



CORSO DI FORMAZIONE GIUDIZIALE PER PRATICANTI AVVOCATI

AVV. EMANUELA RATTI

2 LUGLIO 2026

Labour / Corporate elementi di confine

- Retribuzione / Costo azienda
- TFR
- Amministratori / Dirigenti
- Contratti d'agenzia
- Cessione di ramo d'azienda
- Contratti di appalto

Retribuzione o costo azienda?

• Retribuzione netta ↓		• Retribuzione lorda ↓		• Costo azienda ↓
• Soldi bonificati al dipendente	+	• Tasse dall'azienda pagate per il dipendente	+	• Contributi INPS
↓ • € 50		↓ • € 70		↓ • € 95

EXAMPLE

TFR: cos'è?

- Il TFR è una parte della retribuzione differita pari a circa il 7,4% della retribuzione annua del dipendente
- Il TFR è pagato dall'azienda alla cessazione del rapporto di lavoro
- Il TFR è un debito dell'azienda nei confronti del dipendente iscritto a bilancio
- La normativa di riferimento è stata modificata a partire dal 1 gennaio 2007

Amministratori / Dirigenti: chi verifica la documentazione?

- L'amministratore può essere anche dirigente
- Verifica dei poteri / ruoli da visura camerale / Organigramma
- Emolumento o retribuzione
- Amministratore senza emolumento

Contratti d'agenzia: quali problematiche?

- Indennità di fine rapporto previste dagli accordi economici collettivi («AEC»)
- Parti stipulanti: agente persona fisica (Giudice del Lavoro) / agente persona giuridica (Giudice Ordinario)
- Accantonamenti a bilancio: debiti nei confronti degli agenti

Cessione di ramo d'azienda: cosa guardare?

- Ex art. 2112 c.c., in caso di trasferimento d'azienda, tutti i dipendenti addetti al ramo d'azienda ceduto passano obbligatoriamente *ex lege* in capo all'acquirente alle stesse condizioni contrattuali e normative in essere
- Nel caso in cui la azienda cedente occupi più di 15 dipendenti: obbligo di seguire, prima della cessione del ramo d'azienda (almeno 25 giorni prima) la procedura di consultazione sindacale ex art. 47, L. n. 428/90

Contratto d'appalto

- Verificare se il contratto prevede l'impiego di lavoratori presso i locali del committente
- In caso di risposta positiva, considerare quali rischi:
 - possibilità che il lavoratore richieda **l'assunzione diretta** in capo al committente
 - **responsabilità solidale** per retribuzioni e oneri contributivi del committente (se, ad esempio, l'appaltatore non paga tali importi ai dipendenti, questi ultimi possono rivendicare gli importi dovuti nei confronti del committente)

Il processo del lavoro



I tratti caratteristici del processo del lavoro

- In un unico ricorso (per chi agisce) / memoria (per chi resiste) devono essere contenuti **tutte le prove di fatti, elementi documentali e testimoni**
- La specificazione del fatto è fondamentale, bisogna indicare specificamente:
 - Chi ?
 - Che cosa ?
 - Come ?
 - Quando ?
 - Perché ?
 - Quanto ?
 - Quale ?
 - Dove ?

Preparazione dell'atto (ricorso / memoria)

- **Vedere il proprio clienti molte volte** e ripetere le domande per verificare, sotto vari punti di vista, come si sono svolti i fatti
- **Essere molto diretti con il proprio cliente**, metterlo in difficoltà sui punti su cui non siete sicuri
- **Mai dimenticare** che il diritto del lavoro ha al centro la persona

Il linguaggio

- Con chi parliamo?

Il linguaggio

- Non state necessariamente parlando ad un tecnico
- Comunicate per farvi capire non per impressionare
- Brevità
- Efficacia

Il linguaggio

- Parlare a prova di stupido
- Non dare mai niente per scontato
- Notifica = invio / arrivo
- Ricorrente /convenuto = loro/noi
- CTU/CTP = esperto/consulente
- Art 28 = causa per comportamento antisindacale

Il linguaggio

- Come scriviamo?

Il linguaggio

- Chiarezza
- Sinteticità
- Suddivisione in paragrafi
- Evitare formule rituali
- Sintesi della parte «in diritto»
- Approccio diretto e pragmatico

La prima udienza: la conciliazione

- Sapere quali sono i propri punti di forza e di debolezza, insistere continuamente sui primi
- Escludere con fermezza dalla negoziazione quello che è palesemente infondato, non accettare il contraddittorio su questi punti

La prima udienza: la conciliazione

- Preparare una proposta che sia tecnicamente credibile
- Fare per primi la proposta transattiva
- Seguite il giudice ma non traetene considerazioni sull'esito del giudizio troppo ferme
- Imparate a fare i conti a memoria / calcolate

La prima udienza: l'interrogatorio delle parti

Il problema è il cliente che è emotivamente coinvolto, quindi :

- non vi ascolta
- vuole risultare simpatico / vuole litigare con il giudice
- polemizza con la controparte
- pensa di avere delle cose da dire
- pensa di avere ragione !!

La prima udienza: l'interrogatorio delle parti

Che cosa **non** fare:

- Litigare con il giudice
- Polemizzare con la controparte
- Sostituirsi alla parte
- Lasciare andare il cliente allo sbando

Soluzione preparare adeguatamente l'udienza con la parte

L'istruttoria: come gestirla

- Non litigare con l'avversario e con i testi
- Stare attenti
- Avere ben presente cosa si vuole provare
- Non farsi trascinare fuori dal seminato perdendo di vista l'obiettivo
- Essere precisi nella verbalizzazione, ma non discutere con il giudice

L'istruttoria: le sue leggi

Che cosa NON fare: le 10 regole d'oro

GOLDEN RULES



Non fare

1. Fare domande ai testi di controparte
2. Fare al proprio teste domande che non lo orientano
3. Fare domande di cui non si conosce la risposta / fare domande investigative quando non si sa come verrà risposto
4. Chiedere conferma di documenti
5. Insistere con le domande quando è già stata raggiunta la prova

Non fare

6. Interrompere un teste che è a voi favorevole /
lasciar parlare un teste che è a voi sfavorevole
7. Discutere con il giudice
8. Polemizzare con il teste
9. Distrarsi
10. [Preparare il teste]

La discussione orale: come impostarla

- Valutate il giudice
- Non spiegategli le cose scontate
- Siate deferenti
- Capire quale è il punto fondamentale
- Abbandonare quello che non siete riusciti a provare
- Non sostenere posizioni insostenibili
- Ribadite i concetti ma solo se lo fate da un diverso punto di vista
- Non sfuggite i punti critici





www.lcalex.it