



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 26 settembre 2024

NEWS DEL GIORNO

[INAIL: revisione classificazione professioni della comunicazione di infortunio](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Nuovo servizio domanda di assegno di integrazione salariale SOLIMARE](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riconoscimento del diritto al risarcimento del danno professionale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Termine ultimo per la revoca del licenziamento](#)
di Redazione

BLOG

[Esg, una scatola vuota, ma talmente capiente da contenere tutto l'estro del consulente](#)
di Riccardo Girotto



INAIL: revisione classificazione professioni della comunicazione di infortunio

di **Redazione**

L'INAIL, con [avviso](#) pubblicato sul proprio sito il 25 settembre 2024, rende noto che è operativa dal 1° ottobre 2024 la revisione della classificazione delle professioni nella versione CP2021 relativa alla comunicazione di infortunio, denuncia/comunicazione di infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi, certificati di malattia professionale.

La classificazione delle professioni è uno strumento che consente di ricondurre tutte le professioni svolte nel mercato del lavoro in raggruppamenti secondo i criteri di competenza e conoscenza.

Rispetto alla precedente classificazione, della quale si mantiene la stessa articolazione ad albero, l'ultima versione ha implementato principalmente i primi tre grandi gruppi di professioni; in particolare, è stata effettuata una revisione delle professioni svolte nella Pubblica Amministrazione e una più articolata suddivisione tra imprenditori e amministratori di grandi e piccole aziende (grande gruppo 1); è stato introdotto, inoltre, uno specifico gruppo per le professioni dell'ICT (grande gruppo 2), nonché nuove professioni (nelle classi del grande gruppo 3).

Per tutti i grandi gruppi è stato arricchito l'elenco degli esempi con le più recenti professionalità e contestualmente, sono state eliminate quelle oramai obsolete. Sono state realizzate, altresì, delle tabelle di raccordo tra le due versioni per permettere la continuità e la comparabilità delle informazioni e dei dati.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



Nuovo servizio domanda di assegno di integrazione salariale SOLIMARE

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio 25 settembre 2024 n. 3158](#), rende noto che, a decorrere dal 30 settembre 2024, sarà rilasciato sulla piattaforma "OMNIA IS" il nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo di solidarietà per il settore marittimo – SOLIMARE. In questa prima fase, i datori di lavoro e i loro intermediari potranno inoltrare la domanda di assegno di integrazione salariale sia avvalendosi del nuovo servizio sia utilizzando l'attuale applicativo che sarà mantenuto in uso sino alla sua dismissione, che verrà resa nota con successivo messaggio.

La domanda di assegno di integrazione salariale tramite la nuova piattaforma potrà essere presentata, a partire dal 30 settembre 2024, accedendo al sito istituzionale www.inps.it e inserendo, nel campo "Ricerca" presente nella home page, le parole "Accesso ai servizi per aziende e consulenti".

In linea con le procedure di presentazione delle domande di integrazione salariale già operative sulla piattaforma "OMNIA IS", anche gli utenti che presenteranno domanda di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo di solidarietà per il settore marittimo – SOLIMARE saranno automaticamente indirizzati alla tipologia di prestazione richiedibile in base all'inquadramento della posizione contributiva risultante dalle banche dati dell'Istituto.

Si ricorda che la domanda può essere presentata sia per le causali ordinarie che per le causali straordinarie, ai sensi della normativa vigente.

Master di specializzazione

**Ammortizzatori sociali e gestione della
crisi di impresa**

Scopri di più



Riconoscimento del diritto al risarcimento del danno professionale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 giugno 2024, n. 16639 ha stabilito, in tema di demansionamento e di dequalificazione, che il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva – non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale – non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo, dovendo il danno non patrimoniale essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto), si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



Termine ultimo per la revoca del licenziamento

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 giugno 2024, n. 16630, ha stabilito che il termine ultimo – di giorni quindici dalla comunicazione dell'impugnativa di licenziamento – per la revoca del licenziamento (ai sensi dell'art. 18, comma 10, della l. n. 300 del 1970, introdotto dalla legge n. 92 del 2012) va individuato nel momento di invio della comunicazione al lavoratore e non in quello della sua acquisita conoscenza, perché l'atto di autotutela del datore costituisce esercizio di un diritto potestativo che produce in via immediata la modifica della sfera giuridica del destinatario.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



Esg, una scatola vuota, ma talmente capiente da contenere tutto l'estro del consulente

di **Riccardo Girotto**

Presenza sulla bocca di tutti e insiste sulla penna di molti: è il tema della sostenibilità, un ariete che spalanca le porte a scenari infiniti. Anche il diritto del lavoro può fruire di una stagione molto fertile, che, considerando l'indeterminatezza della materia, mi si perdoni l'affondo, offre 2 possibili posizioni: quella attendista, ove i consulenti e i giuslavoristi si limitano a vigilare la produzione di nuove norme o di specifica prassi sull'argomento, e quella creativa, ove gli stessi soggetti provano a confezionare possibili strumenti di anticipazione e gestione del tema.

L'obiettivo della sostenibilità spalanca le porte a molteplici questioni, dalla più scontata della transizione ecologica, e la conseguente incertezza degli effetti occupazionali, alle buone pratiche aziendali già presidiate da specifiche certificazioni tipo la parità di genere, finanche agli aspetti più estremi, come la tutela whistleblowing.

Come ripetutamente accade, l'intervento del sonnecchiante Legislatore giunge dopo che l'argomento ha ben riempito i talk show e l'opinione pubblica già si è schierata, tanto i sostenitori, quanto i detrattori, ma ad oggi timidi interventi non hanno offerto uno scenario ben preciso, né, tantomeno, una tendenza regolatoria organica.

Ecco che l'azienda può affrontare il tema scegliendo una delle due direttrici contrapposte, anche grazie alla linea condivisa con i propri consulenti: quella attendista, o quella anticipatrice, quest'ultima tesa a cavalcare le opportunità che possono fare dell'azienda un vero modello per tutti i competitor. In questo secondo caso, l'azienda agisce da vero e proprio protagonista, tendendo alla monetizzazione di quanto effettivamente prodotto. La componente comunicativa deve quindi ritenersi determinante, nel solco della vecchia regola delle 3 F (Fare le cose, Farle bene e Farlo sapere), notiziando, magari anche con ambizioni emulative, le buone pratiche adottate a tutti gli stakeholders.

Concretamente, dal punto di vista legislativo al momento permane uno stallo, salvo aspetti parcellizzati quali l'agevolazione contributiva connessa alla parità di genere, o passi di recepimento delle generiche Direttive europee, nonché timide espressioni di prassi (interessante la posizione contraddittoria sulle colonnine di ricarica fornita dall'Agenzia delle entrate^[1]), che amplificano la necessità di un quadro regolatore.

Il percorso, pertanto, rimane quello avviato in tema di due diligence in recepimento alla



Direttiva UE 2464/2022^[1], destinato alle aziende superdimensionate, ma a cascata anche tutte quelle che vi collaborano, caratterizzato dallo stimolo a proceduralizzare l'analisi del proprio rating in tema di sostenibilità. Un'indicazione certamente generica, ma aperta a qualsiasi estensione contenutistica, che può quindi stimolare l'azienda alla più ampia definizione del tema. A questo punto l'opera del consulente dinamico sarà stimolante, in quanto potrà spingere verso aspetti di diversa natura, al fine di comporre un puzzle utile a raggiungere il miglior rating, salvo poi, come già accennato, riuscire a comunicarlo nel migliore dei modi.

L'opportunità sta proprio qui, tanto per le aziende che da sempre insistono sul tema con grande sensibilità e che oggi trovano lo sfogo in specifiche procedure di emersione, quanto per le aziende che si affacciano solo ora al tema scoprendo riflessi interessanti, quanto, infine, per le aziende che incontrano la sostenibilità solo in qualità di anelli della supply chain, ma che cavalcando l'obbligo possono svilupparne le opportunità.

Da non dimenticare su questi aspetti il ruolo del sindacato. Ogni tipologia di transizione richiede necessariamente il pieno appoggio della popolazione aziendale, che, si presume, sia determinata a trarre il massimo vantaggio da nuovi percorsi di reskilling e upskilling, eppure ogni processo di cambiamento porta con sé dei rischi che le organizzazioni sindacali guardano sempre con mal celata diffidenza. Il rischio di non ricevere massima disponibilità al cambiamento da parte di personale storicamente votato a specifiche mansioni, svolte con reiterate modalità obsolete, così come lo spauracchio esuberi, sempre latente e pronto a scatenarsi quanto il cambiamento si presenta imponente, cristallizzano la ferrea posizione sindacale. Interessante in argomento lo studio Next Step: Transition – New competences for workers^[3], che dimostra chiaramente l'attuale staticità del sindacato sul tema nel nostro Paese.

Oltre ai contenuti incerti e al percorso legislativo spoglio, anche gli attori sembrano, quindi, al momento indefiniti, terreno fertile per la fantasia dei consulenti, i quali, fino a quando non si delinearà un aspro perimetro sanzionatorio (forse è solo questione di tempo), potranno sfogare il proprio infinito estro.

[1] Risposta a interpellato n. 329/E/2022, risposta a interpellato n. 421/E/2023.

[2] Per i curiosi consiglio il dossier atto del Governo 160 di luglio 2024, che illustra il decreto legislativo di recepimento recentemente approvato (CdD10/6/2024).

[3] Per un approfondimento del progetto si veda S. Negri, S. Prosdocimi, "La giusta transizione energetica: un progetto comparato in Italia", Spagna, Bulgaria e Belgio, in Boll. Adapt 1° luglio 2024.



Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più