

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- | | |
|--|---|
| <p>2 - Assunzione stranieri senza permesso di soggiorno: Responsabilità del datore di lavoro</p> <p>3 - Obblighi di comunicazione nella procedura di licenziamento collettivo</p> <p>3 - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: individuazione dei criteri obiettivi</p> <p>4 - Legittimità dell'apposizione di due o più causali nel contratto a termine</p> <p>5 - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: onere della prova a carico del datore di lavoro</p> | <p>5 - Danno alla figura e alla capacità professionale</p> <p>6 - Infortunio per gli addetti alle pulizie: responsabilità dell'amministratore di condominio</p> <p>7 - Legittimazione a promuovere l'azione prevista dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori</p> <p>8 - Procedura per l'inoltro di quesiti al Centro Studi e Ricerche dell'Ordine</p> |
|--|---|

IL PUNTO

Tra le varie attività del Centro Studi e Ricerche dell'Ordine, vi è anche quella di fornire risposte ai quesiti formulati esclusivamente dagli iscritti di Milano e provincia.

Questo servizio è gratuito come gratuita è la collaborazione dei colleghi che partecipano al Centro Studi. Le domande che giungono sono numerose e qui di seguito si illustrano le finalità dell'attività e come è stato di conseguenza organizzato il servizio.

Il Centro Studi e Ricerche non fornisce consulenza ma risponde a precise domande formulate dal collega il quale, dopo aver già approfondito la materia, ne trae le conclusioni e vuole acquisire il parere del CSR sulla correttezza interpretativa palesando i dubbi che ancora permangono. La tecnica è quella degli interpelli.

Per esempio, non si potrà dare una risposta a quesiti, del tipo: Un Cliente del mio Studio deve trasferire all'estero un dipendente. Qual è la normativa previdenziale e fiscale di riferimento? Oppure: è obbligatoria l'iscrizione al Fondo Est?

Tutti i quesiti, pertanto, devono contenere la rappresentazione compiuta del caso concreto con i riferimenti normativi, giurisprudenziali, dottrinali e di prassi. Bisogna esporre in modo chiaro la fattispecie oggetto del quesito e allegare la documentazione citata nel testo in maniera che siano immediatamente disponibili tutti gli elementi utili per l'analisi della problematica sulla quale il Centro Studi e Ricerche è chiamato a formulare il proprio parere. Sarà cura del collega riportare in conclusione del quesito una breve descrizione della soluzione interpretativa da lui prospettata.

Si ricorda, infine, che le risposte fornite sono frutto di un'attenta analisi effettuata dai componenti del Centro Studi. Tuttavia, le stesse, devono essere ritenute come parere non vincolante, per il quale nessuna responsabilità può derivare all'Ordine o ai componenti del Centro Studi che le hanno predisposte.

In ultima pagina viene proposto lo schema per la formulazione del quesito da rivolgere al Centro Studi.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Legittimità dell'apposizione di due o più causali nel contratto a termine

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio,

Stefano Guglielmi, Greta Leoni, Morena

Domenica Massani, Roberto Montelatichi, Sabrina

Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla

Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati,

Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,

Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato,

Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja

Sezione Scuola e Università: Gabriele Corraa,

Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale:

Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone,

Roberto Picci, Enrico Vannicola



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. I penale,
n. 25615 del 27.6.2011.

“ **RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO** in caso di assunzione di lavoratori stranieri non in regola con il permesso di soggiorno. ”

TESI-DECISIONE

Il Testo Unico sull'Immigrazione (d.lgs. n. 286 del 1998) prevede (art. 22, comma 12) che “il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione (...) e con la multa (...) per ogni lavoratore impiegato”.

La vicenda processuale in esame vede coinvolto l'Amministratore Unico di una società che, sia dal Tribunale di Trani che in sede di Appello (Corte di Bari), viene condannato per avere impiegato 8 lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno.

Ricorre in Cassazione l'Amministratore argomentando che non poteva essere colpevole in quanto non aveva proceduto materialmente alle assunzioni (compito svolto da altri) e non aveva comunque avuto conoscenza dei fatti.

La Corte di Cassazione ritiene, tuttavia, il ricorso infondato, sostenendo che la norma richiamata prescinde dalla fase specifica dell'assunzione e punisce chi occupa *alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno*.

I Giudici al riguardo precisano che rispon-

de del reato, non solo il datore di lavoro che procede direttamente all'assunzione, ma anche semplicemente, quello che se ne avvale occupando i lavoratori – non in regola con le regole sull'immigrazione – alle proprie dipendenze più o meno stabilmente.

Il ricorrente, al momento dell'assunzione, rivestiva la carica di amministratore unico della società e a nulla rileva che le assunzioni fossero state eseguite da un altro soggetto, in quanto le stesse furono poste in essere per conto e nell'interesse della società stessa.

In secondo luogo, la Corte rigetta anche la considerazione difensiva che si poggia sul fatto che l'imputato non fosse stato al corrente, all'epoca dell'assunzione, delle irregolarità.

La Corte rileva, infatti, come all'epoca dei fatti il reato contestato aveva natura contravvenzionale e dunque la condotta veniva imputata a titolo di colpa in capo al legale rappresentante della società che aveva proceduto all'assunzione di manodopera.

Ed è in capo a tale soggetto, a parere della Corte, che incombono gli oneri di impartire le direttive e dare le disposizioni per assicurare assunzioni legittime e in regola con le norme vigenti.



QUESTIONE TRATTATA

“ **PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO:** contenuto degli obblighi di comunicazione a carico del datore di lavoro in sede di “apertura” e “chiusura” della procedura. ”

SENTENZA

Cass., Sez. Lavoro
5 ottobre 2011,
n. 20386

È consolidato l'orientamento della Corte laddove afferma, in tema di licenziamento collettivo, che la specificità degli oneri di comunicazione in sede di apertura e chiusura della procedura di mobilità, previsti dalla Legge n. 223 del 1991, articolo 4, commi 3 e 9, offre la possibilità di controllo sindacale e individuale dell'operazione, controllo altrimenti precluso al Giudice.

A conferma dell'importanza di detti adempimenti, il Legislatore ha previsto la sanzione dell'inefficacia dei licenziamenti, anche nel caso di comunicazione iniziale o finale incompleta o infedele. Ne consegue che, con riguardo alle modalità di applicazione dei criteri di scelta, la comunicazione deve essere specifica e dare pienamente conto dei criteri effettivamente e concretamente seguiti (si v.

anche Cass., sentenza n. 22825 del 2009). E aggiunge: in linea con tale orientamento (Cass., sentenza n.12196 del 2011), la previsione, di cui alla Legge n. 223 del 1991, articolo 4, comma 9, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con la quale da inizio alla procedura, deve dare una “puntuale indicazione” dei criteri di scelta e delle modalità applicative, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia *unico*, il datore di lavoro deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative. La comunicazione deve essere sempre adeguata e sufficiente per mettere in grado il lavoratore di percepire perché lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l'illegittimità della misura espulsiva.

TESI-DECISIONE

QUESTIONE TRATTATA

“ **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO** **OGGETTIVO:** individuazione dei criteri obiettivi che devono informare la scelta del datore di lavoro secondo criteri di correttezza e buona fede. ”

SENTENZA

Cassazione Sez. Lavoro
Sent. 28 marzo 2011,
n. 7046

Nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, qualora il giustificato motivo oggettivo consista nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il datore di lavoro deve improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità, non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico-produttive e organizzative data la indicata situazione di totale fungibilità tra i dipendenti.

La Corte, infatti, precisa che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per esigenza di riduzione personale omogeneo e fungibile il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di

correttezza e buona fede, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 del c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e quindi anche il recesso di una di esse.

Già in passato -specifica la corte di Cassazione- i Giudici si sono posti il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentano di ritenere la scelta conforme ai dettami di correttezza e buona fede (Cass. 6.9.03 n. 13058) ed ha ritenuto che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi per l'ipotesi in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità

TESI-DECISIONE



QUESTIONE TRATTATA

“ **LEGITTIMITÀ DELL'APPOSIZIONE DI DUE O PIÙ CAUSALI NEL CONTRATTO A TERMINE: necessità della specifica indicazione. Effetti della nullità della clausola appositiva del termine.** ”

AUTORE/SENTENZA

Angelo Quarto: È LEGITTIMA L'APPOSIZIONE DEL TERMINE CON L'INDICAZIONE DI DUE O PIÙ CAUSALI, ne il lavoro nella giurisprudenza 6/2011

TESI-DECISIONE

La sentenza della Corte di Cassazione del 16 marzo 2010 offre lo spunto per riflettere sulla legittima apposizione del termine in un contratto di lavoro che contenga l'indicazione di due o più causali (trattasi di causale declinata in più elementi, ovvero multipla).

Nel caso de quo un ex dipendente deduce l'illegittimità della motivazione nel contratto a termine stipulato con la società datrice di lavoro, fondando tale assunto sul presupposto che l'indicazione di più causali rappresenta indice di genericità ed incertezza e che ogni motivazione presa singolarmente non ha caratteristiche di specificità.

La Suprema Corte conferma che l'assenza di specificità nella motivazione invalida la clausola appositiva del termine per violazione dei requisiti formali e sostanziali previsti dal D.Lgs. n. 368/2001, ma non rinnega la possibilità di inserire più di una causale nel contratto a termine, purché le medesime non siano incompatibili ed alternative tra loro e purché vengano rispettati i requisiti di specificità per ognuna delle singole ragioni. A tal proposito è opportuno ricordare che al di là del numero di causali contenute in un contratto a termine, il Legislatore persegue la finalità di assicurare la trasparenza, la veridicità e l'immodificabilità delle ragioni esposte nel corso del rapporto di lavoro, per questo motivo anche in presenza di più causali è di fondamentale importanza che non venga disatteso l'onere della specificazione della motivazione. L'Autore plaude al contenuto della sentenza, tuttavia, l'impostazione seguita dalla Corte merita qualche approfondimento.

La Corte ha seguito in *primis* il dato letterale di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368 nel quale si coglie che la legge fa riferimento a "ragioni" e non alla "ragione" di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Questo supporta l'idea che fosse nelle intenzioni del Legislatore autorizzare l'inserimento di più causali nel contratto a termine. Tuttavia l'Autore ricorda che vi è una parte

della dottrina restia ad accettare la compatibilità della causa sostitutiva con le altre cause esposte nella norma, sia perché si fa riferimento a "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" e non "e sostitutivo", sia perché le ragioni di carattere sostitutivo sono sempre state valutate con maggior rigore per il rischio di un loro abuso.

L'Autore non considera decisive le suddette riflessioni, in quanto - in primo luogo - le causali sostitutive si pongono in rapporto di *species* rispetto al *genus* delle causali organizzative/produttive, e quindi non avrebbe senso escluderne la cumulabilità. Inoltre, la stessa Suprema Corte ha affermato che *"l'apposizione del termine per ragioni sostitutive è legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse - risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto) che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando in ogni caso la verificabilità circa la sussistenza effettiva del presupposto di legittimità prospettato"*.

In aderenza, poi, alla posizione assunta anche dai Giudici di Corte Costituzionale, la Suprema Corte ha ritenuto di poter adottare un certo grado di elasticità interpretativa in fattispecie complesse nelle quali il requisito dell'indicazione del nominativo del lavoratore da sostituire può e deve passare attraverso la specificazione di altri elementi oggettivi.

Pertanto, continua l'Autore, si deve ritenere che laddove venissero apposte più causali a giustificazione di uno stesso contratto a termine, di cui una a carattere sostitutivo, qualora le stesse siano comunque specifiche, effettive e, comunque, non incompatibili tra loro, non si vede come possa essere ritenuto illegittimo il relativo contratto a tempo determinato, tanto più in assenza di un espresso divieto da parte della legge.



QUESTIONE TRATTATA

“ ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, 11
giugno 2011, n. 15157

TESI-DECISIONE

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'onere di provare la motivazione dell'interruzione del rapporto di lavoro spetta al datore di lavoro, che dovrà giustificare il licenziamento con ragioni che per il loro peso, si impongano sulla esigenza di stabilità prevista dalla Legge.

E' quanto emerge dalla sentenza in oggetto che tratta l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al responsabile di un'Azienda a causa del riassetto organizzativo e gestionale della stessa. Il giudice di primo grado si esprime a favore del lavoratore, rilevando che l'azienda non ha fornito né prove circa il dedotto riassetto organizzativo e gestionale né prove relative all'impossibilità di ricollocazione interna.

Tale decisione viene confermata anche dalla Corte di Appello che però accoglie parzialmente la richiesta dell'azienda in relazione all'entità del risarcimento da riconoscere al lavoratore.

Avverso le suddette sentenze l'azienda propone ricorso in Cassazione con nove motivi di impugnazione. La Corte considera privi di fondamento i primi otto mo-

tivi, osservando che, se è pur vero che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare sui criteri di gestione dell'impresa, è altrettanto vero che incombe su di lui l'onere di provare l'effettiva sussistenza del motivo addotto. Prove che, nel caso specifico, dovevano giustificare l'operazione di riassetto aziendale e che, come evidenziato nei primi due gradi di giudizio, non sono mai state fornite, adducendo quale unica motivazione giustificatrice l'acquisizione da parte dell'Amministratore delegato delle mansioni svolte dal lavoratore. Giustificazione che, per la Corte, non è condivisibile né accettabile, poiché tale proposizione costituisce la conclusione del processo di riassetto organizzativo e non la ragione dello stesso.

Per contro, la Corte ritiene fondato il nono motivo in relazione all'aliunde perceptum, che la Corte Territoriale aveva ommesso di valutare e decidendo nel merito, viene concesso all'azienda, la riduzione del risarcimento a favore del lavoratore, nella misura delle retribuzioni percepite dallo stesso in altre aziende nel periodo successivo al licenziamento.

QUESTIONE TRATTATA

“ DANNO ALLA FIGURA E ALLA CAPACITÀ PROFESSIONALE: risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. ”

SENTENZA

Cass., Lavoro
23 settembre 2011
n. 19413.

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, riconosce il diritto del lavoratore al risarcimento del danno sia patrimoniale che non patrimoniale derivante dal demansionamento e dalla dequalificazione subita dallo stesso.

In particolare, nel caso in esame, la Corte di Cassazione respinge il ricorso avanzato da parte di un istituto bancario - datore di lavoro - avverso la sentenza della Corte di Appello che lo condannava al pagamento di differenze retributive e di ulteriori somme a titolo di risarcimento anche non patrimoniale, così come richiesto dal dipendente.

Infatti, osserva la Corte, nel ricorso iniziale, il dipendente aveva chiesto il risarcimento del danno alla figura e capacità professionale lamentando una "umiliazione

subita per anni": aveva avanzato pretesa per il riconoscimento non solo del danno patrimoniale (derivante dal mancato riconoscimento della categoria quadri), ma anche del danno non patrimoniale conseguente il "lunghissimo demansionamento" (nonché la mancata predisposizione di adeguate iniziative di aggiornamento, e l'essere stato costretto a lunghi periodi di inoperosità), parametri questi valutati correttamente dal parte della Corte territoriale.

Vi sono pertanto tutti gli elementi per affermare, così come da consolidato orientamento della Cassazione, che "il demansionamento è fonte non solo di danno patrimoniale ma anche di danno non patrimoniale inerente la persona del lavoratore complessivamente intesa".



QUESTIONE TRATTATA

“ **RESPONSABILITÀ DELL'AMMINISTRATORE DI CONDOMINIO QUALE DATORE DI LAVORO** per gli infortuni degli addetti alle pulizie. ”

SENTENZA

Cass. Sez. Pen.
1 giugno 2011
N° 22239

TESI-DECISIONE

All'amministratore di condominio è stato addebitato di aver cagionato la morte dell'addetto alle pulizie dell'immobile, caduto nella tromba delle scale durante le operazioni di pulizia, per colpa generica ed inosservanza delle norme di prevenzione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro per non aver adeguato l'altezza dei parapetti delle scale ad 1 metro ex art. 26 c.1 lett.b del D.P.R. N. 547/1955 (i parapetti erano alti cm 84), norma ora confluita nel Testo Unico Sicurezza n. 81 (configurandosi così tra le due norme continuità normativa).

Il giudice di prime cure dichiarava non luogo a procedere perché il fatto non costituisce reato.

La parte civile propone ricorso in Cassazione la quale rileva che il giudicante è incorso in errore nel sottovalutare la valenza della violazione antinfortunistica contestata. Inoltre una volta accertata una violazione di norma antinfortunistica ed accertato che proprio l'evento previsto dalla norma si è verificato (parapetto inidoneo perché troppo basso a proteggere dalla caduta) il nesso causale tra la violazione di legge e l'evento deve ritenersi presunto.

Annullando così la sentenza impugnata, i Giudici affermano che la prospettazione di una causa di esenzione da colpa, che si richiami all'imprudente condotta del lavoratore, non rileva allorché l'amministratore

che la invoca si trova in circostanza illecita per non avere, per negligenza, impedito l'evento lesivo.

Ma non solo: vale la pena altresì ricordare che, secondo il consolidato indirizzo interpretativo della Corte, le norme sulla prevenzione degli infortuni hanno la funzione primaria di evitare che si verifichino eventi lesivi della incolumità fisica, intrinsecamente connaturati all'esercizio di talune attività lavorative, "anche nelle ipotesi in cui siffatti rischi siano conseguenti ad eventuale disaccortezza, imprudenza e disattenzione degli operai subordinati" (in termini, Sez. 4, 14 dicembre 1984, n. 11043; in tal senso, "ex plurimis", anche Sez. 4, n. 4784 del 13/02/1991 - dep. 27/04/1991 - imp. Simili ed altro, RV. 187538).

Se è vero, poi, che destinatari delle norme di prevenzione, contro gli infortuni sul lavoro, sono non solo i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti, ma anche gli stessi operai, giova ricordare, tuttavia, che l'inosservanza di dette norme da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti ha valore assorbente rispetto al comportamento dell'operaio, la cui condotta può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano adempiute le prescrizioni di loro competenza (cfr. Sez. 4, n. 10121 del 23/01/2007 Ud. - dep. 09/03/2007 - Rv. 236109 imp.: Masi e altro).



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., 29 luglio
2011, n. 16787

“LEGITTIMAZIONE ATTIVA A PROMUOVERE

L'AZIONE prevista dall'art. 28
della legge n. 300 del 1970. ”

TESI-DECISIONE

La fattispecie sottoposta al vaglio della Suprema Corte concerneva la titolarità ad esperire l'azione avverso condotte antisindacali da parte della sigla sindacale dello S.L.A.I. COBAS, tutela prevista dall'art. 28 L.n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), ai sensi del quale “Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.omissis..... Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.”

Nel dirimere la controversia la Corte

ha confermato che la tutela prevista dalla norma summenzionata è stata attribuita agli “ organismi locali delle associazioni sindacali nazionali” e non ai singoli lavoratori oppure a forma di organizzazioni dei lavoratori prive di una rappresentatività a livello nazionale.

Al contempo ha precisato che il carattere nazionale non si ricava da dati formali oppure da una dimensione nazionale statica, ma vi è la necessità di constatare un'azione diffusa a livello nazionale, azione che non necessariamente si deve concludere con la stipulazione di contratti collettivi nazionali.

Questi, infatti, rappresentano l'indice tipico del carattere nazionale di un'associazione sindacale, ma per definire il carattere nazionale dell'attività svolta è sufficiente possedere una struttura organizzativa articolata a livello nazionale, svolgente attività sindacale sull'intero, o su una parte rilevante del territorio nazionale; è quindi necessaria una scrupolosa valutazione di tutti gli elementi indicativi in concreto dello svolgimento dell'attività a livello nazionale (in tal senso Cassazione sentenza n. 5209 del 2010 e n. 13240 del 2009).



PROCEDURA PER L'INOLTRO DI QUESITI AL CENTRO STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE

Tutti i quesiti devono contenere la rappresentazione compiuta del caso concreto con i riferimenti normativi, giurisprudenziali, dottrinali e di prassi. Bisogna esporre in modo chiaro la fattispecie oggetto del quesito e allegare la documentazione citata nel testo in maniera che siano immediatamente disponibili tutti gli elementi utili per l'analisi della problematica sulla quale il Centro Studi e Ricerche è chiamato a formulare il proprio parere. E' indispensabile, inoltre, una breve descrizione della soluzione interpretativa prospettata dal Consulente del Lavoro.

Schema per la formulazione del quesito

NOME CONSULENTE DEL LAVORO _____

COGNOME CONSULENTE DEL LAVORO _____

NUMERO DI ISCRIZIONE ALL'ORDINE DI MILANO _____

E-MAIL DEL CONSULENTE DEL LAVORO _____

FATTISPECIE

- riferimenti normativi, di prassi, giurisprudenziali:

TIPO: _____ DATA _____ N.RO _____

- riferimenti dottrinali:

TIPO: _____ DATA _____ N.RO _____

- altri riferimenti: (PRECISARE) _____

QUESITO

SOLUZIONE INTERPRETATIVA DEL QUESITO