



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 16 novembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[La figura dell'assistente sociale nell'ambito del contesto all'Inail](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inail: aggiornato per l'anno 2023 il piano triennale 2022 – 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Lavoratori frontalieri: siglata la dichiarazione di intenti Italia – Svizzera](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Modalità di estinzione del rapporto di lavoro](#)
di Redazione

BLOG

[La revoca del licenziamento](#)
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO

La figura dell'assistente sociale nell'ambito del contesto all'Inail

di Redazione

L'Inail, con [circolare 9 novembre 2023, n. 48](#), tratta in maniera organica della figura dell'assistente sociale in seno all'Istituto.

La circolare ripercorre anche sotto il profilo storico la posizione dell'Inail rispetto alla rilevanza di tale figura ricordando come l'Inail, già dal dettato dello stesso DPR n. 1124/1965 abbia dedicato particolare attenzione alla persona, ed al concetto di complessiva integrità psico – fisica (e non soltanto a quella legata alla funzionalità professionale), funzione poi corroborata dall'introduzione del concetto di danno biologico con il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

All'interno di questo contesto si inserisce la rilevanza dell'assistente sociale, figura professionale funzionale alla gestione complessiva psico – fisica della fase successiva all'infortunio, ovvero alla malattia professionale, anche nell'ottica del raggiungimento di un pieno recupero, e prima ancora del sostegno rispetto all'evento traumatico occorso, con annesse conseguenze.

La circolare Inail n. 48/2023 individua i multilivelli di presenza della figura dell'assistente sociale all'interno del complessivo organigramma Inail, a partire dalle sedi territoriali/provinciali, che sono chiamati a svolgere il lavoro più operativo di accoglienza e gestione delle concrete situazioni, oltre a svolgere attività di consulenza, per passare alle sedi regionali che hanno prioritariamente il compito di raccogliere le istanze e le segnalazioni dalle strutture locali.

A livello di Direzione centrale è presente un duplice organismo, il primo competente per le prestazioni socio – sanitarie, e l'altro in materia di assistenza protesica e in riabilitazione.

Essendo inseriti nel contesto della Direzione centrale, i due organismi hanno funzioni di coordinamento e gestione delle istanze (anche organizzative) che pervengono dalle sedi periferiche.

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza
complementare**

Scopri di più

Inail: aggiornato per l'anno 2023 il piano triennale 2022 – 2024 di Redazione

L'Inail, con [delibera del 7 novembre 2023, n. 16](#), fornisce gli elementi distintivi dell'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano triennale per la prevenzione 2022 – 2024.

Tra gli obiettivi di intervento si segnalano gli impegni ad assicurare la presentazione del piano di aggiornamento annuale (nell'anno precedente a quello di programmazione), ciò al fine di poter avere un congruo tempo per la sua approvazione, a migliorare gli interventi mirati in materia di contrasto del rischio amianto, sviluppare una sempre maggiore rete di collaborazione con gli altri Enti, nonché con le amministrazioni ed i consigli degli Ordini Professionali coinvolti nella tutela delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, e quello di fornire al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) un report semestrale circa il monitoraggio circa l'utilizzo dei fondi effettivamente impiegati nei vari bandi.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più

Lavoratori frontalieri: siglata la dichiarazione di intenti Italia – Svizzera

di **Redazione**

In data 10 novembre 2023 è stata sottoscritta la [dichiarazione di intenti](#) tra Italia e Svizzera in merito alla regolamentazione del regime fiscale per i lavoratori definiti frontalieri che svolgono prestazioni di lavoro in modalità agile.

La dichiarazione di intenti, che come esplicitato dalla stessa non costituisce un accordo internazionale dal quale possano derivare diritti ed obblighi, è espressione dei principi contenuti nell'accordo siglato tra le rappresentanze dei due Stati il 23 dicembre 2020 a Roma.

Il periodo Covid ha amplificato la rilevanza e l'interesse rispetto all'impatto fiscale dei periodi prestati in modalità agile e per questo Italia e Svizzera hanno inteso aggiornare le prescrizioni particolari riferite ai lavoratori frontalieri, e quindi caratterizzati da un costante spostamento tra i due Paesi.

Nella dichiarazione di intenti vengono affrontati i temi più delicati inerenti alle prestazioni dei frontalieri ed in particolare viene contingentato il periodo di svolgimento della prestazione in modalità agile, per il quale viene fissato un tetto al 25 % della complessiva attività di lavoro dipendente.

Al ricorrere di tale condizione, anche i redditi prodotti in costanza di svolgimento del lavoro agile si intendono attratti nella disciplina specifica per i frontalieri.

Viene, poi, ribadita la volontà di trovare in via amichevole accordi per i periodi compresi tra il 1° febbraio 2023 ed il 30 giugno 2023 e, conseguentemente e coerentemente, per quelli tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2023.

Viene, infine, ricordato come per coloro che erano collocati in modalità agile alla data del 31 marzo 2022, la soglia del periodo di prestazione da remoto è elevata al 40%.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Modalità di estinzione del rapporto di lavoro

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 26 settembre 2023, n. 27331, ha stabilito che ai sensi dell'articolo 26 del D.Lgs. 151/15 (cd. "Jobs Act"), il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione di specifiche modalità formali oppure presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

La revoca del licenziamento

di **Roberto Lucarini**

A chi non è mai capitato di avere un ripensamento? La risposta corretta immagino sia: a nessuno.

È quindi giusto che il Legislatore abbia pensato anche al povero datore di lavoro il quale, tra mille problemi giornalieri, si trova magari e “ripensare” un licenziamento comminato ad un proprio dipendente. Da ciò nasce una norma che, come vedremo in breve, concede questa possibilità andandola tuttavia a disciplinare con una certa puntualità.

Anche l’istituto della revoca risente, come del resto il licenziamento, della doppia disciplina prodotta dalla Riforma denominata Jobs Act nel 2015; della necessaria partizione tra vecchi e nuovi assunti in base al 7 marzo di quell’annualità. Se, tuttavia, due sono le distinte norme che regolano la revoca, è pur vero che il loro testo risulta davvero speculare, fatto salvo un dato che analizzeremo.

Per gli assunti ante 7 marzo 2015, la norma di riferimento si trova nel comma 10, articolo 18, L. n. 300/70:

“Nell’ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo”.

Questi i punti salienti.

Il periodo previsto *ex lege* per tale “ripensamento” è pari 15 giorni decorrenti dalla data in cui l’impugnazione del licenziamento, effettuata dal lavoratore, è giunta a conoscenza del datore di lavoro. Se la revoca viene effettuata in tale periodo la norma prevede, quali effetti, il ripristino del contratto *ex tunc*, ovvero senza soluzione di continuità. Questo, naturalmente, comporta due conseguenze: il diritto del lavoratore alla retribuzione per il periodo non lavorato post licenziamento ed ante revoca; la non applicabilità dei regimi sanzionatori previsti *ex articolo 18* dello Statuto dei Lavoratori.

Viene da domandarsi: se il datore di lavoro, invece, si attivasse per la revoca prima di ricevere l’impugnazione da parte del dipendente? Ponendosi tale ipotesi al di fuori del periodo previsto *ex lege*, ne deriva che non si produrranno automaticamente gli effetti previsti dalla norma,



sopra già indicati. In tale caso, quindi, perché la revoca abbia efficacia vi è necessità dell'adesione da parte del lavoratore a tale volontà datoriale. Simile ipotesi può prospettarsi nel caso in cui il datore effettui la revoca oltre i 15 giorni dal *dies a quo* stabilito.

Faccio notare come, sul piano meramente formale, la giurisprudenza pare ammettere una libertà di forma circa la revoca in esame; ciò sulla base del principio per il quale i negozi risolutivi, di atti che per loro natura prevedono la forma scritta, non sono ugualmente soggetti a tale richiesta normativa.

Per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi, la regolamentazione è posta, invece, ex articolo 5, D.Lgs. n. 23/2015, pur come detto con un testo speculare. Ciò, quindi, comporta gli stessi ragionamenti fatti per la situazione precedente.

L'unica differenza che si può rilevare si riscontra nel fatto che il DLgs. n. 23 risulta di fatto applicabile, pur con distinguo, ad ogni tipo di datore di lavoro, quale che sia la sua dimensione di forza lavoro; ciò non vale, come sappiamo, per l'articolo 18, L. n. 300/70. Questa cosa, come spesso accade nel nostro talora stravagante sistema normativo, ha dato adito ad una incertezza, mai del tutto colmata.

Ci si domanda, in sostanza: considerato che l'art. 18 esplica la propria efficacia verso datori di maggiori dimensioni, la regola riguardante la revoca ivi contenuta è applicabile, per i "vecchi assunti", anche dai datori che occupano un numero di lavoratori non superiore a 15? Vi sono tesi opposte sull'argomento, anche se l'ipotesi di escludere quest'ultimi da tale opzione parrebbe esprimere una illogica disuguaglianza rispetto al nuovo testo normativo post 2015.

Per concludere questo breve intervento, mi pare opportuno fare un esempio circa il preciso calcolo per l'individuazione del periodo normativamente previsto ai fini dell'attivazione della revoca:

- licenziamento del lavoratore avvenuto in data 31 gennaio 2023;
- impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore: 28 febbraio 2023;
- data limite (ex comma 10, articolo 18, SdL – articolo 5, D.Lgs. n. 23/2015) per la revoca datoriale: 15 marzo 2023 (ovvero 15 gg. dall'impugnazione avvenuta il 28 febbraio).

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più