

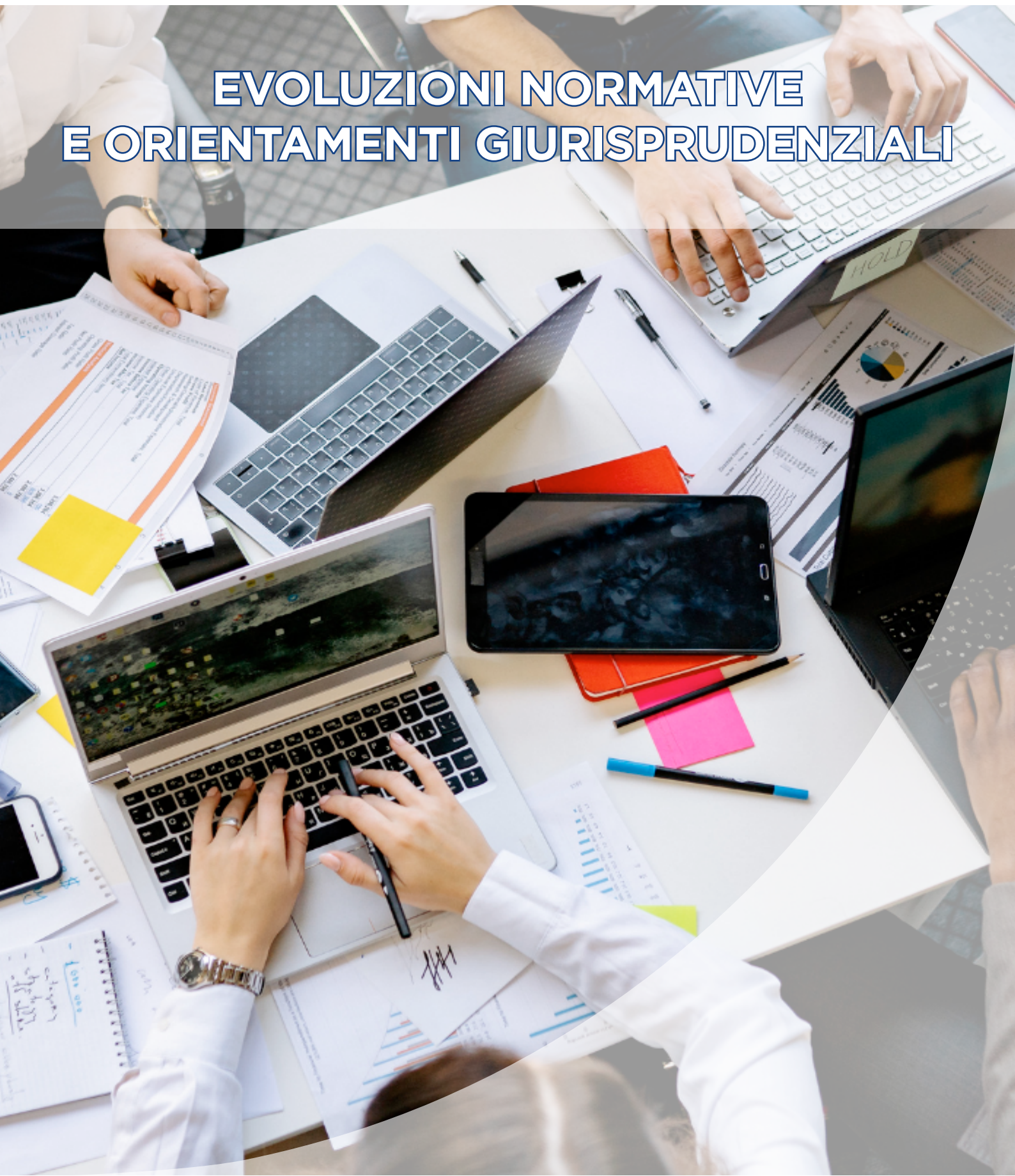


MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.8
SETTEMBRE 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

7 LUGLIO 2026

DOCUMENTO BASE SULLA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 26.6.2026

REGIME FISCALE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI RINNOVI CONTRATTUALI, INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO, PER RIPOSO SETTIMANALE O PER TURNI

04

GIURISPRUDENZA

CASS. 28.6.2026 N. 22187

REINTEGRAZIONE ED OBBLIGO DI RESTITUZIONE DEL PREAVVISO

CASS. 18.6.2026. N. 20700

LAVORO STRAORDINARIO E ONERE DELLA PROVA

T. PAVIA 6.7.2026

DIMISSIONI DALL' APPALTATORE ED OBBLIGO DI REINTEGRAZIONE DA PARTE DEL COMMITTENTE

T. GENOVA 10.7.2026

CONDOTTA ANTISINDACALE E CONTRATTO DI PROSSIMITÀ

12

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

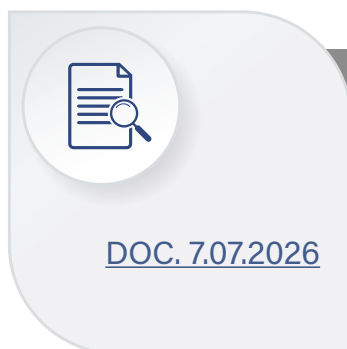
13

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

DOCUMENTO BASE SULLA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE
(7 LUGLIO 2026)



REGIME FISCALE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI RINNOVI CONTRATTUALI,
INDENNITÀ PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO,
PER RIPOSO SETTIMANALE O PER TURNI
(CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 26.6.2026)



GIURISPRUDENZA

REINTEGRAZIONE ED OBBLIGO DI RESTITUZIONE DEL PREAVVISO (CASS. 28.6.2026 N. 22187)

Nella fattispecie all'esame della S.C. il lavoratore licenziato - che aveva ottenuto la declaratoria di illegittimità del licenziamento con conseguente reintegra nel posto di lavoro e pagamento, a titolo di indennizzo, di 12 mensilità, ai sensi del comma 4 dell'art. 18 Stat. Lav. - si era visto corrispondere dalla società la minor somma derivante dalla detrazione di quanto corrisposto al dipendente a titolo di indennità di preavviso, calcolata al netto delle ritenute previdenziali.

Il lavoratore, ritenuta ingiustificata la compensazione operata dalla società, poneva quindi in esecuzione la sentenza dichiarativa dell'illegittimità del recesso, recante la condanna risarcitoria, per la differenza non corrisposta.

La Società proponeva opposizione al precetto, dando luogo al giudizio.

Il giudice del merito aveva accolto la pretesa del lavoratore, asserendo che il controcredito, costituito dall'indennità sostitutiva del preavviso, avrebbe dovuto essere azionato dalla società nel giudizio di impugnativa di licenziamento: trovando lo stesso il proprio fondamento in un fatto antecedente alla formazione del titolo giudiziale,



rappresentato dalla sentenza, infatti, esso non sarebbe idoneo ad incidere sul titolo e quindi a legittimare la trattenuta operata dalla datrice di lavoro a compensazione del proprio credito.

La Cassazione accoglie invece il ricorso promosso dalla Società, riconoscendone le ragioni. Occorre premettere, al riguardo, che il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso presuppone ex art. 2118, c. 2, c.c. la formale cessazione del rapporto di lavoro ed è da un punto di vista logico-giuridico incompatibile con la reintegrazione del lavoratore che ne comporta la ricostituzione (il principio è pacifico, e tralattivamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità: cfr. Cass. 8.6.2006 n.13380).

Una volta intervenuto, pertanto, un titolo giudiziale di annullamento del licenziamento con ordine di reintegra, le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva da parte del datore di lavoro divengono indebite, determinando l'insorgere di un credito restitutorio in favore di questi. Considerata l'incompatibilità tra i due istituti, quindi, deve affermarsi che il diritto alla ripetizione dell'indennità sostitutiva del preavviso,

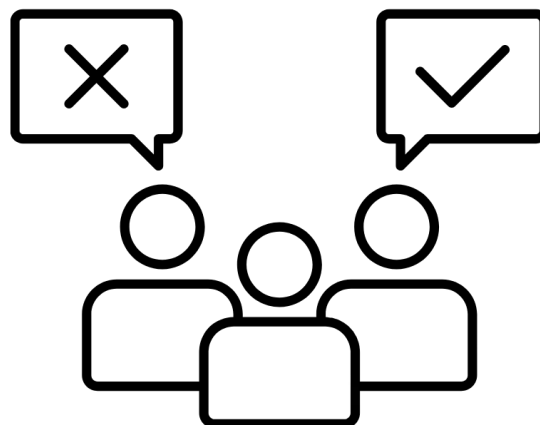


tempestivamente erogata dal datore di lavoro, scaturisce dalla statuizione di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, e non dal momento della sua erogazione, all'epoca legittima e dovuta.

La Cassazione ha affermato, sul punto, che - allorquando sia stata accertata l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato in regime di stabilità reale - non compete al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso, non rilevando al riguardo che essa gli sia stata offerta dal datore all'atto del licenziamento (cfr. Cass. n. 12366/1997; Cass. 2595/2012).

Consegue che il diritto del datore di lavoro a ripetere le somme in precedenza versate quale indennità sostitutiva del preavviso - erogazione che trova, come detto, la propria causa nella formale cessazione del rapporto di lavoro - nasce solo ove tale rapporto sia stato giuridicamente ricostituito per effetto della disposta reintegrazione; in questa prospettiva l'insorgere del credito restitutorio si configura quale fatto sopravvenuto, rispetto al titolo giudiziale che accerta la ricostituzione del rapporto ed in quanto tale opponibile quale fatto (estintivo) successivo.

In forza di tali presupposti, la compensazione, in quanto fatto estintivo dell'obbligazione, poteva essere legittimamente dedotta dalla Società come motivo di opposizione all'esecuzione forzata, fondata su titolo esecutivo giudiziale co-



perto dalla cosa giudicata, in quanto il credito fatto valere in compensazione, rispetto a quello per cui si procede, poteva dirsi sorto successivamente alla formazione di quel titolo, mentre in caso contrario resta preclusa dalla cosa giudicata, che impedisce la proposizione di fatti estintivi od impeditivi ad essa contrari.

Da tanto consegue, ad avviso della Cassazione, l'errore in diritto della sentenza impugnata nel ritenere non "opponibile" l'avvenuto pagamento della indennità sostitutiva del preavviso per non essere stato fatto valere nell'ambito del giudizio di impugnativa del licenziamento.

In caso di applicazione della tutela reintegratoria di cui al c. 4 dell'art. 18 Stat. Lav., pertanto, il datore di lavoro ha il diritto di detrarre dall'indennità risarcitoria dovuta quanto erogato a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (al netto delle trattenute fiscali e previdenziali), senza alcuna preclusione derivante dal mancato sollevamento dell'eccezione nell'ambito del giudizio di impugnazione del licenziamento.



LAVORO STRAORDINARIO E ONERE DELLA PROVA (CASS. 18.6.2026. N. 20700)

Secondo la sentenza in commento il lavoratore che agisca per il pagamento delle differenze retributive per lo svolgimento delle ore di lavoro straordinario deve fornire la prova specifica del lavoro svolto non limitandosi a formulare una prova generica documentata attraverso il deposito di prospetti riepilogativi delle ore lavorate. La Corte di Appello di Torino, con la sentenza impugnata, aveva riformato la sentenza di primo grado che aveva rigettato l'opposizione a precetto proposta dalla datrice di lavoro titolare di una ditta individuale avverso un titolo esecutivo formatosi a seguito di un verbale di diffida per infedele registrazione delle reali ore di lavoro. Il lavoratore costituitosi in giudizio in primo grado, aveva proposto domanda riconvenzionale per ottenere il pagamento di una ulteriore somma a titolo di differenze tra quanto sosteneva essergli dovuto e quanto già corrisposto. Il Giudice di primo grado aveva rigettato l'opposizione e la conseguente domanda riconvenzionale proposta dal lavoratore condannando la datrice a pagare in favore del lavoratore il credito a lui dovuto.

La Corte di Appello di Torino, in riforma della pronuncia di primo grado, ha accolto l'opposizione a precetto promosso dalla società dichiarando che quest'ultima nulla doveva al lavoratore in forza del verbale di diffida, ed ha conseguentemente condannato quest'ultimo alla restituzione di quanto già percepito ponendo a fondamento della decisione la mancanza da parte del lavoratore di una prova rigorosa delle ore di straordinario effettivamente svolte.

Il lavoratore ha impugnato la sentenza davanti alla Corte di Cassazione affidando il ricorso a due motivi di censura, ritenendo che la Corte di merito abbia errato sia per non aver considerato provato dal lavoratore il proprio credito ritenendo i capitoli di prova relativi alle ore effettivamente lavorate inammissibili perché generici e



privi della indicazione dell'orario di lavoro asseritamente svolto; sia per non aver la Corte esercitato i propri poteri-doveri istruttori officiosi. La Suprema Corte con l'ordinanza in esame, trattando congiuntamente i due motivi di impugnativa, ha rigettato il ricorso promosso dal lavoratore e confermato la legittimità della sentenza impugnata ritenendo corretta la motivazione della stessa

A detta della Cassazione, nel caso di specie, i giudici di appello avevano correttamente precisato che i capitoli di prova facevano generico riferimento alla conferma di un prospetto con valutazione esente da vizio logico, e pertanto non erano capitoli domandabili a testimoni in quanto sia generici che valutativi.

Il teste, infatti, non può essere chiamato ad esprimere valutazioni o giudizi, ma deve riferire su fatti specifici

Al riguardo la Suprema Corte ha richiamato, con indicazioni di precedenti di legittimità, il proprio consolidato insegnamento in materia di prova della prestazione di lavoro straordinario secondo cui "costituisce onere del lavoratore, che pretenda un compenso per lavoro straordinario, provare rigorosamente la relativa prestazione e, almeno in termini sufficientemente concreti e realistici, i suoi termini quantitativi".

In conclusione, nelle controversie relative al pagamento delle ore di lavoro straordinario svolto non è sufficiente affermare di aver lavorato oltre l'orario ordinario, in quanto il lavoratore deve provare in modo preciso quando, quanto e in quali circostanze avrebbe svolto le ore aggiuntive per le quali richiede il relativo pagamento.

L'ordinanza in esame oltre a chiarire la necessaria specificità dei capitoli di prova testimoniale chiarisce anche quali sono i limiti del potere del giudice di integrare d'ufficio l'attività istruttoria.

Infatti, la Suprema Corte, ha ribadito che i poteri di ufficio del Giudice previsti dagli artt. 421 e 437 cpc hanno natura discrezionale e pertanto non possono essere utilizzati per colmare le carenze probatorie della parte in assenza di elementi già acquisiti che giustifichino l'integrazione.

Nel caso di specie "il mancato esercizio del potere istruttorio del Giudice di merito non è sindacabile in sede di legittimità" in quanto mancavano i presupposti per la sua attivazione.

In conclusione, il potere istruttorio di ufficio del giudice non può trasformarsi in uno strumento di sanatoria delle mancanze processuali delle parti su cui grava l'onere, ed i capitoli di prova, nella materia in esame, devono essere formulati in modo circostanziato senza limitarsi al richiamo a tabelle o conteggi che implicino valutazioni da parte degli eventuali testi.

DIMISSIONI DALL' APPALTATORE ED OBBLIGO DI REINTEGRAZIONE DA PARTE DEL COMMITTENTE (T. PAVIA 6.7.2026)



[T. PAVIA 6.7.2026](#)

Con la sentenza in esame il Giudice del lavoro di Pavia ha accolto il ricorso proposto da un corriere, utilizzato nell'ambito di un contratto di appalto stipulato tra la committente e l'impresa di trasporti, per la quale lavorava da oltre quindici anni.

Il Giudice ha ritenuto che il lavoratore, soltanto formalmente fosse alle dipendenze della società appaltatrice, mentre di fatto avesse sempre operato alle dipendenze della committente, che provvedeva all'organizzazione ed alla gestione del servizio, esercitando il potere direttivo nei confronti dei corrieri.

Ed infatti, per consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, il divieto di intermediazione e di interposizione nelle prestazioni di lavoro in riferimento agli appalti "endoaziendali", caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore-datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della pre-



stazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo, né una assunzione di rischio economico con effettivo assoggettamento dei propri dipendenti al potere direttivo e di controllo (ex multis, Cass. n. 14649/2022).

Il d.lgs n. 276/2003 ha sancito il definitivo ingresso nell'ambito degli appalti leciti di quelli a c.d. alta intensità di manodopera, tra i quali rientrano quelli in esame nella sentenza in commento: si impone una rigorosa verifica dell'effettiva organizzazione e gestione autonoma dell'opera o del servizio con assunzione del rischio economico del risultato pattuito. In questi casi trova applicazione l'ormai consolidato principio per cui "affinché possa configurarsi un genuino appalto di opere o servizi ai sensi dell'art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, è necessario verificare, specie nell'ipotesi di appalti ad alta intensità di manodopera (c.d. labour intensive), che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro, con reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa, dovendosi invece ravvisare un'interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il potere direttivo o organizzativo sia interamente affidato al formale committente, restando irrilevante che manchi, in capo a quest'ultimo, l'intuitus personae nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro" (ex plurimis Cass n. 12551/2020, Cass n. 24386/2020, Cass n. 15557/2019).

Negli appalti c.d. "leggeri", in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nella prestazione di lavoro, perché siano legittimi è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista



una effettiva gestione dei propri dipendenti (ex plurimis Cass. n. 18455/2023).

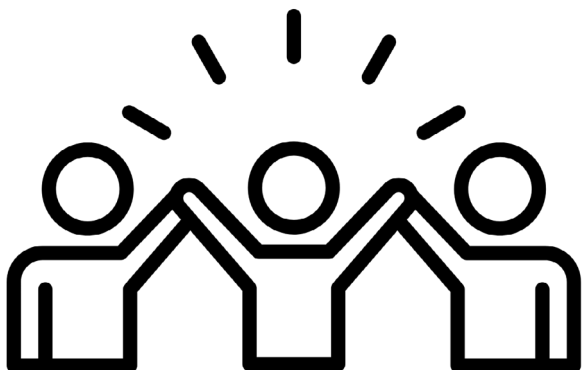
In definitiva, l'art. 29 d.lgs. n. 276\2003, nell'indicare le peculiarità del contratto di appalto, fa riferimento alla "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa e, dunque, naturalmente, nei limiti della persistenza nelle disposizioni vigenti, di analoghi indici rivelatori della insussistenza di un contratto di appalto di opere e di servizi (Cass. 16515\2001).

Pertanto, affinché un appalto possa definirsi genuino è necessario che il potere disciplinare e direttivo sia esercitato dall'appaltatore, in quanto "l'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera è lecito purché il requisito "dell'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", previsto dall'art. 29 d.lgs. n. 276\2003, costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore. Ne consegue che, al di là del mero coordinamento necessario per l'esecuzione dell'appalto, il committente deve astenersi da interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore (Cass. n. 27567\ 2023).

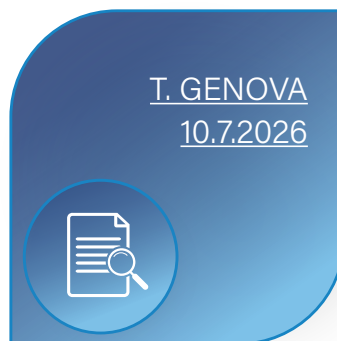
Durante il giudizio il lavoratore ha inviato una comunicazione, con cui ha offerto le proprie prestazioni lavorative direttamente alla committente, dichiarando di avere rassegnato le dimissioni dall'impresa appaltatrice, in quanto "non poteva tollerare ulteriormente le condizioni di lavoro in regime di interposizione illecita di manodopera". Avendo accertato che l'appaltatrice si limitava a una mera gestione amministrativa del personale mentre il reale potere direttivo era esercitato dalla committente, il Tribunale di Pavia ha evidenziato che le dimissioni rassegnate nei confronti del datore di lavoro formale dovessero considerarsi giustificate.

Del resto, come più volte chiarito dalla Corte di Cassazione "in caso di cessazione dell'attuazione del rapporto di lavoro caratterizzata dall'assenza di fatti formali di licenziamento o di dimissioni, il giudice del merito, ai fini dell'accertamento del fatto, deve prestare particolare attenzione, indagandone la rilevanza ai fini sostanziali e probatori anche agli eventuali episodi consistenti nell'offerta delle prestazioni da parte del lavoratore e nel rifiuto o mancata accettazione delle stesse da parte del datore" (Cass. n. 6727/2001; in tal senso anche Cass. n. 18523/2010; Cass. n. 10425/2012; Cass., n.25556/2016).

Ai sensi dell'art. 29, c. 3 bis, d.lgs. n. 276/2003, il Giudice ha, pertanto, condannato il committente a ripristinare il rapporto di lavoro e a reintegrare il lavoratore, provvedendo al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data delle dimissioni sino all'effettiva riammissione in servizio, detratto l'eventuale aliunde perceptum.



CONDOTTA ANTISINDACALE E CONTRATTO DI PROSSIMITÀ (T. GENOVA 10.7.2026)



Il giudice del lavoro di Genova ha confermato la decisione resa nella fase sommaria del procedimento ex art. 28 St. Lav. in punto accertamento e declaratoria della antisindacalità della condotta tenuta da una azienda che, in occasione delle trattative finalizzate alla migrazione dal CCNL SAFI al CCNL Vigilanza Armata e Servizi Fiduciari (sottoscritto da CGIL, CISL e UIL e riconosciuto come contratto leader), aveva deciso in via unilaterale di applicare a tutti i lavoratori altro e distinto CCNL (Agenzie di sicurezza AISS-UGL), sottoscrivendo con la stessa UGL un accordo integrativo di prossimità ex art. 8 d.l. n. 138/2011.

Nella specie, la FILCAMS ha lamentato sia la violazione del diritto all'informativa e alla consultazione in tema di accordi sui temi del lavoro previsto dal d. lgs. n. 25/2007 sia l'illegittimità dell'accordo di prossimità stipulato con la UGL in quanto ritenuta priva della necessaria rappresentatività.

In tale ambito il giudice della fase sommaria, nel dichiarare la natura antisindacale della condotta posta in essere dall'azienda, da un lato ha ordinato alla stessa di avviare un tavolo di confronto e di consultazione con la O.S. ricorrente e, dall'altro, ha disposto la disapplicazione nei

confronti dei dipendenti iscritti alla FILCAMS sia del nuovo CCNL che dell'accordo di prossimità concluso con la sola UGL prevedendo a latere l'obbligo in capo alla società di riconoscere alla ricorrente le quote delle deleghe sindacali ad essa conferite dai lavoratori.

Nel condividere il percorso argomentativo seguito dal primo giudice, il Tribunale di Genova focalizza la propria attenzione sull'esistenza in capo al sindacato ricorrente - che vantava numerosi iscritti e che aveva una propria rappresentanza sindacale presso l'unità produttiva di Genova - di un interesse concreto ed attuale ad essere informato e a confrontarsi con l'azienda sui termini della novazione contrattuale, viepiù considerando che la stessa avrebbe comportato per tutti i lavoratori e, quindi, anche per quelli iscritti alla FILCAMS un trattamento peggiorativo.

In questa direzione il giudice dell'opposizione, nel richiamare il contenuto degli obblighi di informazione e consultazione previsti dall'articolo 4, c. 2, lettera c), e c. 5, del D. lgs. 25/2007 (di recepimento della direttiva 2002/14/Ce), che impone all'impresa di informare e consultare le rappresentanze dei lavoratori sulle decisioni suscettibili di incidere in modo rilevante sull'organizzazione del lavoro e sui contratti di lavoro, rileva come la scelta di adottare un contratto diverso sottoscritto da una sigla contrattuale di "indubbia inferiore rappresentatività" e di stipulare con la stessa organizzazione un accordo di prossimità al ribasso avrebbe richiesto una idonea informativa preventiva da parte dell'azienda oltre che il necessario coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori aderenti alla FILCAMS ai fini di un eventuale confronto e ricerca di accordo.

Con la conseguenza che la marginalizzazione della FILCAMS e della sua rsa risulterebbe idonea a vanificare il ruolo e l'effettività dell'azione del sindacato escluso in quanto dotato di elevata rappresentatività come risultante dalla documentazione prodotta nella fase sommaria e

riprodotta in sede di opposizione.

Quanto poi alla legittimazione di Ugl a sottoscrivere un accordo di prossimità, il Tribunale di Genova muove dal dato testuale dell'articolo 8 l.n. 148/2011, il quale prevede che il contratto di prossimità aziendale o territoriale, efficace nei confronti di tutti i lavoratori, debba essere sottoscritto da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Come noto, la norma in questione consente per determinate finalità la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali recanti intese specifiche in grado:

1) di derogare alla legge ed al contratto collettivo nazionale su una serie piuttosto ampia di materie e 2) di spiegare una efficacia generalizzata.



Le due prerogative, separate concettualmente, si fondano su due distinti criteri selettivi: il primo riguarda i soggetti abilitati a stipulare legittimamente un contratto di prossimità contenente le specifiche intese derogatorie. Il secondo, invece, attiene alla possibilità di attribuire alle medesime intese efficacia generale, in senso proprio (*erga omnes*).

Ai fini che qui più interessano, il criterio della maggiore rappresentatività comparata (MRC) porta con sé la necessità dell'individuazione di un perimetro - comune a tutte le sigle che competono - entro il quale tale misurazione deve avvenire.

Come rilevato da attenta dottrina, ciò richiede che il legislatore o, meglio, i sindacati medesimi, si dotino di sistemi di misurazione della forza rappresentativa. Detti sistemi dovrebbero essere calibrati in modo comune a tutte le sigle che competono, sia sotto il profilo oggettivo, ossia i parametri di misurazione, sia sotto quello soggettivo, ossia dei requisiti che il soggetto sindacale deve possedere per competere.

Muovendo dal rilievo che il requisito della MRC reca in sé una maggiore selettività delle organizzazioni sindacali, il giudice di Genova ha posto l'accento sul fatto che la nozione di «sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale» presuppone una valutazione comparativa che seleziona, tra le sigle presenti, quella effettivamente prevalente utilizzando indici sostanzialmente quantitativi (numero iscritti, numero lavoratori cui è applicato il Ccnl sottoscritto, diffusione contrattuale, numero di sedi, presenza negli organismi partecipativi, eccetera).

Sulla base di tali indici, il Tribunale ligure ha riconosciuto tale qualità a Filcams-Cgil e l'ha negata a Ugl.



INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

DOC. 7.07.2026

**4**

CASS. 18.6.2026.
N. 20700

**2**

CIRC. AGENZIA DELLE
ENTRATE 26.6.2026

**5**

T. PAVIA 6.7.2026

**3**

CASS. 28.6.2026
N. 22187

**6**

T. GENOVA 10.7.2026



DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

24
AGOSTO
2026

NEWSLETTER N.7

LE PRONUNCE GIUGNO-LUGLIO 2026
RAFFORZANO LE TUTELE DEI LAVORATORI
(CAREGIVER, LICENZIAMENTI PER VISITE
FISCALI O INFORTUNI CAUSATI DA TERZI)
E CHIARISCONO TEMI CIVILISTICI.



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI



Maresca, Morrico, Boccia & Associati svolge, dal 1979 e su tutto il territorio nazionale, una attività professionale mirata alla tutela degli interessi datoriali nel settore del diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale.

Lo Studio fornisce una offerta integrata di assistenza legale per supportare i clienti nelle scelte organizzative **aziendali**, di gestione del personale, nelle relazioni sindacali e nei rapporti istituzionali, nonché nella gestione del contenzioso del lavoro, sindacale e previdenziale.



Join Us on LinkedIn

Novità e approfondimenti sui principali temi legali, oltre a informazioni su webinar ed eventi formativi. Uno spazio pensato per offrire contenuti utili, spunti pratici e mantenere un dialogo costante.



Lo Studio si compone di una struttura di **professionisti esperti** in diritto del lavoro e delle relazioni industriali che si colloca in una posizione di primo piano nel panorama italiano grazie alla riconosciuta e consolidata esperienza maturata.

Indirizzo Sede

Via Luigi Giuseppe Faravelli, 22 - Roma
00195
Telefono: +39 06 377101

Fax

(+39) 06 37512033 - (+39) 06 37710351

Email

segreteria@mmba.it



www.mmba.it



Crediti Fotografici

Le immagini sono utilizzate a fini illustrativi e possono provenire da AI o da archivi royalty free/Creative Commons.

Designed by **PRINGO**