



NORMATIVA

Il trasferimento dei lavoratori nel nuovo codice della crisi di impresa

GIURISPRUDENZA

Cassazione: l'obbligo di indossare indumenti e scarpe da lavoro per lo svolgimento della prestazione non è una circostanza decisiva ai fini della retribuità del tempo impiegato per le operazioni di vestizione\svestizione

Tribunale di Busto Arsizio: è legittimo richiedere un più elevato grado di fiducia ed affidabilità ai lavoratori che rendono la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali

Cassazione: la sussistenza del giustificato motivo oggettivo esclude l'intento ritorsivo del licenziamento

Cassazione: legittimo il licenziamento del dipendente in stato di infortunio che pregiudica una più veloce guarigione lavorando per un'impresa terza

Tribunale di Roma: Il regime di inoppugnabilità concerne solo ed esclusivamente le conciliazioni sindacali espletate nelle sedi protette e secondo le modalità previste dai contratti collettivi

PRASSI

Ministero del lavoro: la fruizione dei riposi per allattamento esclude il diritto alla pausa pranzo se l'orario è inferiore a sei ore.

IL TRASFERIMENTO DEI LAVORATORI NEL NUOVO CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA

La recente introduzione del D.lgs. 12 gennaio 2019 n. 14 (conosciuto anche come Codice della Crisi d'Impresa), il cui testo integrale entrerà in vigore il 15 agosto 2020, ha comportato la revisione di alcune discipline che interessano il diritto del lavoro: una tra queste è la disciplina concernente il trasferimento di aziende in liquidazione giudiziale in cui siano coinvolti dei lavoratori dipendenti.

Le norme di riferimento:

Art. 2112 c.c.

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 47 L. 428/1990

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'articolo

19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. I primi tre commi dell'articolo 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti: "In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti

economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente".

4. Ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

La disciplina del trasferimento d'azienda è contenuta nell'art. 2112 c.c. come modificato dall'art. 32 del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 il quale prevede che *"per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda"*.

Gli elementi costitutivi del trasferimento d'azienda sono:

<p>il trasferimento di un'attività economica organizzata in maniera stabile (con o senza scopo di lucro), idonea alla produzione o allo scambio di beni o servizi</p>	<p>la preesistenza dell'attività rispetto al trasferimento</p>	<p>il perdurare, dopo il trasferimento, dell'identità dell'attività economica organizzata, che deve quindi conservare il proprio valore economico e produttivo</p>	<p>il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, a prescindere dalla tipologia negoziale con cui tale mutamento viene realizzato</p>
--	---	---	--

In merito alla procedura, il Codice della Crisi d'Impresa fa espresso riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428 la quale prevede che

se l'impresa cedente occupa più di 15 dipendenti



l'operazione societaria deve avvenire secondo quanto disposto dalla suddetta legge.

La procedura sindacale deve essere svolta anche in caso di trasferimento di un ramo e non dell'intera azienda.

Prima di attuare il trasferimento, cedente e cessionario sono infatti tenuti a

<p>Darne comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti</p>	<p>In mancanza di rappresentanze sindacali aziendali resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale</p>
--	--

La comunicazione scritta deve contenere

- (i) La data prevista o proposta per il trasferimento
- (ii) I motivi del trasferimento programmato
- (iii) Le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
- (iv) Le eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori

Le modifiche apportate dal nuovo Codice della Crisi d'Impresa all'art. 47 della Legge 428/1990:

Innovando la disciplina attraverso l'introduzione di misure volte a garantire l'occupazione, il Legislatore ha ribadito che nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo, l'Art. 2112 ha

- introdotto il comma **1 bis** stabilendo che, *nei casi di trasferimenti di aziende nell'ambito di procedure di regolazione della crisi e dell'insolvenza, la comunicazione preventiva può essere effettuata anche solo da chi intenda proporre un'offerta di acquisto dell'azienda o una proposta di concordato preventivo concorrente con quella dell'imprenditore;*
- riscritto il comma **4-bis** stabilendo che *gli accordi collettivi da concludersi, al fine del trasferimento dei lavoratori, risultano essere quelli regolamentati dal Decreto Legislativo 81/2015.*
- ha modificato il comma **5** nella previsione di una nuova disciplina relativa al destino dei rapporti di lavoro nei casi di continuità dell'impresa: i rapporti di lavoro continuano con il cessionario, nei casi in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo;
- ha introdotto il comma **5-bis** che prevede la non applicazione dell'art. 2112 c.c. comma 2 e, conseguentemente, ha reso il trattamento di fine rapporto immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda;
- ha introdotto il comma **5-ter** che sancisce che *qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione prevista sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore;*
- Infine, il comma **6** è stato marginalmente modificato, attraverso l'aggiunta della previsione secondo la quale per *i lavoratori che non passeranno alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante sorge il diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi;*

CASSAZIONE: L'OBBLIGO DI INDOSSARE INDUMENTI E SCARPE DA LAVORO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE NON È UNA CIRCOSTANZA DECISIVA AI FINI DELLA RETRIBUIBILITÀ DEL TEMPO IMPIEGATO PER LE OPERAZIONI DI VESTIZIONE/SVESTIZIONE

Con sentenza **n. 9871 del 9 aprile 2019**, la Corte di Cassazione è intervenuta esprimendosi nuovamente sul tema del rapporto tra **tempo tuta** e orario di lavoro.

I lavoratori ricorrenti deducevano “violazione, per omessa e/o errata applicazione del d.lgs. n. 66 del 2003, art. 1 (nozione di orario di lavoro), e falsa ed errata applicazione della giurisprudenza di legittimità sui cd. tempi tuta [...] in quanto tali operazioni erano strettamente funzionali allo svolgimento delle mansioni di lavoro e gli indumenti utilizzati costituivano dispositivi di protezione obbligatoria; questo, secondo i ricorrenti, comportava ipso iure la riconducibilità delle operazioni di vestizione e svestizione all'ambito dell'attività di lavoro retribuita”.

La Cassazione, facendo seguito a quanto affermato nelle precedenti e numerose sentenze, ha ricordato che anche quando l'uso di strumenti di protezione individuale, come indumenti e scarpe da lavoro, sia obbligatorio per lo svolgimento della prestazione, tale condizione non determina di fatto la retribuibilità del tempo impiegato per le operazioni di vestizione e svestizione. Soltanto qualora i suddetti indumenti non possano essere indossati e dismessi al di fuori del luogo di lavoro, il tempo tuta, essendo parte integrante dell'orario di lavoro effettivo, dovrà essere retribuito.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO: È LEGITTIMO RICHIEDERE UN PIÙ ELEVATO GRADO DI FIDUCIA ED AFFIDABILITÀ AI LAVORATORI CHE RENDONO LA PROPRIA PRESTAZIONE AL DI FUORI DEI LOCALI AZIENDALI

Con sentenza **n. 153 del 2019** il Tribunale di Busto Arsizio, in funzione di Giudice del Lavoro, ha accolto il ricorso promosso da una società esercente servizi di nettezza urbana, la quale conveniva in giudizio un suo dipendente chiedendo di accertare e dichiarare la legittimità della sanzione disciplinare irrogata nei suoi confronti.

Il fatto: La società, in data 31 marzo 2017, irrogava, in luogo della più grave ed estrema sanzione disciplinare del licenziamento, una sanzione disciplinare di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ad un dipendente con funzioni di autista, il quale era solito effettuare, in più giornate nell'arco di un determinato periodo di osservazione, numerose pause dal servizio non consentite.

Dopo aver rinunciato (con scrittura privata) alla impugnazione della sanzione disciplinare comminata in luogo del licenziamento, il dipendente, ciononostante, provvedeva ad adire il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'art. 7 L. n. 300/1970. La società, declinando la competenza del Collegio, richiedeva, il

necessario giudizio di accertamento della legittimità del provvedimento disciplinare avanti il Giudice competente, il quale, pronunciandosi in favore della società, dichiarava infine la legittimità della sanzione.

Tre sono gli aspetti che meritano rilievo:

1. La legittimità delle indagini compiute attraverso l'agenzia investigativa, quando vi sia un sospetto acquisito *aliunde* di illiceità del comportamento del lavoratore, a tutela del patrimonio aziendale inteso comprensivo del diritto datoriale alla corretta prestazione lavorativa.
2. Avendo il giudice accertato la rilevanza disciplinare dei fatti contestati anche passibili di un licenziamento, non è annullabile per violenza l'accordo con il quale il lavoratore ha accettato la sanzione conservativa, non sussistendo il "danno ingiusto" quale condizione necessaria all'azione di annullamento.
3. L'accordo con il quale il lavoratore ha accettato la sanzione conservativa non deve essere stipulato in sede protetta, rientrando, la rinuncia alla sanzione, nella piena disponibilità del lavoratore.
4. È pretendibile da un lavoratore che rende la prestazione all'esterno dell'azienda, un maggior grado di affidabilità e fiducia, considerata la obiettiva difficoltà da parte del datore di lavoro di verificare il corretto adempimento della prestazione.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LA SUSSISTENZA DEL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO ESCLUDE L'INTENTO RITORSIVO DEL LICENZIAMENTO

Con sentenza n. **11353** del **29 aprile 2019**, la Corte di Cassazione, in riferimento ad altre precedenti pronunce (tra le altre, Cass. N. 17087 del 2011), afferma che la sussistenza del giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento, esclude che lo stesso possa avere natura ritorsiva in quanto il motivo illecito deve essere "*unico e determinante*".

In merito, può essere richiamata la più recente e ormai consolidata giurisprudenza di legittimità secondo cui *in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la sua legittimità, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, (nel caso di specie, la ragione organizzativa posta a base della riduzione della dotazione organica e del conseguente recesso, era stata l'esubero di una unità aziendale) causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità; in caso di allegazione da parte del lavoratore del carattere ritorsivo del licenziamento, per accordare la tutela che l'ordinamento riconosce, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro.*

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

CASSAZIONE: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE IN STATO DI INFORTUNIO CHE PREGIUDICA UNA PIÙ VELOCE GUARIGIONE LAVORANDO PER UN'IMPRESA TERZA

Con la sentenza n. 7641 del 19 marzo 2019, la Corte di Cassazione, riconfermando la decisione della Corte d'Appello di Napoli, ha **affermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa** intimato dal datore di lavoro ad un dipendente che, durante un periodo di assenza a causa di un infortunio, ha pregiudicato una più veloce guarigione, lavorando presso un'impresa terza mettendosi alla guida di automezzi.

La Suprema Corte, respingendo il ricorso del dipendente, ha avvalorato quanto affermato dalla Corte d'Appello e, in riferimento a precedenti pronunce (i.e. Cass. n. 26496/2018 e Cass. n. 10416/2017), ha richiamato l'orientamento secondo il quale *“lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio”*.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

TRIBUNALE DI ROMA: IL REGIME DI INOPPUGNABILITÀ CONERNE SOLO ED ESCLUSIVAMENTE LE CONCILIAZIONI SINDACALI ESPLETATE NELLE SEDI PROTETTE E SECONDO LE MODALITÀ PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI.

Con sentenza n. 4354 del 8 maggio 2019, il Tribunale di Roma ha affermato che *“le rinunce e le transazioni contenute in un verbale di conciliazione, sottoscritto in sede sindacale ex art. 411 c.p.c., sono impugnabili, laddove il CCNL non disciplini l'istituto della conciliazione e la sua procedura. La conciliazione è, altresì, impugnabile entro 180 giorni, se il rappresentante sindacale non fornisce effettiva attività di assistenza, con la spiegazione al lavoratore interessato, in maniera approfondita ed esaustiva, le conseguenze delle rinunce”*.

La conciliazione in sede sindacale in materia di lavoro non è, quindi, sempre inoppugnabile:

- (i) innanzitutto, deve essere prevista dal contratto collettivo applicabile;
- (ii) inoltre, è necessario che l'assistenza da parte del rappresentante sindacale non sia meramente formale ma sia un'assistenza effettiva e approfondita. Se il sindacalista si limita *“alla mera lettura del verbale predisposto dal datore di lavoro”*, senza illustrare *“la portata della decisione di aderire alla conciliazione sul piano dei costi/benefici”* e senza spiegare al lavoratore le conseguenze delle rinunce, al di là dell'avvertenza rituale sulla *“irrevocabilità della scelta”* di sottoscrivere il verbale di conciliazione, allora l'accordo può essere impugnato dal lavoratore.

La ratio dell'articolo 412 *ter* c.p.c. è quella di **“assicurare la pienezza di tutela del lavoratore in considerazione dell'incidenza che la conciliazione sindacale ha sui suoi diritti inderogabili e dell'inoppugnabilità della stessa”**.

È bene ricordare che i contratti collettivi di lavoro non sono le uniche fonti costitutive di una valida istituzione delle commissioni di conciliazione e arbitrato: lo sono altresì gli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro che hanno ad oggetto l'istituzione di commissioni ad hoc.

[torna su](#)

MINISTERO DEL LAVORO: LA FRUIZIONE DEI RIPOSI PER ALLATTAMENTO ESCLUDE IL DIRITTO ALLA PAUSA PRANZO SE L'ORARIO È INFERIORE A SEI ORE

L'art.39 del D.lgs.151/2001 stabilisce che **“il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo retribuiti, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore”**.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **risposta all'Interpello del 16 aprile 2019 n. 2**, ha fatto chiarezza sul tema risolvendo un quesito riguardante il diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte di una lavoratrice con orario giornaliero di 5 ore e 12 minuti che usufruiva dei riposi giornalieri previsti dal suddetto articolo.

Premesso che, il riposo giornaliero ha la finalità di permettere l'accudimento del neonato nella fase immediatamente successiva alla nascita nonché di promuovere la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, il Dicastero del lavoro ha escluso che un orario di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti fosse sufficiente a far maturare il diritto alla pausa lavorativa ai sensi dell'art 8 del d.lgs. n. 66/2003. Di conseguenza, **“non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice”**.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Gloria Lorenzon
dott.ssa Alice Scalcon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 22 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via A. Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it