

In questo numero

Profili collettivi nelle fattispecie di circolazione dell'azienda

Il trasferimento di un'azienda (o di un suo ramo), nella quale sono occupati più di 15 dipendenti, deve essere preceduto da una procedura di informazione e consultazione aziendale, della...

Il trasferimento dell'azienda in crisi

Nel 2009 la Corte di Giustizia delle Comunità Europee con la sentenza C-561/07 ha condannato l'Italia poiché il disposto dell'art. 47, comma 5, della Legge 428/90...

Trasferimento d'azienda e outsourcing

L'outsourcing è l'insieme delle pratiche di ricorso ad altre imprese per lo svolgimento di alcune fasi del processo produttivo. Di per sé ciascuna impresa...

Fallimento e trasferimento d'azienda

In caso di fallimento lo scopo precipuo della vigente legislazione è quello di favorire la circolazione dell'azienda fallita e il recupero delle sue capacità produttive, oltre ovviamente...

UN ESEMPIO DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

Quando si dice i luoghi comuni. Uno dei ritornelli più ricorrenti riguarda la mancanza di flessibilità nel nostro sistema. In realtà penso che, sapendola ricercare e sapendo utilizzare gli strumenti corretti, il quadro normativo italiano consenta buoni margini di flessibilità. Un buon esempio è dato proprio dal tema di questa newsletter. Il trasferimento di ramo d'azienda è sicuramente diventato uno strumento importante di flessibilità organizzativa che consente alle imprese di meglio adattare i confini aziendali al mutare del contesto e dei modelli di business. Come tutti gli strumenti, naturalmente, va maneggiato con competenza e con cautela per non oltrepassare i limiti normativi: utilissimi in questo senso i contributi di questa newsletter. ●

Enrico Cazzulani, Past President - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

IL RAMO D'AZIENDA SI TRASFERISCE ANCHE SE NON PREESISTENTE ED AUTONOMO (CGE sentenza C-458/12 del 6 marzo 2014)

di **Andrea Stanchi**

Partner, Stanchi Studio Legale

La Corte deve decidere 2 questioni postegli dal Tribunale di Trento. Se la preesistenza del ramo di azienda sia un requisito che vincola l'interpretazione della norma italiana (che pare ammettere che cedente e cessionario identifichino il ramo in contratto) e se l'ingerenza del cedente nella gestione dell'impresa ceduta sia un requisito analogamente vincolante per l'esistenza di un ramo di azienda che assicuri gli effetti della normativa.

Le questioni poste da Trento sono cruciali per gli orientamenti della giurisprudenza italiana, che ha sempre giocato sulle ambiguità della normativa per non adeguarsi alle indicazioni della CGE: la direttiva protegge il lavoro nella sua circolazione. La CGE infatti ha bene inteso che il tema non è (più) una protezione ad oltranza dell'integrità dell'impresa, che non è difendibile (costituzionalmente, nè dal punto di vista italiano, nè da quello europeo dopo il trattato di Lisbona e la Carta di Nizza; nè dal punto di vista molto più pragmatico delle regole del mercato, specie in epoca di globalizzazione, fortissima competizione e crisi economica strutturale).

La CGE ha quindi indicato (specie nelle ultime sentenze, Allen, Clece, Karemborg e Scattolon) una via



molto più acuta: laddove va l'attività economica che sostiene il lavoro devono andare i lavoratori che quelle attività svolgono, con i medesimi trattamenti economici garantiti dalla direttiva.

Se solo ci si pensa, questa politica – in una logica di macroscelte – è brillante e la sola in grado di invertire la tendenza dell'attuale stato della globalizzazione: fuga verso mercati più ricchi economicamente, meno costosi dal punto di vista dei costi di produzione e legalmente meno vincolistici (quindi, in una parola, verso ordinamenti e mercati più competitivi di quelli europei).

Alle domande del giudice italiano la CGE risponde in modo inequivocabile:

1. la semplice mancanza di autonomia funzionale dell'entità trasferita non può, di per sé, costituire un ostacolo a che uno Stato membro garantisca nel proprio ordinamento interno il mantenimento dei diritti dei lavoratori dopo il cambiamento dell'imprenditore. La direttiva deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale che, in presenza di un trasferimento di una parte di impresa, consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro

nell'ipotesi in cui la parte di impresa in questione non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento.

2. Non risulta da alcuna disposizione della direttiva 2001/23 che il legislatore dell'Unione abbia voluto che l'indipendenza del cessionario nei confronti del cedente costituisca un presupposto per l'applicazione della direttiva stessa.

Di conseguenza, una situazione come quella oggetto del procedimento, in cui l'impresa cedente esercita nei confronti del cessionario un intenso potere di supremazia, che si manifesta attraverso uno stretto vincolo di committenza ed una commistione del rischio di impresa, non può costituire, di per sé, un ostacolo all'applicazione della direttiva 2001/23.

E' l'alba di nuovi giorni o l'ideologia prevarrà sul pragmatismo, impedendo di vedere la tragedia che l'interpretazione avversata dalla CGE nasconde tra le sue pieghe?

Non sono sul tavolo visioni diverse del mondo, ma da un lato il rifiuto di vedere il mondo com'è (ideologia, pur a fin di bene) e dall'altro l'urgenza di fare aprire gli occhi ai giudici, prima che i buoi siano scappati. ●

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani
Sezione Lombardia

Organizzano l'evento

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E OUTSOURCING nuove frontiere, prospettive e opportunità

Giovedì 10 aprile 2014 - Dalle ore 15:00 alle ore 18:00
Salone Valente - Via Freguglia, 14 - Milano

Il Convegno affronterà la materia della circolazione dell'impresa e dell'*outsourcing*. In particolare saranno affrontate le problematiche e le prospettive relative alla dismissione di tutta o di parte delle attività produttive con contestuale cessione dell'impresa o di un suo ramo a soggetti terzi. Altresì verrà affrontato il delicatissimo tema della esternalizzazione di determinate attività produttive, anche nella prospettiva del loro affidamento a soggetti terzi che, avendo acquistato il ramo d'azienda che se ne occupava, le svolgeranno mediante l'utilizzo del ramo ceduto. I relatori terranno conto dei recentissimi approdi giurisprudenziali, anche di livello comunitario, destinati ad avere un rilevante impatto sulla gestione pratica di tali vicende.

Le iscrizioni per gli Avvocati potranno essere effettuate sul Sito AGI al seguente LINK

La partecipazione all'incontro consente l'attribuzione di 3 crediti formativi ai sensi del regolamento per la **Formazione Professionale Continua del Consiglio Nazionale Forense**.



© Sergio Neri - Fotolia.com

Saluti

Dott. Andrea Orlandini *Presidente, AIDP Lombardia*
Avv. Andrea Stanchi *Presidente, AGI Lombardia*

Moderatore

Prof. Avv. Franco Scarpelli *Professore Ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Relatori

Avv. Giacinto Favalli *Partner, Trifirò & Partners*
Avv. Giovanni Sozzi *Partner, Studio Francioso e Soci - Legalilavoro*
Avv. Andrea Stanchi *Partner, Studio Legale Stanchi*

Domande e interventi dal pubblico

Per informazioni contattare

Segreteria Aidp Gruppo Regionale Lombardia
Tel. 02/67178384 • aidplombardia@aidp.it

PROFILI COLLETTIVI NELLE FATTISPECIE DI CIRCOLAZIONE DELL'AZIENDA

di Aldo Bottini

Partner, Studio Toffoletto De Luca Tamajo

Il trasferimento di un'azienda (o di un suo ramo), nella quale sono occupati più di 15 dipendenti, deve essere preceduto da una procedura di informazione e consultazione aziendale, della quale la legge disciplina contenuto e tempistica (art. 47, L. 428/90).

L'informazione deve essere completa quanto alla data del trasferimento, ai motivi del me-

desimo e alle conseguenze per i lavoratori.

La procedura in ogni caso si esaurisce, in mancanza di accordo, decorsi 10 giorni dal suo inizio.

L'aspetto più problematico sul piano applicativo è quello della individuazione del termine entro il quale cedente e cessionario sono obbligati a comunicare l'in-

tenzione di effettuare il trasferimento.

La norma, nella sua formulazione attuale, precisa che la procedura debba essere avviata 25 giorni prima del perfezionamento dell'atto da cui deriva il trasferimento o del raggiungimento di un'intesa vincolante tra le parti, se precedente. Tale ultima espressione, ha fatto sorgere incertezze (espresse soprattutto a livello dottrinale) su quale sia l'atto al quale fare riferimento per la decorrenza dei termini. Il Ministero del Lavoro (Circ. n. 5/2001) ha interpretato la norma nel senso che per «vincolante» debba ritenersi qualsiasi «atto definitivo o stabile nel tempo che costituisca una manifestazione di volontà immodificabile o irrevocabile del cedente e del cessionario». Per il Ministero non si qualificano come tali il contratto preliminare o atti interni alla società, come le delibere assembleari: il *dies a quo* da cui far decorrere a ritroso il termine di 25 giorni è «la data in cui viene effettuata l'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese».

La violazione della procedura integra condotta antisindacale ex art. 28, L. n. 300/1970, ma non determina l'invalidità del trasferimento (Cass. 6.6.2003, n. 9130).

Il raggiungimento di un accordo non è una condizione di validità della procedura, ma può risultare utile per armonizzare il trattamento contrattuale dei lavoratori ceduti e di quelli del cessionario.

Qualora non si pervenga ad un'intesa a riguardo, si applicano i meccanismi di avvicendamento della contrattazione collettiva dettati dall'art. 2112 c.c., il quale prevede la sostituzione immediata e totale del contratto applicato dal cedente con quello applicato dal cessionario, anche nel caso in cui quest'ultimo sia peggiorativo rispetto a quello applicato dal cedente.

Gli usi aziendali in forza presso il cedente, essendo assimilabili alle previsioni della contrattazione collettiva, seguono la stessa sorte di queste ultime, divenendo



inapplicabili presso il cessionario se ed in quanto sostituiti dal contratto aziendale vigente presso quest'ultimo (Cass. 11.3.2010, n.5882).

La sostituzione è immediata solo tra contratti collettivi di pari livello. Ciò comporta che, qualora il cessionario non applichi un contratto di corrispondente livello,

il contratto del cedente continua ad applicarsi fino alla sua scadenza ai rapporti ceduti.

Sull'avvicendamento di contratti di pari livello, il Tribunale di Torino (Sent. 14.9.2011, n. 2583), ha ritenuto l'accordo collettivo aziendale applicato da Fabbrica Italia Pomigliano S.p.A. qualificabile come contratto di pari livello

rispetto al CCNL Metalmeccanici, in virtù dell'adesione a tale accordo aziendale di associazioni sindacali ampiamente rappresentative, della sua «ampiezza ed esaustività del tutto simile ad un qualsiasi altro CCNL» e del fatto che fosse, se pur in maniera indiretta, ampiamente condiviso dalla maggioranza dei lavoratori. ●

IL TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA IN CRISI

di Angelo Zambelli

Partner, Grimaldi Studio Legale

Nel 2009 la Corte di Giustizia delle Comunità Europee con la sentenza C-561/07 ha condannato l'Italia poiché il disposto dell'art. 47, comma 5, della Legge 428/90, assimilando impropriamente l'ipotesi di crisi d'impresa a quella di impresa sottoposta a procedura concorsuale, in caso di trasferimento d'azienda privava tout court i lavoratori delle garanzie previste dagli articoli 3 e 4 della Direttiva 2001/23.

Con la Legge 166/09 è stato così inserito il comma 4bis, il quale prevede che, laddove il trasferimento di azienda avvenga in specifiche ipotesi di crisi e qualora le parti sociali raggiungano un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, «l'art. 2112 cod. civ. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo»: per tali ipotesi, pertanto, la possibilità di deroga al principio di cui al primo comma dell'art. 2112 cod. civ., per il quale «in caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con il cessionario (...)» per tutti gli addetti all'azienda o al ramo ceduto, è venuta meno.

Questa disposizione riguarda in particolare: le imprese per le quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale e che siano state ammesse al trattamento di Cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 2, comma 5, lett. c. legge 675/97); quelle per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria; quelle ammesse alla procedura di concordato preventivo (ovvero a tutte quelle ipotesi di concordato preventivo c.d. "in bianco" o "in continuità" di recente introduzione); nonché quelle per le quali sia intervenuta una omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182bis Legge Fallimentare.



nuta una omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182bis Legge Fallimentare.

Si è trattato, dunque, di un intervento normativo che (a ben vedere e a voler superare alcuni punti ancora poco chiari) abbraccia un concetto ampio di crisi ed estende la facoltà di (dis)applicare l'art. 2112 cod. civ., secondo gli accordi raggiunti tra le parti sociali (principalmente relativi alle condizioni di erogazione della prestazione lavorativa), alle ipotesi di imprese che versano in situazioni di dissesto, non necessariamente prodromiche all'insolvenza, col chiaro intento, da una parte, di rendere maggiormen-

te agevole la circolazione dell'azienda e, dall'altra, facilitare il possibile subentro nella stessa di nuovi titolari.

Ciò risulta evidente soprattutto con l'ampliamento della norma ad opera del c.d. "Decreto Sviluppo" del 2012 (D.L. 83/12) se solo si considera che, per quanto attiene le aziende interessate dal concordato preventivo, gli effetti dell'art. 2112 cod. civ. – come previsti dalle intese raggiunte tra le parti – vengono anticipati alla fase transitoria tra l'apertura della procedura e l'omologazione della stessa; per quanto attiene, invece, gli accordi di ristrutturazione di debito (come disciplinati dall'art. 182*bis* della Legge Fallimentare) il Legislatore ha tentato di eliminare il rischio di confusione tra le varie fattispecie, includendo espressamente anche tale procedura tra quelle che consentono un'applicazione "limitata" dell'art. 2112 cod. civ., in presenza di un accordo sindacale e nei termini in esso previsti.

Resta, dunque e in ogni caso, che la crisi dell'azienda per la quale esista una prospettiva di risanamento economico-finanziario al fine della prosecuzione dell'attività di impresa trova oggi una specifica disciplina che, pur ribadendo la piena applicabilità dell'art. 2112 cod. civ., permette – sotto il controllo da parte del sindacato, cui spettano ampi diritti di in-

formazione e consultazione – di modulare al meglio le garanzie "contrattuali" in esso previste rispetto alla fattispecie concreta.

Una situazione, dunque, distinta da quella prevista al successivo comma 5, giacché quest'ultimo prevede – a fronte di un accordo sindacale che consenta la salvaguardia anche parziale dell'occupazione – la integrale disapplicazione dell'art. 2112 cod. civ. nell'ambito di imprese per le quali la prospettiva di prosecuzione dell'attività è assente o, comunque, finalizzata esclusivamente alla liquidazione.

V'è chi ha espresso dubbi circa la portata del comma 4*bis*, lamentando che lo stesso comporterebbe estremi sacrifici per i lavoratori, il che francamente non pare, trattandosi di mera limitazione "contrattuale", non di integrale disapplicazione della norma codicistica.

Tanto più se si ha modo di ricordare che – soprattutto in frangenti quali quelli di crisi economica che da anni interessano il nostro Paese – gli accordi con i quali le parti sociali concordano le eventuali modalità limitative di applicazione al caso concreto dei diritti previsti dall'art. 2112 cod. civ. sono tutti ispirati al principio di salvaguardia dell'occupazione, ritenuto prevalente sull'interesse alla continuità *sic et simpliciter* dei singoli rapporti di lavoro.●

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E OUTSOURCING

di Filippo Capurro

Partner, Studio Legale Associato Beccaria e Capurro



L'outsourcing è l'insieme delle pratiche di ricorso ad altre imprese per lo svolgimento di alcune fasi del processo produttivo. Di per sé ciascuna impresa può infatti liberamente decidere quali attività svolgere e quali non svolgere e far gestire all'esterno, così come quelle attività che, in un certo momento, preferisce cessare di svolgere direttamente per affidarne lo svolgimento a soggetti terzi.

In quest'ultimo caso la cessazione dello svolgimento diretto di una determinata attività potrebbe comportare un esubero del personale e la necessità di risolvere dei rapporti di lavoro. In teoria, ove il personale coinvolto fosse di una certa consistenza, l'operazione di riduzione del personale, dovendo essere gestita mediante un licenziamento collettivo, implicherebbe oneri economici, vincoli procedurali e sostanziali, tra i quali la delicata questione del rispetto dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

L'*outsourcing* può a volte combinarsi con un'operazione di trasferimento di ramo d'azienda nel senso che l'impresa, in una prima fase, cede a terzi un proprio ramo d'azienda e, successivamente, affida al cessionario lo svolgimento tramite il ramo ceduto dell'attività prima svolta in proprio.

Una simile operazione è perfettamente lecita e prevista espressamente dalla normativa in materia¹; altresì, di recente, la stessa Corte di Giustizia² ha affermato che non inficia l'esistenza di un regolare trasferimento d'azienda il fatto che l'impresa cedente eserciti nei confronti del cessionario un intenso potere di supremazia, che si manifesta attraverso uno stretto vincolo di committenza e una commistione del rischio di impresa.

I vantaggi di una manovra del genere sono plurimi. Da un lato l'imprenditore, mediante la cessione del proprio ramo d'azienda, sempre che di ramo genuino si tratti³, può gestire senza oneri economici e con agevoli passaggi procedurali, l'esubero del personale poiché i lavoratori adibiti al ramo ceduto passano per legge⁴ al cessionario. In secondo luogo il cedente si assicura la qualità dell'attività svolta dal terzo, in quanto attuata mediante una struttura di impresa, lavoratori e *know how* già ampiamente testati. Infine, l'operazione trasferisce per il futuro tutti i rischi di impresa a un terzo.

Di solito chi esternalizza si avvale dell'attività di altre imprese, in via continuativa, tramite contratti di appalto o di subfornitura industriale. Lo strumento dell'appalto, che è il contratto con cui una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere in favore di un'altra un'opera o un servizio, comporta sul piano delle garanzie dei lavoratori coinvolti nell'appalto medesimo alcuni vincoli. La legge⁵, infatti, stabilisce che il committente è obbligato in solido con l'appalta-



tore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Vi è poi un articolato livello di responsabilità sul piano fiscale⁶. E' discusso se le menzionate garanzie siano aumentate nel caso di appalto affidato al cessionario del ramo d'azienda e da svolgersi mediante il ramo ceduto, poiché la norma applicabile⁷ sul punto ha una formulazione equivoca: sostiene

infatti certa dottrina che, in questi casi, il menzionato regime di solidarietà si estenderebbe a tutti i lavoratori ceduti, ancorché non direttamente coinvolti nell'appalto, pur limitatamente alla durata dello stesso. ●

1. L'art. 2112, comma 6, cod. civ. precisa che "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".

2. Cort. Giust. Ue 6 marzo 2014 C-458/12.

3. Si veda il precedente intervento di Andrea Stanchi.

4. Art. 2112 cod. civ..

5. Art. 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003.

6. Art. 35, commi da 28 a 28 ter, DL 223/2006.

7. Si veda la nota n. 1.

FALLIMENTO E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

di **Emanuela Nespoli**

Partner, Studio Toffoletto De Luca Tamajo

In caso di fallimento lo scopo precipuo della vigente legislazione è quello di favorire la circolazione dell'azienda fallita e il recupero delle sue capacità produttive, oltre ovviamente al soddisfacimento dei creditori. Tra gli istituti previsti dal diritto del lavoro si segnalano per rilevanza: un particolare ammortizzatore sociale, la c.d. CIG Concorsuale prevista all'art. 3, L. n. 223/1991, oltre alla possibilità di disapplicare l'art. 2112 c.c., prevista dall'art. 47, c. 5, L. n. 428/1990. Tali istituti sono stati oggetto di recenti interventi legislativi e giurisprudenziali. La L. n. 92/2012 (c.d. «Riforma Fornero») ha profondamente modificato la CIG Concorsuale subordinandone la concessione alla sussistenza di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività aziendale e di salvaguardia dei livelli occupazionali.

Tali requisiti andranno valutati in base ai criteri oggettivi individuati dal Ministero con il D.M. 70750/2012, fra i quali: l'esistenza di piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze o di ricollocazione dei soggetti interessati o di riqualificazione delle competenze e di formazione nonché la stipula di contratti a termine con datori di lavoro terzi. Pertanto, la CIG Concorsuale in caso di dichiarazione di fallimento non è più concessa in via automatica, ma solo se sussistono effettive probabilità di continuazione o ripresa dell'attività aziendale, sulle quali molto inciderà l'operato del responsabile della procedura concorsuale.

In ogni caso si ricorda che la Riforma Fornero ha abrogato la CIG Concorsuale a decorrere dal 1° gennaio 2016. Sotto altro profilo, l'art. 47, c. 5, L. n. 428/1990 prevede la possibilità di trasferire l'azienda fallita senza applicare l'art. 2112 c.c. Pertanto, in caso di trasferimento dell'azienda fallita, è possibile consentire il passaggio al cessionario solo di alcuni e non di tutti i lavoratori dell'azienda, escludere la responsabilità solidale del cessionario per i debiti da lavoro dell'azienda maturati fino al momento del trasferimento, non applicare le condizioni economiche e normative previste dalla contrattazione collettiva in vigore presso il cedente.

La deroga tuttavia può operare a condizione che non sia stata disposta o sia cessata la continuazione dell'attività aziendale (ma tale requisito non è univocamente ritenuto necessario) e sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione.

È importante sottolineare la necessità ai fini dell'operatività della deroga che l'accordo sindacale sia già stato raggiunto al momento dell'effettivo trasferimento dell'azienda al cessionario (Cass. 22.9.2011, n. 19282). Una possibilità di deroga ai principi dell'art. 2112 c.c. si ritrova anche nell'art. 105 L. Fall. in tema di vendita dell'azienda fallita, ma tale disciplina non si sovrappone perfettamente con quella di cui all'art. 47, c. 5, L. n. 428/1990. In tema di responsabilità solidale del cessionario per i debiti maturati fino al momento del trasferimento, si segnala anche il nuovo orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione (Cass. 22.9.2011, n. 19291; Cass. 14.5.2013, n. 11479; Cass. 11.9.2013, n. 20837), secondo il quale il cedente dell'azienda rimane debitore in solido con il cessionario per il T.F.R. maturato dai dipendenti trasferiti fino al momento della cessione, laddove secondo il precedente orientamento (e l'I.N.P.S., Circ. n. 74/2008) il cessionario costituiva l'unico soggetto tenuto al pagamento dell'intero T.F.R. all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. ●

Informazioni utili

Andrea Orlandini

Presidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani

Past President AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Domenico Butera

Vicepresidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Paolo Iacchi

Vicepresidente AIDP e Responsabile Editoria

Contatti:

Via Cornalia, 26
20124 Milano

Tel. + 39 02.67178384

Fax. + 39 02.66719181

aidplombardia@aidp.it

Autori del numero

Aldo Bottini

Studio Toffoletto De Luca Tamajo

Filippo Capurro

Studio Legale Associato Beccaria e Capurro

Emanuela Nespoli

Studio Toffoletto De Luca Tamajo

Andrea Stanchi

Stanchi Studio Legale

Angelo Zambelli

Grimaldi Studio Legale

Newsletter

A cura di

Paola De Gori

Coordinamento redazionale

Daniela Tronconi

Per iscrizioni

newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com