



STUDIO LEGALE DELFINO E ASSOCIATI
WILLKIE FARR & GALLAGHER LLP

tétris
design×build

Il lavoro ibrido oltre l'emergenza pandemica.

Smart working, tutela della privacy, pari opportunità, e nuovi ecosistemi di lavoro: le implicazioni legali per le aziende alla luce del Protocollo del 7 dicembre 2021 e i cambiamenti nella progettazione degli spazi.

Online Seminars



22 MARZO 2022 ore 10:00 - 11:15

IL PROTOCOLLO SUL LAVORO AGILE DEL 7 DICEMBRE 2021: UNA SINTESI GIUSLAVORISTICA AD USO DEGLI OPERATORI

Avv. Patrizio Bernardo

22 marzo 2022

Indice degli argomenti

- ❑ Lavoro agile nell'ordinamento italiano (fonti normative)
- ❑ Principali finalità
- ❑ Normativa emergenziale
- ❑ Lavoro agile e telelavoro a confronto
- ❑ Principali previsioni normative del lavoro agile «ordinario»
- ❑ Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Lavoro agile nell'ordinamento italiano

Fonti normative

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Legislazione emergenziale:

DPCM 23 febbraio 2020, n. 45, DPCM 25 febbraio 2020, n. 47, DPCM 1^a marzo 2020, n. 52, DPCM 11 marzo 2020, n. 64, Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, DPCM aprile 2020, n. 108, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, D.L. 30 luglio 2020, n. 83, D.L. 14 agosto 2020, n.104, D.L. 31 dicembre 2020, n.183, D.L. 22 marzo 2021, n. 41, Protocollo condiviso di aggiornamento del 6 aprile 2021, D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, D.L. 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, D.L. 24 marzo 2022, n. 24.

Lavoro agile

Principali finalità

- ❑ Aumentare la competitività
- ❑ Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da parte del lavoratore
- ❑ In questo periodo storico, garantire la protezione della salute e della sicurezza e il rispetto delle misure di salute pubblica

Il lavoro agile nel settore privato come misura per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro

- ❑ Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro (14 marzo 2020)
- ❑ Linee Guida/Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri edili (19 marzo 2020)
- ❑ Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri edili (24 aprile 2020)
- ❑ Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica (contenuto nell'allegato 14 al D.P.C.M. 2 marzo 2021)
- ❑ Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro (6 aprile 2021)
- ❑ Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica (Aggiornamento contenuto nell'Ordinanza dell'11 novembre 2021 del Ministero della Salute di concerto con il Ministero delle Infrastrutture)

Lavoro agile e Coronavirus

Art. 90, co. 3 e 4, D.L. 19 maggio 2020, n. 34

3. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, «*i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*»

4. «*La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*»

La validità delle suddette disposizioni è stata da ultimo prorogata fino al 30 giugno 2022 dal D.L. 24 marzo 2022, n. 24 (c.d. «Decreto Riaperture»).

Lavoro agile e telelavoro

Lavoro agile		Telelavoro
Accordo	In forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova (art. 19, L. 22 maggio 2017, n. 81).	Non è prescritto alcun obbligo di forma, salvi specifici obblighi di informativa scritta (art. 2, A.I. del 9 giugno 2004).
Svolgimento del lavoro	<u>In parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno</u> (art. 18, L. 81/2017).	<u>Regolarmente svolta al di fuori dei locali aziendali</u> (art. 1, A.I. del 9 giugno 2004).
Luogo di lavoro	<u>Flessibilità e piena autonomia nella scelta del luogo di lavoro</u> (art. 18, L. 81/2017).	<u>Postazione fissa e predeterminata.</u>
Orario di lavoro	«senza precisi vincoli di orario», con modalità di svolgimento della prestazione definite in un accordo scritto, anche per fasi, cicli e obiettivi (art. 18, L. 81/2017).	Orario di lavoro da svolgersi nell'ambito delle direttive aziendali con carico di lavoro equivalente a quello di lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa (art. 8, A.I. del 9 giugno 2004).
Sicurezza sul lavoro	Si applicano integralmente le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (art. 3, co. 10, D.Lgs. n. 81/2008) e quelle dell'Allegato 4 del citato D.Lgs., rubricato «Requisiti dei luoghi di lavoro»? Art. 22, L. 81/2017: «Informativa scritta»	Si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 (art. 3, co. 10, D.Lgs. n. 81/2008). Diritto di accesso del datore ai luoghi di lavoro
Controlli	La legge sul lavoro agile impone espressamente il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, L. n. 300/1970 (art. 21, co. 1, L. 81/2017).	Alcuna disciplina specifica prevista dall'A.I. del 9 giugno 2004 (principio di «proporzionalità» all'obiettivo perseguito: tutela della riservatezza).

Lavoro agile nell'ordinamento italiano (L. 22 maggio 2017, n. 81)

L'accordo (art. 19)

- ❑ accordo scritto tra le parti, diverso e ulteriore rispetto al contratto di lavoro;
- ❑ esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno: assenza di una postazione fissa;
- ❑ possibilità di adottare forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Lavoro agile nell'ordinamento italiano (L. 22 maggio 2017, n. 81)

Principio di non discriminazione (art. 20, co. 1)

- ❑ Il lavoratore che opti per forme di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (in attuazione di contratti collettivi ex art. 51, D.Lgs. 81/2015)
- ❑ Resta salva la possibilità di prevedere dei riconoscimenti individuali di eventuali elementi aggiuntivi migliorativi del trattamento economico e normativo del lavoratore
- ❑ Sono applicabili gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato (art. 18, co.4)

Lavoro agile nell'ordinamento italiano (L. 22 maggio 2017, n. 81)

L'orario di lavoro (art. 19)

- ❑ assenza di vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, co. 1)
- ❑ c.d. «diritto alla disconnessione» (art. 2, D.L. 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 maggio 2021, n. 61)

Lavoro agile nell'ordinamento italiano (L. 22 maggio 2017, n. 81)

I controlli ex art. 4, L. n. 300/1970

- ❑ La legge sul lavoro agile impone espressamente il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, L. n. 300/1970 (art. 21, co. 1).
- ❑ Questioni interpretative:
 - a) Sono necessari l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 4, co. 1, *cit.*?
 - b) Trova applicazione la deroga di cui al co. 2, dell'art. 4 *cit.* se la prestazione viene resa all'esterno dei locali aziendali attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici?
- ❑ In ogni caso: sarà necessario fornire al lavoratore l'informativa circa:
 - a) il trattamento dei dati personali che potranno essere raccolti nel corso dello svolgimento del lavoro in modalità agile (artt. 13 e 14, Regolamento UE n. 2016/679);
 - b) le modalità di utilizzo degli strumenti e di effettuazione dei controlli, sempre nel rispetto della normativa in materia di privacy (art. 4, co. 3, L. n. 300/1970).

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Firmatari

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL, CISAL, USB, CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, ALLEANZA COOPERATIVE, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, COPAGRI, ABI, ANIA, CONFPROFESSIONI, CONFSERVIZI, FEDERDISTRIBUZIONE, CONFIMI, e CONFETRA.

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 1 (Principi Generali)

« 1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 2 (Accordo individuale) – (1/2)

«1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.

2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adequa ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento **e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo**, avendo cura che siano previste:

a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; [...]]»

II Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 2 (Accordo individuale) – (2/2)

«e) gli strumenti di lavoro;

f) i tempi di riposo del lavoratore e le **misure tecniche e/o organizzative** necessarie ad assicurare la disconnessione;

g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo» (sicurezza e controlli)

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 3

(Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione) – (1/2)

«1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 3

(Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione) – (2/2)

«4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile **non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.**

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle **aree organizzative** in cui lo stesso viene utilizzato»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 4 (Luoghi di lavoro)

«1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 5 (Strumenti di lavoro)

«1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e **possono concordare** eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la **gestione del data breach**. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 6 (Salute e sicurezza sul lavoro) – (1/2)

«1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'**informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.** Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile»

II Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 6 (Salute e sicurezza sul lavoro) – (2/2)

«3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 10 (Lavoratori fragili e disabili)

«1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 11 (*Welfare* e inclusività)

«1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di **welfare aziendale** e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o **strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore**»

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

Art. 13 (Formazione e informazione)

Si valorizza la formazione. Previsione di specifici percorsi formativi finalizzati ad implementare specifiche competenze organizzative, tecniche, digitali, anche per un utilizzo sicuro degli strumenti di lavoro. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile. La formazione (anche con momenti in presenza) costituisce per i lavoratori agili un momento di interazione, anche per prevenire situazioni di isolamento (fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

PROFESSIONISTI

MILANO

Dipartimento di Diritto del Lavoro



Milano

+39 02 76 36 31

pbernardo@delfinowillkie.com

Patrizio Bernardo

Partner

Patrizio Bernardo è socio dello studio, responsabile del Dipartimento di Diritto del Lavoro.

Assiste grandi gruppi nazionali ed internazionali, aziende anche quotate, offrendo loro consulenza in materia di diritto del lavoro sia in ambito giudiziale, su tutto il territorio nazionale, che stragiudiziale, in particolare per quanto riguarda riorganizzazioni complesse implicanti il ricorso a licenziamenti collettivi o contratti di prossimità, ristrutturazioni e trasferimenti d'azienda, anche nell'ambito di procedure concorsuali.

Avvocato Cassazionista, ha maturato una ampia esperienza su tutte le tematiche del diritto del lavoro e del diritto sindacale, in particolare anche quanto alla tutela delle aziende dalle domande di risarcimento del danno per patologie asbesto-correlate.

Segue clienti operativi, in particolare, nel settore metalmeccanico, della logistica, del tessile, dell'IT e della moda, nonché primarie Agenzie per il Lavoro.

Ha maturato, altresì, una significativa esperienza come Docente Universitario presso l'Università degli Studi di Padova ed ha anche svolto numerose docenze e convegni come relatore, sia in lingua italiana che inglese, presso: Università degli Studi di Milano, Università Luiss Guido Carli di Roma, Confindustria, Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP), The British Chamber of Commerce for Italy, Fondazione CUOA di Vicenza, Convenia S.r.l., Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Vicenza e Treviso.

E' autore di numerose pubblicazioni nella materia del diritto del lavoro e del diritto sindacale. Scrive per il Sole 24 Ore.

Socio AGI - Associazione Giuslavoristi Italiani, IBA – International Bar Association e EELA – European Employment Lawyers Association.

Grazie per l'attenzione!

Per qualsiasi ulteriore informazione o approfondimento, non esitate a contattare i professionisti dello Studio ai recapiti indicati

Patrizio Bernardo
Avvocato

Partner
Delfino e Associati Willkie Farr
& Gallagher LLP

Via Michele Barozzi, 2

20122 Milan, Italy

T: +39 02 763631

F: +39 02 76363636

E: pbernardo@delfinowillkie.com

W: www.willkie.com