

Laboratorio lavoro: casi e aggiornamento

Modica, dal 24 giugno al 30 novembre 2026

3 lezioni aula (21 ore formative)



Il percorso formativo affronta tre snodi centrali della gestione del rapporto di lavoro – **fringe benefit, licenziamenti e ius variandi** – con un approccio fortemente pratico e operativo. Ogni incontro prende avvio da **casi di studio reali**, costruiti su situazioni tipiche della vita aziendale, che diventano il punto di partenza per analizzare la normativa applicabile, gli orientamenti interpretativi e le principali criticità operative.

Dall'esperienza concreta si risale così alle regole giuslavoristiche, offrendo ai partecipanti strumenti immediatamente spendibili nella consulenza e nella gestione quotidiana del personale.

Particolare attenzione è dedicata al **bilanciamento tra esigenze datoriali, diritti dei lavoratori e profili di rischio**, anche alla luce delle più recenti evoluzioni normative e giurisprudenziali.

OBIETTIVI

- **Analizzare casi concreti** per comprendere e applicare correttamente la normativa sul rapporto di lavoro
- Fornire criteri operativi per la gestione dei **fringe benefit** e delle relative implicazioni fiscali e previdenziali
- Approfondire le **procedure di licenziamento** e le tutele applicabili, riducendo il rischio di contenzioso
- **Esaminare lo ius variandi**, il **trasferimento** e il **demansionamento** alla luce della giurisprudenza più recente
- Rafforzare la capacità consulenziale nel bilanciamento tra organizzazione aziendale, diritti del lavoratore e obblighi di legge

DESTINATARI

- Dipendenti d'azienda
- Consulenti del lavoro
- Dottori Commercialisti ed Esperti contabili
- Avvocati



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



CREDITI FORMATIVI

È stata inoltrata richiesta di accreditamento per:

- Consulenti del lavoro
- Avvocati
- Dottori Commercialisti

Per informazioni e aggiornamenti sullo stato degli accreditamenti consulta il sito www.formazione.ipsoa.it

Codice materia ODCEC:

I incontro: D.8.2

II incontro: D.8.2

III incontro: D.8.2

Codice materia CDL:

I incontro: L.4.04

II incontro: C.14.03

III incontro: C.4.05

PROGRAMMA

I INCONTRO

24 giugno, dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.00

FRINGE BENEFIT a cura di Simone Baghin

Primo case study

L'azienda ha in essere una policy auto che diversifica il tipo di auto a seconda del livello di inquadramento dei lavoratori e della mansione

Deve determinare il valore del fringe benefit avendo a riferimento

- Autovettura concessa nel 2024
- Autovettura concessa nel 2025 fino a giugno 2025
- Autovettura concessa nel 2026
- Deve determinare inoltre la convenienza tra auto in fringe benefit e riconoscimento di un aumento di retribuzione sotto forma di ral

Secondo case study

Azienda eroga ai propri lavoratori dei prestiti a tasso agevolato

Deve determinare il valore del fringe benefit ipotizzando

- Prestito a tasso fisso
- Prestito a tasso variabile

Terzo case study

Azienda come politica aziendale riconosce ai propri lavoratori un alloggio a titolo di fringe benefit

L'azienda prende in affitto appartamento e li concede in uso ai lavoratori



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



Deve determinare il valore del fringe benefit ipotizzando

- Concorde spese da parte del lavoratore
- Nessun concordo spese da parte del lavoratore
- Deve inoltre determinare il costo deducibile ai fini Ires del bene/servizio

PROGRAMMA

- Il concetto di retribuzione in natura e l'impatto ai fini retributivi diretti, indiretti e differiti
- La differenza tra fringe benefit e welfare aziendale
- Le regole di valorizzazione ai fini previdenziali e fiscali: valore normale e convenzionale
- Il limite di esenzione di beni e servizi: le novità per il 2026
- Autovetture aziendali:
 - Le varie tipologie di veicoli in concessione: art. 54, c, 1, lett . a-c-m cod. strada d.lgs. n. 30/04/1992, n. 285 e gli N1
 - I diversi modi "d'uso": aziendale, personale, uso promiscuo, carsharing, carpooling
 - Autovettura ad uso promiscuo: la corretta imposizione fiscale e previdenziale
 - La gestione dei rimborsi spese: km, scheda carburanti, telepass personale, parcheggio
- Alloggio concesso in uso al lavoratore
- I prestiti ai lavoratori
- Le polizze assicurative: rischi professionali, extraprofessionali, vita e infortuni
- La previdenza complementare

Fringe benefit art. 51 c. 3: beni e servizi fino al limite di esenzione previsto per legge

II INCONTRO

23 ottobre 2026, dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.00

LE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO a cura di Roberto Camera

Primo case study

Inidoneità sopravvenuta del lavoratore alle mansioni

Contesto aziendale

La società Alfa Srl, operante nel settore logistica, conta circa 60 dipendenti.

Lavoratore

- assunto il 2 gennaio 2012
- qualifica di Magazziniere
- mansioni di movimentazione manuale carichi, uso transpallet

Evento

Insorgenza dell'inidoneità

In data 1° novembre 2026, il lavoratore viene sottoposto a visita medica periodica da parte del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Secondo case study



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



Assenza ingiustificata

Contesto aziendale

La società Beta SpA, operante nel settore della componentistica industriale, conta circa 120 dipendenti ed applica il CCNL Metalmeccanica Industria (C011).

Lavoratore

- assunto il 2 gennaio 2020
- qualifica di Magazziniere
- mansioni: conduzione macchine CNC

Evento

Il lavoratore è assente ingiustificato da lunedì 16 novembre 2026

- non fornisce alcuna comunicazione all'azienda
- non invia certificazione medica
- contattato telefonicamente: non risponde

PROGRAMMA

L'iter da seguire in caso di:

- Giustificato motivo oggettivo
- Disciplinare
- Superamento del periodo di comportamento
- Inidoneità alle mansioni
- Impossibilità a rendere la prestazione lavorativa
- Rifiuto al trasferimento
- Recesso durante il periodo di prova
- Recesso al termine del rapporto di apprendistato

Avvio della procedura e sua revoca

- Il periodo di preavviso
- La revoca del licenziamento

Le Tutele per i lavoratori in caso di licenziamento illegittimo

- Tutela reale e obbligatoria
- Tutele crescenti ordinarie e ridotte

Le modalità conciliative in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

- Tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento per GMO
- Offerta conciliativa per i lavoratori in tutele crescenti

III INCONTRO

30 novembre 2026, dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.00

IUS VARIANDI E TEORIA DEI RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI a cura di Evangelista Basile

Primo case study

Il trasferimento del lavoratore come ragionevole accomodamento



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



Evento

Lavoratrice con patologia al rachide chiede spostamento a sede più vicina per percorrere tragitto più breve

Svolgimento

Applicazione della teoria sui ragionevoli accomodamenti

Verifica datoriale su impatto organizzativo e produttivo

Valutazione oneri proporzionati

Soluzione

Secondo case study

Patto di demansionamento e riducibilità concordata della retribuzione

Evento

Lavoratore chiede di essere avvicinato al proprio nucleo familiare e spostato a mansioni inferiori

Svolgimento

Verifica di conformità della motivazione rispetto alle fattispecie menzionate all'art. 2103 cc

Valutazione della azienda su posizioni vacanti e reperimento di posizione di 2 livelli inferiori

Accordo di demansionamento in sede protetta

Riduzione della retribuzione e dell'inquadramento possibili?

Soluzione

PROGRAMMA

La disciplina generale delle mansioni

- Il bene protetto e il principio di contrattualità delle mansioni
- Categorie legali, qualifica e mansioni: differenze
- Procedimento trifasico per determinare il corretto inquadramento contrattuale
- Importanza della contrattazione collettiva di primo e secondo livello

Ius variandi: significato

- Evoluzione normativa e giurisprudenziale

Mansioni di assunzione, mansioni equivalenti, mansioni superiori

- Mansioni promiscue
- Principio di irriducibilità della retribuzione
- Patto di demansionamento: condizioni di liceità
- Demansionamento e tutele

Il trasferimento: definizione

- Procedura e requisiti di forma del trasferimento



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



- Prova delle ragioni oggettive che lo giustificano
- I divieti di trasferimento e loro eccezioni
- Lo strano caso del “trasferimento per incompatibilità ambientale”, tra ragioni oggettive e disciplinari
- Tutela dal trasferimento illegittimo

I ragionevoli accomodamenti e il loro vasto impatto sullo ius variandi

- Ragionevoli accomodamenti e mansioni (idoneità alla mansione specifica/mansioni promiscue)
- Ragionevoli accomodamenti e repechage su mansioni diverse (licenziamenti per gmo)
- Ragionevoli accomodamenti e trasferimento di sede di lavoro
- Ragionevoli accomodamenti e smart working

DIREZIONE SCIENTIFICA

Roberto Camera, Esperto di Diritto del Lavoro e Curatore del sito DottrinaLavoro.it

CORPO DOCENTE

Simone Baghin, Consulente del lavoro

Evangelista Basile, Avvocato giuslavorista in Milano, Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati

Roberto Camera, Direttore scientifico

INFORMAZIONI

SEDE

Hotel Torre del Sud, Corso Sandro Pertini, 42

MATERIALE DIDATTICO

Per ciascun incontro saranno resi disponibili i **materiali didattici** utilizzati durante la lezione in formato digitale.

ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE

Al termine dell'iniziativa verrà rilasciato l'**attestato di partecipazione**.

Qualora previsto dal Regolamento per la formazione professionale continua di appartenenza dell'iscritto, verrà rilasciato anche un **attestato di frequenza per i crediti Formativi**. [Clicca qui](#)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.



€ 750 + Iva

MODALITÀ DI ISCRIZIONE

L'iscrizione può essere effettuata:

- rivolgendosi ai seguenti contatti: ipsodea@ipsodea.it – alessandro.tabacco@ipsodea.it

0931-415570 – 339-4869051

FORMAZIONE FINANZIATA

Per avere informazioni sulla possibilità di finanziare la tua formazione, scrivi a:

formazione@ipsodea.it – marina@ipsodea.it

Tel: **0931-415570**



QUALITÀ CERTIFICATA

A garanzia della qualità dei processi formativi, IPSOA Scuola di formazione è certificata ISO 9001:2015 ed è Centro accreditato AIFOS nell'ambito della sicurezza.