



## AREA FISCO

4

» AGEVOLAZIONI PER I SOGGETTI COLPITI DALLA CRISI UCRAINA ALLA LUCE DELLE MODIFICHE DEL DL AIUTI

7

» NUOVA SABATINI, OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PER LE PMI

9

» MODELLI ISA 2022

## AREA LEGAL

13

» RINUNCIA ALL'INDENNITÀ DI AVVIAMENTO: TRA NULLITÀ E VALIDITÀ

15

» CORTE DI CASSAZIONE - ORDINANZA 24 AGOSTO 2022 N. 25287  
- SULLA LEGITTIMITÀ DEI CONTROLLI EFFETTUATI DA AGENZIA  
INVESTIGATIVA SUI LAVORATORI

16

» D.LGS 17 GIUGNO 2022 N. 83: CORRETTIVI AL CODICE DELLA CRISI DI  
IMPRESA

## AREA LAVORO

18

» IL D.LVO 105/2022 : I NUOVI CONGEDI DI PATERNITÀ SPUNTI  
DI RIFLESSIONE E TAVOLA SINOTTICA DI SINTESI SULLE NOVITÀ  
APPORTATE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI DAL DECRETO

25

» LE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO DEL DL AIUTI BIS  
115/2022

26

» SMART WORKING POST EMERGENZIALE: DAL 1° SETTEMBRE  
NECESSARIO L'ACCORDO INDIVIDUALE MA CON MODALITÀ DI  
COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA

# CONSULENZA DI DIREZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE

**28**

» GESTIRE I CONFLITTI AZIENDALI: UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA  
ATTRAVERSO IL FEEDBACK

**30**

» LA TRADUZIONE AUTOMATICA DANNEGGIA I SITI MULTILINGUE: IL  
PARADOSSO DI GOOGLE

# AMBIENTE E SICUREZZA

**32**

» FORMAZIONE TECNOSTRESS: L'IMPORTANZA DEL CORSO

**33**

» RISCHI DA RADIAZIONE OTTICA ARTIFICIALE COERENTE: I LASER

## AGEVOLAZIONI PER I SOGGETTI COLPITI DALLA CRISI UCRAINA ALLA LUCE DELLE MODIFICHE DEL DL AIUTI

Per attenuare le conseguenze economiche derivanti dalla guerra Ucraina-Russia, in quanto le sanzioni adottate dall'UE e dai suoi partner internazionali hanno gravemente colpito non solo l'economia russa ma anche l'economia europea, è stato istituito, fino al 31 dicembre 2022, un regime di aiuti operativo denominato "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina".

Grazie a tale aiuto, gli Stati Membri potranno concedere contributi alle imprese fino ad un importo massimo pari a 400.000 euro cercando, inoltre, di contrastare la crisi di liquidità del periodo. All'interno di questo regime straordinario, il Ministero dello Sviluppo Economico ha previsto un fondo con una dotazione iniziale di 130 milioni di euro finalizzato a far fronte, mediante erogazione di contributi a fondo perduto, alle ripercussioni economiche negative per le imprese nazionali derivanti dalla crisi internazionale in Ucraina. La crisi in Ucraina, infatti, si è tradotta per le imprese in perdite di fatturato derivanti dalla contrazione della domanda, dall'interruzione di contratti e progetti esistenti e arresti nelle catene di approvvigionamento, specialmente per alcuni settori.

Il D.L. 50/2022 conosciuto come DL AIUTI, prevede diverse misure a sostegno della liquidità delle imprese, in particolare:

- » all'articolo 15 misure temporanee per il sostegno alla liquidità delle imprese tramite garanzie prestate da SACE S.p.A.
- » all'articolo 18 prevede il fondo per il sostegno alle imprese danneggiate dalla crisi ucraina.

Con l'art. 15, al fine di consentire alle imprese con sede in Italia, diverse dalle banche e da altri soggetti autorizzati all'esercizio del credito, di sopperire alle esigenze di liquidità riconducibili alle conseguenze economiche negative derivanti dal conflitto in Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'Unione europea e dai partner internazionali nei confronti della Federazione Russia e della Repubblica di Bielorussia e dalle eventuali misure ritorsive adottate dalla Federazione russa, SACE S.p.A. concede, fino al 31 dicembre 2022, garanzie, in conformità alla normativa europea in tema di aiuti di Stato, in favore di banche, di istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia, per finanziamenti sotto qualsiasi forma in favore delle imprese, ivi inclusa l'apertura di credito documentaria finalizzata a supportare le importazioni verso l'Italia di materie prime o fattori di produzione la cui catena di approvvigionamento sia stata interrotta o abbia subito rincari per effetto della crisi attuale. Per poter accedere a tale garanzia, l'impresa deve dimostrare che:

- » la crisi in atto comporta dirette ripercussioni economiche negative sull'attività d'impresa in termini di contrazione della produzione o della domanda dovute a perturbazioni nelle catene di approvvigionamento dei fattori produttivi, in particolare materie prime e semilavorati, o a rincari dei medesimi fattori produttivi o dovute a cancellazione di contratti con controparti aventi sede legale nella Federazione russa, nella Repubblica di Bielorussia o nella Repubblica ucraina,
- » ovvero che l'attività d'impresa sia limitata o interrotta quale conseguenza immediata e diretta dei rincari dei costi per energia e gas riconducibili alla crisi in atto e che le esigenze

di liquidità siano ad esse riconducibili.

Le garanzie sono concesse alle seguenti condizioni:

- » la garanzia è rilasciata entro il 31 dicembre 2022, per finanziamenti di durata non superiore a sei anni, con la possibilità per le imprese di avvalersi di un preammortamento di durata non superiore a trentasei mesi;
- » l'importo del prestito assistito da garanzia non è superiore al maggiore tra i seguenti elementi:
  - » il 15 per cento del fatturato annuo totale medio degli ultimi tre esercizi conclusi come risultante dai relativi bilanci o dalle dichiarazioni fiscali; qualora l'impresa abbia iniziato la propria attività successivamente al 31 dicembre 2019, si fa riferimento al fatturato annuo totale medio degli esercizi effettivamente conclusi;
  - » il 50 per cento dei costi sostenuti per fonti energetiche nei dodici mesi precedenti il mese della richiesta di finanziamento inviata dall'impresa beneficiaria al soggetto finanziatore;
- » la garanzia copre l'importo del finanziamento concesso nei limiti delle seguenti quote percentuali:
  - » 90 per cento dell'importo del finanziamento per imprese con non più di 5000 dipendenti in Italia e valore del fatturato fino a 1,5 miliardi di euro;
  - » 80 per cento dell'importo del finanziamento per imprese con valore del fatturato superiore a 1,5 miliardi e fino a 5 miliardi di euro o con più di 5000 dipendenti in Italia;
  - » 70 per cento per le imprese con valore del fatturato superiore a 5 miliardi di euro;

La durata dei finanziamenti può essere estesa fino a otto anni e deve essere destinato a sostenere i costi del personale, i canoni di locazione o di affitto di ramo d'azienda, investimenti o capitale circolante impiegati in stabilimenti produttivi e attività imprenditoriali che siano localizzati in Italia, come documentato e attestato dal rappresentante legale dell'impresa beneficiaria, e le medesime imprese devono impegnarsi a non delocalizzare le produzioni;

In merito all'art. 18, invece, sono destinatarie del fondo di cui sopra, denominato "Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina", a domanda e nei limiti delle risorse disponibili, le piccole e medie imprese, diverse da quelle agricole, come definite dalla raccomandazione n. 2003/361/CE della Commissione europea, del 6 maggio 2003, che presentano, cumulativamente, i seguenti requisiti:

- » hanno realizzato negli ultimi due anni operazioni di vendita di beni o servizi, ivi compreso l'approvvigionamento di materie prime e semilavorati, con l'Ucraina, la Federazione russa e la Repubblica di Bielorussia, pari almeno al 20 per cento del fatturato aziendale totale;
- » hanno sostenuto un costo di acquisto medio per materie prime e semilavorati nel corso dell'ultimo trimestre antecedente la data di entrata in vigore del presente decreto incrementato almeno del 30 per cento rispetto al costo di acquisto medio del corrispondente periodo dell'anno 2019 ovvero, per le imprese costituite dal 1° gennaio 2020, rispetto al costo di

acquisto medio del corrispondente periodo dell'anno 2021;

- » hanno subito nel corso del trimestre antecedente la data di entrata in vigore del presente decreto un calo di fatturato di almeno il 30 per cento rispetto all'analogo periodo del 2019. Ai fini della quantificazione della riduzione del fatturato rilevano i ricavi di cui all'articolo 85, comma 1, lettere a) e b), del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Le risorse del fondo sono ripartite tra le imprese aventi diritto, riconoscendo a ciascuna di esse un importo calcolato applicando una percentuale pari alla differenza tra l'ammontare medio dei ricavi relativi all'ultimo trimestre anteriore alla data di entrata in vigore del presente decreto e l'ammontare dei medesimi ricavi riferiti al corrispondente trimestre del 2019, determinata come segue:

- » 60 per cento, per i soggetti con ricavi relativi al periodo d'imposta 2019 non superiori a 5 milioni di euro;
- » 40 per cento, per i soggetti con ricavi relativi al periodo d'imposta 2019 superiori a 5 milioni di euro e fino a 50 milioni di euro;
- » per le imprese costituite dal 1° gennaio 2020 il periodo di imposta di riferimento di cui alle lettere a) e b) è quello relativo all'anno 2021.

I contributi di cui al presente articolo, che non possono comunque superare l'ammontare massimo di euro 400.000 per singolo beneficiario, sono attribuiti nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla Comunicazione della Commissione europea 2022/C131 I/01, recante «Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina».

Sempre a sostegno delle imprese e della ripresa economica del Paese, lo stesso DL prevede:

- » il rifinanziamento del Fondo per lo sviluppo e il sostegno delle imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura seguito da garanzie sui mutui in favore degli stessi;
- » la maggiorazione del credito di imposta per investimenti in beni immateriali 4.0;
- » disposizioni urgenti a sostegno delle sale cinematografiche.

*a cura di  
Giulia Maria Rijillo,  
Pubblicato su IPSOA.IT*

# NUOVA SABATINI, OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PER LE PMI

Le PMI italiane possono continuare ad avvalersi dell'agevolazione messa loro a disposizione dal Ministero dello Sviluppo Economico, al fine di facilitare l'accesso al credito e favorire la competitività del sistema produttivo nazionale. La Nuova Sabatini prevede un contributo alle micro, piccole e medie imprese per gli investimenti che consentono di acquistare o acquisire in leasing macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali ad uso produttivo e hardware, nonché software e tecnologie digitali.

## 1. SOGGETTI AMMESSI

Sono ammessi all'agevolazione:

- » micro, piccole e medie imprese (PMI) che alla data di presentazione della domanda:
  - » sono regolarmente costituite e iscritte nel Registro delle imprese o nel Registro delle imprese di pesca
  - » non si trovano in stato di liquidazione volontaria o sottoposte a procedure concorsuali
  - » non sono stati oggetto di richieste di restituzione da parte della Commissione Europea, di aiuti considerati illegali o incompatibili
  - » non sono considerate imprese in difficoltà
  - » pur essendo residenti in un Paese estero provvedano all'apertura di una sede operativa in Italia entro il termine previsto per l'ultimazione dell'investimento
  - » operano in qualsiasi settore produttivo, ad eccezione di: attività finanziarie e assicurative; attività connesse all'esportazione e per gli interventi subordinati all'impiego preferenziale di prodotti interni rispetto ai prodotti di importazione

## 2. BENI OGGETTO DI FINANZIAMENTO

Possono essere oggetto di agevolazione:

- » Beni nuovi e riferiti alle immobilizzazioni materiali per "impianti e macchinari", "attrezzature industriali e commerciali" e "altri beni" ovvero spese classificabili nell'attivo dello stato patrimoniale alle voci B.II.2, B.II.3 e B.II.4 dell'articolo 2424 del codice civile, nonché a software e tecnologie digitali.
- » Non sono ammissibili le spese relative a terreni e fabbricati, relative a beni usati o rigenerati, nonché riferibili a "immobilizzazioni in corso e acconti"
- » Gli investimenti devono soddisfare il requisito di autonomia funzionale dei beni; non sono ammessi a finanziamento componenti o parti di attrezzature che a loro volta non soddisfino

il sopra citato requisito. Inoltre, i beni devono essere correlati all'attività produttiva svolta dall'impresa.

### 3. LE AGEVOLAZIONI

Le banche e gli intermediari finanziari, con determinate caratteristiche, possono concedere finanziamenti alle micro, piccole e medie imprese per sostenere gli investimenti previsti dalla misura. Il finanziamento:

- » può essere assistito dalla garanzia del "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese" fino all'80% dell'ammontare del finanziamento stesso
- » deve essere utilizzato interamente per il solo acquisto degli investimenti oggetto di agevolazione non deve superare i 5 anni
- » deve avere un importo compreso tra € 20.000 euro e € 4 milioni
- » L'intero investimento può essere coperto dal finanziamento bancario o leasing.

È previsto un contributo da parte del Ministero dello sviluppo economico rapportato agli interessi sui finanziamenti concessi. Questo contributo è determinato in misura pari al valore degli interessi calcolati, in via convenzionale, su un finanziamento della durata di cinque anni e di importo uguale all'investimento, ad un tasso d'interesse annuo pari al:

- » 2,75% per gli investimenti ordinari
- » 3,575% per gli investimenti 4.0 e gli investimenti green

### 4. MODALITÀ PER LA FRUIZIONE DEL CONTRIBUTO

La PMI, in possesso dei requisiti prescritti, presenta alla banca o all'intermediario finanziario, la richiesta di finanziamento e la domanda di accesso al contributo ministeriale.

La banca o l'intermediario finanziario, una volta verificata la regolarità della documentazione e la sussistenza dei requisiti, trasmette al Ministero la richiesta di prenotazione delle risorse relative al contributo, il quale a sua volta ne conferma o meno la disponibilità.

Successivamente, in caso di concessione del finanziamento è adottata la relativa delibera che viene trasmessa al Ministero, il quale adotta il provvedimento di concessione del contributo.

A seguito di tutti i necessari passaggi, l'impresa, una volta ultimato l'investimento, presenta, tramite apposita piattaforma tutti i documenti richiesti per la dimostrazione dell'avvenuto completamento dell'investimento e il pagamento del saldo dei beni oggetto dell'investimento e il Ministero eroga il contributo secondo il piano descritto nel provvedimento di concessione.

Alla data del 31 agosto 2022, risulta un ammontare di risorse ancora disponibile, pari a € 764.368.770, pari al 18% dell'intero contributo previsto.

*a cura di  
Caterina Francomano*



### PREMESSA:

Gli indici sintetici di affidabilità fiscale per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni consentono di verificare la normalità e la coerenza della gestione aziendale o professionale ed inoltre esprimono, su una scala da 1 a 10, il grado di affidabilità fiscale riconosciuto a ciascun contribuente.

### SOGGETTI OBBLIGATI:

Sono tenuti alla compilazione dei modelli ISA gli esercenti attività d'impresa e di lavoro autonomo che svolgono come attività prevalente una o più attività tra quelle per le quali risulta approvato un ISA. Alle volte la compilazione del modello è richiesta anche quando è operativa per il periodo d'imposta una causa di esclusione. In questo caso si configura la non applicabilità del modello ma non la sua esclusione dal dichiarativo di riferimento.

### SOGGETTI ESCLUSI:

La normativa prevede dei casi di esclusione dagli ISA. Il protrarsi dell'emergenza da COVID-19 ha determinato l'introduzione, per l'anno di imposta 2021, di ulteriori cause di esclusione riguardanti i contribuenti operanti in determinati settori, come da tabella seguente:

<b>TABELLA 2</b>	<b>Elenco dei codici attività esclusi per il periodo d'imposta 2021</b>
<b>14.11.00</b>	Confezione di abbigliamento in pelle e similpelle
<b>14.20.00</b>	Confezione di articolo in pelliccia
<b>47.71.40</b>	Commercio al dettaglio di pellicce e di abbigliamento in pelle
<b>49.31.00</b>	Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane
<b>49.32.10</b>	Trasporto con taxi
<b>49.32.20</b>	Trasporto mediante noleggio di autovetture da rimessa con conducente
<b>49.39.01</b>	Gestioni di funiculari, ski-lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano o suburbano
<b>49.39.09</b>	Altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca
<b>59.14.00</b>	Attività di proiezione cinematografica
<b>79.11.00</b>	Attività delle agenzie di viaggio
<b>79.12.00</b>	Attività dei tour operator

<b>79.90.19</b>	Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio nca
<b>79.90.20</b>	Attività delle guide e degli accompagnatori turistici
<b>85.52.01</b>	Corsi di danza
<b>90.04.00</b>	Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche
<b>92.00.02</b>	Gestione di apparecchi che consentono vincite in denaro funzionanti a moneta o a gettone (limitatamente alla raccolta delle giocate per conto del concessionario mediante gli apparecchi per il gioco lecito con vincite in denaro di cui all'art. 110, comma 6 del Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (T.U.L.P.S.), di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, in veste di esercenti o possessori degli apparecchi medesimi)
<b>93.11.10</b>	Gestione di stadi
<b>93.11.20</b>	Gestione di piscine
<b>93.11.30</b>	Gestione di impianti sportivi polivalenti
<b>93.11.90</b>	Gestione di altri impianti sportivi nca
<b>93.13.00</b>	Gestione di palestre
<b>93.19.92</b>	Attività delle guide alpine
<b>93.21.01</b>	Gestione di parchi divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi
<b>93.21.02</b>	Gestione di attrazioni e attività di spettacolo in forma itinerante (giostre) o di attività dello spettacolo viaggiante svolte con attrezzature smontabili, in spazi pubblici e privati
<b>93.29.10</b>	Discoteche, sale da ballo night-club e simili
<b>93.29.30</b>	Gestione di apparecchi che non consentono vincite in denaro funzionanti a moneta o a gettone
<b>93.29.90</b>	Altre attività di intrattenimento e divertimento nca
<b>94.99.20</b>	Attività di organizzazioni che perseguono fini culturali, ricreativi e la coltivazione di hobby
<b>94.99.90</b>	Altre attività di organizzazioni associative nca

## COSA CONTIENE IL MODELLO?

Il modello è composto da diversi quadri che accolgono in primo luogo i dati propri dell'attività tra cui il quadro A sul personale dipendente, il quadro B per indicazione del luogo di esercizio dell'attività ed i dati di natura contabile contenuti nei quadri F ed H. Il modello, oltre ai dati derivanti dalla contabilità del contribuente, si compone di ulteriori informazioni contenute nelle banche dati dell'Agenzia delle Entrate, tra cui, ricavi, rimanenze ed altri dati relativi ai periodi di imposta precedenti.

Per i periodi d'imposta nei quali trovano applicazione gli ISA, i contribuenti possono indicare nelle dichiarazioni fiscali ulteriori componenti positivi, non risultanti dalle scritture contabili, per migliorare il proprio profilo di affidabilità. Tali componenti:

- » rilevano per la determinazione della base imponibile ai fini IRPEF/IRES e IRAP;
- » determinano un corrispondente maggior volume d'affari IVA.

La dichiarazione di tali maggiori importi non comporta l'applicazione di sanzioni e interessi, a condizione che il versamento delle relative imposte (IRPEF/IRES, IRAP e IVA) sia effettuato entro il termine e con le modalità previsti per il versamento a saldo delle imposte sui redditi.

In relazione alla generalità dei contribuenti, termini di versamento scadono quindi:

- » il 30.6.2022, senza la maggiorazione dello 0,4%;
- » oppure il 30.7.2022, con la maggiorazione dello 0,4%, termine però che, cadendo di sabato, comporta un primo differimento a lunedì 1.8.2022 e, successivamente, in applicazione della sospensione feriale, un ulteriore differimento al 20.8.2022 che, cadendo anch'esso di sabato, comporta un ulteriore slittamento a lunedì 22.8.2022.

## QUALI SONO LE SANZIONI APPLICABILI?

Sotto il profilo sanzionatorio, nei casi di omissione dei modelli ISA o di indicazione inesatta/incompleta dei dati, è applicabile una sanzione che varia dai 250,00 a 2.000,00 euro. L'Agenzia delle Entrate, prima della contestazione della violazione, mette a disposizione del contribuente le informazioni in proprio possesso, invitando ad eseguire la comunicazione dei dati o a correggere spontaneamente gli errori commessi. Nei casi di omissione della comunicazione, l'Agenzia delle Entrate può procedere ad accertamento induttivo.

## REGIME PREMIALE

In base ai diversi livelli di affidabilità fiscale conseguenti all'applicazione degli ISA, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi in dichiarazione, sono riconosciuti dei benefici premiali indicati nel provvedimento dell'Agenzia delle Entrate 27.4.2022 n. 143350 come ad esempio, tra gli altri, l'esonero dall'apposizione del visto di conformità o dalla prestazione della garanzia per i rimborsi IVA di importo non superiore a 50.000,00 euro annui con un livello di affidabilità 8 (per il 2021) e 8,5 (media semplice dei livelli di affidabilità 2020 e 2021) o ancora, l'esclusione degli accertamenti basati sulle presunzioni semplici con un livello di affidabilità 8,5 (per il 2021) 9 (media semplice dei livelli di affidabilità 2020 e 2021). I benefici relativi all'utilizzo in compensazione o al rimborso dei crediti IVA, riconosciuti dal regime premiale sulla base del giudizio di affidabilità relativo al 2021 o alla media dei giudizi relativi al 2020 e al 2021, sono spendibili per i crediti maturati nell'anno 2022 (risultanti dalla dichiarazione IVA 2023) e nei primi tre trimestri del 2023 (risultanti dai relativi modelli

TR). Va precisato che l'operatività di una causa di esclusione, anche con obbligo di compilazione del modello ISA, non consente l'applicazione del regime premiale. Il livello di affidabilità fiscale che deriva dall'applicazione degli ISA, insieme con le informazioni presenti nell'Archivio dei rapporti finanziari dell'Anagrafe tributaria, è utilizzato per definire mirate strategie di controllo basate su analisi del rischio di evasione fiscale. Ai fini della definizione di tali strategie di controllo, l'Agenzia delle Entrate tiene conto di un livello di affidabilità minore o uguale a 6.

*a cura di  
Francesco Esposito*

# RINUNCIA ALL'INDENNITÀ DI AVVIAMENTO: TRA NULLITÀ E VALIDITÀ

La questione relativa alla validità o meno della rinuncia all'indennità per la perdita dell'avviamento nell'ambito di un rapporto di locazione commerciale è stata di recente affrontata dalla Suprema Corte di Cassazione che, con la recentissima ordinanza n. 22826 del 21 luglio 2022, è tornata ad esprimersi sul tema.

## LA VICENDA.

### A) IL GIUDIZIO DI PRIMO GRADO

In prima istanza una s.r.l. ricorreva al Tribunale affinché, in relazione ad un contratto di locazione commerciale venuto meno per disdetta della locatrice, venisse accertato il proprio diritto all'indennità per perdita di avviamento ex art. 34, comma 2, L. n. 392/78, corrispondente a 18 mensilità dell'ultimo canone corrisposto e controparte venisse condannata al pagamento dell'importo di € 365.142,72. La conduttrice chiedeva, altresì, che fosse accertato il proprio diritto alla restituzione del deposito cauzionale.

Costituendosi in giudizio, la locatrice si opponeva alle pretese della ricorrente e, in via riconvenzionale, chiedeva l'accertamento della non debenza dell'indennità di avviamento, oltre al risarcimento dei danni per il ritardo nella riconsegna dell'immobile.

Il Giudice di prime cure, dato atto della restituzione dell'importo capitale del deposito cauzionale, (i) condannava la resistente a corrispondere alla ricorrente gli interessi maturati, (ii) rigettava la domanda della conduttrice e (iii) la condannava a risarcire alla locatrice il danno per il ritardo nel rilascio.

### B) IL GIUDIZIO D'APPELLO

Decidendo sul gravame proposto dalla conduttrice, la Corte d'Appello, in parziale riforma della sentenza di primo grado, accoglieva invece la domanda dell'appellante e condannava la locatrice a pagare alla prima l'importo dell'indennità di avviamento, maggiorato degli interessi.

### C) IL GIUDIZIO PER CASSAZIONE

La locatrice soccombente in appello proponeva, quindi, ricorso per cassazione sulla base di due motivi; la conduttrice si è difendeva con controricorso, con ricorso incidentale, anch'esso fondato su due motivi e da cui controparte si difendeva, a sua volta, con controricorso.

All'esito dell'esame delle doglianze delle parti, la Corte di Cassazione accoglieva il primo motivo di ricorso incidentale della conduttrice e cassava con rinvio la sentenza impugnata.

## LA DECISIONE DELLA CORTE.

Ebbene, con la pronuncia in commento la Suprema Corte ha accolto l'istanza della conduttrice volta all'ottenimento dell'indennità di avviamento di cui all'art. 34, comma 2, L. n. 392/78, richiamando alcuni propri precedenti e precisando che *"L'art. 79, l. n. 392/1978, che sancisce la nullità di ogni pattuizione diretta a limitare la durata legale del contratto di locazione o ad attribuire al locatore un canone maggiore di quello legale, ovvero ad attribuirgli altri vantaggi in contrasto con le disposizioni della legge stessa, non impedisce al conduttore di rinunciare all'indennità per la perdita dell'avviamento commerciale, purché avvenga successivamente alla conclusione del contratto, quando può escludersi che il conduttore si trovi in quella posizione di debolezza alla cui tutela la richiamata disciplina è preordinata"*.

Invece, nel caso di specie l'accordo di rinuncia all'indennità non era stato stipulato successivamente alla conclusione del contratto di locazione, ma risultava consacrato in una specifica clausola del negozio, per cui la stessa, a parere della Corte, doveva essere dichiarata nulla per violazione dell'art. 79, L. n. 392/1978.

In buona sostanza, seguendo il ragionamento della Cassazione, è nulla – per violazione dell'art. 79, L. n. 392/78 - la clausola contrattuale con cui il conduttore rinuncia preventivamente all'indennità di cui all'art. 34 della medesima legge, trovandosi lo stesso, in quel momento, in una situazione di soggezione rispetto al locatore e, quindi, meritevole di maggior tutela.

È, invece, da ritenersi consentita la rinuncia (anche implicita) successiva, ossia nel momento in cui il conduttore non si trova più in una situazione ritenuta di debolezza. Difatti, come sostenuto dal Giudice di Piazza Cavour, l'art. 79 è volto sì ad evitare la preventiva esclusione dei diritti del locatario ma non esclude la possibilità di disporre una volta che essi siano sorti (richiamate in ordinanza, a proposito del diritto all'indennità Cass. sez. III, 24 novembre 2007 n. 24458; conformi Cass. sez. III, 22 aprile 1999 n. 3984, Cass. sez. III, 3 aprile 1993 n. 4041, cit., e Cass. sez. III, 8 febbraio 1990 n. 872).

a cura di  **Avv. Letizia Bortolaso**

## **CORTE DI CASSAZIONE - ORDINANZA 24 AGOSTO 2022 N. 25287 – SULLA LEGITTIMITÀ DEI CONTROLLI EFFETTUATI DA AGENZIA INVESTIGATIVA SUI LAVORATORI**

Nella vicenda in esame, la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi sul ricorso avanzato da un dipendente di un istituto di credito licenziato per giusta causa per essersi allontanato, in più occasioni, dal posto di lavoro, durante l'orario di servizio, per dedicarsi ad attività estranee a quella lavorativa, nella specie per recarsi in palestra o al supermercato. Tale condotta è stata accertata nell'ambito di una indagine investigativa attivata dal datore di lavoro e avente ad oggetto la violazione dei permessi ai sensi dell'art 33 della Legge N. 104/92 fruiti da un collega, con cui lo stesso ricorrente si era più volte incontrato in occasione dei suoi allontanamenti.

I Giudici di primo e secondo grado hanno ritenuto legittimo il licenziamento erogato sulla base delle risultanze dell'agenzia investigativa, in considerazione degli obblighi di fedeltà, diligenza e correttezza posti alla base del rapporto di lavoro e del fatto che le investigazioni relative al lavoratore si sono sviluppate nell'ambito della più ampia indagine avente ad oggetto la violazione dei permessi ex L.104/92 da parte di altro dipendente.

In sede di legittimità, tra i vari motivi, il lavoratore ha dedotto la violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3 e 4 della Legge N. 300/1970 (cd Statuto dei Lavoratori), eccependo che il controllo dell'agenzia investigativa è legittimo solo se limitato agli atti illeciti non riconducibili al mero inadempimento della prestazione lavorativa, il cui accertamento è, invece, esclusivamente demandato al controllo diretto del datore di lavoro e dei suoi collaboratori.

Nell'esaminare la fattispecie, la Suprema Corte ha, infatti, statuito che gli artt. 2, 3 e 4 dello Statuto dei Lavoratori, nel delimitare, a presidio della libertà e dignità del lavoratore, la sfera di intervento delle persone preposte dal datore di lavoro per scopi di tutela del patrimonio aziendale e di vigilanza dell'attività lavorativa, "non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti esterni (come nella specie un'agenzia investigativa) ancorché il controllo non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa che è sottratta a tale vigilanza. Il controllo esterno, quindi, deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento", il cui controllo è riservato, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione (cfr. Cass. N. 3590/2011; Cass. N. 15867/2017).

Nel caso di cui trattasi, l'attività investigativa esterna, ancorché occasionata da un controllo legittimo del datore di lavoro nei confronti di un altro dipendente, si è, tuttavia, estesa all'orario di lavoro del ricorrente, accertandone, al più, un mero inadempimento della prestazione lavorativa senza alcun connotato di illiceità penale e così oltrepassando i limiti di legittimità consentiti. Alla luce delle considerazioni di cui sopra, la Suprema Corte, in accoglimento del ricorso del lavoratore, ha cassato la sentenza di secondo grado, rinviando alla Corte d'Appello di Roma il riesame della questione.

a cura di  **NEXUM**LEGAL  
Avv. Stefania Bernuzzi

## D.LGS 17 GIUGNO 2022 N. 83: CORRETTIVI AL CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022 il D.Lgs 17 giugno 2022 n. 83 recante modifiche al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

Sono molte le novità specie in tema di concordato entrate in vigore, dopo una lunga serie di rinvii, il 15 luglio 2022 e che si applica a tutte le nuove procedure, mentre quelle in corso restano regolate dalla legge fallimentare.

La riforma è stata ispirata da un preciso favor verso la continuità aziendale declinata sia come diretta (risanamento in capo al medesimo imprenditore) che indiretta (affidamento a un terzo della gestione dell'azienda).

Il Decreto Legislativo in esame è attuativo della Direttiva UE 2019/1023 nota come "Insolvency", il cui obiettivo è quello di armonizzare la normativa in materia, appunto, di insolvenza dei vari Stati Membri, con la finalità di garantire un miglior funzionamento del mercato interno e di tutelare la libertà di circolazione.

Con questo decreto, oltre a numerose modifiche terminologiche, vengono apportate al Codice della crisi e dell'insolvenza le seguenti modifiche:

- » Il titolo II non contempla più, nella nuova formulazione, gli indicatori della crisi né l'intervento del Pubblico Ministero. Per quanto riguarda le misure di allerta, si fa riferimento alla composizione negoziata della crisi e agli istituti che prevedono la segnalazione all'imprenditore in difficoltà da parte dei creditori pubblici qualificati (Agenzia delle Entrate, Agente della riscossione, Inps, Inail).
- » Le modifiche più rilevanti riguardano proprio il concordato preventivo in continuità aziendale nell'ottica di offrire maggiore libertà all'imprenditore, dando maggiore rilievo al consenso dei creditori e, per l'effetto, ridurre il ruolo dell'autorità giudiziaria. L'obiettivo è quello di implementare le procedure che consentono di conservare il livello di occupazione e il valore dell'azienda. Secondo la nuova procedura, l'imprenditore deve illustrare la propria situazione in modo completo, veritiero e trasparente, fornendo ai creditori tutte le informazioni necessarie per poter prendere le iniziative più appropriate per definire la procedura e gestire al meglio il patrimonio nell'interesse dei creditori stessi. La riforma sancisce anche il principio per cui i creditori vengono soddisfatti in misura anche non prevalente dal ricavo prodotto dalla continuità. Il limite è assicurato dalla previsione che per ciascun creditore sia fissata un'utilità specificamente individuata ed economicamente valutabile, che però può anche identificarsi nella mera prosecuzione o rinnovazione di rapporti contrattuali con il debitore o con il suo avente causa. Si tratta di una clausola che supera la nozione satisfattiva del concordato quale imperniata su una vicenda solutoria del debito.
- » Il Decreto in esame ha accentuato il collegamento tra esdebitazione ed eliminazione delle cause di ineleggibilità ricollegabili alla liquidazione giudiziale.
- » Il nuovo decreto prevede che le domande di accesso ai quadri di ristrutturazione preventiva ed alle procedure di insolvenza siano trattate in un unico procedimento e che ogni domanda sopravvenuta sia riunita a quella già pendente.

La composizione negoziata della crisi diventa la stabile figura di regolamentazione, alternativa e preventiva rispetto a quella giudiziaria.



La riforma mira a garantire alle imprese e agli imprenditori sani che sono in difficoltà finanziarie la possibilità di accedere a possibilità efficaci in materia di ristrutturazione preventiva che consentano loro di continuare a operare; agli imprenditori insolventi o sovraindebitati di poter beneficiare di una seconda opportunità mediante l'esdebitazione dopo un ragionevole periodo di tempo e a conseguire una maggiore efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione, in particolare attraverso una riduzione della loro durata.

Di particolare interesse è uno strumento inedito, inserito nel nuovo art. 64 bis: il piano di ristrutturazione soggetto a omologazione. Con esso l'imprenditore che non dimostra il possesso dei requisiti di cui all'art. 2 D.Lgs n. 14 del 2019 e che si trova in stato di crisi o insolvenza può presentare un piano per il soddisfacimento dei creditori, suddivisi in classi, distribuendo il valore generato dal progetto anche in deroga agli artt. 2740 e 2741 c.c. e alle disposizioni che regolano la gradazione delle cause legittime di prelazione, purché la proposta sia approvata dall'unanimità delle classi.

a cura di  *Valerio Crupi*

## IL D.LVO 105/2022 : I NUOVI CONGEDI DI PATERNITÀ SPUNTI DI RIFLESSIONE E TAVOLA SINOTTICA DI SINTESI SULLE NOVITÀ APPORTATE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI DAL DECRETO

Il D.lvo n. 105/2022 di attuazione della Direttiva UE 2019/1158 , entrato in vigore il 13 agosto u.s., riconosce in modo innovativo ampie tutele al I genitore padre in un'ottica di valorizzazione del diritto alla genitorialità e del diritto ad una responsabilità condivisa nella cura della famiglia. In ragione di tale importante novità -a ns. avviso - deve essere visto ed esaminato l'assetto che disciplina il congedo obbligatorio di paternità. Si precisa che le nuove norme non variano il congedo per paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi -morte o grave malattia, abbandono del tetto coniugale, riconoscimento giudiziario di unico affidatario del bambino- che quindi rimane immutato.

Come è stato fatto notare, per ben comprendere il significato della novella è necessario leggere con attenzione il disposto dell'art. 27-bis del D.L.vo n. 151/2001, introdotto, nel "corpus" di quest'ultimo, dall'art. 2, comma 1, lettera c) del D.L.vo n. 105/2022. Tale disposto prescrive che il diritto per essere esercitato dal papà va richiesto. Il padre lavoratore infatti, dai due mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via continuativa. Detto congedo è fruibile, nello stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Tale periodo, come precisato dall'INPS con la circolare n. 40/2021, decorre dalla ventottesima settimana di gestazione fino ai primi dieci giorni successivi alla nascita.

Ma precisiamo alcuni aspetti fondamentali della nuova norma.

- » Il diritto matura ed è esercitabile per tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, a prescindere dalla tipologia contrattuale di cui sono titolari (contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o parziale, contratto a tempo determinato a tempo pieno o part-time, contratto di somministrazione, apprendistato, contratto di lavoro intermittente, prestazioni occasionali accessorie ex art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, rapporti in agricoltura e rapporti di lavoro domestico);
- » la norma non esclude alcun datore dall'obbligo del rispetto della disposizione;
- » I giorni di congedo obbligatorio sono computabili interamente anche se in quella giornata era prevista una prestazione ad orario ridotto;
- » la norma trova applicazione anche nei confronti del padre adottivo od affidatario;
- » la norma si applica anche ai padri che fruiscono del congedo di paternità ex art. 28;
- » Il congedo è fruibile anche in contemporanea con quello della madre lavoratrice.

Il Legislatore ha inteso precisare anche la quantificazione del numero dei giorni a disposizione in caso di parto plurimo stabilito in venti giorni lavorativi.

Il papà deve comunicare per iscritto al proprio datore, con un anticipo non inferiore ai cinque giorni, in relazione all'evento nascita e sulla base della data presunta del parto, il giorno o i giorni nei quali intende usufruire del congedo. La contrattazione collettiva può stabilire condizioni diverse e di miglior favore anche in relazione al tempo della richiesta. L'istanza scritta può essere sostituita dalla utilizzazione, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione

delle assenze. Circa il significato della obbligatorietà del congedo è da precisare che essa va intesa nel senso che per il datore è impossibile negare il congedo a seguito della richiesta, posto che, a differenza di ciò che accade con la lavoratrice, esso non potrebbe essere a conoscenza della nascita del bambino e, comunque, per la fruizione del congedo occorre che l'interessato attivi il diritto con l'indicazione della data presunta del parto desumibile da una certificazione medica. Per quanto concerne il trattamento economico l'art. 29 del D.L.vo n. 151/201, come novellato dal D.L.vo n. 105/2022, stabilisce che l'indennità giornaliera è pari al 100% della retribuzione e che sono applicabili tutte le regole già previste per il congedo di maternità dall'art. 22, commi 2-7 e dall'art. 23. È bene precisare un altro importante aspetto.

Il congedo di paternità esplica effetti anche sulla normativa relativa al divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 che, al comma 7 trova anche ora il congedo obbligatorio per paternità. Tale divieto si applica per la durata dello stesso - a partire dal primo giorno di fruizione- e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Rimangono le eccezioni al divieto di licenziamento che appaiono le stesse che riguardano la lavoratrice madre:

- » Colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro: secondo l'orientamento della dottrina e della giurisprudenza, consolidatosi per la lavoratrice madre, si tratta di "una colpa soggettivamente più qualificata in relazione a situazioni più complesse non rapportabili a quelle previste dal CCNL;
- » Cessazione, per scadenza del termine, del contratto a tempo determinato o della prestazione per il quale il lavoratore è stato assunto;
- » Cessazione dell'attività dell'azienda: si deve trattare di una cessazione totale e non della chiusura di una filiale o di un reparto;
- » Esito negativo del patto di prova.

Nel periodo di congedo è vietato sospendere il lavoratore, fatto salvo il caso in cui ad esser sospesa sia l'attività dell'impresa o del reparto dotato di autonomia funzionale con ricorso ad uno degli ammortizzatori sociali previsti dal D.L.vo n. 148/2015 e s.m.i..

Il licenziamento, eventualmente irrogato, è nullo, con tutte le conseguenze del caso, sia alla luce dell'art. 18 della legge n. 300/1970 che dell'art. 2 del D.L.vo n. 23/2015.

Nelle more di approfondimenti di prassi si sottolinea che :

- » La gestione del congedo di paternità obbligatorio potrebbe non essere facile in quanto, a differenza della madre, il papà non è tenuto a comunicare al datore di lavoro di essere diventato genitore;
- » La norma è vigente dal 13 agosto 2022: ciò starebbe a significare che è applicabile anche per le fattispecie nelle quali il lavoratore è divenuto papà da meno di cinque mesi e che intende fruire dei giorni di congedo obbligatori entro la data stabilita dal computo previsto dalla legge. Il divieto di licenziamento opera - nel rispetto delle e eccezioni sopra indicate- fino al giorno del compimento di un anno di età del bambino;
- » Nell'ipotesi in cui ci si trovi di fronte ad un lavoratore neo assunto - ovvero di prossima assunzione- si suggerisce di richiedere, tra le altre informazioni, rispettando le norme di tutela della privacy, se è genitore e l'età del bambino e se ha già fruito, anche in misura parziale in precedente rapporto di lavoro, del congedo obbligatorio di paternità, in quanto,

in presenza delle condizioni sopra dette, scatta la tutela in materia di licenziamento;

- » Nell'ipotesi di dimissioni, andrà seguita la procedura rafforzata e le stesse andranno "confermate" avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro. Alla lavoratrice, come al padre che ha fruito del congedo di paternità ex art. 28, spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuale in caso di licenziamento - indennità di preavviso, NASPI- e non sono tenuti al preavviso.

Si attendono, in ogni caso, chiarimenti amministrativi da parte del Ministero del Lavoro o dell'INPS.

<b>CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO</b>	
<b>Novità in sintesi:</b> A differenza della previgente disciplina prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'articolo 4 Lex n. 92/2012, e successive modificazioni, il nuovo congedo di paternità obbligatorio: <ul style="list-style-type: none"><li>» può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);</li><li>» è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.</li></ul>	
<b>Periodo di vigenza</b>	Si stabilizza a 10 giorni, non frazionabili a ore, la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente in occasione di: <ul style="list-style-type: none"><li>» nascita del figlio,</li><li>» adozione o affido</li><li>» morte perinatale del figlio</li></ul> In caso di parto plurimo, la durata del congedo è estesa a 20 giorni.
<b>Requisiti del lavoratore</b>	Il congedo potrà essere fruito in occasione di: <ul style="list-style-type: none"><li>» la nascita del figlio</li><li>» l'ingresso in famiglia del minore, se adozione nazionale,</li><li>» l'ingresso del minore in Italia, se adozione internazionale.</li></ul>
<b>Ulteriori circostanze di fruizione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» durante il congedo della madre lavoratrice</li><li>» compatibile con la fruizione, NON NEGLI STESSI GIORNI, del congedo di paternità ora detto "alternativo" (ossia quello riconosciuto per eventi di per morte, grave infermità o abbandono della madre, la cui disciplina resta invariata)</li></ul>
<b>Periodo di fruizione</b>	in via continuativa o frazionata dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e entro i 5 mesi successivi la nascita del figlio o l'ingresso in famiglia.
<b>Trattamento economico</b>	100% della retribuzione anticipato dal datore di lavoro per conto dell'Inps
<b>Modalità di fruizione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Previa comunicazione al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno 5 giorni, delle date in cui intende utilizzare il congedo.</li><li>» La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del "sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze</li></ul>
<b>Sistema sanzionatorio</b>	Per il caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità autonomo si applica la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.
<b>Tutele</b>	Estensione divieto di licenziamento per tutta la durata del congedo e fino a un anno di età del bambino.

## CONGEDO PARENTALE LAVORATORI DIPENDENTI

### **Novità in sintesi:**

Modifica del comma 1 Art. 34 del T.U.: "Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione".

<b>Periodi indennizzabili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;</li> <li>» al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;</li> <li>» entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).</li> </ul>
<b>Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori</b>  <b>(RIMASTI IMMUTATI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</li> <li>» il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</li> <li>» entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</li> </ul>
<b>Genitore solo</b>	11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. (per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio)
<b>Ulteriori Periodi indennizzabili &gt;9 mesi</b>	L'indennizzo per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuto fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), in misura pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
<b>Congedi e maturazione Ratei</b>	I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13', ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.
<b>Modalità di fruizione</b>  <b>MESSAGGIO INPS N.3066 DEL 04.08.22</b>	In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

## CONGEDO PARENTALE PER GENITORI LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

### Novità in sintesi:

È estesa la possibilità di fruire del congedo parentale entro il dodicesimo anno (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo. Restano invariate tutte le altre condizioni.

<b>Periodi indennizzabili</b>	Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).
<b>Requisiti di accesso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Regolarità contributiva</li><li>» Condizioni reddituali previste dalla legge</li></ul>

## CONGEDO PARENTALE PER GENITORI LAVORATORI AUTONOMI (ISCRITTI ALLE GESTIONI AUTONOME INPS)

### Novità in sintesi:

Esteso il diritto al riconoscimento anche ai padri lavoratori autonomi.

<b>Periodi spettanti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.</li><li>» In caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, alle lavoratrici di cui al presente articolo, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto</li></ul>
<b>Requisiti di accesso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>» Regolarità contributiva</li><li>» Condizioni reddituali previste dalla legge</li></ul>

## CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ:

### Novità in sintesi:

Viene incluso il "convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36", Lex 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile; inoltre, si stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

### Priorità di fruizione

- » il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, della persona disabile in situazione di gravità;
- » il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto
- » uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- » uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto 1, comma 36, , entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- » un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

## PERMESSI DI CUI ALL'ARTICOLO 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

### Novità in sintesi:

Viene eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza in base al quale, nel sistema precedente, a esclusione dei genitori, non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Ora più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in oggetto, alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave, pur sempre entro il limite complessivo di 3 giorni.

## AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI CHE ASSISTONO SOGGETTI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ ACCERTATA

### Novità in sintesi:

- » possibilità per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di chiedere ai rispettivi datori di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art. 33 del D. Lgs. 151/2001 di usufruire, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
- » diritto del lavoratore di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.
- » diritto del lavoratore di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- » I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui sopra hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile.

### CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE:

La violazione di tutte le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti), impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

*a cura di  
Paola Caroleo e Michele Regina*



# LE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO DEL DL AIUTI BIS 115/2022

## WELFARE AZIENDALE

### Novità in sintesi:

Incrementato a 600 euro complessivi annuali il tetto massimo esentasse.

<b>Periodi vigenza</b>	Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR non concorrono a formare il reddito: <ul style="list-style-type: none"><li>» il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti</li><li>» le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00.</li></ul>
------------------------	--

## ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

### Novità in sintesi:

Incremento esonero di 1,2 punti percentuali.

<b>Periodi vigenza</b>	Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, è previsto l'incremento dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS (per invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico del lavoratore di 1,2 punti percentuali. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il beneficio, inizialmente previsto nella misura di 0,8 punti percentuali, si rivolge ai lavoratori dipendenti (ad esclusione dei lavoratori domestici) che hanno una retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedente l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.
------------------------	--

## ESTENSIONE AD ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI DELL'INDENNITÀ UNA TANTUM (ARTT.31 E 32 DEL D.L. 17 MAGGIO 2022, N. 50)

### Novità in sintesi:

Riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del decreto-legge n. 50 del 2022 non hanno beneficiato dell'esonero poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.

<b>Modalità di erogazione</b>	L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di: <ul style="list-style-type: none"><li>» non aver già beneficiato dell'indennità</li><li>» di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS (cassaintegrati, etc...)</li></ul>
<b>Collaboratori sportivi</b>	L'indennità è riconosciuta, ai collaboratori sportivi che siano stati beneficiari di almeno una delle indennità" previste nei periodi dell'emergenza COVID-19 e sarà erogata automaticamente da Sport e Salute S.p.A.

a cura di  
Stefano Toppi

## **SMART WORKING POST EMERGENZIALE: DAL 1° SETTEMBRE NECESSARIO L'ACCORDO INDIVIDUALE MA CON MODALITÀ DI COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA**

A far data dal 1° settembre 2022 le organizzazioni interessate ad adottare il lavoro agile devono far riferimento alla normativa ordinaria prevista dalla legge n. 81/2017 e pertanto non risulta più possibile continuare ad applicare le disposizioni previste per lo smart working semplificato ed emergenziale consistenti nella possibilità di:

- » disporre unilateralmente il ricorso al lavoro agile senza la necessità di sottoscrivere un accordo individuale;
- » avvalersi della procedura di comunicazione preventiva al ministero del Lavoro (tramite il portale Clic Lavoro) in modo semplificato, allegando alla comunicazione un file contenente i nominativi dei lavoratori interessati e la durata del periodo di ricorso al lavoro agile.

Nel particolare, dal 1° settembre 2022 è necessario stipulare un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro che regolamenti i seguenti aspetti:

- » la durata dell'accordo (che potrà essere a tempo indeterminato ma anche a tempo determinato); la possibilità di recesso nel rispetto dei termini di legge;
- » i periodi di lavoro all'esterno dei locali aziendali ed i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di lavoro agile;
- » gli strumenti di lavoro (prevedendo eventualmente forme di indennizzo qualora le parti concordino per l'utilizzo di strumentazione di proprietà del lavoratore);
- » le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo datoriale ed alle condotte che potrebbero dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- » i tempi di riposo, il diritto alla disconnessione del lavoratore e le misure tecnico-organizzative necessarie ad assicurarne l'effettiva applicazione;
- » le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 L. 300/70 e della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- » le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un'informativa scritta (almeno con cadenza annuale) nella quale siano individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la corretta postazione lavorativa, l'utilizzo delle apparecchiature.

## LA COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA

L'articolo 41-bis del Dl n. 73/2022 (convertito in legge n. 122/2022), mediante il rinvio a specifico decreto ministeriale, ha previsto una procedura semplificata secondo la quale non è più necessario allegare l'accordo individuale alla comunicazione obbligatoria al ministero del Lavoro.

Posto quanto sopra, i datori di lavoro dal 1° settembre sono tenuti a comunicare esclusivamente la tipologia di lavoro agile (a termine o a tempo indeterminato), la data di sottoscrizione, l'inizio e la fine del periodo.

Infine, sulla base della nota diffusa in data 26 agosto dal ministero del Lavoro, l'obbligo di comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

Resta inteso che eventuali comunicazioni di smart working ordinario effettuate secondo la disciplina previgente si intendono valide e non risulta necessario ripeterle secondo le nuove modalità.

*a cura di  
Lorenzo Sagulo*

# GESTIRE I CONFLITTI AZIENDALI: UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ATTRAVERSO IL FEEDBACK

“Se due sono sempre d'accordo, uno non serve”!

Questa è una frase esposta nella sala “gym mind” di una nostra organizzazione cliente e che fa riflettere molto sul significato positivo del conflitto.

Se prendiamo l'etimologia della parola “conflitto” in latino è cum – fligere, che ha un duplice significato: “urtare, contrastare, combattere” e “incontrare, mettere a confronto”.

Una situazione di conflitto significa che due o più persone non sono d'accordo su un determinato argomento, una determinata situazione, nella gestione delle relazioni.

Non essere d'accordo è una situazione che ritroviamo in diversi ambiti della vita: in famiglia, con gli amici e al lavoro. Soffermando l'attenzione sulla sfera lavorativa è possibile affermare che in qualsiasi realtà organizzativa, dalla più piccola alla più grande, possono nascere dei conflitti tra persone, che spesso sfociano in comportamenti che hanno un impatto negativo sugli interessati e sul business.

Ma perché nasce un conflitto? Perché ognuno di noi ha il bisogno esistenziale di essere riconosciuto, compreso e accettato. Riuscire a relazionarsi in maniera efficace in situazioni di scontro non è facile: ognuno di noi ha convinzioni, pensieri e sentimenti che hanno impatto su una propria visione della realtà ed è umano illudersi che l'altra persona pensi, senta e si comporti come noi pensiamo sia giusto rispetto alla nostra versione.

Il conflitto non è un fenomeno tangibile e obiettivo perché esiste sono nelle menti di coloro che ne sono coinvolti.

Il conflitto, se gestito in maniera costruttiva, mette in luce le differenze e produce integrazione ed elaborazione di queste diversità per trovare un terreno di comune accordo.

Spesso esistono conflitti e incomprensioni in cui le persone non riescono a contenere le proprie emozioni per trovare un compromesso.

Inoltre, nelle organizzazioni, i conflitti vengono resi più complessi dalla gestione del potere in relazione ai vari ruoli organizzativi ricoperti e ai vari obiettivi e attività che ogni persona e i team nei propri ruoli deve raggiungere.

Il team è un prezioso strumento di business capace di aumentare l'innovazione, la creatività e le performance. Quando le persone si ritrovano ad interagire, magari in un progetto di breve o lunga durata, è però possibile che si creino situazioni o tensioni spiacevoli interne.

Sono dinamiche che se rimangono irrisolte vanno a creare incomprensioni e divisioni, con il tempo sempre più pericolose. Ecco perché la gestione dei conflitti in organizzazione diventa imprescindibile per raggiungere solidità, equilibrio e un clima di lavoro salutare per tutti i manager e collaboratori.

Esistono vari tipi di conflitto.

**Conflitto costruttivo:** durante una discussione di questo tipo, il focus verte principalmente sul contenuto. L'origine della discussione stessa e il tono utilizzato, al contrario, finiscono in secondo piano. Per questo, la conversazione vuole trovare un punto d'incontro tra le parti, dove le critiche sono rivolte all'operato delle persone. Questa tipologia rappresenta, nella maggior parte delle volte, semplici scambi di opinione o feedback lavorativi, raramente tramutabili in

scontri verbali accesi. Nonostante questo, è sempre meglio che le parti si interrogino sulle motivazioni di quel feedback, così da ottimizzare l'efficacia effettiva dello scambio di informazioni;

**Conflitto distruttivo:** è la tipologia di conflitto più dannoso per l'organizzazione, poiché va a colpire il livello personale e il livello emotivo, con poca oggettività. Dato il suo impatto nocivo, è fondamentale riconoscerlo tempestivamente, così da preservare la serenità dell'ambiente. Quando si parla di questa tipologia di conflitto non ci sono particolari difficoltà nel riconoscerlo. Piuttosto, il problema vero riguarda la difficoltà della sua gestione.

La gestione dei conflitti è infatti una delle soft skills, o competenze trasversali, tra le più importanti all'interno di un'organizzazione e, in quanto tale, va costantemente potenziata per permettere all'ambiente di lavoro di rimanere positivo e motivante per tutti. In sostanza, una buona gestione del conflitto prevede attività di prevenzione da un lato e di risoluzione dall'altro. Nascondere le divergenze e viverle come un elemento negativo dal quale è sempre meglio rifuggire non è una soluzione utile per gestire un conflitto. Il rischio principale è che queste situazioni diano il via a un'escalation alla quale risulterà poi difficile trovare un comune accordo. Per questo è necessario impegnarsi in attività che puntano alla prevenzione: un po' come accade per lo stress da lavoro correlato, individuare in anticipo le possibili cause di futuri disagi ed agire di conseguenza permette di creare un ambiente di lavoro sano e propositivo, limitando discussioni e fraintendimenti tra colleghi, capi e collaboratori.

Per prevenire efficacemente l'insorgere di problematiche nel gruppo di lavoro è utile conoscere alcune delle cause più comuni, che, nella maggior parte delle volte, si riassumono in un problema di comunicazione: una comunicazione inefficace è la causa primaria di tutti i conflitti. All'origine di malintesi e incomprensioni, la comunicazione è un fattore importantissimo e deve stare alla base del rapporto tra colleghi e tra datore di lavoro e lavoratori.

Insomma, quando si tratta di prevenire i contrasti, il compito principale di ogni organizzazione è quello di saperli riconoscere e gestire attraverso una comunicazione assertiva, efficace, centrata sul feedback, volta a trovare un punto di vista condiviso.

Il feedback è uno strumento potente per la gestione dei conflitti. Il feedback ben costruito è basato sui fatti, sul riconoscimento dei bisogni e delle emozioni. Il feedback è uno strumento che consente di costruire un terreno di confronto e non di scontro.

In Ambire Società Benefit divulgiamo ai nostri clienti la cultura del feedback attraverso i principi, teorie e metodologie dell'Analisi Transazionale in campo organizzativo che proponiamo nei nostri percorsi di formazione sulla comunicazione, leadership e gestione dei conflitti. L'Analisi transazionale è una teoria molto efficace per migliorare la comunicazione organizzativa e per gestire queste problematiche. Facilita la creazione di rapporti di fiducia, l'ascolto, l'empatia, il riconoscimento della diversità, ingredienti necessari per il potenziamento di una comunicazione efficace e la gestione costruttiva dei conflitti.

Nelle organizzazioni è importante sviluppare relazioni paritarie in presenza di ruoli gerarchici che non sono paritari. Immedesimarsi negli altri, ricercare un accordo e collaborare, con gentilezza, sulla base di un preciso obiettivo comune, ricordando che ogni persona è un insieme complesso di personalità, credenze e valori differenti. Reputiamo fondamentale per la prevenzione e gestione dei conflitti l'atto di adottare programmi sullo sviluppo della leadership gentile che sia garante di azioni inclusive e rispettose delle diversità.

a cura di  
Antonella Loreti  
di  **ambire**  
SOCIETÀ BENEFIT

## LA TRADUZIONE AUTOMATICA DANNEGGIA I SITI MULTILINGUE: IL PARADOSSO DI GOOGLE

La traduzione automatica danneggia i siti multilingue. La frase ad effetto scelta come titolo per questo articolo scuoterà parecchi manager di molte imprese che, a causa di una malriposta fiducia nella convenienza della traduzione automatica, o avendo calcolato male il rapporto rischi/benefici di una versione "low-cost" del proprio sito in una o più lingue, ora si trovano davanti al motivo per cui la visualizzazione dei loro contenuti è crollata negli indici di ricerca su Google. L'aspetto curioso della faccenda è che l'ammissione, o meglio dichiarazione, arriva direttamente da Google stessa, per bocca del suo Webmaster Trends Analyst John Mueller in questa intervista (dal minuto 6:52) rilasciata il 31 dicembre scorso.

Gli strumenti di indicizzazione usati da Google per valutare la qualità del contenuto dei siti, quindi il loro posizionamento nei ranking di ricerca, stabiliscono se i testi che vengono ciclicamente "passati al setaccio" sono originali (quindi non copiati), ma non solo: capiscono anche se sono frutto di traduzioni automatiche, in quanto corrispondenti a una serie di caratteristiche ben note agli algoritmi dei crawler.

Quando riscontrano questo tipo di contenuto tradotto con machine translation – e non solo con Google Translate, bensì con qualsiasi motore di traduzione automatica – lo declassano allo status di "qualitativamente povero", con ciò abbassando il valore seo (search engine optimization) del testo stesso.

Attenzione: il declassamento non riguarda soltanto le pagine e le lingue direttamente coinvolte nella raccolta e nell'analisi dati dei crawler, ma trascina con sé in basso nei ranking di ricerca l'intero sito che le ospita, risultando in un "disastro seo" in grado di compromettere in prima battuta investimenti di migliaia di euro spesi in sviluppo del sito e consulenze seo, in seconda battuta decine o centinaia di migliaia di euro spesi nel marketing, e in ultima analisi le aspettative e gli investimenti riposti in un prodotto, un servizio o un'impresa intera.

Per ironia della sorte, un sito monolingua di qualità contenente testi scritti bene, con gli item seo tutti al loro posto e che pertanto era stato tirato su da Google, a causa di traduzioni di scarsa qualità nelle versioni in altre lingue viene automaticamente tirato giù nei motori di ricerca di Google e collegati.

Il tutto magari per poche centinaia di euro "risparmiati" (e in questo caso il virgolettato è sarcastico), convinti di fare una mossa brillante nel delegare la localizzazione del proprio sito a una macchina.

Considerato che in molti casi come base non professionale per la traduzione di contenuti viene usato Google Translate, appare paradossale che l'analisi in questione sia stata svolta da Google stessa: ma è un'ammissione che va apprezzata, per l'onestà intellettuale applicata.

Morale: la traduzione automatica va bene – e Google Translate è una risorsa fantastica – per capire di che cosa tratta un testo scritto in una lingua che non padroneggi; è uno strumento che può produrre una base da rivedere (le cosiddette fasi di revisione e post-editing) per produrre un testo senza pretese professionali o di formalità, ma è decisamente controproducente per esigenze formali o professionali.

Fanno eccezione esclusivamente alcuni motori di traduzione automatica applicati a linguaggi estremamente codificati in ambiente tecnico-scientifico, ma a condizione di essere sottoposti alla cosiddetta procedura MTPE+Rev (vale a dire Machine Translation Post Editing + Revisione) che prevede, dopo la ricezione dell'output "grezzo" da machine translation, un accurato controllo relativo a formattazione e verifiche ricorsive (post-editing) e una revisione completa, entrambi svolti da professionisti della traduzione in controllo qualità.

Il tutto dopo avere preparato (pre-revisionato) il documento da tradurre a monte del processo, prima di iniziare il lavoro. Facile quindi intuire che a livello professionale la traduzione automatica è applicabile esclusivamente in nicchie di settori estremamente limitati, e con vincoli stringenti di processo.

Se dopo avere letto questo articolo hai la coscienza sporca per avere fatto tradurre contenuti del sito aziendale in machine translation, non disperare: clicca qui per richiedere un preventivo e correre ai ripari!

Se invece lavori in una web agency e fatichi a convincere i tuoi clienti dell'esigenza di traduzioni professionali, condividi questo articolo con loro... Dovrebbe bastare!  
La traduzione automatica danneggia i siti multilingue.

*a cura di*  
*Federico Perotto*  
di  **InnovaLang**  
We do translation.  
Partner of NexumStep

## FORMAZIONE TECNOSTRESS: L'IMPORTANZA DEL CORSO

Al giorno d'oggi l'utilizzo delle nuove tecnologie risulta fondamentale per qualsiasi lavoro, tuttavia, sempre più si stanno diffondendo problematiche relative alla scarsa capacità di utilizzo e ai problemi ad essa collegati, noi di Sicurema operiamo da anni nel campo della formazione e della Consulenza per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, e possiamo quindi proporre corsi di formazione tecnostress. Si tratta, in realtà, di una patologia ormai di lunga data – la coniazione del termine, infatti, risale al 1984 –, ma, negli ultimi decenni, con il sempre più incessante e intenso sviluppo tecnologico, si è assistito ad una diffusione capillare in praticamente ogni ambito della vita e dunque lavorativo. L'utilizzo delle nuove tecnologie, infatti, può spesso non essere così intuibile e di facile accesso (la capacità di renderlo tale, d'altronde, rappresenta una delle condizioni che determinano la vittoria di un prodotto sull'altro) e determinare quindi un particolare stress nei lavoratori, con conseguenze quali, ad esempio, mal di testa, insonnia ed ansia.

### CORSI TECNOSTRESS

Per far fronte al dilagare di questa sindrome, la legge italiana ha prescritto alle aziende una stima, all'interno del proprio documento di valutazione dei rischi, dell'impatto del tecnostress (o technostress) nei propri dipendenti. Non si tratta però solo di una questione normativa, al contrario, il rischio principale è che un'azienda, in nome del progresso tecnologico, non consideri a sufficienza l'importanza di avere un team capace di operare in condizioni di massima efficienza. Per questo, il passo primario sta nel mettere in atto dei programmi di formazione capaci di prevenire il rischio dato dal tecnostress mediante l'acquisizione di una gestione e un uso migliore, da parte dei propri dipendenti, degli strumenti tecnologici e digitali a loro disposizione. Così facendo, non solo si diminuiranno i rischi, ma si otterrà un'implementazione della produttività.

### SICUREMA PER VOI

Sicurema offre molteplici e diversificati corsi di formazione e, grazie ad un team composto esclusivamente da figure qualificate che operano proficuamente nel settore, riesce a mantenere elevati standard di qualità. Per ciò che riguarda specificatamente la problematica data dal tecnostress, offriamo corsi specifici per gli RSPP e ASPP e anche per gli altri ruoli dell'organigramma aziendale (Dirigenti, Preposti, Lavoratori). Contattaci e scopri di più!

*a cura di*





# RISCHI DA RADIAZIONE OTTICA ARTIFICIALE COERENTE: I LASER

I laser hanno raggiunto un elevato grado di diversificazione tecnologica, e vengono utilizzati in moltissime applicazioni industriali, di tipo sanitario, nelle telecomunicazioni e nella ricerca. Ma i laser possono essere utilizzati anche in attività lavorative da ufficio, basti pensare a puntatori laser utilizzate nelle presentazioni, laser presenti nelle fotocopiatrici e i laser presenti all'interno dei mouse.

## RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI COERENTI

Il Laser (Light Amplification by Stimulated Emission of Radiation) è un dispositivo che consente di generare radiazione ottica monocromatica, costituita cioè da un'unica lunghezza d'onda, estremamente direzionale e di elevata intensità.

L'utilizzo dei laser è presente in numerose applicazioni industriali, in ambito sanitario, nelle telecomunicazioni e nella ricerca, ma i laser sono presenti anche in molte apparecchiature di quotidiano utilizzo come mouse, fotocopiatrici laser, puntatori laser, distanziometri etc...

La gamma di apparati laser oggi esistente opera a lunghezze d'onda diverse che cadono nell'infrarosso, nel visibile e nell'ultravioletto.

## I RISCHI DA LASER

I rischi dovuti all'esposizione ad una sorgente laser sono i seguenti:

**I Rischi da radiazione ottica coerente** hanno effetti su cute e occhi dell'esposto. I laser possono comportare lesione ed ustioni alla retina anche gravi ed irreversibili. Per quanto riguarda la cute i rischi sono riconducibili a ustioni (laser a infrarossi), cancerogenesi (laser UV) e fotosensibilizzazione (laser che emettono nel visibile o nell'UV in presenza di sostanze fototossiche e fotoallergiche nel tessuto). I rischi dipendono principalmente dal tessuto esposto e dal tempo di esposizione, dalla lunghezza d'onda del laser, dalla potenza di emissione, dalla modalità di emissione del laser.

**Rischio di tipo elettrico.** In linea ingenerale, ad una sorgente laser alimentata elettricamente è sempre associata la possibilità di esposizione sia a contatti diretti che indiretti. Il rischio elettrico ha maggiore probabilità di verificarsi nel caso di laser a maggior potenza di emissione, che richiedono la un'alimentazione di corrente a tensione e intensità elevate.

**Rischio di esplosioni e incendi.** È legato all'irraggiamento accidentale di substrati infiammabili o esplosivi con laser di potenza.

**Rischio tossico.** Può essere provocato dal dispositivo laser stesso, nel caso di perdite dei liquidi criogenici utilizzati per il raffreddamento dei laser di potenza elevate. Spesso esso deriva dalla produzione di prodotti di combustione per irraggiamento accidentale deliberato di materiale organico e/o biologico.

## CLASSIFICAZIONE DELLE SORGENTI LASER

I laser sono classificati in funzione della pericolosità delle emissioni radianti.

CLASSIFICAZIONE DELLE SORGENTI LASER	
<b>Classe 1</b>	Laser che sono sicuri nelle condizioni di funzionamento ragionevolmente prevedibili, compreso l'impiego di strumenti ottici per la visione diretta del fascio
<b>Classe 1M</b>	Laser che emettono radiazione nell'intervallo di lunghezze d'onda tra 302,5 e 4000 nm, che sono sicuri nelle condizioni di funzionamento ragionevolmente prevedibili, ma che possono essere pericolosi se l'utilizzatore impiega strumenti ottici all'interno del fascio;
<b>Classe 2</b>	Laser che emettono radiazione visibile nell'intervallo di lunghezze d'onda tra 400 e 700 nm, per i quali la protezione dell'occhio è normalmente assicurata dalle reazioni di difesa, compreso il riflesso palpebrale. Questa reazione può essere prevista per fornire una protezione adeguata nelle condizioni di funzionamento ragionevolmente prevedibili, compreso l'impiego di strumenti ottici per la visione diretta del fascio;
<b>Classe 2 M</b>	Laser che emettono radiazione visibile nell'intervallo di lunghezze d'onda tra 400 e 700 nm, per i quali la protezione dell'occhio è normalmente assicurata dalle reazioni di difesa, compreso il riflesso palpebrale. Tuttavia, l'osservazione può risultare pericolosa se all'interno del fascio l'utilizzatore impiega strumenti ottici;
<b>Classe 3R</b>	Laser che emettono nell'intervallo di lunghezze d'onda compreso tra 302,5 e 106 nm, per i quali la visione diretta del fascio è potenzialmente pericolosa, ma il rischio è inferiore rispetto a quello dei laser di classe 3B;
<b>Classe 3B</b>	Laser che sono normalmente pericolosi in caso di visione diretta del fascio. Le riflessioni diffuse sono normalmente sicure;
<b>Classe 4</b>	Laser che sono in grado di provocare riflessioni diffuse pericolose. Possono causare lesioni alla cute e potrebbero anche costituire pericolo d'incendio. Il loro utilizzo richiede estrema cautela.

Le sorgenti di classe 1 e 2 risultano esenti dalla valutazione dei rischi o giustificabili. Per le sorgenti in classe 1 non sono previste prescrizioni, mentre per le sorgenti di classe 2 sono previste le seguenti misure generali di prevenzione e protezione:

- » Evitare una visione continua del fascio diretto
- » Non dirigere il fascio laser deliberatamente sulle persone

Per le sorgenti di classe 3 e 4 è necessario una valutazione del rischio più approfondita.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO LASER

La valutazione del rischio da esposizione a sorgenti laser viene effettuata mettendo a confronto i livelli di emissione di una sorgente laser ed i limiti di esposizione definiti dall'ICNIRP (International Commission on Non Ionizing Radiation Protection) e recepiti dal D.lgs n.81/2008 nel titolo VIII (agenti fisici), capo V (radiazioni ottiche artificiali-ROA). È fondamentale che il fornitore del dispositivo laser fornisca nella scheda tecnica alcune informazioni fondamentali per la valutazione del rischio come la lunghezza d'onda del laser, la classe del laser, la DNRO (distanza Nominale di Rischio Oculare), la potenza di emissione.

Tra le varie misure di sicurezza e prevenzione, nei luoghi di lavoro ove sono presenti laser di classe 3 o 4, il datore di lavoro deve nominare un tecnico/addetto sicurezza laser con competenze specifiche per la verifica del rispetto della Normativa corrispondente e per l'adozione delle necessarie misure di prevenzione. Nel settore della Sanità l'esperto in sicurezza laser viene definito ASL-Addetto Sicurezza laser, mentre in ambito industriale il tecnico laser si chiama TSL-Tecnico sicurezza laser.

La selezione, fornitura e manutenzione del protettore dell'occhio rappresenta una procedura impegnativa che richiede conoscenze specialistiche e un'attenzione particolare a molti aspetti. I dispositivi di protezione individuale per gli occhi dei lavoratori devono essere conformi alla norma UNI EN 207.

*a cura di*





## **NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail [info@nexumstp.it](mailto:info@nexumstp.it)

[www.nexumstp.it](http://www.nexumstp.it)

## **Milano**

Via Borromei, 2

Via Giovanni Pascoli, 10 - Bollate (MI)

Via Raffaello Sanzio, 5 - Cesano Boscone (MI)

## **Bergamo**

Via Pradello, 17

## **Monza Brianza**

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

## **Mantova**

Via Sandro Pertini, 2/15 - Marmirolo (MN)

## **Torino**

Corso Matteotti, 42

## **Genova**

Piazza Vittorio Veneto, 2

## **Padova**

Via San Crispino, 106

Via Filipetto, 2 - Camposampiero

## **Vicenza**

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

## **Ferrara**

Via Darsena, 67

## **Bologna**

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

## **Perugia**

Viale Centova, 6

Via della Vignola, 5 - Umbertide (PG)

## **Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

Via Penna Sant'Andrea, 7

## **Olbia**

Via Georgia, 41 - Torre 3

## **Oristano**

Via Tharros, 96

## **Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

## **Taranto**

Via Lago di Trasimeno, 27

## **Durazzo (ALB)**