

Lavoro Newsletter

N° 46 • Novembre 2016

In questo numero
**OBBLIGHI DEI DATORI
DI LAVORO E NUOVI
DIRITTI IN TEMA
DI GENITORIALITÀ
E DISABILITÀ**



**Possibilità di rinvio
e sospensione del congedo
di maternità.**

Congedi parentali a ore.
di Emanuela Nespoli



**Congedi
obbligatori**
di Giovanni Sozzi



**I riposi cosiddetti
"per allattamento".**
di Giulietta Bergamaschi



**Congedi per gravi motivi:
controlli del datore di lavoro**
di Renato Scorcelli



**La legge 104 e i diritti dei
conviventi, anche alla luce
della sentenza della Corte
Costituzionale n.213/2016**
di Elisabetta Cassaneti



**Conseguenze esplicite
ed implicite della legge
76/2016 sulle unioni civili
nel rapporto di lavoro**
di Claudio Morpurgo

AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Gruppo Regionale Lombardia



POSSIBILITÀ DI RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ. CONGEDI PARENTALI A ORE.



di **Emanuela Nespoli**
Socio
Toffoletto De Luca Tamajo
e Soci

Tra le novità introdotte dal Jobs Act, rientrano le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, contenute nel D. Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, la cui finalità è rafforzare le cure parentali, tutelare la maternità/paternità e rendere più fruibili i congedi. Le modifiche al Testo Unico sulla maternità e paternità (D. Lgs. n. 151/2001), in particolare, consentono di superare alcune delle precedenti rigidità imposte dalla legge e di soddisfare esigenze concrete che possono presentarsi nella vita genitoriale.

In primo luogo, è stata introdotta la possibilità di rinvio e sospensione del congedo di maternità nel caso in cui, dopo il parto, il neonato venga ricoverato in una struttura pubblica o privata: la madre può decidere di sospendere il periodo di congedo durante il ricovero e di goderne, in tutto o in parte, dopo la dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio ed è subordinato alla produzione di certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della mamma con la ripresa dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda i congedi parentali, disciplinati dagli art. 32 e ss. del TU sulla maternità e paternità, si ricorda che tali congedi assicurano il diritto in capo ad entrambi i genitori di astenersi dal lavoro, facoltativamente, nei primi anni di vita del bambino. I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui vengano richiesti dal padre per un periodo continuativo o frazionato di tre mesi, nel qual caso il limite è elevato ad undici mesi. Il Jobs Act ha esteso l'arco temporale durante il quale i genitori possono fruire dei congedi parentali fino ai primi dodici anni di vita del bambino (in luogo dei precedenti otto). Inoltre è stato anche allungato fino al sesto anno di vita del bambino il periodo entro il quale il congedo, se fruito, è indennizzabile con il 30% della retribuzione.

Un'altra significativa modifica operata dal Jobs Act riguarda la possibilità di fruire dei congedi parentali anche su base oraria, oltre che su base mensile e giornaliera. Occorre, a tal proposito, ricordare che la fruizione su base oraria era già prevista nel Testo Unico – come modificato dalla Legge di stabilità 2013 – ma se ne demandava l'eventuale disciplina alla contrattazione collettiva di settore. La norma attuale prevede, invece, la possibilità di fruizione oraria del congedo parentale anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva. In questo caso, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente l'inizio del congedo. È stato, inoltre, ridotto il termine di preavviso entro il quale il genitore deve informare il datore

di lavoro della sua volontà di fruire dei congedi: attualmente tale termine è di 5 giorni per i congedi su base giornaliera e mensile, in luogo dei precedenti 15, e di 2 giorni in caso di congedo su base oraria.

Giova ricordare che i congedi parentali spettano anche in caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

È poi contenuta, nella nuova disciplina del lavoro a tempo parziale di cui al D. Lgs. n. 81/2015, una previsione relativa alla possibilità per i lavoratori di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è obbligato a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. ●

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

Patrocinato da



ORDINE DEGLI
AVVOCATI DI MILANO

GLI ULTIMI ORIENTAMENTI IN TEMA DI CONTROLLI A DISTANZA E LICENZIAMENTI

Venerdì 16 dicembre 2016 • Ore 15.00 - 18.30
Palazzina ANMIG • Salone Valente
Via Freguglia, 14 • Milano

Saluti introduttivi

Avv. Daniela Manassero* Vice Presidente *AGI Lombardia*

Dr. Andrea Orlandini Presidente *AIDP Gruppo Regionale Lombardia*

Relatori

Avv. Carlo Fossati Socio *Studio legale Ichino Brugnattelli e Associati*

Avv. Marcello Giustiniani Managing Partner *BonelliErede*

Dott.ssa Giulia Marzia Locati Magistrato *Tribunale di Milano - Sezione Lavoro*

Avv. Mara Parpaglionni Partner *Legalilavoro Pallini & Partners*

Avv. Angelo Zambelli Co-Managing Partner *Grimaldi Studio Legale*

*Moderatore

Per info: aidplombardia@aidp.it



CONGEDI OBBLIGATORI



di **Giovanni Sozzi**
Socio
Legalilavoro Francioso e Soci

È tornato di attualità il tema dei congedi e dei permessi riconosciuti al lavoratore genitore (anche adottivo o affidatario) o per l'assistenza di un familiare disabile. Ecco una breve panoramica sugli strumenti previsti e le novità.

La l. 92/12 ha introdotto, in via sperimentale, il congedo obbligatorio per il padre: tale congedo, esteso anche per il 2016, è pari a 2 giorni, è fruibile entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, si somma a quello della madre ed è egualmente indennizzato. Nel medesimo arco temporale, può godere di ulteriori 2 giorni, indennizzati, di congedo facoltativo. Poiché questo congedo va a ridurre quello della madre deve esserne informato anche il datore di lavoro della stessa.

Il padre, in particolari ipotesi (morte e infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo), può godere, in luogo della madre, del congedo di paternità per il tempo totale o per quello residuo; i due congedi sono equivalenti. Se il parto è prematuro e il neonato è ricoverato presso una struttura ospedaliera, il congedo può essere posticipato al momento dell'ingresso nella casa familiare; per il differimento deve essere presentata la documentazione relativa al ricovero e alle dimissioni.

Per le stesse ragioni, al padre può essere riconosciuto, nel primo anno di vita del figlio, il riposo giornaliero di 2 ore; in caso di parto plurimo il padre può beneficiare dei riposi per le ore aggiuntive riconosciute, senza che ricorrano ulteriori motivi.

Ai sensi dell'art. 32 d.lgs. 151/01 anche il padre può godere del congedo facoltativo: la durata è strettamente connessa al periodo fruito dalla madre (in tutto sono riconosciuti 10 mesi, aumentabili a 11: la madre ne ha a disposizione 6, mentre il padre può arrivare ad averne 7 se ne fa almeno 3). Il congedo può essere frazionato anche in giorni e in ore. La contrattazione collettiva è chiamata a disciplinare la nuova modalità di fruizione, nell'attesa si applica il comma 1 ter dell'articolo 32 il quale prevede che la fruizione su base oraria sia pari alla metà dell'orario giornaliero e che non possa sommarsi con altri riposi o permessi previsti dallo stesso decreto. Il congedo facoltativo è in parte indennizzato e, da giugno 2015, spetta fino al dodicesimo anno di età del bambino.

In caso di figlio con han-



dicap il congedo parentale può essere prolungato fino a 3 anni; in alternativa e fino al compimento del terzo anno di età, i genitori possono godere di un riposo giornaliero retribuito di 2 ore, fruibile alternativamente, anche in modo continuativo nell'ambito del mese.

Il lavoratore che assiste un familiare con handicap ex art. 33 l. 104/92 ha diritto a un permesso retribuito, con contribuzione figurativa, di 3 giorni al mese. Le persone assistite che danno diritto a questa agevolazione sono indicate dalla norma e con sentenza 213/16 la Corte Costituzionale vi ha compreso anche il convivente, in presenza di una relazione affettiva tipica del rapporto familiare.

Per particolari eventi (decesso o grave infermità documentata del coniuge o familiare), il lavoratore può chiedere un permesso retribuito, anche non continuativo, per massimo 3 giorni all'anno; in caso di gravi e documentati motivi familiari il lavoratore può chiedere un congedo, anche frazionato, non superiore a 2 anni, con diritto alla conservazione del posto di lavoro; durante l'assenza non può svolgere altra attività lavorativa. Il lavoratore deve produrre la documentazione attestante i gravi motivi o l'infermità al momento della domanda affinché il datore possa verificare gli elementi costitutivi e possa chiedere una posticipazione della fruizione o una riduzione della stessa; nel caso di permesso per decesso la documentazione giustificante l'assenza può essere prodotta al rientro.

Alle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, ai sensi dell'art. 1, co. 20 L. 76/2016, sono applicabili tutte le norme di legge e di contratto sul godimento dei permessi/congedi per assistenza del coniuge. ●

I RIPOSI COSIDDETTI “PER ALLATTAMENTO”.



di Giulietta Bergamaschi
Partner
Studio Legale Lexellent

Il Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs. n. 151/2001) vieta espressamente – conformemente a quanto disposto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) – qualsiasi discriminazione per ragioni connesse allo stato di maternità o paternità, anche adottive, e all'esercizio dei relativi diritti (art. 3).

Nel quadro di tale divieto, il datore di lavoro, durante il primo anno di vita del bambino, deve consentire alle lavoratrici madri che ne facciano richiesta di poter usufruire nel corso della giornata lavorativa di due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili, ovvero di uno solo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a sei ore, riducibili a mezz'ora quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. In tali casi la lavoratrice avrà il diritto di uscire dall'azienda e non perderà il proprio trattamento economico, dovendo i periodi di cui trattasi essere considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro (art. 39).

Analoghi diritti il datore di lavoro deve riconoscere al padre lavoratore che ne faccia richiesta: nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; e in caso di morte o di grave infermità

della madre (art. 40)

Il T.U. prevede espressamente che: in caso di parto plurimo, i periodi di riposo siano raddoppiati e che le ore aggiuntive rispetto a quelle concesse alla madre possano essere utilizzate anche dal padre (art. 41); non possa esservi cumulabilità della fruizione di tali permessi con la fruizione oraria del congedo parentale, salva diversa previsione della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale (art. 32 come modificato dal D.lgs. n. 80/2015; cfr. messaggio INPS n. 6704/2015); fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applichi l'art. 33, co. 2, L. 104/1992 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 42); in caso di adozione e di affidamento le disposizioni in materia di riposi si applichino entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (art. 45 come modificato dal D.lgs. n. 119/2011 dopo C. Cost. n. 104/2003).

Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella risposta ad Interpello n. 23/2015 ha avuto modo di chiarire che *«il diritto di fruire dei riposi in questione ha natura di diritto potestativo, inteso quest'ultimo quale situazione giuridica soggettiva consistente nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo; il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta. Nello specifico, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto, fruendo dei summenzionati riposi»* (da leggersi, alle condizioni date, anche con riferimento al padre).

In caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di cui alla normativa sopra richiamata, è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 516 a 2.582 euro (art. 46). ●





CONGEDI PER GRAVI MOTIVI CONTROLLI DEL DATORE DI LAVORO



di Renato Scorcelli
Partner
Scorcelli, Rosa & Partners
Studio Legale

I congedi per gravi motivi (ad esempio per lutto, per grave infermità, per disabilità, etc.) legati alla persona del lavoratore o dei suoi familiari sono disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi di settore con previsioni di dettaglio e talora integrative di quelle legali. Tra le varie disposizioni di legge devono essere senz'altro menzionati l'art. 4 Legge 8 marzo 2000 n. 53 e l'art. 42, commi 5-5ter, D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 relativi, rispettivamente, ai congedi per gravi e documentati motivi familiari ed ai congedi straordinari per motivi di assistenza a familiari portatori di *handicap* in situazione di gravità accertata ex art. 4, comma 1, Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Il tema dei controlli del datore di lavoro sull'utilizzo improprio di tali congedi costituisce questione assai delicata. La L. 104/92 prevede espressamente tali controlli, stabilendo che, ferma restando l'eventuale "responsabilità disciplinare, il lavoratore (...) decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi" (art. 33, comma 7).

La giurisprudenza a tale riguardo si è pronunciata anche per la legittimità dei controlli occulti posti in essere dal datore di lavoro per il tramite di agenzie investigative e sulla conseguente utilizzabilità delle relative risultanze ai fini disciplinari in presenza di fondati sospetti sull'abuso di tale diritto da parte del lavoratore. In particolare, la legittimità di tali controlli è stata affermata sul rilievo che gli stessi (venendo effettuati al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa) non riguardano l'adempimento da parte del lavoratore dell'obbligazione di prestare la propria opera ma un atto illecito lesivo del patrimonio aziendale con la conseguenza che non può prospettarsi una violazione degli artt. 2 e 3 Stat. Lav.

Quanto alla rilevanza disciplinare di tale condotta della lavoratore, la Suprema Corte ha altresì sottolineato che l'utilizzo da parte del lavoratore dei permessi per scopi diversi può comportare una violazione dei doveri di correttezza e buona fede nei confronti sia del datore di lavoro sia dell'ente previdenziale di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, con conseguente legittimità del licenziamento. Nella valutazione circa il rispetto o meno del requisito della proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione inflitta, deve in ogni caso aversi riguardo anche alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, alle mansioni affidate al lavoratore e al grado di affidamento che queste richiedono (cfr. da ultimo Cass. n. 17968/2016). Tenuto conto delle peculiarità delle varie fattispecie e nel silenzio della relativa normativa di riferimento, le conclusioni della giurisprudenza in materia di permessi ex art. 33 L. 104/92 possono trovare applicazione anche con riferimento al ricorso abusivo dal parte del lavoratore a congedi e permessi per gravi motivi personali previsti da altre norme di legge e di contratto collettivo. ●

LA LEGGE 104 E I DIRITTI DEI CONVIVENTI, ANCHE ALLA LUCE DELLA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N.213/2016



di Elisabetta Cassaneti
Partner
LabLaw Studio Legale

Tra le misure che l'ordinamento predispone a tutela della disabilità, uno specifico rilievo assumono gli strumenti posti non direttamente a garanzia dei soggetti con disabilità, ma volti a consentire ai familiari di invalidi con handicap grave di assistere i propri congiunti in caso di necessità.

La tecnica adottata dall'ordinamento si traduce in una attenuazione sia dei principi in tema di risoluzione del contratto di lavoro sia della corrispettività a vantaggio del lavoratore, al fine di evitargli un irreparabile pregiudizio di situazioni costituzionalmente garantite preminenti sull'interesse alla produzione, quali, in via esemplificativa, la tutela della salute, la famiglia, ecc.

Recentemente la Corte Costituzionale con la sentenza (pronuncia additiva) n. 213/2016 è intervenuta dichiarando l'illegittimità dell'art. 33 III comma della legge 104/92, nella parte in cui non estendeva il diritto alla fruizione dei permessi per l'assistenza a persona con handicap anche al convivente *more uxorio*.

La Consulta ha ritenuto quindi che anche il convivente di persona disabile ha diritto di usufruire, alla stessa stregua dei coniugi e dei parenti fino al secondo grado, dei tre giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione figurativa prevista dalla legge 104/92.

In particolare la Corte prima di pervenire alla declaratoria di illegittimità ha rilevato che il diritto alla fruizione dei permessi costituisce *“espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. Trattasi in effetti di uno strumento di politica socio-assistenziale, che, come quello del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del dlgs. n.151 del 2001, è fondato sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di*

gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale”.

La Corte, individuando la *ratio legis* dell’istituto del permesso mensile retribuito nel “*favorire l’assistenza alla persona affetta da handicap grave in ambito familiare*”, lo ricollega in modo stretto e diretto alla finalità, perseguita dalla legge n. 104, di tutela del diritto alla salute psico-fisica della persona disabile, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, quale diritto fondamentale dell’individuo tutelato dall’art. 32 Cost. e rientrante tra i diritti inviolabili ex art. 2 Cost.

Pare quindi irragionevole, e in tal senso si invoca l’art. 3 Cost., l’impedimento all’effettività dell’assistenza e dell’integrazione non per carenza di soggetti portatori di un rapporto qualificato sul piano affettivo con il disabile, ma in ragione di un dato “normativo” (il mero rapporto di parentela o coniugio).

A tutto ciò si deve necessariamente aggiungere che, a seguito dell’emanazione della Legge sulle Unioni Civili che ha comportato l’equiparazione del rapporto di coniugio agli uniti civilmente, vi è l’estensione anche di tutti i diritti conseguenti come previsti dalla legge per il “coniuge,” quali ad esempi, a) le disposizioni in materia di permessi per l’assistenza in caso di disabilità accertata del coniuge (ai sensi dell’art. 33 della L. n. 142/1990); b) le disposizioni dell’art. 4 della L. n. 53/2000 e del D.M. n. 278/2000 per l’ipotesi dei permessi in caso di lutto e di eventi particolari; c) le disposizioni dell’art. 42, comma 5 e segg. del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di trattamento economico per l’assistenza, da parte del coniuge, a persona affetta da disabilità accertata; d) le disposizioni dell’art. 8, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 regolante la priorità a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le necessità di assistenza al coniuge affetto da patologie oncologiche. ●

CONSEGUENZE ESPLICITE ED IMPLICITE DELLA LEGGE 76/2016 SULLE UNIONI CIVILI NEL RAPPORTO DI LAVORO



di **Claudio Morpurgo**
Morpurgo e Associati
Studio Legale

La nuova disciplina in materia di unioni civili è contenuta nella legge 20 maggio 2016 n. 76, organizzata in un unico articolo: i commi dall’1 al 35 si occupano delle unioni civili tra persone dello stesso sesso. Si tratta di unioni, attestate dall’anagrafe, che si formalizzano tramite una dichiarazione di fronte all’ufficiale dello stato civile e alla presenza di due testimoni. In particolare, la legge 76/2016 introduce rilevanti implicazioni in materia di gestione del rapporto di lavoro. Nello specifico, il lavoratore, per usufruire dei diritti prima riservati alle sole coppie sposate, deve presentare al datore di lavoro il certificato che sancisce lo status di “unito civilmente”. A quel punto l’azienda dovrà necessariamente ritenere il partner alla stregua di un coniuge. Entrando nel merito, la coppia che stipula l’unione civile ha diritto al congedo previsto in caso di matrimonio, con i medesimi effetti anche in termini econo-



mici; ha diritto ai permessi previsti dalla l. 104/92 per assistere il coniuge con disabilità accertata, al congedo di tre giorni in caso di decesso o gravi motivi familiari, al congedo biennale previsto per il coniuge convivente con soggetto disabile. Sempre in tema di assistenza al partner, nell'ipotesi in cui il compagno sia affetto da patologie oncologiche, alle coppie civili è riconosciuto il diritto di revocare il consenso alle clausole elastiche e il diritto prioritario di trasformazione del rapporto di lavoro in part time. La legge in esame incide, altresì, in tema di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore provvede alla convalida delle eventuali dimissioni rese dalla costituzione dell'unione civile fino all'anno successivo. Alla stessa stregua, è nullo il licenziamento inteso in concomitanza con l'unione civile. Nell'ipotesi di morte del prestatore

di lavoro, la l. 76/2016 riconosce espressamente il diritto al pagamento delle indennità previste dagli artt. 2118 (indennità di decesso) e 2120 (Trattamento di fine rapporto) c.c.. Nel caso di scioglimento del vincolo (analogamente al divorzio) ove sia stato attribuito all'ex coniuge un assegno di mantenimento, è riconosciuto anche il diritto al pagamento di una quota pari al 40% del Tfr, riferito agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con l'unione civile. Sotto il profilo previdenziale, il lavoratore unito civilmente ha diritto alla pensione di reversibilità, in caso di morte del compagno, ovvero alla pensione indiretta nell'ipotesi di morte dell'assicurato non titolare di pensione. Si estende, inoltre, alle coppie unite civilmente il diritto alla rendita per infortunio dal quale derivi la morte del lavoratore, il diritto all'assegno per il nucleo familiare e quello alle detrazioni per i familiari a carico. Un altro importante effetto, non espressamente disciplinato dalla legge ma che si può desumere dall'analisi del comma 20 della l. 76/2016, riguarda l'estensione al partner delle agevolazioni previste dal welfare aziendale in tema di istruzione, assistenza sociale e sanitaria. Si segnala, da ultimo, che tutti gli effetti sopra delineati si applicano anche a seguito di rettificazione anagrafica di sesso, ove i coniugi abbiano manifestato l'intenzione di non sciogliere il matrimonio o di non cessarne gli effetti civili. In definitiva, la l. 76/2016, tramite richiami espressi ed impliciti, sotto il profilo giuslavoristico, conduce ad una sostanziale equiparazione tra le unioni civili e l'istituto del matrimonio. ●

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

Autori del numero

Giulietta Bergamaschi
Studio Legale Lexellent

Elisabetta Cassaneti
LabLaw Studio Legale

Claudio Morpurgo
Morpurgo e Associati Studio Legale

Emanuela Nespoli
Toffoletto De Luca Tamajo e Soci

Renato Scorcelli
Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale

Giovanni Sozzi
Legalilavoro Francioso e Soci

Newsletter

Contatti
Via Cornalia, 26 - 20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com