Lavoro, la strage infinita

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024
selezione articoli 3 mag 2024 9

Lavoro comune con il Governo per tutelare le aziende a Mosca

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024
selezione articoli 3 mag 2024 16

Tajani: misure per evitare altri casi Ariston

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024
selezione articoli 3 mag 2024 18

Assobibe / L’entrata in

vigore della Sugar tax slitti di sei mesi

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024
selezione articoli 3 mag 2024 21

Balneari minacciano “Subito una legge

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024
selezione articoli 3 mag 2024 26

INTERNAZIONALIZZAZIONE | DIFESA COMMERCIALE UE – Notifica nuovi procedimenti e/o misure di difesa commerciale dell’UE (anti-dumping, anti-sovvenzioni,

salvaguardia): AD piastrelle ceramica / India e Turchia; AD e AS prodotti in acciaio a rivestimento organico / Cina

scritto da Monica De Carluccio | Maggio 3, 2024

Si segnala la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'UE dei seguenti provvedimenti, relativi a procedimenti in corso e/o nuove misure di difesa commerciale (anti-dumping-AD, anti-sovvenzioni-AS, salvaguardia-SAFE).

1) ***Antidumping piastrelle di ceramica – India e Turchia:*** nel quadro delle misure AD vigenti – dal febbraio 2023 – sulle importazioni di piastrelle di ceramica originarie dell'India e della Turchia (Reg. UE 2023/265 – caso AD684), la Commissione europea, nel registrare la **ridenominazione della società indiana *Crystal Ceramic Industries Limited*** (in precedenza *Crystal Ceramic Industries Private Limited),* applica alla stessa – **a decorrere dal 15 febbraio 2024 –** il **dazio AD riservato alle "società cooperanti" (7,3%).** Per ulteriori dettagli: Regolamento UE 2024/1221 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401221

2) ***Antidumping piastrelle di ceramica – India e Turchia:*** **concessione trattamento NEPT** (riservato ai nuovi produttori esportatori) **all'impresa turca *Anatolia Porselen Seramik Anonim Sirketi***, che potrà beneficiare del dazio AD attribuito alle imprese cooperanti non incluse nel campione (9,2%). Per ulteriori dettagli: Regolamento UE 2024/1223 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=

OJ:L_202401223

3) ***Antidumping / Antisovvenzioni prodotti in acciaio a rivestimento organico (ARO) – Cina***: avviso di **apertura riesame per il rinnovo dei dazi AD e AS** vigenti dal 2019 (caso R813 e caso R814). Il prodotto in questione consiste in determinati prodotti in acciaio a rivestimento organico (ARO), ossia prodotti laminati piatti di acciai legati e non legati (escluso l'acciaio inossidabile), dipinti, verniciati o rivestiti di materie plastiche su almeno un lato, attualmente classificati con i codici NC ex 7210 70 80, ex 7212 40 80, ex 7225 99 00, ex 7226 99 70 (codici TARIC 7210708011, 7210708091, 7212408001, 7212408021, 7212408091, 7225990011, 7225990091, 7226997011 e 7226997091). La richiesta di riesame è stata avanzata dall'Associazione europea di settore, EUROFER (European Steel Association). Per ulteriori dettagli:

OJ C2024/2970 – https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202402970

OJ C2024/2975 – https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C_202402975

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da datiweb | Maggio 3, 2024

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-3-mag-2024/

INTERNAZIONALIZZAZIONE | Opportunità e B2B – Agroindustria, filiera ortofrutticola ed avicola, MACFRUT Rimini 8-10 maggio 2024

scritto da Monica De Carluccio | Maggio 3, 2024

Dall'**8 al 10 maggio p.v.** avranno luogo a Rimini la Fiera "**MACFRUT 2024**" e il "**MEDITERRANEAN AND AFRICA POULTRY FORUM & B2B**".

La consolidata collaborazione con Macfrut ha visto Confinduatria Assafrica&Mediterraneo – di cui Confindustria Salerno è socia – coinvolta anche quest'anno nella promozione della Fiera alle delegazioni di Africa e Medio Oriente, che saranno presenti a Rimini.

Il Poultry Forum è un appuntamento internazionale che si pone come momento di approfondimento del settore avicolo e momento di networking per l'intera filiera.

In occasione della Fiera MACFRUT Confindustria Assafrica & Mediterraneo organizza, in collaborazione con ICE Agenzia, AICS, CDP e Fieravicola, tre Incontri :

8 maggio ore 14.30 – 16.00

Lab Innova for Africa. Focus on mango supply chain

9 maggio ore 11.00 – 12.00

Focus Africa – Iniziative e strumenti per lo sviluppo di partnership internazionali nel settore ortofrutticolo ed agribusiness

9 maggio ore 15:00 – 17:00

Lo sviluppo del settore avicolo in Africa e nel Mediterraneo

Si allegano Programmi dei tre Eventi.

CDP Agenda _Draft_23 04 2024

CDP_BM-MACFRUT-Invito-ITA_ASSAFRICA

POULTRY FORUM 2024 final agenda

lab innova 8 maggio v3

Le aziende associate interessate a partecipare ad uno od a più

Eventi, potranno registrarsi sul sito https://guest.macfrut.com/en/account/register per ottenere il pass gratuito per l'ingresso in fiera.

INTERNAZIONALIZZAZIONE | VISITA DELEGAZIONE IMPRESE SAUDITE, 12, 13 e14 MAGGIO 2024. Richiesta di incontri individuali e visite aziendali. RACCOLTA ADESIONI entro lunedì 6 maggio

scritto da Monica De Carluccio | Maggio 3, 2024

In occasione della **presenza a Napoli, da domenica 12 a martedì 14 maggio 2024**, di una ***delegazione imprenditoriale*** del Saudi Italian Business Council (SIBC), è stato definito un programma di iniziative in collaborazione con l'Assessorato alle Attività Produttive della Regione Campania, che prevede ***incontri individuali con aziende campane e visite aziendali***.

QUANDO E DOVE

Campania, da domenica 12 maggio a martedì 14 maggio

DI COSA SI TRATTA

Il Saudi Italian Business Council è un'associazione non-profit che riunisce imprese italiane e saudite attraverso i loro più alti livelli aziendali con lo scopo di agevolare i rapporti interpersonali, promuovere lo scambio di informazioni e facilitare opportunità di business nei due paesi.

Con l'obiettivo di consentire la massima interazione, **le imprese campane potranno sottoporre alla direzione del Business Council una presentazione aziendale, al fine di identificare le controparti saudite che possano essere interessate ad un incontro individuale/collettivo.** Le aziende potranno dichiarare anche la ***disponibilità ad una eventuale visita aziendale*** da parte degli imprenditori sauditi.

TARGET

Di seguito la lista dei settori industriali rappresentati dalla delegazione saudita:

• *Agricoltura* • *Alimentare e bevande* • *Beni Culturali e Musei* • *Commercio al Dettaglio* • *Moda* • *Oro e Gioielli* • *Edilizia e servizi correlati* • *Architettura e design* • *Facility management* • *Illuminotecnica* • *Materiali edili* • *Manutenzione* • *Prodotti EMS (impianti elettrici e meccanici)* • *Energia Petrolio e Gas* • *Rinnovabili*	• *Farmaceutico e sanitario* • *Finanza Servizi Finanziari* • *Immobiliare* • *Logistica* • *Ospitalità Alberghiero* • *Turismo* • *Organizzazione Eventi* • *Petrolchimico* • *Siderurgico* • *Servizi Professionali ICT* • *Legali e Consulenza*

COME CANDIDARSI

Le imprese interessate dovranno inviare **entro e non oltre la giornata di lunedì 6 maggio, 2024 alle ore 13:00** a loris.aucone@regione.campania.it e

anna.poziello@regione.campania.it – tenendo in copia i nostri uffici: m.decarluccio@confindustria.sa.it – le seguenti informazioni

1. ***Company Profile***, in ***lingua inglese, in formato pdf;***
2. ***Documento "SABIC2024_Meeting Request Letter"*** (format allegato), debitamente compilato ***in lingua inglese, in formato pdf***.

NB Segnaliamo che l'invio del materiale non rappresenta alcuna garanzia di definizione di un'agenda di incontri e che, nel caso di espressione di interesse da parte di membri della delegazione saudita, verranno inviati i riferimenti di contatto per consentire l'organizzazione dei meeting anche in autonomia.

La **Regione Campania si riserva di comunicare alle imprese che manifesteranno interesse** – dopo la consultazione con il SIBC – **luoghi, date e modalità degli incontri**.

In allegato la comunicazione ufficiale della Direzione Generale per lo Sviluppo Economico e le Attività Produttive della Giunta Regionale della Campania e il format di request letter.

Regione Campania delegazione saudita SABIC2024_Meeting Request Letter_modulo di domanda

COORDINATRICE ATTIVITA' ASSOCIATIVE (Monica De Carluccio 089200810 – m.decarluccio@confindustria.sa.it)

LAVORO |Salute e Sicurezza – La figura del preposto nella giurisprudenza più recente

scritto da Annamaria Laurenzano | Maggio 3, 2024

Premessa

Le modifiche normative del 2021 e la crescente rilevanza della figura del preposto nell'organizzazione aziendale sollecitano l'attenzione alla giurisprudenza, che può supportare l'interprete nell'individuazione di requisiti, obblighi e responsabilità, anche in vista del corretto modello formativo da assumere nella prospettiva dell'approssimarsi di un nuovo accordo Stato-Regioni sulla formazione.

Tra la fine del 2023 ed il 2024 si sono susseguite sentenze che hanno precisato, sia pure con riferimento alla previgente disciplina, i contorni della figura del preposto e le relative responsabilità.

- ***Il rilievo decisivo del potere/dovere impeditivo***

Innanzitutto, viene in rilievo[1] l'elemento fondamentale che caratterizza l'attività del preposto e che verrà consolidato e specificato dalla novella del 2021: il ***potere impeditivo***. A questo proposito, la Cassazione precisa che l'indicazione di una persona del tutto priva di efficaci poteri impeditivi di eventi lesivi in danno dei lavoratori, giustifica il permanere della responsabilità in capo al datore di lavoro, in aderenza al consolidato insegnamento secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, il preposto, titolare di una posizione di garanzia a tutela dell'incolumità dei lavoratori, risponde degli

infortuni loro occorsi in violazione degli obblighi derivanti da detta posizione di garanzia ***purché sia titolare dei poteri necessari per impedire l'evento lesivo in concreto verificatosi***.

La riforma del 2021 pone l'accento proprio sul ***dovere di interruzione*** dell'attività lavorativa eseguita con comportamenti non conformi alle direttive ricevute o alla legge.

- ***L'identificazione del preposto: mansioni e ruolo***

In secondo luogo, è importante ***ricostruire la figura del preposto attraverso l'analisi delle effettive mansioni svolte***. La Cassazione[2], infatti, ha evidenziato che sussiste la qualità di preposto laddove, ad esempio, la persona abbia il possesso di tutti i documenti relativi ai lavori, disponga di un'adeguata competenza tecnica, per aver ricevuto una formazione specifica da parte della società di cui era dipendente; sia inquadrato nell'organigramma aziendale all'interno di un ufficio tecnico e sia il referente diretto degli operai, al quale riferivano il lavoro svolto e prendevano direttive su quello da espletarsi; aver fornito ai lavoratori la documentazione relativa al cantiere ed al piano di lavoro ed essere costantemente aggiornato sullo stato di avanzamento dei lavori, anche direttamente, relazionandosi con il committente.

Per identificare la figura del preposto va, poi, ricordato che, anche ai fini della ripartizione di responsabilità gerarchica tra datore di lavoro, dirigenti e preposti[3], "***la figura del preposto*** *ricorre nel caso in cui il datore di lavoro, titolare di una attività aziendale complessa ed estesa, operi per deleghe secondo vari gradi di responsabilità, e* ***presuppone uno specifico addestramento*** *a tale scopo oltre al riconoscimento, con mansioni di* ***caposquadra, della direzione esecutiva di un gruppo di lavoratori e dei relativi poteri per l'attribuzione di compiti***

operativi nell'ambito dei criteri prefissati. Ne consegue che non può essere considerato "preposto", ai suddetti fini, l'operaio più anziano di una squadra, pur dotato di maggiore esperienza rispetto agli altri, ma privo di uno specifico addestramento al ruolo di capo squadra nonché dei poteri di direzione esecutiva dei lavori della squadra stessa".

In questo senso, la figura del *cd preposto di fatto* deve ritenersi superata dalla necessità di individuazione del preposto prevista dalla riforma del 2021[4].

- ***L'inefficacia dell'individuazione del preposto in presenza di carenze nel DVR***

La ripartizione di ruoli e sfere di competenza è finalizzata a gestire correttamente il rischio e ad evitare forma di responsabilità oggettiva. Tuttavia, l'individuazione del preposto, non esonera da responsabilità il datore di lavoro laddove risulti ***l'inidoneità di una misura prevista nel documento di valutazione dei rischi***: la redazione del documento di valutazione dei rischi e l'adozione di misure di prevenzione non escludono, infatti[5], la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell'analisi dei rischi o nell'identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione. Questo perché la corretta elaborazione del DVR rientra appieno nella sfera di gestione del rischio del datore di lavoro, spettando al preposto esclusivamente la gestione della fase esecutiva.

- ***Il fattore scriminante della responsabilità del datore di lavoro risiede nell'organizzazione: le procedure informative e la conoscenza delle prassi elusive***

Proprio sul versante della ***corretta organizzazione della vigilanza sulla sicurezza,*** si può escludere la responsabilità del datore di lavoro dimostrando l'esistenza di ***un'organizzazione corretta, supportata, in particolare, da un dovere di informativa verso il medesimo datore di***

lavoro[6]. Premesso, infatti, che la responsabilità per colpa deve essere fondata sull'esigibilità del comportamento dovuto, è necessario tener conto, non solo dell'oggettiva violazione di norme cautelari, ma anche della *concreta possibilità di uniformarsi alla regola*, in ragione delle specifiche qualità personali dell'agente e della situazione di fatto in cui egli ha operato. Ragionare in termini differenti vorrebbe dire porre in capo al datore di lavoro una inaccettabile responsabilità penale "*di posizione*", tale da sconfinare nella responsabilità oggettiva. Non basta, quindi, fondare il giudizio di penale responsabilità sulla omissione, configurata in termini meramente astratti, dell'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza da parte dei lavoratori. Occorre, piuttosto, confrontarsi in concreto con l'organizzazione aziendale, ai fini della quale rilevano sia l'esistenza di eventuali deleghe di funzioni in materia di sicurezza sia l'individuazione del preposto sia la ***presenza di procedure informative che, ove attuata, assicuri la conoscenza della situazione di rischio da parte del datore di lavoro***.

Va ricordato, a questo proposito, che la Cassazione, ai fini dell'attribuzione di una responsabilità realmente colpevole al datore di lavoro, aveva già avuto modo di evidenziare l'importanza, della ***valutazione della conoscenza o conoscibilità delle prassi illecite***[7], affermando che, "*nel caso di infortuni derivanti dalla rimozione delle protezioni a corredo dei macchinari, anche laddove tale rimozione si innesti in prassi aziendali diffuse o ricorrenti, non si può ascrivere tale condotta omissiva al datore di lavoro laddove non si abbia la certezza che egli fosse a conoscenza di tali prassi, o che le avesse colposamente ignorate*".

Questo perché il principio di colpevolezza implica "*la verifica in concreto sia della sussistenza della violazione da parte di questi di una regola cautelare (generica o specifica), sia della prevedibilità ed evitabilità dell'evento*

dannoso che la regola cautelare violata mirava a prevenire (la cosiddetta concretizzazione del rischio), sia della sussistenza del nesso causale tra la condotta ascrivibile al garante l'evento dannoso"[8].

- ***Il dovere di controllare e riferire al datore di lavoro o ai dirigenti da parte del preposto***

Alla fine del 2023, la Cassazione[9] – anche sul versante del ***controllo da parte del datore di lavoro*** – ha confermato l'***importanza del fattore organizzativo per una corretta distribuzione di ruoli e responsabilità***, precisando che la previsione di "***una necessaria articolazione di ruoli e funzioni sta ad indicare che il controllo richiesto al datore di lavoro non è personale e quotidiano e che ogni volta che le dimensioni dell'impresa non consentano un controllo diretto, è affidato a procedure: report, controlli a campione, istituzione di ruoli dirigenziali e quanto altro la scienza dell'organizzazione segnali come idoneo allo scopo nello specifico contesto***». Ne consegue che "*quando le dimensioni dell'azienda o altre condizioni concrete rendano idoneo allo scopo solo un controllo a mezzo di ruoli o procedure, è alla predisposizione di essi che occorre guardare per valutare l'adempimento del datore di lavoro*".

Indirizzo confermato nel 2024[10], laddove si è ribadito il principio generale secondo il quale "*il datore di lavoro deve vigilare per impedire l'instaurazione di prassi contra legem foriere di pericoli per i lavoratori, con la conseguenza che, in caso di infortunio del dipendente, la condotta del datore di lavoro che abbia omesso ogni forma di sorveglianza circa la pericolosa prassi operativa instauratasi, integra il reato di omicidio colposo aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche".*

A fronte di tale principio generale, è stato riaffermato che "***l'obbligo del datore di lavoro di vigilare sull'esatta osservanza, da parte dei lavoratori, delle prescrizioni volte***

alla tutela della loro sicurezza, può ritenersi assolto soltanto in caso di predisposizione e attuazione di un sistema di controllo effettivo, *adeguato al caso concreto, che tenga conto delle prassi elusive seguite dai lavoratori delle quali il datore di lavoro sia a conoscenza*".

Emerge, ancora una volta, l'importanza della predisposizione di un sistema di controlli effettivi, anche in relazione alle prassi elusive conosciute dal datore di lavoro. Diversamente, "*in presenza di una prassi dei lavoratori elusiva delle prescrizioni volte alla tutela della sicurezza, non è ravvisabile la colpa del datore di lavoro, sotto il profilo dell'esigibilità del comportamento dovuto omesso, ove non vi sia prova della sua conoscenza, o della sua colpevole ignoranza, di tale prassi".*

La coerenza con la normativa del 2021

La giurisprudenza maggioritaria – non si disconosce, infatti, la presenza di orientamenti diversi e più restrittivi – pur riferita a fattispecie antecedenti il 2021, appare allineata con la modifica introdotta nel 2021 relativamente alla figura del preposto, soprattutto sui versanti dell'organizzazione, dell'esercizio del potere impeditivo e del dovere di riferire.

Si ricorda, infatti, che – secondo l'art. 19 del Dlgs 81/2008, modificato dal Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215 – il preposto deve "*sovrintendere e* ***vigilare sull'osservanza*** *da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e,* ***in caso di rilevazione di comportamenti non conformi*** *alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale,* ***intervenire per modificare il comportamento non conforme*** *fornendo le*

necessarie indicazioni di sicurezza. ***In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti***".

Le prospettive della formazione: coerenza con le indicazioni della giurisprudenza

In prospettiva, con il nuovo accordo Stato-Regioni la formazione del preposto, aggiuntiva rispetto a quella propedeutica come lavoratore, ha come obiettivo, innanzitutto, quello di far conoscere ruolo ed obblighi e rapporto con le altre figure della prevenzione aziendale. Importante sarà anche la conoscenza delle tecniche di comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione, in particolare i lavoratori.

Al pari dell'aspetto relazionale, sarà fondamentale illustrare le funzioni di controllo, legate ai concetti di sovraintendenza, vigilanza, interruzione dell'attività, informazione e segnalazione, in una logica di comunicazione e cooperazione con le altre figure della sicurezza.

Particolarmente importante, alla luce della giurisprudenza richiamata, sarà la formazione sulle modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori.

La formazione del preposto dovrà risultare coerente anche con la formazione del datore di lavoro, introdotta per la prima volta. In particolare, rileverà il tema della vigilanza, con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori e alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate, anche attraverso la figura del preposto.

Indicazioni operative

In concreto, avvalendosi delle conclusioni della giurisprudenza, si possono trarre alcune indicazioni operative

volta a rendere il ruolo del preposto efficace e rispondente alla *ratio* della normativa.

In primo luogo, sarà fondamentale il trasferimento della consapevolezza e la conoscenza del ruolo nel quadro delle diverse competenze (e sfere di garanzia), considerato che alla sfera di governo del rischio del preposto è generalmente riconducibile l'infortunio occasionato dalla "*concreta esecuzione della prestazione lavorativa*". Quindi, sarà essenziale una **adeguata formazione**.

In secondo luogo, partendo dal dettato dell'art. 28 del Dlgs 81/2008 e dalle conclusioni della giurisprudenza in tema di organizzazione, sarà fondamentale la piena attuazione della disposizione che prescrive una "*chiara l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri*".

E proprio partendo dalla questione dei poteri, sarà poi essenziale **esplicitare**, anche sulla base della formazione ricevuta, i **poteri ed i doveri connessi alla vigilanza**, perché essa costituisca patrimonio condiviso del preposto e dei lavoratori.

Sul versante della vigilanza, sarà molto importante **razionalizzare i controlli del preposto**, per garantirne l'efficacia, anche ai fini della prova del costante svolgimento e della informativa al datore di lavoro. Particolarmente utili potranno rivelarsi **strumenti di controllo, anche su supporti informatici**, in modo da poter rapidamente comprovare l'assenza di pratiche scorrette e l'azione di correzione svolta ovvero dare prova del riscontro delle carenze osservate e della conseguente informativa al datore di lavoro. Appare, infatti, decisiva la prova documentale del corretto flusso di accertamento e comunicazione.

In considerazione della giurisprudenza che esclude rilevanza alla individuazione del preposto in caso di carenze del DVR, **l'attività informativa del preposto sarà utile anche al fine di correggere tali mancanze**, ristabilendo la coerenza tra scelte di fondo, organizzazione e correttezza dell'attività esecutiva.

Sarà anche opportuno **regolamentare l'azione di vigilanza del datore di lavoro sul preposto**, attraverso la sistematizzazione dei controlli e dei referti, garantendo un opportuno flusso documentale, utile anche ai fini probatori (anche in considerazione dell'obbligo di vigilanza introdotto dall'art. 18, comma 3bis, del Dlgs 81/2008).

Correlativamente all'informativa da parte del preposto, occorrerà disciplinare la **reazione del datore di lavoro**, sia con riferimento all'aggiornamento delle procedure sia alla risposta sanzionatoria, sul duplice versante dell'eventuale rifiuto del lavoratore di conformarsi alle indicazioni del preposto e del mancato assolvimento dei propri compiti da parte del preposto.

Le indicazioni della giurisprudenza (anche lette alla luce della nuova normativa) sono utili e coerenti ai fini dell'eventuale **adozione di sistemi di gestione o di modelli di organizzazione e controllo**.

[1] Cass., 15 febbraio 2024, n. 6790

[2] Cass., 22 novembre 2023, n. 46855

[3] Cass., 4 febbraio 2024, n. 2455

[4] A questo proposito, si ricorda l'interpello n. 5/2023 del Ministero del lavoro

[5] Cass, 29 gennaio 2024, n. 3405

[6] Cass., 27 febbraio 2024, n.8375

[7] Cass., 3 aprile 2019, n. 20833; Cass., 16 febbraio 2022, n. 15486

[8] Cass., 3 dicembre 2020, n. 12137

[9] Cass., 28 dicembre 2023, n. 51455

[10] Cass., 26 marzo 2024, n. 12326

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it