

03

CENTRO STUDI EXPERIENCE

LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL



LUGLIO. Il caldo comincia a farsi sentire, ma non vi abbandoniamo!
Accendiamo i condizionatori (al minimo eh, che c'è la crisi energetica!) e sforniamo il **terzo numero** della rivista

"CENTRO STUDI EXPERIENCE - LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL"

Ora che conoscete il team al completo (ritrovi i nostri faccioni in fondo alla rivista) potrete immergervi in questa lettura estiva densa di contenuti.

Le temperature non ci spaventano, e affrontiamo...

- **APPROFONDIMENTI...** i restyling che il "**decreto Semplificazioni**", ha apportato all'Irap per quanto riguarda le deduzioni dei costi del personale dipendete dalla base imponibile, e alla procedura per il rilascio del nulla osta ai cittadini extracomunitari.
- **GIURISPRUDENZA...** in questa sezione trovate i gossip dell'ultimo periodo (e non stiamo parlando di cronaca rosa!!) in tema di sentenze di merito e della **Cassazione** su due tematiche alquanto particolari... il "patema d'animo" del lavoratore che a causa delle sue mansioni aveva una costante paura di morire... e una recente interpretazione a proposito dell'assenza ingiustificata..... dimissioni o licenziamento?
- **QUESITI...** alcune richieste sui nuovi **obblighi fiscali** in vigore dal 1° Luglio anche per i Consulenti del Lavoro... l'obbligo di **fatturazione elettronica** esteso ai soggetti in regime forfettario (che possiamo dire coinvolga soprattutto i giovani) e la necessità di possedere un POS negli studi professionali. Tutte questioni che ci faranno tollerare ancor meno questo anticiclone africano!

... a volte vi sentite out dalla conversation, quando i vostri clients o coworkers fanno le call parlando di **strategies, updates** e **deadlines**? Per salvare la face, non perderti la rubrica dedicata al vocabolario inglese del CdLI!

E alla fine del numero vi riportiamo le emozioni che ci ha suscitato il Festival del Lavoro! Lo sapevate che siamo stati ospiti e che abbiamo avuto l'opportunità di presentare il progetto Centro Studi ANCL Experience? In questo numero parliamo dell'importanza della partecipazione a questo evento!

E con questo vi salutiamo, ed attiviamo la modalità "**NE RIPARIAMO A SETTEMBRE**".

Il Centro Studi Experience si prende una meritata pausa, visto che si sa...dopo il riposo si lavora meglio!, e

Ci rivediamo a settembre con il **quarto numero**!! ...

Vi terremo però compagnia nel mese di agosto con video e post su instagram, Facebook e Tik tok!!

Buona lettura!!

Continua a seguirci e invia i tuoi quesiti e richieste di approfondimenti su:

Instagram: https://www.instagram.com/centro_studi_experience/?hl=en

Blog: <https://www.centrostudiexperience.com/>

Facebook: <https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

TikTok: https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1
o invia una mail a centrostudi@anclsu.com



01

APPROFONDIMENTI

Assunzione lavoratore extracomunitario e novità introdotte dal “Decreto Semplificazioni” (art. 44 del d.l. n. 73/2022)

di **Giusy Catone**

Decreto Semplificazioni 2022: novità sulla deduzione del costo del lavoro ai fini IRAP

di **Fabio Caliendo** e **Eleonora Zambon**



02

COMMENTI A SENTENZE

- La paura di morire a causa del lavoro è un danno morale, anche qualora sussistano altri fattori di rischio per la salute del lavoratore di **Bianca Barbus**
- Assenza ingiustificata: licenziamento o dimissioni? Quando l'assenza del lavoratore senza giustificazione può essere equiparata alle dimissioni. di **Elisa Chiorlin**



04

RUBRICHE SPECIALI

- Lo studio dell'Anclista di **Matilde Dell'Uomo** e **Eleonora Maria Fongaro**
- Il vocabolario del CdI! Come lo dici in inglese? di **Paola Barresi** e **Eleonora Evelyn D'Orio**



03

QUESITI

Questa volta non si scappa? Anche io in regime forfettario devo iniziare a fare la fattura elettronica?

di **Mattia Agosta**

Dal 30 giugno anche i consulenti del lavoro devono obbligatoriamente dotarsi di POS?

di **M. Cristina Lui**

01

APPROFONDIMENTI



Assunzione lavoratore extracomunitario e novità introdotte dal “Decreto Semplificazioni” (art. 44 del d.l. n. 73/2022)

di Giusy Catone

Il c.d. d.l. Semplificazioni 21 giugno 2022 n. 73 “*Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali*”, ha introdotto una serie di misure volte alla semplificazione di alcune procedure, tra queste si è deciso di intervenire sulla riduzione dei tempi delle richieste di nulla osta per le assunzioni di cittadini extracomunitari, relative all’anno 2021 e 2022.

Prima di approfondire le novità introdotte dal Decreto, si intende innanzitutto porre l’accento sull’intera procedura volta all’assunzione di un cittadino straniero per motivi di lavoro subordinato, ripercorrendo, dunque, l’iter di riferimento normativo.

Riferimenti normativi che disciplinano l’assunzione a tempo determinato o indeterminato di un cittadino extracomunitario

L’iter da seguire per l’assunzione di un cittadino straniero con contratto di lavoro subordinato è rigorosamente descritto nel Testo Unico sull’Immigrazione - Titolo I (Decreto legislativo, testo coordinato, 25/07/1998 n. 286, G.U. 18/08/1998¹).

Per procedere al regolare inserimento lavorativo del cittadino extracomunitario in Italia, è necessario considerare innanzitutto la determinazione dei **flussi di ingresso**.

Come enunciato dall’art. 3 T.U. sull’Immigrazione, il Presidente del Consiglio, di concerto con il Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro, con le regioni, province autonome, istituti e organizzazioni maggiormente rappresentative nell’inserimento dei cittadini extracomunitari, decorsi tre anni, definisce il cosiddetto **documento programmatico**.

Tale documento evidenzia quelle che saranno le politiche di inserimento dei cittadini stranieri soggiornanti in Italia e le misure in materia di immigrazione che dovranno essere adottate nei tre anni successivi l’emanazione.

Sulla base delle linee generali individuate dal documento, il Presidente del Consiglio dei Ministri dovrà definire, con relativo Decreto, entro il 30 novembre di ogni anno, le quote massime di cittadini extracomunitari che potranno essere inseriti, con contratto di lavoro nel territorio dello Stato. Raggiunto il limite massimo stabilito da tali quote, non sarà più possibile procedere al rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

L’iter procedurale volto al corretto inserimento del cittadino extracomunitario è interamente gestito dallo Sportello Unico per l’Immigrazione, presente in ogni Prefettura territoriale.

¹ Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Decreto legislativo 25 luglio 1998 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero

Come esplicitato dall'art. 22 T.U. sull'Immigrazione - Titolo II, l'assunzione a tempo determinato e/o indeterminato è subordinata al rilascio del **nulla osta** da parte dello Sportello Unico.

Il datore di lavoro, al fine di ottenerne il rilascio, procede alla richiesta nominale o numerica di assunzione.

Conseguentemente a tale richiesta, il datore di lavoro dovrà rilasciare un'apposita documentazione che attesti diversi elementi: l'eventuale disponibilità di alloggio per il lavoratore straniero, la volontà di procedere alla stipula del contratto di soggiorno, la disponibilità di indennizzo delle spese di viaggio per eventuale ritorno del lavoratore straniero nel paese di provenienza e l'intenzione di comunicare eventuali cambiamenti relativi al rapporto di lavoro.

Predisposta la summenzionata documentazione, essa dovrà essere inviata allo Sportello Unico.

Come sancito dall' art. 30 bis, comma 8, del d.P.R. n. 394/1999², ai fini del rilascio del nulla osta, lo Sportello dovrà controllare:

- congruità dei documenti inviati.
- conformità alle disposizioni della Contrattazione Collettiva di riferimento.
- rispetto dei limiti numerici previsti per tali assunzioni in riferimento ad un dato periodo ed in riferimento alle capacità economiche dell'impresa.

Appurata la sussistenza di tali requisiti, entro il limite di sessanta giorni sarà possibile procedere al rilascio del nulla osta, il quale avrà una validità di sei mesi.

Conseguentemente a tale rilascio, sarà possibile, su richiesta del datore di lavoro, inviare al consolato o alla rappresentanza diplomatica italiana presente nel paese di origine del cittadino straniero che si intende assumere, la documentazione attestante il nulla osta e l'attribuzione del suo codice fiscale.

Il consolato e/o la rappresentanza diplomatica potranno rilasciare al lavoratore straniero il **visto di ingresso**.

Con il rilascio di tale visto, il cittadino extracomunitario potrà regolarmente entrare nel territorio dello Stato e dovrà recarsi entro otto giorni dal rilascio presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione di competenza per la sottoscrizione del **contratto di soggiorno di lavoro**.³

Tale contratto garantisce l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 22 T.U. sull'Immigrazione e permette di procedere alla richiesta del **permesso di soggiorno**.⁴

A conclusione dell'iter, il permesso di soggiorno per motivi di lavoro sarà rilasciato previo versamento di un contributo e previa ottemperanza dei rilievi fotodattiloscopici da parte del lavoratore.

² Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394
"Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero [...]"

³ Art. 5 bis. Decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 art. 35

⁴ Art. 5 Decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 art. 36

La sua validità sarà di un anno nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato e due anni in caso di contratto a tempo indeterminato, per eventuali pratiche di rinnovo il lavoratore dovrà procedere alla richiesta almeno sessanta giorni prima della scadenza.

Novità sul rilascio del Nulla Osta introdotte dal d.l. Semplificazioni

Il d.l. 21 giugno 2022, n. 73 cd. "Decreto Semplificazioni", ha introdotto delle novità che renderebbero più snello il procedimento di rilascio del nulla osta per lavoro subordinato.

Due sono i punti sui quali il Decreto summenzionato ha agito:

- riduzione dei tempi previsti per il rilascio del nulla osta, passando da sessanta giorni a trenta (art. 42). Qualora successivamente al rilascio e dopo il termine di trenta giorni fossero presenti elementi ostativi, ciò comporterebbe la revoca del nulla osta.
- possibilità di rilascio del nulla osta per motivi di lavoro, demandando la verifica dei requisiti e della congruità economico - patrimoniale dell'impresa⁵ ai soggetti professionisti di cui all'art.1 l. 11 gennaio 1979, n. 12 (Consulenti del Lavoro), ai professionisti iscritti all'albo degli avvocati, dottori commercialisti e ragionieri previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro ed alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro maggiormente rappresentative (art. 44).

La procedura di rilascio, precedentemente di competenza dello Sportello Unico, risulta essere più agevole grazie anche alla possibilità di demandare la verifica dei requisiti necessari a soggetti quali Consulenti del Lavoro e organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative.

Alla luce dei cambiamenti previsti per il controllo di tali requisiti, l'Ispettorato del Lavoro con **Circolare n. 3 del 5 luglio 2022** ha voluto porre l'accento su quelle che saranno effettivamente le verifiche da porre in essere:

- controllo della capacità patrimoniale;
- presenza di una condizione economico / finanziaria equilibrata;
- controllo del fatturato;
- controllo della media dipendenti assunti negli ultimi due anni;
- identificazione dell'attività esercitata dall'impresa.

Ad aggiungersi a tali verifiche, vi sarà la possibilità per i soggetti incaricati al controllo, di richiedere ulteriori documenti: il Documento unico di regolarità contributiva (DURC) ed una serie di dichiarazioni relative all'inesistenza da parte del datore di lavoro o di altro soggetto incaricato alla gestione del personale di indagini e/o condanne a suo carico, una dichiarazione che attesti le esigenze che hanno determinato la richiesta di nulla osta ed infine una dichiarazione con la quale si conferma di non aver provveduto ad ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o organizzazioni datoriali.

Verificate le condizioni di cui sopra ed ottenuto riscontro positivo, si procede al rilascio dell'**asseverazione**, prodotta attraverso apposita modulistica.

⁵ Art. 30 bis, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394

Ulteriori considerazioni

Le modifiche introdotte hanno dunque accorciato i tempi di rilascio del nulla osta per le richieste relative all'anno 2021 e 2022 ed hanno conferito, per la prima volta, ad ulteriori soggetti la possibilità di controllo e verifica dell'idoneità e congruità delle richieste.

Sembrerebbe dunque che l'intervento del Legislatore sia stato mosso con l'intento di semplificare una procedura che è sempre stata scandita da tempi alquanto lunghi, procedendo in tal senso ad un cambio di rotta rispetto alle precedenti disposizioni in materia.

Per ulteriori approfondimenti:

- ***d.l. n. 73/2022;***
- ***d.lgs, n. 286/1998;***
- ***Decreto legislativo 25 luglio 1998 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero***
- ***d.P.R. n. 394/1999;***
- ***Circolare INL 5 luglio 2022, n. 3.***

Decreto Semplificazioni 2022: novità sulla deduzione del costo del lavoro ai fini IRAP

di Fabio Caliendo e Eleonora Zambon

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del **Decreto Semplificazioni** del 21 giugno 2022 (d.l. n. 73/2022), vengono apportate molteplici modifiche a determinate procedure fiscali con il fine principale di snellire la burocrazia delle complesse procedure tra fisco e contribuente.

Tale Decreto ha introdotto novità in merito alle imposte dirette e indirette che colpiscono l'utilizzo del reddito. Uno dei punti più importanti toccati dal Decreto riguarda, senza dubbio alcuno, le novità in materia di **deduzioni** nell'ambito della dichiarazione **IRAP** delle attività d'impresa.

Prima di analizzare le novità introdotte dal Decreto Semplificazioni è opportuno spiegare brevemente cos'è l'IRAP e chi sono i soggetti passivi obbligati al suo versamento.

L'IRAP, ovvero l'imposta **regionale sull'attività produttiva**, colpisce qualsiasi attività d'impresa esercitata in modo **professionale** e **autonomamente organizzata**, il cui "core-business" concerne la produzione e scambio di beni e servizi (art. 2, d.lgs. n. 446/1997).

La platea risulta essere abbastanza ampia, infatti la normativa prevede che l'esercizio di un'attività d'impresa sotto forma di società costituisca in ogni caso **presupposto d'imposta**. Pertanto anche le associazioni tra professionisti, in quanto esse stesse equiparate a società semplici che esercitano un'arte o professione, generano effettivamente un reddito d'impresa che fa capo alla società stessa e non ai singoli, rispecchiando in pieno il suddetto presupposto d'imposta.

Da sottolineare inoltre, come previsto dalla legge di bilancio del 2022, che dal relativo periodo d'imposta rimangono **escluse** dall'imposizione di tale tributo **le persone fisiche che svolgono un'arte o professione**, invece resta tutto invariato per le società e per le associazioni a stampo commerciale con finalità lucrative.

L'IRAP è un'imposta regionale che colpisce il reddito prodotto (dei soggetti sopra citati) nel territorio dello Stato e, in particolare, spetta alla regione nel cui territorio l'attività viene esercitata. Nel caso di un'attività esercitata in più regioni sono previste specifiche modalità per stabilire l'assoggettamento all'IRAP per ciascuna regione.

Come stabilito dall'art. 12, co. 1, d.lgs. n. 446/1997, nel caso di soggetti residenti in Italia esercitanti però l'attività produttiva anche all'estero, la quota di base imponibile attribuibile al territorio estero rimane esente dall'IRAP per la mancanza del presupposto territoriale. Tuttavia è necessario che il soggetto passivo abbia esercitato l'attività produttiva per almeno tre mesi. Nella generalità dei casi trovano applicazione le Convenzioni bilaterali per evitare le doppie imposizioni.

Lo stesso presupposto vale per i soggetti non residenti in Italia che svolgono l'attività produttiva in una regione italiana. Anche in questo caso, l'imposta troverà applicazione quando l'esercizio dell'attività della stessa, sia prolungato per un periodo superiore ai tre mesi tramite una stabile organizzazione⁶.

La **base imponibile** dell'imposta, in linea generale, si determina considerando il "**valore della produzione netta**", data dalla differenza tra gli elementi positivi di reddito e i "costi della produzione" ossia gli elementi negativi del reddito.

Bisogna tenere ben presente che vi sono dei ricavi **esclusi** e dei costi **non deducibili** che generano una cosiddetta "variazione", in aumento o diminuzione, della base imponibile IRAP, su cui, una volta determinata, si andrà ad applicare un'aliquota scelta dalla regione dove ha sede l'attività d'impresa (3,90% è l'aliquota generale, ma ogni regione ha la facoltà di variarla in aumento o diminuzione fino ad un punto percentuale). Se l'attività è svolta nel territorio di più regioni, occorrerà stabilire alcune regole particolari per fissare la parte di imponibile di competenza di ogni regione, come stabilito dall'art. 4 d.lgs. n. 446/1997.

I soggetti obbligati dovranno presentare telematicamente il modello IRAP annuale, i cui termini di presentazione variano a seconda del settore di attività e delle categorie dei soggetti passivi.

Con il recente "**Decreto Semplificazioni**", il legislatore ha modificato le disposizioni **riguardanti le deduzioni dei costi del personale dipendente dalla base imponibile dell'IRAP**. In modo particolare **viene prevista l'integrale deducibilità del costo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato**. Inoltre, a seguito delle modifiche apportate al d.lgs. n. 446/1997, ai lavoratori a **tempo determinato** potranno essere applicate le seguenti deduzioni:

- la deduzione per i contributi INAIL e per le spese per apprendisti, disabili e per il Contratto di Formazione Lavoro (c.d. CFL),
- la deduzione di 1.850 euro, per le attività d'impresa che hanno un valore della produzione non superiore a 400.000 euro (per un massimo di 5 anni).

Anche per i lavoratori stagionali sono previste novità: è ammessa una deduzione al 70% dei relativi costi del lavoro, a patto che siano stati impiegati per almeno 120 giorni in due periodi d'imposta presso la medesima attività d'impresa.

Come stabilito dal d.l. n. 73/2022 le novità sono applicabili dal **periodo d'imposta precedente** a quello in cui lo stesso è entrato in vigore, ovvero dal 2021.

In modo sostanziale si può affermare che, in seguito alle ultime disposizioni previste dal suddetto Decreto legge, vengono "ampliate" le **deduzioni** riguardanti i **costi sostenuti** dall'attività d'impresa per il **personale dipendente**, generando così maggior "benefici fiscali" sull'imposta regionale per le attività produttive.

⁶ Memento Pratico, "*Fiscale*", Ipsoa – Francis Lefebvre, Milano, 2017, pp. 611 – 633.

L'IRAP si applica a:

- a.** Persone fisiche titolari di reddito di impresa (esclusi i "forfettari")
- b.** Persone fisiche titolari di reddito di lavoro autonomo ma non conseguito occasionalmente o tramite contratti di co.co.co.
- c.** Società in nome collettivo, in accomandita semplice e assimilate
- d.** Società semplici che esercitano arti e professioni e associazioni professionali
- e.** Soggetti IRES: società ed enti commerciali residenti, trust; società ed enti di ogni tipo con o senza personalità giuridica non residenti
- f.** Enti non commerciali, pubblici e privati e amministrazioni pubbliche

L'IRAP non si applica a:

- a.** Fondi comuni di investimento
- b.** Fondi pensione
- c.** Gruppi economici di interesse europeo
- d.** Incaricati di vendita a domicilio
- e.** Incaricati che esercitano attività agricola, cooperative e consorzi

f. Società semplici titolari di redditi derivanti dalla concessione in affitto della propria azienda agricola

g. In generale a tutti i soggetti passivi che non svolgono un'attività produttiva priva di un'autonomia organizzativa

Per ulteriori approfondimenti:

- **d.l. n. 73/2022, il c.d. "Decreto Semplificazioni";**
- **art. 2, d.lgs. n. 446/1997;**
- **art. 12, co. 1, d.lgs. n. 446/1997;**
- **art. 4 d.lgs. n. 446/1997;**
- **d.lgs. n. 446/1997;**
- **memento Pratico, "Fiscale", Ipsoa – Francis Lefebvre, Milano, 2017, pp. 611 –633.**

02

COMMENTI A SENTENZE



La paura di morire a causa del lavoro è un danno morale, anche qualora sussistano altri fattori di rischio per la salute del lavoratore

di Bianca Barbus

Cassazione, 17 giugno 2022, n. 10623.

Cassazione, 23 ottobre 2017, n. 24217.

Con la sentenza n. 10623 del 17/06/2022 la Corte di Cassazione ha affermato che il **“patema d’animo”** inteso come la paura continua e logorante di morire a causa del proprio lavoro è un danno morale da risarcire, anche qualora sussistano altri fattori di rischio per la salute del lavoratore.

Nel caso di specie un lavoratore ha prestato la propria attività lavorativa come saldatore tra il 1959 e il 1990 (per ben 31 anni!) in ambienti di lavoro che lo hanno esposto all’amianto, si è ammalato di cancro ed è poi deceduto.

Gli eredi hanno lamentato la responsabilità del datore di lavoro ex. art. 2087 c.c. per non aver attuato le misure necessarie per contenere il rischio di intossicazione causando così non solo la malattia mortale ma anche uno stato di angoscia del congiunto che aveva paura di morire. Pertanto hanno ricorso in giudizio, per vedere riconosciuto il danno causato al *de cuius*, il quale, in vita, avrebbe per l’appunto sofferto di patema d’animo, vivendo con la **costante paura di ammalarsi e morire in seguito alle condizioni di lavoro in cui aveva operato**.

Durante il giudizio di primo grado è stato sottolineato come: *“il fatto di sapere di essere stato esposto per tutta la durata del rapporto di lavoro ad agenti morbigeni, di venire a conoscenza che moltissimi colleghi di lavoro hanno contratto gravi patologie, e molti sono deceduti, ha generato nel ricorrente l’incertezza del proprio vivere, modificando in peius la propria vita quotidiana, mettendo in primo piano la necessità di doversi sottoporre a molti esami clinici e controlli medici, con la conseguenza di un continuo ripensare alla possibilità di ammalarsi e poi morire”*.

La Corte di Appello di Genova ha rigettato il gravame non considerando la CTU con riguardo alla sussistenza del patema d’animo e sostenendo che i criteri di Helsinki (riguardanti patologie legate all’amianto e stabiliti nel 1997 da un meeting di esperti) siano applicabili solo qualora non concorrano con altri agenti cancerogeni.

In questo caso era infatti emerso chiaramente, anche dalle cartelle cliniche, che il lavoratore presentasse ulteriori fattori di rischio, primo fra tutti il tabagismo.

Il danno da paura di ammalarsi è già stato affrontato in precedenza dalla **Cassazione**, in particolare con la **sentenza n. 24217 del 23/10/2017** in cui si è affermato che può essere provato per presunzioni e quindi essere risarcito.

Il sentimento della paura, scaturito da un fatto illecito, integra un'offesa della personalità morale, da cui deriva una lesione dei diritti inviolabili della persona.

Il danno derivante dallo sconvolgimento dell'ordinario stile di vita si verifica quando impatta sulla vita normale dell'individuo e, quindi, sulla libera e piena esplicazione delle sue abitudini quotidiane (si tratta di diritti costituzionalmente garantiti e rafforzati dall'art. 8 CEDU).

Pertanto, la Cassazione, confermando un orientamento sempre più consolidato, ha riconosciuto la sussistenza del **danno morale che può essere provato anche tramite presunzioni**, sulla base di nozioni di comune esperienza.

L'esposizione all'amianto e il tabagismo vengono inoltre ritenute due **concause equivalenti**, che hanno agito di concerto: *"Nella fattispecie sussiste un concorso di cause di lesione, cagionante un evento patologico unitario ed indivisibile, in presenza del quale non può che essere applicato il principio di equivalenza delle concause ex artt. 40 e 41 c.p., non essendo possibile effettuare una ripartizione causale tra i due fattori cancerogeni, **entrambi egualmente responsabili della causazione dell'evento dannoso**. Pertanto, applicando il principio di equivalenza delle concause, la responsabilità del datore di lavoro che non ha usato adeguate precauzioni idonee a contenere l'esposizione all'amianto entro limiti non pericolosi, e quella del tabagismo nella causazione dell'evento sono equivalenti, senza alcuna prevalenza dell'una sull'altra".*

Tale ripartizione causale fra i due fattori cancerogeni non esime il datore di lavoro dalla propria responsabilità, tuttavia riduce l'entità del risarcimento del danno rispetto a quanto era stato inizialmente richiesto dalle ricorrenti.

Poiché il giudice d'appello non ha considerato la prova presuntiva della sofferenza morale, sebbene dettagliatamente e adeguatamente allegata, la Corte di Cassazione cassa con rinvio.

Assenza ingiustificata: licenziamento o dimissioni?
Quando l'assenza del lavoratore senza giustificazione può essere equiparata alle dimissioni.

di Elisa Chiorlin

Tribunale di Udine, sentenza 27 maggio 2022, n. 20.

Cassazione, 8 aprile 2016, n. 6900.

Art. 2118 c.c.

D.lgs. n. 151/2015, art. 26.

Il Tribunale di Udine con sentenza n. 20 del 27 maggio 2022 ha rigettato il ricorso presentato da una lavoratrice in quanto il datore di lavoro aveva provveduto alla **comunicazione delle dimissioni**, presso gli enti preposti, **senza il rispetto delle formalità previste dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015**, che pongono l'obbligo della procedura telematica a pena di inefficacia.

La lavoratrice non ha ottenuto così l'annullamento del provvedimento di scioglimento del contratto di lavoro e il conseguente mantenimento in servizio.

Nel caso in questione la ricorrente, dopo un breve periodo feriale, non si era più presentata al lavoro e aveva espressamente riferito alla responsabile che *"non credeva di rientrare"*. Nemmeno una giustificazione era stata trasmessa alla società in relazione all'assenza, tant'è che l'azienda in un primo momento sul finire del mese di dicembre 2019, ha provveduto a contestare l'assenza ingiustificata alla lavoratrice. Nessuna risposta è giunta alla società e neppure una motivazione in merito al perdurare della mancanza dal luogo di lavoro da parte della lavoratrice.

Successivamente, dopo 6 mesi, il datore di lavoro ha provveduto a trasmettere una missiva alla lavoratrice nella quale comunicava che **prende atto dello scioglimento del rapporto di lavoro intercorrente tra le parti per fatti concludenti** e veniva invitata alla trasmissione del modello telematico di dimissioni (ex art. 26 d.lgs. 151/2015) entro 7 giorni; in difetto, avrebbe comunque ritenuto risolto il contratto di lavoro con le modalità ivi indicate. Anche a tale comunicazione non è giunta risposta, pertanto l'azienda ha provveduto a comunicare le dimissioni volontarie della lavoratrice.

Nella sentenza in esame il giudice di merito, nel rigettare le richieste avanzate dalla ricorrente, si sofferma ad analizzare la previsione contenuta nel d.lgs n. 151/2015 che all'art. 26 istituisce

la **modalità telematica**, a pena di inefficacia, di presentazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale con il chiaro intento di dare **certezza della volontà del lavoratore** ed evitare la pratica delle *“dimissioni in bianco”*.

Tuttavia la Legge Delega (l. n. 183/2014) nel dettare i criteri direttivi, oltre a garantire *“l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore”*, ha previsto di considerare anche *“la necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso del lavoratore o della lavoratrice”*. Tale previsione però è rimasta lettera morta.

Una corrente dottrinale sostiene poi che il d.lgs. n. 151/2015 non ha modificato l'assetto normativo preesistente e di fatto continuano a trovare applicazione le disposizioni contenute nell'art. 2118 c.c., che statuiscono la **libera recedibilità dal rapporto di lavoro** salvo il periodo di preavviso. Inoltre tale corrente dottrinale continua a sostenere che l'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 disciplina solamente il caso in cui la volontà del lavoratore sia manifestata esplicitamente e **non anche qualora essa sia desumibile attraverso comportamenti palesi e che si protraggono nel tempo**, perché priva di sbocco normativo.

Il giudice di merito sembrerebbe quindi affermare che **ogni qual volta il comportamento del lavoratore sia tale da far comprendere al datore di lavoro la sua volontà di concludere il rapporto di lavoro**, anche in assenza dell'osservanza delle prescrizioni formali richieste dalla normativa, **si possa ritenere che egli stesso voglia recedere dal contratto**, atto per l'appunto definito come dimissioni volontarie, nonostante le modifiche legislative intervenute nel tempo.

Questi aspetti devono essere oggetto di specifica indagine e contestualizzazione, in quanto non appare sufficiente il singolo comportamento del lavoratore affinché la cessazione del rapporto di lavoro venga ricondotta nell'alveo delle dimissioni.

Infatti, nel caso in esame, il giudice ha valorizzato il fatto che era stata proprio la stessa lavoratrice a manifestare alla sua responsabile la volontà di non recarsi più al lavoro, sostenendo che ormai non le interessava più nulla e sperando che l'azienda procedesse quanto prima al suo licenziamento, senza però nulla comunicare alla società e neppure dar riscontro alle diverse missive ricevute.

Appare evidente quindi che l'atteggiamento tenuto dalla lavoratrice non rispetti i principi di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.) che le parti devono tenere in tutte le fasi di un atto negoziale e che caratterizzano anche il contratto di lavoro.

Sul punto si era già espressa la Corte di Cassazione *“la giurisprudenza di questa Corte da tempo valuta il comportamento del contraente titolare di una situazione ereditaria o potestativa, che per lungo tempo trascuri di esercitarla e generi così un affidamento della controparte nell'abbandono della relativa pretesa, come idoneo a determinare la perdita della*

stessa situazione soggettiva. Si ha così la preclusione di una situazione soggettiva di vantaggio, non per illiceità o comunque per ragioni di stretto diritto, ma a causa di un comportamento del titolare, prolungato, non conforme ad essa e perciò tale da portare a ritenere l'abbandono.” (Cass. 08/04/2016 n. 6900).

Nel caso in trattazione il vantaggio della ricorrente ci sarebbe stato sicuramente, in quanto attraverso il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata protrattasi nel tempo (oltre 6 mesi!), la lavoratrice avrebbe percepito l'indennità di disoccupazione.

Il Giudice di merito ha quindi seguito un orientamento della Cassazione consolidato nel tempo, prevedendo però un necessario temperamento degli interessi delle parti.

Infatti, se da un lato la lavoratrice avrebbe avuto il vantaggio diretto di percepire la Naspi attraverso il licenziamento, di fatto abusando di una tutela riservata quasi esclusivamente al personale dipendente, dall'altro ha cercato di preservare un eventuale abuso di tale strumento (ossia di poter considerare la mera assenza ingiustificata e protratta nel tempo del dipendente alla stregua delle dimissioni) da parte di alcuni datori di lavoro, prevedendo la necessità di una approfondita analisi del comportamento tenuto dal lavoratore.

Rimane infine da chiedersi quante situazioni analoghe ci siano nel contesto lavorativo quotidiano e di quante ne siano occorse dal marzo 2016.

03

QUESITI



Questa volta non si scappa? Anche io in regime forfettario devo iniziare a fare la fattura elettronica?

di Mattia Agosta

“Buongiorno, anche io che rientro nel cd. regime forfettario non sono più tra i soggetti esonerati dall’obbligo di fatturazione elettronica? Come mi devo comportare adesso? Cosa cambia rispetto a prima?”

L'obbligo di fatturazione elettronica in Italia trova le sue fondamenta nell'art. 1, commi da 209 a 214 l. n. 244/2007 (Legge Finanziaria del 2008), che introduce la necessità di emissione, trasmissione, conservazione ed archiviazione delle fatture emesse nei rapporti con le pubbliche amministrazioni esclusivamente in forma elettronica.

È necessario fare un balzo in avanti di oltre 10 anni, arrivando al d.l. n. 119/2018, che stabilisce, a partire dal 1 gennaio 2019, l'obbligo di trasmettere in formato elettronico tutte le fatture emesse a seguito di cessioni di beni e prestazioni di servizi effettuate tra soggetti residenti o stabiliti in Italia. L'obbligo di fattura elettronica diviene vincolante/inderogabile sia nel caso in cui la cessione del bene o la prestazione del servizio sia effettuata tra due operatori IVA, sia nel caso in cui sia effettuata da un operatore IVA verso un consumatore finale.

La suddetta disposizione normativa esonerava dall'emissione della fattura elettronica le imprese e lavoratori autonomi che rientravano nel cosiddetto “regime di vantaggio” (di cui all'art. 27, commi 1 e 2, del d. l. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 111/2011) e quelli che rientravano nel cosiddetto “**regime forfettario**” (di cui all'art. 1, commi da 54 a 89, della l. n. 190/2014). A tali categorie di operatori si sono poi aggiunti i “piccoli produttori agricoli” (di cui all'art. 34, comma 6, del Dpr n. 633/1972), i quali erano esonerati per legge dall'emissione di fatture anche prima dell'introduzione dell'obbligo di fatturazione elettronica.

Tuttavia, venendo all'oggetto del quesito, la musica cambia con l'introduzione dell'art. 18 del d.l. n. 36/2022 che, a far data dal 1 luglio 2022, allarga la platea dei soggetti obbligati all'emissione della fattura elettronica anche a coloro che operano in regime forfettario o di vantaggio. Rimangono, comunque esclusi dal suddetto obbligo coloro che, in regime forfettario, hanno percepito ricavi o compensi nell'anno 2021 inferiori a € 25.000 o i professionisti che hanno aperto la partita IVA dopo il 1 gennaio 2022. Salvo nuovi interventi del legislatore, tali soggetti saranno obbligati a partire dal 1 gennaio 2024.

Per dar modo ai contribuenti soggetti al nuovo obbligo di potersi adeguare, per il primo trimestre del periodo di imposta 2022 (luglio-settembre 2022), non saranno applicate sanzioni se la fattura elettronica viene emessa entro il mese successivo a quello di effettuazione dell'operazione.

Al fine di generare la fattura elettronica è necessario utilizzare il software ritenuto più adeguato che generi la fattura stessa nel linguaggio XML in modo che possa essere inviata al Sistema di Interscambio (SDI). Tuttavia, soprattutto per i contribuenti che emettono un ridotto numero di fatture nel corso dell'anno, è possibile utilizzare il software gratuito messo a disposizione dall'Agenzia delle Entrate alla sezione fatture e corrispettivi del portale online dell'agenzia oppure tramite l'applicazione disponibile per dispositivi Android e iOS "FatturAE".

Oltre al mero passaggio del documento fattura da cartaceo a digitale, il contribuente soggetto al recente obbligo deve tenere presente due importanti novità: nella compilazione della fattura elettronica dovrà inserire il cosiddetto codice destinatario o codice univoco, che identifica il destinatario (nel caso sia un'azienda o una partita IVA) e aiuta il Sistema di Interscambio a recapitare la fattura; Il contribuente non dovrà più applicare il bollo tradizionale (cartaceo) sulla fattura, ma questo sarà esclusivamente digitale ed il relativo importo dovrà essere versato tramite modello F24 trimestralmente.

Dal 30 giugno anche i consulenti del lavoro devono obbligatoriamente dotarsi di POS?

di M. Cristina Lui

“Nel caso specifico di un giovane consulente del lavoro che ha appena aperto la Partita Iva sussiste lo stesso l’obbligo di dotarsi di POS per i pagamenti elettronici?”

L’articolo 18 comma 1 del d.l. n. 36/2022 anticipa al 30 giugno 2022 (scadenza inizialmente fissata per il 1° gennaio 2023) l’entrata in vigore dell’obbligo di accettare pagamenti elettronici e di dotarsi di POS. L’articolo in oggetto ha infatti modificato quanto previsto all’art. 15 co. 4 bis della l. n. 221/2012.

I soggetti tenuti ad adeguarsi a tale normativa sono coloro che effettuano l’attività di vendita di prodotti e di prestazioni di servizi, anche professionali, quindi **rientrano tra questi anche i Consulenti del Lavoro.**

La normativa prevede che nei casi in cui il pagamento, di qualsiasi importo, effettuato con carta di debito o di credito, non venisse accettato, si deve applicare una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 30 euro, aumentata del 4% del valore della transazione rifiutata.

L’obbligo di pagamento elettronico non si applica solo nei casi di oggettiva impossibilità tecnica. In tale ipotesi vengono applicate le normali sanzioni amministrative ma viene esclusa la possibilità del pagamento in forma ridotta.

Per rispondere al quesito, confermiamo che **anche un giovane Consulente del Lavoro che ha appena aperto la Partita Iva è soggetto all’obbligo di accettare pagamenti elettronici.**

A nostro avviso, l’entrata in vigore di questa norma pone diverse criticità soprattutto proprio per i giovani che all’inizio dell’attività professionale hanno poche fatture da emettere e pochi clienti che si recano in ufficio per pagare direttamente: questo comporta il fatto di sostenere delle spese per la dotazione e il mantenimento del POS inutilmente.

Ma la normativa non ammette deroghe.

04

RUBRICHE SPECIALI



Lo studio dell'Anclista

Il valore del festival del lavoro per i giovani

di Matilde Dell'Uomo e Eleonora Maria Fongaro

Il Festival del Lavoro è una delle manifestazioni di categoria più attese. Ogni anno accoglie migliaia di professionisti da tutta Italia e quest'anno c'eravamo anche noi del Centro Studi Ancl Experience! Per alcuni era il primo festival, per altri già il secondo/terzo, ma l'emozione che trasmette questo evento è sempre molto intensa e difficile da dimenticare.

Il Festival del Lavoro è una manifestazione itinerante, quest'anno, ad esempio, si è svolto a Bologna dal 23 al 25 giugno, ed è organizzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

Dopo 12 edizioni, si conferma un evento di Categoria unico nel suo genere, che vede come ospiti tutti i protagonisti del mondo del lavoro: dalle istituzioni ai sindacati, dai professionisti ai lavoratori, dagli accademici agli studenti, con l'obiettivo di confrontarsi su temi che riguardano il diritto del lavoro e l'attualità, analizzando un mondo del lavoro in continuo cambiamento e individuando le soluzioni strategiche per il rilancio delle imprese e del Paese.

L'evento propone 3 giornate di formazione no stop dove si alternano diversi relatori competenti per materia: consulenti del lavoro, docenti universitari, assessori, consiglieri, senatori, esperti, ministri, ricercatori ecc. Le aule, divise per tematiche (aula delle opportunità, delle politiche attive, del diritto, dell'orientamento, agorà, obiettivo 2030 e auditorium), offrono la possibilità ai partecipanti di scegliere l'argomento, il dibattito o il laboratorio più confacente ai propri interessi.

Tema chiave di questa edizione era la "transizione" che sta interessando tutto il mondo del lavoro. Il fenomeno, causato dall'incalzante rivoluzione tecnologica e accelerato dalla pandemia, impone ad aziende e professionisti del settore una riorganizzazione per stare al passo con i tempi, per affrontare le nuove sfide e cogliere nuove opportunità.

Ma veniamo al punto: perché un giovane, che sia un professionista, un praticante o uno studente, dovrebbe partecipare al Festival del Lavoro?

Questo evento annuale, a nostro avviso, ha un grande valore professionale, sia per coloro che vivono il mondo del lavoro da professionisti del settore da diversi anni, ma anche per coloro che si stanno avvicinando ora alla professione, offrendo molteplici spunti e possibilità di approfondimento.

Sulla base della nostra esperienza, vogliamo elencarvi i vantaggi che abbiamo riscontrato nel partecipare ad un evento di questo calibro:

1. nuove conoscenze: fare rete per noi professionisti o per chi lo diventerà sta diventando un requisito fondamentale e il Festival permette di conoscere colleghi provenienti da tutta Italia, potendo così stringere nuove relazioni e amicizie;
2. aggiornamento e approfondimento: il mondo del lavoro è in continua evoluzione, leggi, decreti e circolari sono il nostro pane quotidiano, ma non è semplice per un professionista essere costantemente aggiornato su ogni tematica del diritto. Un evento come questo consente al consulente di approfondire diversi argomenti e di aggiornarsi sulle ultime novità normative grazie all'organizzazione in aule tematiche;
3. confronto: l'organizzazione dell'evento in generale permette un costante confronto con i colleghi, sia nelle aree comuni, sia nelle aule;
4. coesione e condivisione: il sentimento più forte che abbiamo provato partecipando al Festival è l'orgoglio di sentirsi parte della categoria. Tra i corridoi si percepiva la forza partecipativa, la grinta, la coesione; tutti insieme, tutti uniti per affrontare le sfide del futuro.

L'esperienza vissuta da noi giovani professionisti del Centro Studi Ancl Experience è stata estremamente positiva. Il Festival ci ha travolti come un uragano. Le tematiche affrontate nelle aule erano talmente attuali ed interessanti che non volevamo perderci nulla. La voglia di ascoltare tutti i professionisti non è mai calata, siamo stati contagiati dalla passione per questo evento, unico nel suo genere.

La parte più emozionante? Sicuramente presentare il nostro progetto e dimostrare che anche noi giovani possiamo prenderci il nostro spazio in questa "transizione" del mondo del lavoro. Molti sono stati gli spunti, le emozioni e le esperienze che ci siamo portati a casa quest'anno tanto che la domanda tra di noi è nata spontanea: chi sarà presente alla prossima edizione??

E cosa dire a chi si è perso questa manifestazione appena conclusa?? Vi aspettiamo al prossimo Festival del Lavoro!!! Occasione unica per un giovane di inserirsi nella categoria ampliando la visione della professione e del mondo del lavoro!

Il Vocabolario del CDL

Key Words - Come lo dici in Inglese?

Arriva per tutti i professionisti il momento in cui il primo cliente straniero bussa alla porta dello Studio.

Indipendentemente dalla posizione geografica, che si trovi in un paesino sperduto in Val di Non o vicino alle spiagge cristalline di Villasimius, l'ondata "internazionale" colpisce tutti prima o poi, ed è meglio non trovarsi impreparati.

A prescindere dal livello di inglese riportato nella certificazione Cambridge del professionista, il linguaggio relativo al diritto del lavoro è un gergo molto tecnico, difficilmente improvvisabile. Per fornire un aiuto pratico non poteva mancare una rubrica dedicata alla terminologia inglese!

L'argomento più gettonato quando si ha a che fare con un cliente straniero, è sicuramente ... il DISTACCO. Abbiamo pensato ad una piccola guida costituita da 10 *Key words* (parole chiave) quando si parla di *Posting Workers*.

Who is a posted worker?

A posted worker is an employee who is sent by his/her employer to carry out a service in another EU Member State on a temporary basis, in the context of a contract of services, an intra-group posting or a hiring out through a temporary agency. Workers who are sent temporarily to work in another Member State, but do not provide services there, are not regarded as posted workers. This is the case, for example, for workers on business trips

The working conditions to be guaranteed to the posted worker must be at least **the same as for the local worker.**

Ex. *Remuneration and working hours:* Italy does not have a minimum wage set at national level. The minimum wage is generally established by collective bargaining agreements, according to the sector, employees' level, etc.

Please consider the Italian Labour Law related to the Working Hours limits regulation.

Legislative Decree no. 136/2016 introduces a **penalty regime for offenses committed** by an employer (Home Company) posting an employee to an Italian Host Company.

Legislative Decree no. 136/2016 impose the **obligation on foreign employers to appoint a person domiciled in Italy authorized to represent the foreign company** in:

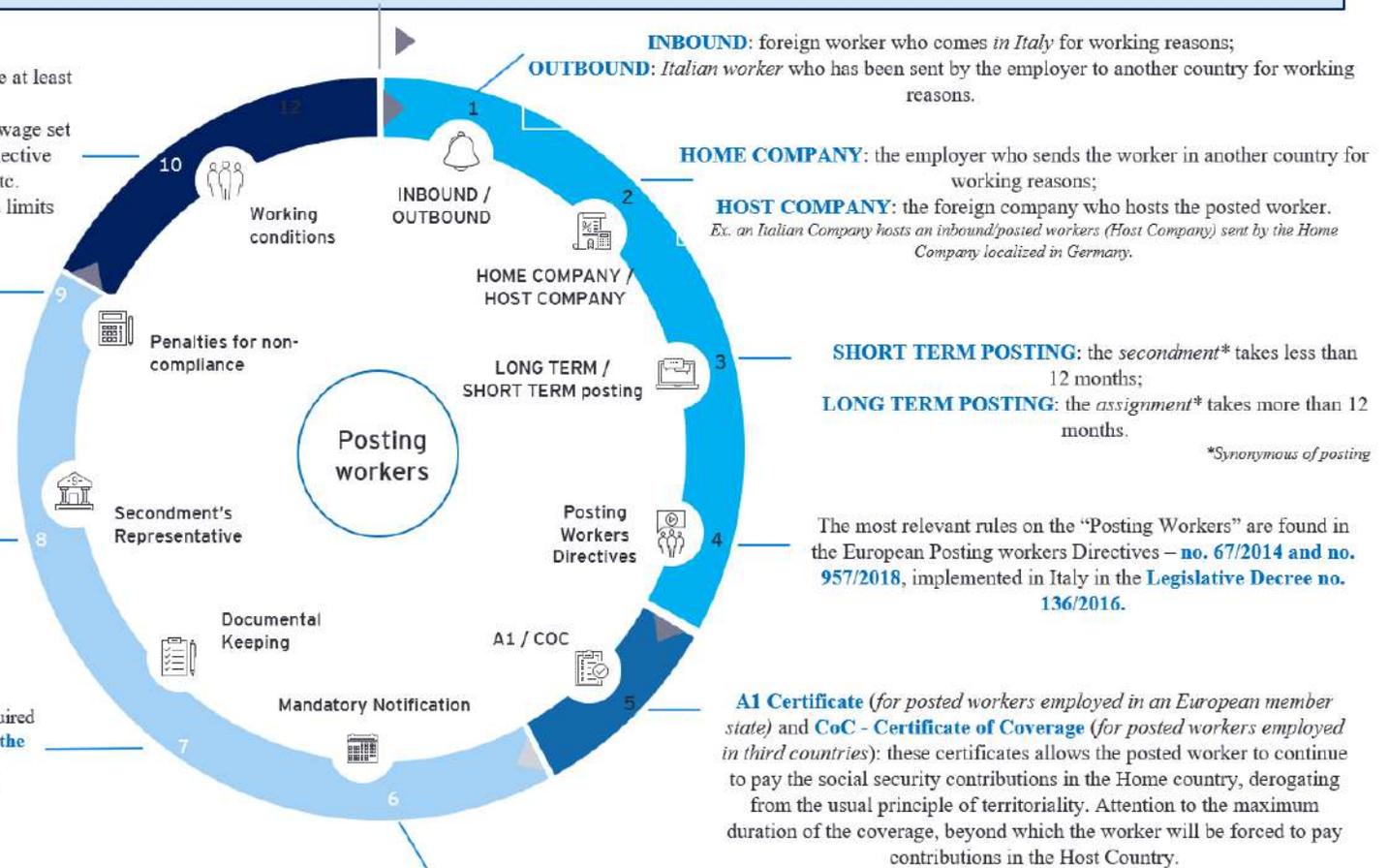
- Maintaining records and liaison with the relevant Italian authorities,
- Acting as legal representative of the home company for putting the social parties (unions etc.) in contact with the employer for possible collective negotiations.

This person does not have to be present at the workplace but available as required.

According to the Italian law, the employers posting employees to Italy are required **to hold and keep for the whole assignment and a further two years after the end of assignment**, copies of the:

- employment contract of a posted employee or other equivalent document certifying employment conditions;
- Working time of a posted worker indicating the commencement and termination of work and the number of hours worked on a given day;
- Documents specifying the remuneration of a posted worker (payslips);
- Secondment letter;
- A1 Certificate (if applicable);

The employer must have the above documents translated into Italian and available if the Italian Labor Inspectors request them.



Since 2016, foreign employers and placement agencies which post employees to Italy are required to **notify the Ministry of Labor through the website *Cliclavoro***, within 24 hours before the assignment starts and in the event of any changes to the conditions of the assignment a notification has to be submitted to the Authority within 5 days.



The background of the entire page is a repeating pattern of magnifying glasses. Each magnifying glass is composed of a circular lens and a handle, rendered in a light blue color. The magnifying glasses are arranged in a grid-like pattern, with some appearing slightly larger or more prominent than others, creating a subtle depth. The overall color palette is a range of light blues, from pale to a slightly darker shade.

IL NOSTRO TEAM

Centro Studi Experience



Paola Barresi



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Giurisprudenza presso l'Università Statale di Milano, mi sono abilitata alla professione di Consulente del Lavoro nel Dicembre 2021. Attualmente lavoro presso EY, sede di Milano.



Interessi:

Salute e sicurezza sul lavoro, Diritto della previdenza sociale, Diritto del lavoro comparato (diritto europeo e internazionale)



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Mattia Agosta



Descrizione:

Laureato in Economia Aziendale ed iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Genova da febbraio 2021, attualmente collaboro con lo Studio Marti & Gavazza STP di Genova.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto previdenziale e tutto quanto concerne la professione di Consulente del Lavoro, in particolare la contrattualistica individuale ed aziendale, rapporti con gli enti, welfare aziendale e vertenze di lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Fabio Caliendo



Descrizione:

Ciao! Sono della provincia di Napoli, dopo aver conseguito la laurea in Economia Aziendale e Management ho iniziato il praticantato come Consulente del Lavoro presso lo studio Triunfo di Napoli, e da pochissimi mesi ho superato l'esame di abilitazione!



Interessi:

I miei interessi riguardano principalmente l'area tributaria, fiscale e contabile oltre tutto quello che concerne la consulenza del lavoro e il rapporto con gli enti pubblici.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Eleonora Fongaro



Descrizione:

Ho conseguito la laurea in Consulente del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza di Padova.

Sono Consulente del Lavoro abilitato, iscritta all'Albo provinciale di Vicenza. Attualmente collaboro con lo Studio Facchin - Consulenti del Lavoro - situato a Trissino. Mi occupo di Consulenza in materia di gestione del personale, collocamento mirato, welfare aziendale, ammortizzatori sociali (in particolare cassa integrazione artigiana FSBA), videosorveglianza e privacy nei luoghi di lavoro.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica e contenzioso.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Giusy Catone



Descrizione:

Sono abilitata all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro dal marzo 2021.

Attualmente collaboro con lo Studio di Consulenza del Lavoro del Dott. Mario Pipola.

Appassionata di diritto del lavoro, politiche attive, comunicazione aziendale, formazione/orientamento professionale e soft/digital skills.



Interessi:

Da sempre coltivo la passione per la crescita personale e professionale attraverso la ricerca e l'aggiornamento continuo.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Maria Cristina Lui



Descrizione:

Sono una Consulente del Lavoro iscritta all'Albo Provinciale di Mantova da agosto 2021.

Collaboro con lo Studio EQ di Mantova.



Interessi:

Mi occupo prevalentemente di consulenza del lavoro con approfondimenti normativi e risposte a quesiti.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Elisa Chiorlin



Descrizione:

Sono iscritta all'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Padova da Gennaio 2020 ed attualmente collaboro presso lo Studio Gambalunga & Partners. In questi anni ho avuto la possibilità di rispondere attivamente ai molteplici quesiti posti dai clienti, oltre ad occuparmi degli aspetti principali relativi alla nostra professione. Inoltre spesso coadiuvo altri professionisti nella redazione di perizie e relazioni nell'ambito delle procedure concorsuali.



Interessi:

Sono appassionata di diritto del lavoro soprattutto nelle sfaccettature che assume a seconda della contesto in cui è inserito, come ad esempio nel diritto concorsuale o nella disciplina del Terzo Settore.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Bianca Barbus



Descrizione:

Diplomata presso il Liceo Classico "G. Prati" di Trento, laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Trento con una tesi dal titolo "Intelligenza Artificiale in medicina. Profili giuridici", praticante consulente del lavoro a Santa Maria La Longa (UD) presso lo Studio J&T di Jannis C. e Tortolo E. dove mi occupo principalmente di collocamento, contrattualistica, contributi, elaborazione paghe e ricerca del personale.



Interessi:

Diritto del lavoro, diritto digitale, diritto civile, soft skills per imprenditori, professionisti e lavoratori in genere.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono una Consulente del lavoro iscritta all'albo provinciale di Trento da gennaio 2021, svolgo la professione all'interno dello Studio Consulenti del lavoro Peterlini Antonella. Ho conseguito la laurea in Scienze dei Servizi Giuridici presso l'Università di Verona nel 2017.



Interessi:

Per diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica, contenzioso di lavoro, politiche attive del lavoro, formazione e selezione del personale.



Matilde Dell'Uomo



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono praticante dello studio Zambon & Partners di Firenze. Nell'Ottobre 2019 ho conseguito la Laurea Triennale in Scienze dei Servizi Giuridici, curriculum "Consulente del lavoro e delle relazioni industriali", presso l'Università di Firenze. Dopo la Laurea ho proseguito gli studi in Giurisprudenza e nell'Aprile 2022 ho conseguito la Laurea Magistrale in Giurisprudenza presso l'Università di Firenze.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto penale del lavoro, contenzioso del lavoro, diritto della previdenza sociale, contrattualistica, politiche attive del lavoro, diritto internazionale e diritto della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Eleonora Zambon



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono dott.ssa in scienze del lavoro, amministrazione e management - Università Statale di Milano e praticante Consulente del Lavoro in Milano.



Interessi:

Ho un forte interesse per il benessere di aziende e lavoratori - Conciliazione vita lavoro - Contratti collettivi - Fruibilità e semplificazione del diritto del lavoro.



Eleonora Evelyn D'orio



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo essermi laureata in Giurisprudenza presso l'Università Cattolica di Milano, mi sono abilitata come Consulente del lavoro nel gennaio 2022 e sono iscritta all'albo provinciale di Milano.

Attualmente svolgo la professione presso lo Studio Cosmai e Associati.



Interessi:

Tra le competenze legate al settore, ho interesse particolare per il diritto del lavoro, la contrattualistica e il welfare aziendale.



Silvia Cavallotti



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Greta Kurti



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Consulente del lavoro e delle relazioni aziendali presso l'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, ho intrapreso la pratica per l'abilitazione alla professione presso lo Studio Legale d.ssa Cristina di Ravenna.



Interessi:

Tutto ciò che riguarda il Diritto del lavoro nella sua complessità e sfumatura.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Carola Onnis



Descrizione:

Mi sono laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Cagliari con una tesi dal titolo "Il diritto di informare e di essere informati tra fake news, hate speech, post-verità e disinformazione", nel maggio 2020. Attualmente sono Praticante Consulente del Lavoro presso lo Studio Fabrizio Manca di Serrenti, circondata da un ambiente familiare altamente stimolante.



Interessi:

La mia passione per il mondo dell'informazione e della comunicazione si fondono con gli interessi per il diritto del lavoro in generale, ma la mia propensione è per le politiche attive, l'amministrazione del personale e l'ambito della



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Giulia Mazzola



Descrizione:

Ho conseguito la laurea in Consulenza del Lavoro e Giurista d'impresa presso l'Università degli Studi di Brescia nel 2018; dopo il periodo di praticantato allo Studio Paoli di Tione di Trento ho sostenuto l'esame di abilitazione alla professione e, da aprile 2022, sono iscritta all'Albo Provinciale di Trento.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, la contrattualistica, il rapporto con gli enti e la semplificazione del diritto del lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Angela Biscarini



Descrizione:

Dopo essermi laureata in scienze dei servizi giuridici-consulenza del lavoro all'Università di Perugia, ho intrapreso la pratica da consulente del lavoro presso lo studio Minciarelli Biscarini di Perugia.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, in particolare la parte contrattualistica, per il welfare aziendale e l'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Consulente del Lavoro



Praticante

IL PROGETTO CENTRO STUDI ANCL EXPERIENCE

L'ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), attraverso il suo Centro Studi, ha deciso di offrire a 16 giovani brillanti l'opportunità di diventare membro junior del Centro Studi Nazionale ANCL.

I partecipanti al corso hanno ricevuto formazione gratuita, sia teorica che pratica, finalizzata a imparare a scrivere articoli divulgativi, rispondere ai quesiti degli Associati, redigere pareri per terzi, svolgere ricerche contrattuali, normative, giurisprudenziali e tanto altro.

L'ANCL ha deciso di puntare sui giovani e sulle competenze per implementare le attività del Centro Studi Nazionale.

In questa rivista e nel blog dedicato apprezzeremo i progressi dei ragazzi selezionati e vi faremo ascoltare la loro voce.

Coltiviamo i talenti che abbiamo in casa!

Contatti

<https://www.centrostudiexperience.com/>

<https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

https://www.instagram.com/centro_studi_experience/

https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1

