



Attività del lavoratore in stato di malattia e presentazione di certificati medici non veritieri

Per quel che concerne le attività che può legittimamente effettuare il lavoratore dipendente che si annuncia ammalato, due recentissimi provvedimenti della Corte di Cassazione hanno affrontato questo problema.

In linea generale, entrambi ribadiscono il principio che, durante la convalescenza, il lavoratore può svolgere più o meno qualsiasi attività purché essa non ritardi o pregiudichi la guarigione e non faccia sorgere il sospetto che la malattia sia simulata.

Ciò che rileva, quindi, è la relazione tra l'attività svolta dal lavoratore e la patologia che gli impedisce di svolgere attività lavorativa, sulla base del fatto che una patologia che rende il lavoratore impossibilitato, seppur temporaneamente, dall'erogare la prestazione lavorativa, non necessariamente gli può impedire di svolgere altre attività.

Ciò premesso, il primo provvedimento (ordinanza numero 23852 del 5 settembre 2024), conferma il licenziamento di un lavoratore che, durante la convalescenza, si è recato a giocare una partita di calcio del torneo regionale di prima categoria. Secondo i giudici la condotta in questione ha violato gli obblighi di lealtà e correttezza nei confronti del datore di lavoro perché diretta, tramite la simulazione di uno stato fisico incompatibile con lo svolgimento dell'attività lavorativa, non solo all'assenza dal lavoro, ma anche al vantaggio indebito della partecipazione, in orario di lavoro, alla

SOMMARIO

- Attività del lavoratore in stato di malattia e presentazione di certificati medici non veritieri
- Esclusione dei titoli di stato e dei buoni fruttiferi postali del calcolo dell'ISEE?
- I principi giurisprudenziali sul reclutamento nella Polizia di Stato
- Detrazioni edilizie nel 730/2024 anche senza fine lavori
- I messaggi WhatsApp mantengono le stesse garanzie costituzionali della corrispondenza tradizionale
- Divieto di discriminazione

partita di calcio già programmata da tempo, che certamente implica uno sforzo fisico gravoso. Secondo i giudici il dipendente ha quindi simulato la malattia, o comunque non adempiuto al proprio dovere di trascorrere la convalescenza in maniera appropriata, in quanto la partita di calcio è un'attività incompatibile con la malattia poiché ritarda la guarigione.

Con il secondo provvedimento, invece, (ordinanza n. 23858 del 5 settembre 2024), è stata confermata la nullità del licenziamento di una lavoratrice che durante la convalescenza si era recata al bingo ed al centro commerciale per fare shopping.

L'impedimento al lavoro, dunque, non necessariamente produce l'impossibilità, con le residuali capacità psico-fisiche, di svolgere attività "normali", soprattutto se compiute fuori dall'orario di reperibilità.

Neppure l'utilizzo di certificati medici falsi giustificativi del periodo di malattia da parte di un dipendente è, in sé, un fatto idoneo e sufficiente a legittimare il licenziamento di quest'ultimo.

Al riguardo, si è pronunciata la Corte di Cassazione la quale, con la recente ordinanza n. 20891 del 26 luglio 2024, richiamando un orientamento giurisprudenziale consolidato, ha affermato: *"è stato chiarito dalla giurisprudenza di questa Corte che, in tema di licenziamento individuale per giusta causa, l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, st. lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), della legge n. 92 del 2012, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente, ma privo del carattere di illiceità (anche sotto il profilo dell'elemento soggettivo); ed è stato precisato che la tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4, st. lav. novellato, applicabile ove sia ravvisata l'insussistenza del fatto contestato", comprende l'ipotesi di assenza ontologica del fatto e quella di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità"*.

La citata pronuncia consegue al licenziamento di un dipendente a seguito di una contestazione disciplinare che addebitava al medesimo di aver utilizzato certificati medici falsi per giustificare un periodo di malattia. Nella circostanza, il licenziamento è stato dichiarato illegittimo sia in primo che in secondo grado di giudizio.

A parer dei giudici di merito, *"la prova della consapevolezza da parte del lavoratore della non autenticità della documentazione al fine di farne uso traendone un indebito vantaggio, così da compromettere il vincolo fiduciario, non era emersa in giudizio e non poteva essere oggetto di presunzione per il solo fatto che il lavoratore avesse utilizzato i certificati"*.

Ne è derivata una valutazione sulla condotta del dipendente come priva del carattere di illiceità sotto il profilo soggettivo, *"per mancanza di coscienza e volontà riguardo all'antigiuridicità della propria condotta"*.

In sede di ricorso per Cassazione i giudici di legittimità hanno affermato che in materia di licenziamento opera la regola generale di cui all'art. 5, legge n. 604/1966, che pone a carico del datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento.

In merito, a parere della Cassazione, *"la Corte d'Appello ha compiuto una valutazione complessiva delle prove proposte dalle parti, ed ha ritenuto non provata la sussistenza dell'elemento soggettivo del fatto illecito contestato, pur materialmente accertato (ossia la consapevolezza della falsità dei certificati medici utilizzati, posto che il fatto materiale della falsificazione non era addebitato al lavoratore"*.

In tal senso, i giudici di merito hanno compiuto un'operazione di valutazione delle prove raccolte, in esito alla quale non è stata, nel merito, inferita la consapevolezza dell'uso di certificato falso in capo al lavoratore.

Esclusione dei titoli di stato e dei buoni fruttiferi postali dal calcolo dell'ISEE?



Molti nostri lettori ci chiedono quando diverrà operativa l'esclusione dei buoni fruttiferi postali dal calcolo dell'ISEE.

Abbiamo già trattato l'argomento su queste pagine precisando che trattasi di una novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2024 con lo scopo di incentivare l'acquisto di titoli con garanzia di Stato, e rendere più vantaggioso il possesso di strumenti finanziari come BTP, BOT e BFP per le famiglie.

La norma prevede che il possesso di questi strumenti finanziari non dovrebbe incidere sull'indicatore ISEE,

che viene utilizzato per accedere a diverse agevolazioni sociali.

Tuttavia, al momento, la misura non è ancora operativa. Tutto dipende dall'aggiornamento del regolamento ISEE, ad oggi contenuto in un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, che deve essere revisionato per includere nuove disposizioni.

Fino a quando questo aggiornamento non sarà effettivamente approvato, i titoli di Stato continueranno a essere inclusi nel calcolo dell'ISEE, come del resto è stato chiarito dall'INPS stesso a inizio 2024. Peraltro, la norma non fissa una data precisa per l'attuazione del nuovo regolamento.

Al momento, l'unica novità da segnalare è il parere positivo espresso dal Garante Privacy il 9 maggio scorso sullo schema di DPCM contenente le "Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159 recante Regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)".

Si tratta di uno schema di decreto che il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha predisposto per rendere attuative le modifiche al regolamento ISEE, sottoponendolo al vaglio dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Una volta terminato il suo iter di legge ed entrato in vigore, occorrerà attendere l'integrazione del nuovo calcolo da parte dell'INPS

www.sagifin.com

il prestito è

sf sagifin[®]
finanziamenti



**Convenzione
ESCLUSIVA**

Numero Verde
800-199-677
Servizio gratuito

SOGNA
FINANZIA
REALIZZA

Scrivici
327 05 65 645
Servizio gratuito

Agente in Attività Finanziaria iscritta regolarmente all'OCAM n° A11374 - PIVA 08721631215 legata da un rapporto contrattuale di intermediazione con Dynamic Retail S.p.A. (Interim, iscr. all'Albo degli intermediari finanziari ex art. 108 TUB, al n. 191) e sul 1° Consumatore può discrezionalmente rivolgersi per svolgere attività di struttura del prestito, per la definizione dei relativi rapporti contrattuali ed ogni altra attività afferente esclusivamente la conclusione dell'affare.

I principi giurisprudenziali sul reclutamento nella Polizia di Stato



Riceviamo spesso richieste di chiarimento in ordine agli esiti delle selezioni psico attitudinali per il reclutamento del personale della Polizia di stato.

Al riguardo, riteniamo opportuno segnalare l'esistenza di una copiosa e rilevante casistica giurisprudenziale cui far riferimento.

In particolare, il Consiglio di Stato, con la sentenza Sez. IV n. 07356/2020 del 24 novembre 2020 ha ribadito alcuni consolidati principi elaborati dalla giurisprudenza a tenore dei quali:

a) nell'ambito delle procedure concorsuali, i requisiti di idoneità devono essere posseduti entro la data di scadenza del termine per la partecipazione e devono essere verificabili nei tempi della selezione concorsuale, pena la violazione della par condicio tra i concorrenti (da ultimo, con riferimento al concorso di accesso alla Polizia di Stato, Cons. Stato, sez. IV, 27 gennaio 2020, n. 65; sez. IV, 21 agosto 2020 n. 5168). Tale impostazione è stata integralmente recepita dall'art. 7 bis, d.lgs. n. 95 del 2017 (novellato dal d.lgs. n. 172 del 2019), da una norma dunque ricognitiva di un assetto di interessi e principi ben delineati dalla giurisprudenza del C.d.S. (cfr. sul punto il parere espresso dalla sezione atti normativi n. 2862 del 2019, § 6.3., sullo schema del decreto n. 172 cit.);

b) il riscontro della legittimità del giudizio medico legale, graduato in funzione delle peculiarità dei diversi status di impiego, deve essere effettuato avuto riguardo alle circostanze di fatto e di diritto vigenti al momento della sua emanazione (che coincide con il momento della sottoposizione dell'interessato agli accertamenti sanitari e attitudinali), essendo irrilevante la prospettiva di un eventuale miglioramento delle condizioni di salute, dovuto a successivi trattamenti terapeutici o al semplice decorso del tempo. Ciò, sia nell'interesse pubblico generale sotteso alla programmazione e all'organizzazione dell'Amministrazione, sia a garanzia della par condicio fra i candidati, al momento del reclutamento; se infatti si fondasse l'ammissione alla procedura sugli accertamenti successivi si metterebbe in crisi l'intero sistema di reclutamento - fondato sul criterio "della infungibilità", anche sotto il profilo temporale, degli accertamenti eseguiti - che sarebbe permanentemente "esposto" ad esiti di segno contrario, accertati a distanza di tempo e sulla scorta di dati che possono essere stati modificati dalla condotta del soggetto interessato; ciò in contrasto con il principio per cui i requisiti, anche fisici, vanno posseduti al momento della scadenza del termine del bando, e comprovati allorché l'Amministrazione ne promuove l'accertamento (Cons. Stato, sez. IV, 1 luglio 2020, n. 4228);

c) sono irrilevanti le valutazioni medico-legali espresse da organismi sanitari anche pubblici (o da pareri pro veritate di medici di fiducia, quali quelli prodotti - inammissibilmente, perché in violazione del divieto dei nova sancito dall'art. 104 comma 2 c.p.a. - dall'appellato in data 29 luglio 2020) diversi da quelli istituzionalmente competenti, salvo che i giudizi delle speciali commissioni non siano affetti da abnormità (cfr. relativamente a reclutamenti nella Polizia di Stato, Cons. Stato, sez. IV, 29 maggio 2020 n. 3015; sez. IV, n. 117 del 2020, n. 1640 del 2016; con riferimento ai reclutamenti nelle FF.AA. e nelle Forze di polizia ad ordinamento militare, cfr. Cons. Stato, sez. IV, n. 1720 del 2020; n. 5843 del 2018; n. 5615 del 2017; n. 4038 del 2016; n. 2870 del 2016), circostanza questa che non ricorre nel caso di specie;

d) la Commissione che si adegua alla valutazione medico-legale non è soggetta ad un obbligo rafforzato di motivazione tenuto anche conto della precettività della disciplina tecnica di settore e

del valore fidefacente del verbale (cfr. al riguardo, Cons. Stato, sez. IV, n. 3601 del 2013; n. 5308 del 2012);

e) l'idoneità psico-fisica al servizio incondizionato e quella richiesta per l'arruolamento, non consiste nella mera assenza di patologie implicanti disturbi funzionali, ma richiede una particolare prestanza fisica e psicologica che ben può essere impedita anche da alterazioni organiche non patologiche accertate;

f) sono irrilevanti gli esiti positivi di pregressi arruolamenti (perché sono diverse le norme di riferimento, le condizioni di stato, e tenuto conto dell'evoluzione delle condizioni psico-fisiche);

g) i giudizi attitudinali e psico-fisici negativi sono irripetibili salvo che non risultino abnormi perché effettuati con il dimostrato mal funzionamento o alterazione degli strumenti usati per la diagnostica oppure quando siano alterati in modo sostanziale i protocolli per la raccolta di campioni e simili."

Detrazioni edilizie nel 730/2024 anche senza fine lavori



Un nostro lettore chiede se con riferimento a lavori edili iniziati nel 2023 e con previsione di completamento entro l'anno in corso, occorra aspettare il completamento dei lavori per detrarre sia le spese del 2023 che quelle del 2024.

Per i lavori edilizi iniziati nel 2023 e in corso di completamento nel 2024, le regole di detrazione fiscale dipendono dal tipo di spesa e dall'avanzamento dei lavori.

In base all'articolo 16-bis del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), per i lavori di ristrutturazione o riqualificazione energetica, incluse le spese relative al Superbonus, la detrazione può essere richiesta anche in corso d'opera, senza attendere il completamento dei lavori.

Ma sempre nel rispetto delle varie condizioni di legge: ad esempio per il Superbonus è necessario che i lavori abbiano raggiunto almeno il 30% del SAL (Stato Avanzamento Lavori) per poter beneficiare della detrazione sulle spese sostenute. Il riferimento di legge è in questo caso il Decreto Rilancio (Decreto-Legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020).

In generale, si possono detrarre le spese edilizie sostenute nel 2023 nella dichiarazione dei redditi del 2024, purché i pagamenti siano documentati e siano rispettati tutti i requisiti richiesti dalla normativa vigente in riferimento alla tipologia di intervento edilizio che sta svolgendo in base a quella in cui ricade (essendo cambiate le regole numerose volte, potrebbe infatti rientrare in diversi scenari, con altrettanti adempimenti e aliquote agevolative applicate).

La detrazione avviene comunque sempre secondo il principio di cassa; quindi, le spese pagate nel 2023 sono di norma detraibili già nel 2024 mentre le spese sostenute nel 2024 saranno detraibili nella dichiarazione dei redditi del 2025.?

(Fonte: Agenzia delle Entrate)



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

I messaggi WhatsApp mantengono le stesse garanzie costituzionali della corrispondenza tradizionale



La Corte di Cassazione con la sentenza n. 25549/2024 ha cristallizzato il principio secondo cui i messaggi WhatsApp e gli SMS conservati nella memoria di un telefono cellulare conservano la natura di "corrispondenza" anche dopo la ricezione da parte del destinatario, almeno fino a quando, per il decorso del tempo o per altra causa, essi non abbiano perso ogni carattere di attualità, in rapporto all'interesse alla riservatezza, trasformandosi in un mero "documento storico".

Di conseguenza, la loro acquisizione deve avvenire secondo le coordinate costituzionali in tema di sequestro della corrispondenza: esattamente come le lettere cartacee e i biglietti chiusi.

Nella vicenda di fatto, la difesa dell'imputato eccepiva l'inservanza della disciplina processuale in relazione all'acquisizione dei messaggi WhatsApp presenti sul cellulare, considerato che l'affermazione di responsabilità a suo carico era fondata interamente sul contenuto dei messaggi visibili sul suo dispositivo ed acquisiti in violazione della disciplina di rito secondo cui con riguardo al sequestro della corrispondenza quando al sequestro procede un ufficiale di polizia giudiziaria, questi deve consegnare all'autorità giudiziaria gli oggetti di corrispondenza sequestrati; senza aprirli o alterarli e in ogni caso senza prendere altrimenti conoscenza del loro contenuto, trasmettendo il tutto, intatto, al pubblico ministero per l'eventuale sequestro.

La Corte di Cassazione ha innanzitutto escluso che l'acquisizione dei messaggi potessero considerarsi un'intercettazione, richiamando l'orientamento della Corte costituzionale secondo cui essi rientrano invece nell'amplicissima nozione di corrispondenza, che abbraccia ogni comunicazione di pensiero umano (idee, propositi, sentimenti, dati, notizie) e che prescinde dalle caratteristiche del mezzo tecnico utilizzato ai fini della trasmissione. Con l'ulteriore precisazione che la Costituzione assicura a tutti i consociati la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione, consentendone la limitazione soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria estendendosi ad ogni strumento che l'evoluzione tecnologica metta a disposizione, compresi quelli elettronici e informatici.

Premesso ciò i giudici di piazza Cavour hanno ricordato che su tale tema si fronteggiano due opposte concezioni. Secondo una concezione la corrispondenza già ricevuta e letta dal destinatario non è più un mezzo di comunicazione, perde la natura di corrispondenza e diventa un semplice documento. Tale concezione assume che la nozione di corrispondenza coincide con l'atto di "corrispondere" che si esaurisce nel momento in cui il destinatario prende cognizione della comunicazione. Deriva che messaggi di posta elettronica, SMS e WhatsApp, già ricevuti e memorizzati nel computer o nel telefono cellulare del mittente o del destinatario, assumono la natura di "documenti". La loro acquisizione processuale, pertanto, non soggiace né alla disciplina delle intercettazioni di comunicazioni informatiche o telematiche né a quella del sequestro della corrispondenza, la quale implica una attività di spedizione in corso. Secondo altra concezione, al contrario, la natura di corrispondenza non si esaurisce con la mera ricezione del messaggio e la presa di cognizione del suo contenuto da parte del destinatario, ma permane finché la comunicazione conserva carattere di attualità e di interesse per i corrispondenti, venendo meno solo quando il decorso del tempo o altra causa, abbia trasformato il messaggio in documento storico cui può attribuirsi un valore retrospettivo, affettivo, collezionistico, artistico, scientifico o probatorio.

Secondo gli Ermellini, a fronte di tali contrapposte posizioni definitorie, la natura di corrispondenza va correttamente intesa nel senso espresso dalla seconda concezione. Su queste basi nella vicenda non è rilevabile la violazione della disciplina sul sequestro di corrispondenza, atteso che la polizia giudiziaria si era limitata a sequestrare lo smartphone che aveva consegnato all'autorità giudiziaria, senza per nulla accedere ai contenuti.

Divieto di discriminazione



L' Art. 3, c.1, lett. a) del DLgs 30 giugno 2022 n 105 introduce un nuovo articolo nella Legge 104/1992. Si tratta dell'art. 2 bis che prevede il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della legge n.104/1992.

Il divieto è volto alla tutela contro le discriminazioni – incluse le ipotesi di trattamento meno favorevole – a danno delle lavoratrici e dei lavoratori che fruiscono dei benefici (o ne facciano domanda) previsti dalla Legge 104/92 o da altri provvedimenti (D.Lgs n. 151/2001, L. n. 81/2017 e D.Lgs n. 81/2015) in relazione alla

condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengano prestati assistenza e cura.

L'art. 2-bis (Divieto di discriminazione) è entrato in vigore dal 13 agosto 2022. Ne riportiamo il testo:

1. E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura;
2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150;
3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile;
4. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La norma impone il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui agli:

- art. 33 L. 104/1992 (permessi mensili per lavoratore con handicap in situazione di gravità e per chi assiste parente con handicap in situazione di gravità; permessi giornalieri per la lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, fino al suo 3° anno);
- artt. 33 e 42 D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (permessi e congedo parentale per i figli con handicap grave);
- art. 18 c. 3-bis L. 22 maggio 2017 n. 81 (richiesta di lavoro agile da parte di lavoratori con figli fino a 12 anni o con figli con disabilità, da disabili in situazione di gravità o caregivers ex art. 1 c. 255 L. 205/2017);
- art. 8 D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 (diritto di priorità alla trasformazione del rapporto in part time);

➤ ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Nell'ambito della macrocategoria delle discriminazioni afferenti alla tutela di maternità e paternità e alle "esigenze di cura personale o familiare" (quest'ultimo fattore di protezione è stato normativamente previsto dalla L. 5 novembre 2021 n. 162, che ha aggiunto il comma 2-bis all'art. 25 CPO), azionabili col rito di cui all'art. 38 CPO, viene individuata nell'agosto 2022, col D.Lgs. 105/2022, una platea più ristretta: i titolari di benefici tipizzati e non tipizzati concessi a livello di CCNL, di contratto o regolamento aziendale (o anche solo a livello individuale)

In caso di discriminazione dei lavoratori che chiedono o usufruiscono di questi benefici, tipizzati e no, dovrà farsi ricorso al rito di cui all'art. 28 D.Lgs. 150/2011. La competenza è del tribunale del luogo in cui l'attore ha il domicilio

Per quel che concerne la legittimazione attiva di enti e associazioni rappresentative dell'interesse leso, per le sole discriminazioni in ambito lavorativo ex D.Lgs. 216/2003 questa spetta, senza "filtri" di sorta, alle associazioni sindacali e a tutti gli enti rappresentativi dell'interesse leso Art. 28 c. 4 D.Lgs. 150/2011

«Con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale ...»



The advertisement features a smartphone displaying the MySIULP app interface. The screen shows a news article titled "SICUREZZA: CUNEO FISCALE E POLITICA DEI REDDITI" with a sub-headline "Diamo un sì al Governo di aver rispetto la stagione dei diritti contrattuali del". Below the article, there is a "lettura veloce" section with the text "Leggi articoli come un professionista". The app's logo, a circular emblem with a map of Italy and the text "MYSIULP", is positioned to the right of the phone. To the right of the logo, the text "MySIULP" is written in large white letters, followed by "IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE" in smaller white letters. At the bottom right, there are two buttons: "ANDROID APP ON Google play" and "Download on the App Store".