

Lavoratori dello spettacolo - la maternità



Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 normalmente indicato come T.U. maternità/paternità - nel suo articolo 59-bis (vedere anche l'articolo 66, comma 6, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 come da inserimento al Capo X del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151) prevede che:

1. Le lavoratrici e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo hanno diritto alle tutele previste dal presente testo unico rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo.

2. Per le lavoratrici e i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'articolo 23 la retribuzione media globale giornaliera corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare del reddito percepito in relazione alle attività lavorative nel settore dello spettacolo nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo".

L'articolo 2, comma 1, del D.lgs 30 aprile 1997, n. 182, distingue i lavoratori dello spettacolo, a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, in tre gruppi prendendo come riferimento il fatto che:

- a) prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;
- b) prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a);
- c) prestino attività a tempo indeterminato.

Solo nell'ultima ipotesi è previsto il pagamento anticipato da parte dei datori di lavoro (con successivo conguaglio con l'Istituto) per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Secondo l'articolo 59-bis del D.lgs n. 151/2001 il requisito fondamentale è l'iscrizione al fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo a condizione che il periodo di maternità abbia inizio durante la copertura assicurativa del rapporto assicurativo speciale.

Dall'applicazione del nuovo articolo 59-bis discende da un lato che nel caso in cui il periodo indennizzabile di maternità/paternità inizi durante un rapporto di lavoro subordinato, al richiedente sono riconosciute le tutele previste dal citato testo unico per i lavoratori dipendenti mentre invece laddove il periodo indennizzabile inizi durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, trovano applicazione le tutele disciplinate al Capo XI del menzionato testo unico, con le particolarità illustrate nella circolare INPS n. 182/2021 alla quale ci si riporta integralmente.

COSA DICE LA CIRCOLARE INPS N. 182 DEL 10 DICEMBRE 2021?

QUESTI I CONTENUTI

In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, è garantita la tutela della maternità/paternità qualora sussistano le condizioni di cui all'articolo 24 del citato testo unico oppure qualora sia stato prestato lavoro autonomo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che da lavoro subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro. Con la conseguenza che:

- se l'ultimo rapporto di lavoro è di natura subordinata, si applicano le tutele derivanti da tale tipo di rapporto lavorativo come meglio specificate nel paragrafo 2.1;
- se l'ultimo rapporto di lavoro è di natura autonoma ed è stato prestato nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile di maternità/paternità, la tutela può essere riconosciuta secondo le indicazioni di cui al paragrafo 2.2 e indennizzata secondo le istruzioni fornite nel successivo paragrafo 3 della presente circolare.

Si ricorda che per la fruizione del congedo parentale è sempre necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro e che la tutela riconosciuta è quella prevista in relazione al rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) dal quale ci si astiene. Ne consegue che in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non si ha diritto al congedo parentale.

In caso di contemporanea sussistenza di più rapporti di lavoro - sia di natura subordinata sia di natura autonoma - in capo al singolo lavoratore/lavoratrice al momento dell'inizio del periodo indennizzabile, le tutele connesse alla maternità/paternità devono essere differenziate in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro[1]. Si rinvia per una più esauriente disamina delle tutele derivanti dalla natura del rapporto di lavoro ai successivi paragrafi 2.1 e 2.2.

2.1 Tutela della maternità/paternità derivante da rapporto di lavoro subordinato

L'applicazione delle tutele della maternità previste nel D.lgs n. 151/2001 per i lavoratori dipendenti comporta, per i datori di lavoro appartenenti al settore dello spettacolo, il divieto di adibire le donne al lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto, secondo le disposizioni di cui all'articolo 16 del D.lgs n. 151/2001. Per i menzionati periodi di astensione lavorativa viene riconosciuta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera. Sono altresì oggetto di tutela i periodi di interdizione dal lavoro disposti dall'Azienda Sanitaria Locale (ASL) o dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), territorialmente competenti, ai sensi dell'articolo 17 del medesimo decreto legislativo.

Anche ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato, come per la generalità dei lavoratori dipendenti, si applicano le disposizioni sulla flessibilità (art. 20 del D.lgs n. 151/2001), sulla fruizione del periodo di maternità esclusivamente dopo la data del parto (art. 16, comma 1.1, del D.lgs n. 151/2001), sulla tutela del parto prematuro (art. 16, comma 1, lettera d), del D.lgs n. 151/2001), sull'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza (art. 16, comma 1-bis, del D.lgs n. 151/2001), sul rinvio e sulla sospensione del congedo di maternità (art. 16-bis del D.lgs n. 151/2001), sul prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità (art. 24 del D.lgs n. 151/2001), sulle adozioni e sugli affidamenti (art. 26 del D.lgs n. 151/2001).

Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nel Capo IV del D.lgs n. 151/2001, nonché le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e all'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), che ha modificato il comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

In materia di congedo parentale, ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato si applicano le disposizioni di cui all'articolo 32 del D.lgs n. 151/2001, che riconosce il diritto di astenersi dal lavoro a ciascun genitore, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita. Nello specifico, alla madre spetta un periodo non superiore a 6 mesi, al padre un periodo non superiore a 6 mesi (elevabile a 7 mesi qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi) e al ?genitore solo? un periodo non superiore a 10 mesi. In ogni caso, i congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite

di 10 mesi, o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Il congedo parentale può essere fruito interamente o in modalità frazionata giornaliera o oraria (art. 32, commi 1-bis e 1-ter, del D.lgs n. 151/2001). Ai genitori è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi, l'indennità è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Sono altresì applicabili ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato le disposizioni relative ai permessi giornalieri della madre (art. 39 del D.lgs n. 151/2001) e del padre (art. 40 del D.lgs n. 151/2001).

Si precisa che gli istituti sopra richiamati costituiscono le principali tutele che il menzionato T.U. della maternità/paternità riconosce ai lavoratori dipendenti e che nella presente circolare vengono illustrate a mero titolo riepilogativo e non tassativo.

2.2 Tutela della maternità/paternità derivante da rapporto di lavoro autonomo

Ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro autonomo si applica la disposizione di cui all'articolo 68 del D.lgs n. 151/2001 che prevede il riconoscimento di una indennità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto stesso.

L'indennità, pari all'80% della retribuzione, è corrisposta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi indennizzati concernerà i soli periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice dal lavoro.

In conseguenza della possibilità di continuare a svolgere attività lavorativa durante il periodo di maternità, risultano inapplicabili l'istituto della flessibilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 151/2001, nonché l'opzione di fruire della maternità esclusivamente dopo l'evento del parto di cui all'articolo 16, comma 1.1, del medesimo D.lgs n. 151/2001, considerandosi, pertanto, superate le precedenti indicazioni fornite in materia.

Si evidenzia peraltro che, poiché le disposizioni relative ai periodi di interdizione dal lavoro di cui all'articolo 17 del D.lgs n. 151/2001 non si applicano ai lavoratori autonomi di cui al Capo XI del medesimo decreto legislativo, anche ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro autonomo non può essere riconosciuta la relativa indennità.

Si precisa che in caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'ASL competente per territorio, è corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni, calcolata secondo le indicazioni contenute nel successivo paragrafo 3.

Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nell'articolo 66, comma 1-bis, del D.lgs n. 151/2001. Non operano, tuttavia, le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 e di cui all'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge n. 178/2020, che riguardano esclusivamente i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

In caso di fruizione del congedo parentale durante lo svolgimento di rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, spetta un periodo massimo di 3 mesi, indennizzati al 30% della retribuzione, da fruire entro il primo anno di vita del bambino, previa verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro attivo, in quanto la fruizione del congedo parentale prevede l'obbligo di astenersi dall'attività lavorativa. A tal proposito si precisa che:

- la lavoratrice deve presentare domanda di indennità di congedo parentale all'Istituto prima dell'inizio del periodo di congedo di cui fruisce o al più tardi il giorno stesso di inizio, pena la reiezione della domanda;
- la lavoratrice deve comunicare l'astensione dal lavoro anche ai propri committenti;
- il congedo può essere fruito interamente o frazionato, solamente a giorni;

- i periodi di congedo parentale non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice sono coperti da contribuzione figurativa.

Si specifica che, come per tutte le categorie di lavoratori autonomi di cui al Capo XI del D.lgs n. 151/2001, i lavoratori padri dello spettacolo, durante lo svolgimento di attività di lavoro autonomo, non hanno diritto al congedo parentale.

Con specifico riferimento all'assolvimento degli obblighi contributivi per le prestazioni di lavoro autonomo, il legislatore nulla ha innovato e, pertanto, l'aliquota contributiva di finanziamento dell'assicurazione economica di maternità continua ad attestarsi sulla misura dello 0,46% (ancorché la medesima risulti di fatto azzerata per il committente per effetto delle riduzioni contributive di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 1, commi 361 e 362, della legge 23 dicembre 2005, n. 266).

2.2.1 Casi particolari

Come già anticipato in premessa, nei casi in cui la tutela della maternità derivi da rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, è necessario che tale attività sia stata prestata nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile di maternità e che siano presenti redditi da lavoro dello spettacolo su cui parametrare l'indennità di maternità, secondo le indicazioni contenute nel successivo paragrafo 3 della presente circolare.

Si riportano di seguito alcuni esempi relativi a cinque lavoratrici in cinque situazioni differenti.

Feb.
Mar.
Apr.
Mag.
Giu.
Lug.
Ago.
Set.
Ott.
Nov.
Dic.
Gen.
Feb.
Maternità

1
Aut.

Non spetta

2

Aut.

Si, da Aut.

3

Dip.

Dip.

Dip.

Dip.

Aut.

Dip.

Dip.

Aut.

Si, da Aut.

4

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.

Aut.
Aut.
Aut.
Dip.
Si, da Dip.

5

Aut.
Aut.
Aut.
Aut.
Aut.
Aut.
Aut.
Dip.
Dip.

Si, da Aut.

Aut= rapporto di lavoro autonomo

Dip= rapporto di lavoro subordinato

Nel **caso 1)** il rapporto di lavoro è fuori dal periodo di riferimento su cui parametrare la retribuzione media globale giornaliera ai sensi del comma 2 dell'articolo 59-bis del D.lgs n. 151/2001, pertanto la tutela della maternità non spetta.

Nel **caso 2)** il rapporto di lavoro nel periodo di riferimento è di natura autonoma e quindi spetta la tutela della maternità da autonoma.

Nel **caso 3)** considerato che il periodo di maternità inizia durante lo svolgimento di rapporto di lavoro autonomo, spetta la tutela della maternità da autonoma a prescindere dalla natura dei rapporti di lavoro svolti precedentemente.

Nel **caso 4)** considerato che il periodo di maternità inizia durante lo svolgimento di rapporto di lavoro dipendente, spetta la tutela della maternità da dipendente pur avendo la lavoratrice svolto in precedenza solo rapporti di natura autonoma dello spettacolo.

Nel **caso 5)** il rapporto di lavoro subordinato è cessato da più di 60 giorni e, pertanto, la relativa tutela può essere riconosciuta solo se sussista una delle condizioni di cui all'articolo 24 del D.lgs n. 151/2001. In caso contrario, la tutela può essere riconosciuta sulla base dell'attività di lavoro autonoma prestata in precedenza.

A tale proposito si precisa che la sussistenza del diritto (anche teorico) a un'indennità di disoccupazione all'inizio del periodo indennizzabile di maternità/paternità rileva, ai fini del riconoscimento di un'indennità giornaliera di maternità, per i soli casi di cessazione di un rapporto di lavoro di natura subordinata, essendo applicabili le disposizioni di cui all'articolo 24 del D.lgs n. 151/2001.

Con l'occasione si precisa che la percezione dell'indennità per la disoccupazione involontaria per i lavoratori autonomi dello spettacolo c.d. ALAS, introdotta a decorrere dal 1° gennaio 2022 ai sensi dell'articolo 66, comma 7, del decreto-legge n. 73/2021, riconosciuta a seguito di cessazione di un rapporto lavorativo di natura autonoma, non rileva ai fini del diritto al trattamento economico di maternità. Ne consegue che, in caso di maternità insorta durante la percezione della prestazione ALAS, quest'ultima viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di maternità per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della fine del periodo di maternità indennizzato.

In ultimo, si evidenzia la particolarità riguardante i lavoratori autonomi "esercenti attività musicali", categoria introdotta dall'articolo 3, comma 98, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, che ha aggiunto il numero 23-bis) al primo comma dell'articolo 3 del D.lgs del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, come adeguato al decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 15 marzo 2005 di ridefinizione delle categorie dei soggetti assicurati alla gestione ex ENPALS, che sono tenuti a provvedere direttamente all'adempimento degli obblighi contributivi, e che, per effetto dell'ampliamento della tutela della maternità/paternità a far data dal 26 maggio 2021, sono tenuti a versare lo specifico contributo dello 0,46% [2]. L'obbligo di versare detta contribuzione, sulla base delle vigenti norme in materia previdenziale per il settore dello spettacolo, concerne i soli periodi di effettiva attività lavorativa. Tale versamento è requisito necessario per il riconoscimento delle indennità di maternità.

3. Nuove modalità di determinazione delle indennità giornaliere per i lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del D.lgs 30 aprile 1997, n. 182

Il comma 2 del nuovo articolo 59-bis del D.lgs n. 151/2001 prevede che, per tutti i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, la retribuzione media globale giornaliera, ai fini dell'indennità di maternità/paternità, corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare dei redditi percepiti in relazione alle sole attività lavorative nel settore dello spettacolo - sia di natura autonoma che di natura subordinata - nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo. Restano pertanto esclusi dal criterio di determinazione della retribuzione media globale giornaliera tutti gli eventuali redditi percepiti in relazione ad attività lavorative non afferenti al settore dello spettacolo.

Ne deriva che, sia per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato sia per i rapporti di lavoro autonomo, non si applicano, ai fini del calcolo delle indennità di maternità/paternità e di congedo parentale, le disposizioni di cui all'articolo 23 e all'articolo 34 del D.lgs n. 151/2001, che restano invece applicabili ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le nuove disposizioni sui criteri di determinazione della retribuzione media globale giornaliera per i rapporti di lavoro a tempo determinato non modificano le consuete modalità di pagamento delle citate indennità, che continuano ad essere erogate direttamente dall'Istituto per i rapporti di lavoro dello spettacolo a tempo determinato e ad essere anticipate dai datori di lavoro dello spettacolo (e successivamente portate a conguaglio con l'INPS) per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

A tal proposito si precisa che, in caso di inizio del congedo di maternità/paternità dopo la cessazione o sospensione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, qualora sussistano le condizioni previste dall'articolo 24 del D.lgs n. 151/2001, l'indennità di maternità/paternità deve essere erogata direttamente dall'Istituto all'interessata/o con le modalità di determinazione della retribuzione media globale giornaliera di cui all'articolo 23 del medesimo decreto legislativo. Nel caso in cui, invece, la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro avvenga durante la fruizione del periodo di maternità/paternità, i periodi indennizzabili antecedenti la data di cessazione o sospensione, sono anticipati da parte del datore di lavoro secondo le modalità di cui al citato articolo 23, mentre i periodi indennizzabili successivi alla data di cessazione/sospensione sono pagati direttamente dall'Istituto, sempre applicando i criteri di cui al menzionato articolo 23.

Le indicazioni contenute nel presente paragrafo valgono anche per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera utile ai fini dell'indennità di congedo parentale, con conseguente applicazione del nuovo criterio previsto dal comma 2 dell'articolo 59-bis del D.lgs n. 151/2001 per i rapporti di lavoro dello spettacolo a tempo determinato, e del consueto criterio di cui all'articolo 34 del D.lgs n. 151/2001 per i rapporti di lavoro dello spettacolo a tempo indeterminato.

Si segnala, da ultimo, che l'articolo 66, comma 3, del citato decreto-legge n. 73/2021 ha modificato l'articolo 6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, prevedendo che per tutti

i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del D.lgs n. 182/1997, i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di maternità siano calcolati su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro.

4. Decorrenza delle nuove disposizioni normative

Le novità normative oggetto della presente circolare, introdotte dal decreto-legge n. 73/2021, trovano applicazione dal 26 maggio 2021, data di entrata in vigore del decreto.

Pertanto, le domande di indennità che hanno ad oggetto periodi di maternità o paternità dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti interamente o parzialmente nel periodo di vigenza del decreto-legge n. 73/2021 devono essere liquidate secondo le indicazioni contenute nel paragrafo 3 della presente circolare. Al contrario, le domande aventi ad oggetto periodi di maternità/paternità interamente antecedenti alla data di entrata in vigore della novella normativa devono essere liquidate ai sensi dell'articolo 23 del D.lgs n. 151/2001.

In relazione alle domande di indennità aventi ad oggetto periodi di congedo parentale dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 73/2021 (26 maggio 2021), l'indennità deve essere liquidata secondo le disposizioni di cui all'articolo 34 del D.lgs n. 151/2001, mentre, per i periodi di congedo parentale dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti dopo l'entrata in vigore del citato decreto-legge, l'indennità è liquidata secondo le indicazioni contenute nel paragrafo 3 della presente circolare.

Infine, considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le domande di indennità relative a periodi di congedo parentale dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti in parte nel periodo di vigenza della nuova disciplina e in parte in quello di vigenza della precedente normativa, dovranno essere divise e liquidate secondo le rispettive indicazioni di cui ai precedenti capoversi.

5. Istruzioni fiscali

In relazione al regime fiscale da applicare, in osservanza alle disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (c.d. TUIR), si rappresenta che detta indennità se sostituisce un reddito di lavoro di dipendente, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600. In tal caso l'Istituto è tenuto anche a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno.

Se, invece, detta indennità è corrisposta in sostituzione di un reddito di lavoro autonomo, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'articolo 25 del D.P.R. n. 600/1973.

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?250.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ