva accertato la totale soppressione del riposo settimanale, sia pure limitata ad una settimana su cinque, non già il mero spostamento temporale dello stesso".

Scarica l'allegato:  
Cass. 30.8.2022 n. 25508

### **Cass. 30.8.2022 n. 25508 – sulla prova della subordinazione nel rapporto di stage**

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha ribadito un principio assolutamente consolidato nella giurisprudenza di merito e di legittimità, ovvero, che ai fini dell'individuazione della c.d. natura giuridica del rapporto il primario parametro distintivo della subordinazione deve essere necessariamente accertato o escluso dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dall'effettivo svolgimento del rapporto essendo il comportamento delle parti, posteriore alla conclusione del contratto, elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione (ai sensi dell'art. 1362, secondo comma, c.c.), ma anche ai fini dell'accertamento di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole sue clausole e, talora, la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, da autonoma a subordinata.

Pertanto, in caso di contrasto fra i dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e quelli di fatto emergenti dal suo concreto svolgimento è a quest'ultimi che deve darsi necessariamente rilievo prevalente.

Nel caso di specie, dalle risultanze dell'istruttoria svolta non era emersa la prova, a carico dello stagista, dello svolgimento di fatto di un rapporto nella forma tipica della subordinazione e, dunque, la Corte ha confermato la sentenza di rigetto del ricorso emessa nei precedenti gradi di giudizio.

Scarica l'allegato:

C. Conti Reg. Sicilia Del. n. 142-2022

## **C. Conti Reg. Sicilia Del. n. 142-2022 - sui limiti alla reinternalizzazione di un servizio da parte di un Comune**

La Corte dei Conti – muovendo dal presupposto che le Istituzioni comunali siciliane hanno personalità giuridica e non mera “autonomia gestionale” – afferma che qualora l’Ente locale decida di estinguere l’Istituzione, solo il personale già originariamente contrattualizzato a tempo indeterminato e poi transitato a quest’ultima potrebbe essere reinternalizzato nei ruoli del Comune, nei limiti della sue capacità assunzionali.

Al riguardo viene richiamato una recente ordinanza della Corte di Cassazione (n. 6290 del 5.3.2020) secondo cui l’art. 2112 costituisce, unitamente all’art. 31 D.Lgs. 165/2001, la disciplina generale in materia di vicende circolatorie del rapporto di lavoro nell’ambito della P.A., fermo restando che ai fini del riassorbimento di personale a seguito di un processo di reinternalizzazione non è sufficiente il superamento di un pubblico concorso, essendo necessario che il passaggio sia limitato ai soli dipendenti provenienti dallo stesso Ente locale, oltre alla vacanza nella pianta organica, alla disponibilità di risorse ed alla assenza di vincoli normativi ostativi.

---

## **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](http://www.mmba.it)

linkedIn MMBA – Maresca, Morrigo, Boccia & Associati

Email: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

---