

# La circolare di lavoro e previdenza

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

---

<b>Notizie flash</b>	2
<b>Gestione del rapporto di lavoro</b>	
Le novità sui flussi di ingresso in Italia di lavoratori stranieri per il 2025 <i>Giuseppe Pacifico</i>	5
La Direttiva europea sulla <i>due diligence</i> delle imprese per la tutela dei diritti umani e la sostenibilità ambientale <i>Giovanna Carosielli</i>	16
Il rapporto fiduciario nel settore bancario <i>Matteo Attanasio</i>	24
<i>Mobbing</i> e danno alla dignità del lavoratore: le ultime sentenze della Cassazione <i>Nicola Ghirardi</i>	32
<b>Imposte, contributi e premi</b>	
Si allungano i termini per la definizione degli avvisi bonari ordinari e telematici <i>Gianfranco Antico</i>	42
<b>Scadenario</b>	
Principali scadenze dal 16 al 30 novembre 2024	50

## La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

### Gestione del rapporto di lavoro

---

#### **In Gazzetta il decreto per la raccolta delle infrazioni per l'autotrasporto**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 2 novembre 2024 il D.M. 25 settembre 2024, relativo alle modalità di raccolta, da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, delle infrazioni stradali di cui all'allegato III, D.Lgs. 144/2008, rilevate dagli organi di Polizia stradale di cui all'articolo 12, Codice della strada, a seguito dei controlli su strada, e dall'INL a seguito dei controlli effettuati presso la sede delle imprese di autotrasporto.

Ai sensi dell'articolo 9, Direttiva 2006/22/CE, gli Stati membri devono introdurre un sistema di classificazione del rischio sulla base del numero e della gravità delle infrazioni stradali: le imprese che presentano un fattore di rischio elevato dovrebbero essere assoggettate a controlli più rigorosi e frequenti.

[D.M. 25/9/2024, G.U. 2/11/2024, n. 257](#)

#### **Specialisti ambulatoriali interni Inail e sanzioni disciplinari**

L'Inail, con circolare n. 33 del 31 ottobre 2024, ha fornito chiarimenti in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari relativamente al nuovo accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, allegato al verbale d'intesa Inail-Sumai e Cisl medici, sottoscritto il 10 ottobre 2024.

Il nuovo accordo ha introdotto un'innovazione di particolare rilevanza che riguarda i procedimenti disciplinari attinenti all'espletamento dell'attività professionale: l'Ufficio disciplinare e contenzioso della Direzione centrale risorse umane si avvarrà della consulenza del sovrintendente sanitario centrale o di un suo delegato, eventualmente anche di uno specialista ambulatoriale.

[Inail, circolare, 31/10/2024, n. 33](#)

### Imposte, contributi e premi

---

#### **Riduzione premi 2024 per le imprese artigiane prive di infortuni nel 2022/2023**

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 7 novembre 2024 il D.I. MIps-Mef 9 ottobre 2024, concernente "*Legge 27 dicembre 2006, n. 296. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007). Articolo 1, commi 780 e 781: riduzione dei premi per gli artigiani. Annualità 2024*", che fissa la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2022/2023, ai sensi dell'articolo 1, commi 780 e 781, lettera b), L. 296/2006, in misura pari al 4,81% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2024.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, D.I. 9/10/2024](#)

#### **Polizze vita: nessuna detrazione se non concorrono a formare il reddito imponibile**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 218/E del 6 novembre 2024, ha chiarito che i premi assicurativi relativi alle polizze vita sottoscritte dal datore di lavoro in favore dei dipendenti possono essere detratti dal contribuente lavoratore solo se il loro ammontare è stato assoggettato a tassazione. Infatti, come chiarito anche dalla risoluzione n. 391/E/2007, se i suddetti premi assicurativi non concorrono alla formazione del reddito complessivo dei lavoratori non possono essere detratti.

[Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 6/11/2024, n. 218/E](#)

### **Residenza fiscale delle persone fisiche: le novità dopo il Decreto fiscalità internazionale**

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 20/E del 4 novembre 2024, ha illustrato gli effetti delle modifiche introdotte dal Decreto fiscalità internazionale (D.Lgs. 209/2023) in materia di residenza fiscale delle persone fisiche, delle società e degli enti in vigore dal 2024.

Viene chiarito che sono residenti in Italia le persone fisiche che per la maggior parte dell'anno hanno il domicilio nel territorio dello Stato, sviluppano cioè le relazioni personali e familiari in via principale nel nostro Paese. Cambia, quindi, il concetto di domicilio: a differenza della disciplina previgente, non è più mutuato dal codice civile, ma, in linea con la prassi internazionale, viene riconosciuta prevalenza alle relazioni personali e familiari piuttosto che a quelle economiche. Ciò fatta salva l'eventuale applicazione di disposizioni contenute nelle convenzioni contro le doppie imposizioni.

A seguito delle modifiche normative, la semplice presenza sul territorio dello Stato, per la maggior parte del periodo d'imposta - 183 giorni in un anno o 184 giorni in caso di anno bisestile, incluse le frazioni di giorno - è sufficiente a configurare la residenza fiscale in Italia.

La circolare rende anche chiarimenti sul computo delle frazioni di giorno.

Una novità importante riguarda i lavoratori in *smart working*: per effetto dell'introduzione del nuovo criterio della presenza fisica, le persone che lavorano in *smart working* nello Stato italiano, per la maggior parte del periodo d'imposta, sono considerate fiscalmente residenti in Italia, senza che sia necessaria la configurazione di alcuno degli altri criteri di collegamento previsti dalla normativa (residenza civilistica, domicilio, iscrizione anagrafica).

Infine, per effetto delle modifiche introdotte, l'iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente acquisisce il valore di una presunzione relativa (e non più assoluta) di residenza fiscale in Italia: vale, quindi, salvo prova contraria che può essere fornita dal contribuente. Rimane fermo, infine, il criterio della residenza ai sensi del codice civile così come il principio dell'alternatività dei diversi criteri.

[Agenzia delle entrate, circolare, 4/11/2024, n. 20/E](#)

### **Vera e simulazione Durc: l'Inps illustra il funzionamento delle procedure**

L'Inps, con messaggio n. 3662 del 5 novembre 2024, ha illustrato i contenuti e il funzionamento della Piattaforma Unica per la verifica e gestione interattiva della regolarità contributiva, disponibile in ambiente *internet* e in ambiente *intranet*, il cui utilizzo è volto a favorire una diversa modalità di gestione della posizione contributiva, sia da parte degli intermediari sia da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto.

In particolare, attraverso la procedura "Ve.R.A./Simulazione Durc", il titolare e/o legale rappresentante dell'azienda e il suo intermediario in possesso della specifica profilazione "Delega Master", di nuova istituzione, hanno la possibilità di consultare tutte le evidenze che richiedono un intervento di normalizzazione o di regolarizzazione. Tramite la suddetta procedura, infatti, è possibile gestire anticipatamente le situazioni di irregolarità riconducibili al soggetto contribuente, identificato con il codice fiscale, rilevate in ciascuna delle Gestioni amministrative dall'Istituto e destinate a incidere potenzialmente anche sugli esiti delle verifiche di regolarità contributiva rilevate dal sistema Durc *on line*.

[Inps, messaggio, 5/11/2024, n. 3662](#)

## **Prestazioni assistenziali e previdenziali**

---

### **Controlli sui beneficiari dell'Assegno di inclusione**

L'Inps, con messaggio n. 3624 del 31 ottobre 2024, ha reso note le modalità di attivazione del controllo sui beneficiari dell'Assegno di inclusione riguardante l'avvio di attività di lavoro dipendente in corso di godimento dell'Adi, non dichiarata dai componenti del nucleo familiare.

Infatti, il componente del nucleo che ha avviato un'attività di lavoro dipendente durante il periodo di fruizione dell'Adi deve provvedere alla comunicazione del reddito derivante dall'attività all'Inps entro 30 giorni dalla data di avvio della medesima.

In caso di omessa comunicazione, la procedura Adl provvede a sospendere l'erogazione del

beneficio se risulta:

- la presenza di un componente del nucleo familiare dichiarato ai fini Isee che abbia avviato, in corso di fruizione del beneficio, un'attività lavorativa dipendente o percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano la corresponsione di un'indennità;
- che il componente lavoratore non abbia provveduto alla presentazione del modello "ADI-Com Esteso" entro 30 giorni dall'avvio dell'attività lavorativa.

[Inps, messaggio, 31/10/2024, n. 3624](#)

## Salute e sicurezza

---

### **Raccolta dei rifiuti e igiene urbana: problematiche di salute e sicurezza**

L'Inail, con *news* del 5 novembre 2024, ha reso noto che è stato pubblicato l'opuscolo "Salute e Sicurezza per gli Operatori della raccolta dei rifiuti e dell'igiene urbana", a cura della Consulenza tecnica per la salute e sicurezza (Ctss) dell'Inail, in tema di sicurezza nell'ambito della gestione dei rifiuti.

[Inail, news, 5/11/2024](#)

### **Piattaforme digitali: gli studi su potenzialità e rischi per i lavoratori**

L'Inail, con *news* del 5 novembre 2024, ha informato che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) ha pubblicato 3 studi che descrivono i cambiamenti in corso nel mondo del lavoro e le prospettive per i lavoratori che si misurano con l'innovazione tecnologica e digitale.

[Inail, news, 5/11/2024](#)

### **Periodicità della formazione dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza presso il Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 6 del 24 ottobre 2024, ha fornito chiarimenti in ordine alla periodicità della formazione di aggiornamento del preposto.

Nelle more dell'emanazione del nuovo accordo da adottarsi in Conferenza Stato-Regioni (articolo 37, comma 7, D.Lgs. 81/2008) – il termine previsto era il 30 giugno 2022 – non viene meno l'obbligo formativo a carico dei preposti, che dovranno, pertanto, essere formati, secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011, con cadenza quinquennale.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza, interpellato 24/10/2024, n. 6](#)

### **Designazione del Rls: i chiarimenti del Ministero del lavoro**

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza presso il Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 5 del 24 ottobre 2024, ai fini della designazione del Rls, riepiloga la normativa che indica il numero e le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, precisando che:

- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il Rls è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rsa ovvero che, in assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno;
- per "unità produttiva" si intende lo stabilimento o la struttura finalizzato alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza, interpellato 24/10/2024, n. 5](#)

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# Le novità sui flussi di ingresso in Italia di lavoratori stranieri per il 2025

Giuseppe Pacifico – funzionario ispettore del lavoro<sup>1</sup>

*L'Italia ha storicamente gestito i flussi migratori attraverso la determinazione annuale delle quote d'ingresso per lavoratori stranieri, con particolare attenzione ai settori che richiedono manodopera stagionale, come l'agricoltura e il turismo. Tuttavia, la crescente domanda di lavoratori in altri settori e l'esigenza di garantire una maggiore tutela contro lo sfruttamento hanno reso necessaria una revisione delle norme vigenti. Con il D.P.C.M. 27 settembre 2023 si è proceduto alla programmazione per il triennio 2023-2025 e, quest'anno, il D.L. 145/2024 è intervenuto per integrare le previsioni precedenti e per apportare importanti correttivi alla legislazione sull'immigrazione, con particolare riferimento all'ingresso di lavoratori stranieri e rafforzando le misure di lotta al caporalato, fenomeno diffuso soprattutto nel lavoro agricolo stagionale e alla gestione dei flussi migratori.*

*A completare il quadro così delineato, la [circolare interministeriale n. 9032/2024](#), interviene a fornire, oltre alle indispensabili indicazioni di raccordo con il Decreto di programmazione triennale, anche le specifiche operative in merito alle innovative disposizioni in tema d'ingresso in Italia per il 2025 di manodopera proveniente da Paesi terzi.*

## Premessa: il complessivo quadro di riferimento

Il D.L. 145/2024, approvato l'11 ottobre 2024<sup>2</sup>, si pone il duplice obiettivo d'integrare il precedente D.P.C.M. 27 settembre 2023 (che disciplina la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso di lavoratori non comunitari stagionali e non nel territorio dello Stato per il triennio 2023-2025) relativamente all'ingresso di lavoratori stranieri in Italia, mirando al superamento di talune criticità emerse in passato nell'applicazione dei meccanismi dei flussi d'ingresso per lavoro, attraverso modifiche, anche significative, alla disciplina sull'immigrazione previste dal D.Lgs. 286/1998 (di seguito Tui) sulla gestione dei flussi migratori, nonché di cercare di contrastare lo sfruttamento dei lavoratori stranieri attraverso forme di maggior integrazione di coloro che sono già presenti nel Paese, introducendo nuove forme di tutela per le vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo. Il provvedimento in questione, infatti, risulta suddiviso in 4 capi, ognuno dei quali tratta aspetti cruciali

<sup>1</sup> Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione pubblica di appartenenza.

<sup>2</sup> Pubblicato in G.U. n. 239/2024.

della regolamentazione dei flussi migratori, delle tutele per i lavoratori stranieri e delle procedure relative all'asilo e alla protezione internazionale.

Per l'attuazione concreta di questo Decreto, e per offrire le necessarie indicazioni operative in materia, il 24 ottobre 2024 è stata emanata la [circolare interministeriale n. 9032/2024](#) del Ministero dell'interno, del Ministero del lavoro, del Ministero dell'agricoltura e del Ministero del turismo, che, dopo aver ripercorso e richiamato espressamente quanto già disposto dal precedente D.P.C.M. del 2023, nella seconda parte entra nello specifico delle nuove misure procedurali previste dal D.L. 145/2024, di cui costituisce il necessario *"complemento operativo"*, ed è proprio su queste che maggiormente si concentreranno le considerazioni che seguono, cercando di evidenziarne la portata innovativa<sup>3</sup>.

### Le quote e la procedura d'ingresso per l'anno 2025

In prima battuta, la circolare interministeriale n. 9032/2024 conferma e ribadisce i settori occupazionali per i quali i cittadini di Paesi terzi possono essere ammessi sul territorio nazionale per motivi di lavoro subordinato non stagionale, già indicati dal D.P.C.M. del 2023 sopra richiamato, che, nello specifico, sono:

*"autotrasporto merci per conto terzi; edilizia; turistico-alberghiero; meccanica; telecomunicazioni; alimentare; cantieristica navale; trasporto passeggeri con autobus; pesca; acconciatori; elettricisti; idraulici"*.

I datori di lavoro, le organizzazioni dei datori di lavoro di cui all'[articolo 24-bis](#), comma 3, Tui, nonché i soggetti abilitati e autorizzati ai sensi dell'[articolo 1](#), L. 12/1979, che intendono presentare richiesta di nulla osta al lavoro per l'anno 2025, dovranno procedere alla precompilazione dei moduli di domanda sul Portale servizi ALI (<https://portaleservizi.dlci.interno.it/>) gestito dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione.



Le novità di maggior rilievo, in proposito, riguardano le modalità operative per poter predisporre le domande, in quanto è stata introdotta la precompilazione obbligatoria delle domande di nulla osta anticipata di mesi rispetto ai *click days*, che saranno settoriali, ovvero distinti per categorie lavorative e settori economici:

- dal 1° al 30 novembre 2024 dovranno essere precompilate le domande di nulla osta al lavoro per i *click days* del 5, 7 e 12 febbraio 2025,
- dal 1° al 31 luglio 2025 sarà possibile precompilare le domande relativamente al

<sup>3</sup> Sulle previsioni introdotte dal D.P.C.M. 27 settembre 2023 sia consentito rinviare a G. Pacifico, *"Il Decreto Flussi per il triennio 2023-2025 dopo i chiarimenti della circolare interministeriale n. 5969"*, in *La circolare di lavoro e previdenza*, n. 45/2023.

*click day* del 1° ottobre 2025 (riservato al lavoro stagionale nel settore turistico alberghiero).

L'anticipazione della compilazione delle domande dovrebbe consentire ai datori di lavoro la possibilità di selezionare il modello di richiesta di nulla osta e predisporre la compilazione in modo che la domanda sia pronta per l'invio nella giornata del *click day*, in cui è fondamentale l'inoltro tempestivo delle istanze, essendo le stesse prevalentemente trattate in ordine cronologico di arrivo. La suddivisione temporale introdotta dal nuovo decreto si pone l'obiettivo di snellire l'invio delle richieste attraverso una gestione più ordinata delle istanze, riducendo, al contempo, il rischio di sovraccarichi nei sistemi telematici, consentendo controlli preliminari di veridicità sui dati dichiarati (in quanto attraverso controlli automatizzati saranno immediatamente escluse le istanze palesemente infondate e non conformi), cercando, in questo modo, di alleggerire il carico amministrativo per aumentarne l'efficienza durante il lasso di tempo che intercorre tra la chiusura del termine per il precaricamento delle domande e i *click days*<sup>4</sup>.



Tuttavia, un elemento di potenziale criticità potrebbe rinvenirsi nelle tempistiche ristrette con cui questa nuova modalità operativa è stata comunicata alle imprese e agli operatori: la chiusura della piattaforma al 30 novembre 2024, per flussi che saranno inviati a partire dal 5 febbraio 2025, potrebbe creare notevoli problemi e, pertanto, non è da escludere la previsione di una proroga di questa scadenza.

Le verifiche sull'osservanza delle disposizioni dei Ccnl e relativamente alla "*congruità del numero di domande presentate*" saranno effettuate dal 1° dicembre 2024 (e dal 1° agosto al 30 settembre 2025) dall'INL in collaborazione con l'Agenzia delle entrate e, relativamente al settore agricolo, con l'Agea.



In particolare, per l'anno 2025 è stato individuato un massimo di 3 domande individuali per datore di lavoro privato per gli ingressi nell'ambito delle quote di cui agli articoli [6](#) e [7](#), D.P.C.M 27 settembre 2023, mentre per associazioni datoriali e agenzie il numero delle stesse dipenderà dal volume d'affari dell'organizzazione ([articolo 2](#), comma 4, D.L. 145/2024)<sup>5</sup>. Tale limite, già previsto in passato, ma eliminato a partire dal 2007, mira a impedire la proliferazione di domande di singoli dietro le quali non c'è una reale offerta di lavoro.

Per l'anno 2025 sono stati previsti 70.720 ingressi per lavoro subordinato non stagionale (con indicazione specifica di 9.500 lavoratori per il settore dell'assistenza familiare e socio sanitaria), 730

<sup>4</sup> Sulla base delle esperienze passate è facilmente preventivabile che il numero delle istanze sarà decisamente superiore rispetto a quello dei posti disponibili, tenuto conto che lo scorso anno a fronte di 150.000 quote disponibili sono state presentate oltre 700.000 istanze.

<sup>5</sup> In particolare, il numero di domande, in questo caso, sarà calcolato in base al volume d'affari o ai ricavi/compensi dichiarati ai fini fiscali, certificati e parametrati al numero di dipendenti in forza e al settore in cui l'impresa opera. A definire le modalità applicative delle norme che stabiliranno i criteri per determinare il numero di richieste d'assunzione ammesse, in base ai parametri specifici di ciascun datore di lavoro, dovrebbe provvedere un decreto di prossima emanazione del Ministero del lavoro.

per lavoro autonomo, 110.000 ingressi per lavoro subordinato stagionale (equamente ripartiti tra settore agricolo e settore turistico alberghiero, ferme restando le quote di riserva)<sup>6</sup> e, infine, 10.000 ingressi extra-quote relativamente al settore dell'assistenza familiare a favore di persone con disabilità ovvero grandi anziani (ultraottantenni).

Per la gestione delle istanze, il nuovo decreto ha distinto i *click days* per categorie lavorative e settori economici in questo modo:

- a) dalle ore 9.00 del giorno 5 febbraio 2025 per gli ingressi di lavoratori subordinati non stagionali<sup>7</sup>;
- b) dalle ore 9.00 del giorno 7 febbraio 2025 per i 10.000 ingressi extra-quote per lavoro domestico e assistenza sociosanitaria;
- c) dalle ore 9.00 del giorno 12 febbraio 2025 per le richieste d'ingresso di lavoratori stagionali del settore agricolo;
- d) dalle ore 9.00 del 12 febbraio 2025 per il 70% delle quote previste per il settore turistico-alberghiero (e dalle ore 9.00 del 1° ottobre 2025 per il restante 30%).

Speciali misure sono state introdotte per la sicurezza nella gestione dei flussi ([articolo 3](#), commi 1 e 3, D.L. 145/2024) con la mancata applicazione delle disposizioni di cui all'[articolo 22](#), comma 5, Tui, e il conseguente obbligo di verifiche preventive per i nulla osta relativi a cittadini provenienti da Bangladesh, Pakistan e Sri Lanka fino al 31 dicembre 2025, in quanto rientrano tra quelli ritenuti maggiormente *"caratterizzati da elevato rischio di presentazione di domande corredate da documentazione contraffatta o in assenza dei presupposti di legge"*. Pertanto, in questi casi, non è prevista l'operatività del meccanismo del silenzio assenso per l'emanazione automatica del nulla osta decorsi i termini procedurali (20 giorni per il lavoro stagionale e 60 per il lavoro subordinato non stagionale).

Come sopra riportato, il D.L. 145/2024 ha previsto in via sperimentale l'ingresso, al di fuori delle quote, di un massimo di 10.000 lavoratori stranieri per lo specifico settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria, verso persone con disabilità e grandi anziani (gli ultraottantenni) – ulteriore ai 9.500 già destinati dal decreto flussi al settore dell'assistenza familiare, ma per il cui ingresso è stabilita una diversa procedura, in vista di un'eventuale effettiva fuoriuscita di tale categoria di lavoratori dal decreto flussi, in ragione della fluidità e difficile programmabilità delle esigenze lavorative connesse a tali specifici settori – rispondendo a urgenti esigenze delle famiglie italiane, dovendo considerare il *trend* crescente d'invecchiamento della popolazione.

<sup>6</sup> Rispetto alla previsione di cui al D.P.C.M. 27 settembre 2023 questo numero passa da 93.550 a 110.000 per effetto dell'articolo 2, comma 5, che individua anche la nuova ripartizione, all'interno di queste, tra settore agricolo cui viene riservata una quota di 47.000 (aumentata rispetto alle 42.000 previste in precedenza) e il settore turistico che passa da 32.000 a 37.000.

<sup>7</sup> Per i cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Corea, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina.



In questo caso, la richiesta di nulla osta al lavoro per l'assunzione, a tempo determinato o indeterminato, dovrà essere presentata al Sui competente unicamente per il tramite di:

- agenzie per il lavoro regolarmente iscritte all'Albo informatico;
- associazioni datoriali firmatarie del vigente Ccnl del settore domestico.

In pratica, anche se il rapporto di lavoro verrà effettivamente instaurato nei confronti dell'assistito, e non dell'agenzia, le domande di nulla osta al lavoro potranno essere presentate solo per il tramite di agenzie per il lavoro o di associazioni datoriali. Le richieste possono essere presentate per l'assistenza alla persona del datore di lavoro o del suo coniuge o parente o affine entro il secondo grado e, salvo alcune eccezioni (individuate dall'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992), anche del parente entro il terzo grado del datore di lavoro, ancorché non conviventi, purché residenti in Italia. Non è consentita l'assunzione del coniuge e del parente o affine entro il terzo grado del datore di lavoro. Anche per la presentazione di tali domande è previsto un *click day* (il 7 febbraio 2025) e si applicano tutte le disposizioni previste dall'[articolo 22](#), Tui, con esclusione del silenzio assenso nell'esame delle relative domande di nulla osta al lavoro. Il nulla osta verrà, pertanto, rilasciato solo previa verifica da parte dell'INL sul rispetto dei requisiti e delle procedure di cui all'[articolo 24-bis](#), Tui.



Le nuove norme prevedono anche alcune limitazioni per i lavoratori che utilizzeranno tale canale di ingresso, al fine di evitare comportamenti potenzialmente elusivi legati alla circostanza che il rilascio dei citati titoli di soggiorno possa avvenire al di fuori delle quote: in particolare, nei primi 12 mesi d'effettiva occupazione legale sul territorio nazionale, sarà possibile svolgere unicamente l'attività lavorativa per la quale è stato rilasciato il permesso di soggiorno, ed eventuali variazioni di datore di lavoro saranno soggette all'autorizzazione preliminare da parte degli uffici territorialmente competenti dell'INL. Allo scadere dei 12 mesi, in caso di offerta di altro contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, dovrà essere richiesto al Sui un nuovo nulla osta, nei limiti, però, di quote che dovrebbero essere fissate con successivi Decreti flussi.

### Soppressione del meccanismo delle quote per la conversione di alcuni permessi di soggiorno

Ricollegandosi a una misura già avviata con il D.L. 20/2023 (convertito nella L. 50/2023)<sup>8</sup> – che aveva eliminato il vincolo delle quote per la conversione dei permessi di soggiorno rilasciati per

<sup>8</sup> Tale misura era stata oggetto di approfondimento in G. Pacifico, "Le nuove disposizioni sull'impiego in Italia di lavoratori extra comunitari alla luce del D.L. 20/2023", in La circolare di lavoro e previdenza, n. 16/2023, cui si rinvia.

motivi di studio e formazione in permessi per lavoro subordinato – anche il D.L. 145/2024 estende l'eliminazione del limite delle quote ad altre categorie di permessi di soggiorno.

Questa semplificazione viene disposta per la conversione in permessi per lavoro subordinato dei:

- permessi di soggiorno per lavoro stagionale ([articolo 24](#), Tui), facilitando in questo modo la transizione verso un impiego maggiormente stabile, riducendo la possibilità che i lavoratori si trovino a lungo in condizioni di precarietà o sfruttamento attraverso la regolarizzazione della propria posizione lavorativa;
- permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati da altro Stato membro dell'Unione Europea ([articolo 9-bis](#), Tui), per garantire una maggiore circolazione della forza lavoro all'interno dell'UE, consentendo ai soggiornanti di lungo periodo di trasferirsi e lavorare in altri Stati membri con maggiore facilità.

Queste modifiche rappresentano un ulteriore passo verso un sistema più inclusivo e flessibile, che mira a facilitare il processo d'integrazione dei migranti in Italia e a promuovere la legalità nel mercato del lavoro, potendo determinare un notevole aumento delle conversioni attivate durante tutto l'anno senza, peraltro, obbligare gli stranieri al ritorno al proprio Paese per attendere l'esito della conversione, tenuto conto che questo difficilmente si verificava in concreto allorché, invece, i medesimi continuavano a permanere sul suolo italiano quali "irregolari" oppure quali richiedenti protezione internazionale (con tempi lunghi ed esito tutt'altro che certo).

### Altre novità introdotte dal D.L. 145/2024

Accanto alle misure specificamente previste in materia d'ingressi, vi sono una serie di ulteriori misure legate alla digitalizzazione della procedura relativamente all'elezione di domicilio digitale per il datore di lavoro e alla sottoscrizione e invio del contratto di soggiorno.



Viene, infatti, introdotto dall'[articolo 1](#), comma 1, lettera e), D.L. 145/2024, l'obbligo per il datore di lavoro di fornire all'Amministrazione un domicilio digitale (pec) per consentire l'invio certo di comunicazioni essenziali alla prosecuzione dell'*iter* della domanda. In proposito, va evidenziato che, già in precedenza, l'[articolo 37](#), D.L. 76/2020<sup>9</sup>, aveva stabilito l'obbligo (entro il 1° ottobre 2020) di comunicare il proprio domicilio digitale al Registro Imprese, per tutte le imprese costituite in forma societaria o individuale.

In questo modo il Sui può disporre di una pec del datore di lavoro cui inviare e ricevere, con ogni valore legale, tutte le comunicazioni d'interesse.

<sup>9</sup> Rubricato "disposizioni per favorire l'utilizzo della posta elettronica certificata nei rapporti tra pubbliche amministrazioni, imprese e professionisti" nell'ambito del D.L. 76/2020, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", convertito con modificazioni dalla L. 120/2020 pubblicata in G.U. n. 228/2020.

Analogamente, è prevista anche la sottoscrizione in forma digitale del contratto di soggiorno e dell'accordo d'integrazione<sup>10</sup> direttamente tra le parti e non più presso il Sui, con successiva trasmissione di tali atti al Sui da parte del datore di lavoro.



Per effetto delle nuove norme (specificamente in forza dell'[articolo 1](#), comma 5, D.L. 145/2024) viene modificato l'[articolo 22](#), comma 2, Tui, in relazione alla fase iniziale del procedimento di rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, prevedendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di trasmettere al Sui, contestualmente alla domanda, il certificato d'idoneità alloggiativa e l'asseverazione in originale digitale, nonché il domicilio digitale (pec).

Tale modifica consentirà all'Amministrazione di ricevere la necessaria documentazione in originale sin dalla fase di avvio del procedimento amministrativo, eliminando, così, la necessità di una successiva convocazione del datore di lavoro presso il Sui ai fini dell'acquisizione di tale documentazione originale in cartaceo.



Coerentemente con la digitalizzazione del procedimento, con riferimento alla fase successiva del rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, viene soppresso l'obbligo, per il datore di lavoro e il lavoratore, entro 8 giorni dall'ingresso di quest'ultimo nel territorio nazionale, di recarsi presso il Sui ai fini della sottoscrizione del contratto di soggiorno.

In particolare, entro il predetto termine di 8 giorni, datore di lavoro e lavoratore dovranno provvedere a sottoscrivere digitalmente (mediante apposizione di firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata) il contratto di soggiorno, il quale, a cura del datore di lavoro, dovrà essere tempestivamente trasmesso al Sui per gli adempimenti concernenti la richiesta di permesso di soggiorno. Il lavoratore potrà firmare il contratto anche in forma autografa. In questo caso:

*"l'apposizione della firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata del datore di lavoro sulla copia informatica del contratto firmato in forma autografa dal lavoratore costituisce dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in ordine alla sottoscrizione autografa del lavoratore"<sup>11</sup>.*

<sup>10</sup> L'accordo d'integrazione, previsto dall'articolo 4-bis, Tui, è stipulato fra lo Stato italiano e il cittadino straniero che entra in Italia per la prima volta. Questa nuova disciplina ha voluto perseguire la strada, già avviata in altri Stati europei, di sottoscrivere un patto con un reciproco impegno a fornire da parte dello Stato gli strumenti della lingua, della cultura e dei principi generali della costituzione italiana e da parte del cittadino straniero il rispetto delle regole della società civile al fine di perseguire, nel reciproco interesse, un ordinato percorso d'integrazione basato sul principio dei crediti. Lo straniero s'impegna, inoltre, a rispettare l'insieme dei doveri individuati dalla Carta dei valori della cittadinanza e dell'integrazione varata dal Governo italiano nel 2007. Il regolamento, emanato con D.P.R. 179/2011, attraverso il quale vengono fissati criteri e modalità per la sottoscrizione dell'accordo da parte dello straniero, è in vigore dal 10 marzo 2012.

<sup>11</sup> Così il nuovo articolo 22, comma 6, Tui, per effetto delle modifiche introdotte dal D.L. 145/2024.

Nel caso di mancata trasmissione, nel termine sopra indicato, del contratto di soggiorno sottoscritto digitalmente, consegue, in tutti i casi, la revoca del nulla osta al lavoro subordinato, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore o, in generale, da cause non imputabili al lavoratore. Preso atto dall'esperienza passata della condotta di alcuni datori di lavoro che, dopo l'inoltro della richiesta del nulla osta, si disinteressavano del prosieguo del relativo procedimento, sono state introdotte anche disposizioni finalizzate a prevenire o a far fronte a tali situazioni.



È stato, pertanto, disposto l'obbligo in capo al datore di lavoro di confermare l'interesse ad assumere il lavoratore prima che venga rilasciato il visto. In particolare, il datore di lavoro dovrà confermare la richiesta di nulla osta entro 7 giorni dalla comunicazione di avvenuta conclusione degli accertamenti sulla domanda di visto d'ingresso presentata dal lavoratore. In assenza di tale conferma, la richiesta di nulla osta si intende rifiutata e il nulla osta è revocato.

In pratica, la nuova procedura, che entrerà in vigore da gennaio 2025, prevede che, emesso il nulla osta al lavoro, il Sistema Informativo dei visti che riceve l'istanza dal lavoratore invierà, prima di lavorarla, una comunicazione al Sistema informativo del Sui, il quale, a propria volta, trasmetterà al datore di lavoro via pec una richiesta di conferma dell'interesse all'assunzione. Soltanto la conferma positiva, comunicata in ritorno tra i sistemi, consentirà la prosecuzione del procedimento. In assenza di conferma entro 7 giorni, il nulla osta è revocato.

Risulterà irricevibile la richiesta di nulla osta presentata dal datore di lavoro che, nel triennio precedente, non abbia sottoscritto il contratto di soggiorno all'esito di precedente analoga richiesta, come pure, nel caso di domanda presentata dal datore di lavoro nei cui confronti, al momento della presentazione, risulti emesso decreto che dispone il giudizio o la condanna per il reato di intermediazione illecita o sfruttamento lavorativo ([articolo 603-bis](#), c.p.).



Benché la previa verifica d'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale non sia una novità, perché introdotta già dal 2022, il D.L. 145/2024 interviene riducendone i termini.

Come ormai noto, il datore di lavoro, prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro, è tenuto a verificare presso il Centro per l'impiego competente che non vi siano altri lavoratori già presenti sul territorio nazionale disponibili a ricoprire il posto di lavoro per cui si ha intenzione di assumere il lavoratore che si trova all'estero, attraverso l'invio di una richiesta di personale al Centro per l'impiego competente.

Alla richiesta di nulla osta, pertanto, si può procedere solo se:

- il lavoratore segnalato dal Centro per l'impiego non è per il datore di lavoro idoneo al lavoro offerto;

- il lavoratore inviato dal Centro per l'impiego non si presenta, salvo giustificato motivo, al colloquio di selezione, decorsi almeno 20 giorni lavorativi dalla data della richiesta;
- il Centro per l'impiego non risponde alla richiesta presentata dal datore di lavoro. Il nuovo Decreto riduce da 15 a 8 i giorni d'attesa necessari per una risposta. Se il Centro per l'impiego, quindi, non comunica entro 8 giorni dal ricevimento della richiesta di aver individuato uno o più lavoratori disponibili e in linea con il profilo ricercato, il datore di lavoro può legittimamente ritenere che la ricerca abbia avuto esito negativo e procedere con la richiesta di nulla osta al lavoro.

Il verificarsi delle suddette condizioni deve risultare da un'autocertificazione che il datore di lavoro dovrà allegare alla domanda di nulla osta. Tale preventiva verifica d'indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale non è richiesta per i lavoratori stagionali e per i lavoratori formati all'estero.



L'attuale disciplina prevede che lo Sportello unico per l'immigrazione rilasci il nulla osta al lavoro stagionale per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto. Fermo restando il limite di 9 mesi, il nulla osta al lavoro stagionale si intende prorogato e il permesso di soggiorno può essere rinnovato in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerto dello stesso o altro datore di lavoro fino alla scadenza del nuovo rapporto di lavoro stagionale. In tale ipotesi, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di ulteriore visto.

Le nuove norme prevedono, in primo luogo, l'iscrizione obbligatoria dei lavoratori stagionali alla piattaforma Siisl (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa, istituito dal D.L. 48/2023<sup>12</sup>) a seguito dell'avvenuta sottoscrizione del contratto di soggiorno (anche in tal caso digitalizzata). Sebbene la posizione del lavoratore risulterà in un primo momento archiviata, in virtù del rapporto di lavoro in essere instaurato all'ingresso, la stessa ritornerà a essere visibile alla scadenza del precedente contratto, allo scopo di facilitare il lavoratore nella ricerca di un nuovo impiego. Il nuovo rapporto di lavoro dovrà, inoltre, essere obbligatoriamente intermediato attraverso la piattaforma Siisl. Le nuove norme fissano, inoltre, un limite temporale, pari a 60 giorni, decorrenti dal termine finale del precedente contratto di lavoro, entro il quale può intervenire la nuova offerta di lavoro stagionale e la conseguente proroga e rinnovo del nulla osta e del permesso di soggiorno. Rimane fermo l'obbligo per il lavoratore stagionale, fatta salva la possibilità di conversione del permesso di soggiorno in altro permesso per motivi diversi (conversione ora possibile al di fuori

<sup>12</sup> Recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito con modificazioni dalla L. 85/2023 pubblicato in G.U. n. 153/2023.

delle quote, come sopra evidenziato), di abbandonare il territorio nazionale alla scadenza del permesso di soggiorno.

### Le previsioni (in sintesi) per combattere lo sfruttamento lavorativo

Senza alcuna pretesa di completezza è necessario far riferimento, sia pur brevemente, al Capo II, D.L. 145/2024, in cui sono racchiuse alcune norme che si pongono l'obiettivo di contrastare lo sfruttamento dei lavoratori e garantire una maggior tutela a quanti contribuiscano a fare emergere tale fenomeno. Per far ciò, il nuovo decreto prevede, in particolare, che in caso di utile e proficua collaborazione con gli organi preposti venga riconosciuto allo straniero il diritto a permanere legalmente nel territorio italiano unitamente a misure di assistenza finalizzate alla formazione e inserimento in un contesto economico sano e non in condizioni di sfruttamento.

L'[articolo 5](#), comma 1, lettera c), D.L. 145/2024, introduce nel Tui l'[articolo 18-ter](#), che risulta così formulato:

*“Quando nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento per il delitto previsto dall'articolo 603-bis del codice penale commesso in danno di un lavoratore straniero sul territorio nazionale siano accertate situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro nei confronti di un lavoratore straniero sul territorio nazionale e questi contribuisca utilmente all'emersione dei fatti e all'individuazione dei responsabili, il questore, su proposta dell'autorità giudiziaria procedente, rilascia con immediatezza, un permesso di soggiorno per consentire alla vittima e ai membri del suo nucleo familiare di sottrarsi alla violenza o allo sfruttamento”.*

Condizioni per il rilascio sono, pertanto:

- l'accertamento di situazioni di violenza o abuso o, comunque, sfruttamento del lavoro nei confronti di un lavoratore straniero sul territorio nazionale emerse nel corso di operazioni di Polizia, d'indagini o di un procedimento per il delitto previsto dall'[articolo 603-bis](#), c.p.. Tali situazioni di sfruttamento lavorativo possono essere segnalate all'Autorità giudiziaria o al questore anche dall'INL. In questa circostanza sarà rimesso all'Ispettorato stesso esprimere il proprio parere anche in merito all'eventuale rilascio di un permesso di soggiorno;
- la collaborazione del lavoratore straniero all'emersione di fatti e all'individuazione dei responsabili. Tale permesso di soggiorno, che sostituisce quello previsto in precedenza dall'[articolo 22](#), comma 12-*quater*, Tui, consente la permanenza sul territorio per 6 mesi, con possibilità di rinnovo per un anno o per il maggior periodo occorrente per motivi di giustizia, reca la dicitura “*casi speciali*” nonché
- analogamente a quello previsto per le vittime di tratta – l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nell'elenco anagrafico e lo svolgimento di lavoro subordinato o autonomo,

fatti salvi i requisiti minimi d'età. Nelle more del rilascio, lo straniero può legittimamente soggiornare nel territorio italiano e svolgere temporaneamente attività lavorativa fino a eventuale comunicazione da parte dell'Autorità di pubblica sicurezza, che attesta l'esistenza di motivi ostativi al rilascio del permesso di soggiorno. Alla scadenza, il permesso può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di studio. A seguito del rilascio di tale permesso di soggiorno il giudice pronuncia sentenza di non luogo a procedere per il reato d'ingresso e soggiorno irregolare.

Quanto alla formazione e all'inserimento sociale e lavorativo degli stranieri cui viene rilasciato il permesso di soggiorno previsto dal nuovo [articolo 18-ter](#), Tui, l'[articolo 6](#), D.L. 145/2024, prevede l'ammissione a programmi individuali e di assistenza di durata non superiore a quella di tale permesso di soggiorno – estesi anche nei confronti di parenti e affini entro il secondo grado del lavoratore – elaborati sulla base delle “Linee-guida nazionali in materia di protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura”, per la formazione e l'avviamento al lavoro, anche mediante l'iscrizione dei soggetti aderenti alla piattaforma del Siisl.



Scopri la soluzione editoriale  
di FiscoPratico con il  
webinar gratuito

**CASI d'USO AI di**  
**EUROCONFERENCEinPRATICA**

02 dicembre | ore 11.00

iscriviti >

The advertisement features a vibrant background with orange and red geometric shapes. On the right side, there is an image of a person's hands typing on a laptop. The text is arranged in a clear, hierarchical manner, with the main title in large, bold letters and the date and time in a separate box at the bottom left. A call-to-action button is located at the bottom right.

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# La Direttiva europea sulla *due diligence* delle imprese per la tutela dei diritti umani e la sostenibilità ambientale

Giovanna Carosielli – funzionario ispettivo Ispettorato Area Metropolitana di Bologna<sup>1</sup>

*La [Direttiva 2024/1760/UE](#), adottata all'inizio della scorsa estate, disciplina la diligenza che le grandi imprese sono tenute ad assumere nello svolgimento della propria attività e/o nella scelta di partner commerciali, al fine di eliminare, o quantomeno ridurre, gli impatti negativi, nel nome della sostenibilità ambientale e del rispetto dei diritti umani.*

## Il contesto giuridico della Direttiva

A metà giugno 2024 è stata approvata la Direttiva 2024/1760/UE, disciplinante il dovere di diligenza che le imprese devono osservare ai fini della sostenibilità ambientale e del rispetto dei diritti umani, con parziale modifica della Direttiva 2019/1937/UE e del Regolamento 2023/2859/UE.

Il documento normativo in commento s'inserisce nel programma del c.d. *Green Deal* europeo, ovvero, come chiarito al Considerando 2, nel piano di miglioramento qualitativo dell'ambiente e nella promozione dei valori fondamentali europei tramite il coinvolgimento delle imprese, sul presupposto per cui la giusta transizione verso la sostenibilità – tanto ambientale quanto lavoristica – contribuisce a migliorare l'economia sociale di mercato, i diritti sociali, garantendo eque condizioni di lavoro (Considerando 3). Ciò in quanto la tutela dei diritti umani<sup>2</sup>, in generale, e in ambito lavoristico, in particolare, unita al rispetto dell'ambiente, con relativa regolazione del cambiamento climatico in atto, rappresentano il risultato di una filiera negoziale sana e valoriale, nel senso di realizzatrice di ideali positivi (Considerando 4).

L'attuazione pratica dell'indicato binomio può essere realizzata, stando al considerando 16,

<sup>1</sup> Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

<sup>2</sup> Di cristallina limpidezza e inequivocabilità il considerando 7, per il quale "Tutte le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani, che sono universali, indivisibili, interdipendenti e interconnessi".



*“attraverso l’individuazione e, ove necessario, l’attribuzione di priorità, la prevenzione, l’attenuazione, l’arresto, la minimizzazione e la riparazione degli impatti negativi, siano essi effettivi o potenziali, sui diritti umani e sull’ambiente connessi alle attività delle società stesse nonché alle attività delle loro filiazioni e dei loro partner commerciali nelle catene di attività cui le società partecipano”,*

adottando misure adeguate ed efficaci in relazione alla gravità e probabilità dell’impatto negativo (c.d. *due diligence*).

Quantomeno dalla prospettiva lavoristica – privilegiata ai fini del presente contributo – è interessante notare come sussistano diversi rimedi per colmare il “vuoto di responsabilità” (*accountability gap*), nel rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti nei processi produttivi globali: innanzitutto i rimedi nazionali, riferiti al Paese in cui si verifica la violazione di legge (*host State*) o a quello in cui ha sede il soggetto imprenditoriale principale (*home State*); altresì, gli omologhi europei, in cui è possibile riscontrare tanto l’estensione della responsabilità solidale “a catena” quanto il coinvolgimento dell’azienda nel cui interesse è svolta l’attività; infine, i rimedi internazionali, tra cui i codici di condotta<sup>3</sup>.

### L’ambito applicativo della Direttiva

Per quanto attiene al merito della disciplina, l’articolo 1, Direttiva 2024/1760/UE, riguarda gli obblighi rispetto agli impatti negativi sui diritti umani e l’ambiente<sup>4</sup>, effettivi o potenziali, che le società, le loro filiazioni o i loro *partner* commerciali provocano nell’esercizio delle proprie attività, con attribuzione di responsabilità in caso di violazione di detti obblighi, nonché, in relazione al solo profilo ambientale, con adozione e attuazione di un piano di transazione per la mitigazione dei cambiamenti climatici. I comportamenti doverosi da assumere gravano sulle società<sup>5</sup> che, costituite o meno nell’UE, in alternativa:

- abbiano avuto, in media, più di 1.000 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale superiore a 450 milioni di euro nell’ultimo esercizio per il quale è stato, o avrebbe dovuto essere, adottato il bilancio d’esercizio (d’ora in poi anche solo “grandi imprese”);
- siano capogruppo di un gruppo societario che ha soddisfatto i requisiti fattuali, di cui al punto precedente, nell’ultimo esercizio (d’ora in poi anche solo “capogruppo”), a meno che la capogruppo

<sup>3</sup> In ottica internazionale, il fondamentale contributo di K. Lucas, L. Plank, C. Staritz, “*Securing Labour Rights in Global Production Networks*”, 2010, offre un’interessante panoramica dei rimedi giuridici esperibili per vincolare le grandi società al rispetto dei diritti dei lavoratori.

<sup>4</sup> Da intendere, ai sensi dell’articolo 3, § 1, lettera b), rispettivamente quale abuso di uno dei diritti di cui all’allegato della Direttiva, Parte I, Sezione I, ovvero l’abuso di un diritto non ivi elencato ma, comunque, pregiudicato dalla società, malgrado la prevedibilità di tale evento, e quale conseguenza negativa causata dall’inosservanza degli obblighi per così dire ambientali di cui alla Direttiva in parola.

<sup>5</sup> Di cui la Direttiva accoglie un’ampia definizione: cfr. articolo 3, § 1, lettera a).

non si limiti alla mera detenzione di azioni in filiazioni operative e non determini, o non condizioni, le decisioni gestionali delle filiazioni;

– abbiano concluso, ovvero siano la capogruppo che ha concluso, contratti di *franchising* o di licenza nell'Unione Europea, in cambio di diritti di licenza con società terze indipendenti, a condizione che tali accordi implicino identità comune, un concetto aziendale comune e applicazione di metodi aziendali uniformi, e che ci siano diritti di licenza superiori a 22,5 milioni di euro nell'ultimo esercizio, oltre a un fatturato, della grande impresa ovvero della capogruppo, superiore a 80 milioni di euro nell'ultimo esercizio in cui è stato o avrebbe dovuto essere adottato il bilancio d'esercizio (d'ora in poi anche solo "*imprese franchisee*").

### La due diligence

Per realizzare gli obiettivi prefissati dalla Direttiva, le società devono uniformarsi al dovere di diligenza, declinabile in 6 fasi:

1. integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione;
2. individuazione e valutazione degli impatti negativi sui diritti umani e degli impatti ambientali negativi;
3. prevenzione, arresto o minimizzazione degli impatti negativi, effettivi o potenziali, sui diritti umani e ambiente;
4. monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure adottate;
5. comunicazione;
6. riparazione (articoli 5, § 1, e Considerando 20, Direttiva 2024/1760/UE).



Innanzitutto, quindi, alle società è richiesta l'integrazione del dovere di diligenza nella declinazione delle proprie politiche e dei propri sistemi di gestione dei rischi, dovendo, di conseguenza, contemplare sia la descrizione dell'approccio, anche a lungo termine, assunto dalla società agli ambiti disciplinati dalla fonte di diritto europeo derivato, sia la redazione di un codice di condotta riportante i principi cui devono uniformarsi la società, la capogruppo, le filiazioni e i *partner* commerciali, sia la descrizione delle procedure predisposte per l'integrazione del dovere di diligenza, comprensive anche del codice di condotta e fermo restando l'aggiornamento delle politiche afferenti la diligenza.

L'osservanza di quest'ultima va concretizzata anche nella fase d'individuazione e valutazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali, cui è dedicato l'articolo 8. Le ricadute pratiche di detto comportamento doveroso si traducono, da un lato, nella mappatura dei settori generali di rischio

delle attività delle società e, dall'altro, nella valutazione approfondita delle proprie attività, al fine di correttamente attribuire priorità agli impatti negativi individuati.

In relazione a questi ultimi, infatti, il successivo articolo 9 stabilisce che, in mancanza di prevenzione, attenuazione, arresto o minimizzazione di tutti gli impatti negativi, le società debbano attribuire priorità a quelli emersi dalle anzidette mappatura e valutazione, sulla base dei criteri di gravità e probabilità degli impatti negativi, occupandosi in seguito di quelli meno gravi e meno probabili.

Un indubbio rilievo è dedicato, dalla Direttiva in commento, alle successive fasi del dovere di diligenza, di cui la prima è rappresentata dalla prevenzione degli impatti potenziali, regolamentati dall'articolo 10, e dagli omologhi effettivi, cui è dedicato l'articolo 11. Con riferimento ai primi, ciascuna società è onerata di assumere misure adeguate per prevenire impatti negativi individuati o individuabili, considerando un triplice ordine di elementi: innanzitutto l'origine dell'impatto negativo, indagando se ciò dipenda da uno o più soggetti societari ovvero se è stato provocato da un'azione o omissione; altresì, se l'impatto negativo è derivato nel corso dell'attività di una società; infine, se la società esercita un'influenza sul *partner* commerciale la cui attività può causare l'impatto negativo.

Nel merito, la prevenzione va posta in essere mediante l'adozione di un piano d'azione con scadenze ragionevoli e precise da rispettare, nonché – a voler menzionare le più rilevanti misure da adottare – l'effettuazione d'investimenti, adeguamenti e aggiornamenti necessari, compiendo le modifiche e/o i miglioramenti necessari al piano aziendale e alle strategie generali, o, quale soluzione estrema, procedendo alla sospensione o persino, nelle ipotesi più gravi, alla cessazione dei rapporti commerciali con un *partner* con il quale o nella cui catena d'attività è emerso un impatto negativo.



In ogni caso, la Direttiva riconosce alla società l'opportuna ponderazione tra le conseguenze della sospensione/cessazione dei rapporti con detto *partner* e la loro prosecuzione, riferendo all'Autorità di controllo le ragioni della propria decisione.

Per quanto concerne l'arresto degli impatti negativi effettivi, l'adeguatezza delle misure da porre in essere rileva, alla luce dei predetti elementi relativi, all'origine dell'impatto negativo e al grado d'influenza esercitabile, dovendo la società provvedere alla neutralizzazione dell'impatto negativo, all'elaborazione di un piano correttivo riportante scadenze ragionevoli, fino alla richiesta a un *partner* commerciale diretto di fornire garanzie negoziali sul rispetto del codice di condotta adottato dalla società, fermi restando gli investimenti, adeguamenti e aggiornamenti necessari e l'opzione sospensiva, o risolutiva, del rapporto commerciale in presenza d'impatti negativi gravi.

Le ulteriori fasi del monitoraggio (articolo 15) e della comunicazione (articolo 16) onerano le società di compiere la valutazione e il monitoraggio d'efficacia, a cadenza almeno annuale, delle misure adottate per individuare, prevenire, attenuare, bloccare e minimizzare gli impatti negativi, dandone

apposita comunicazione, almeno ogni anno – o comunque entro un termine ragionevole – sul proprio portale, oltre che, a decorrere dal 1° gennaio 2029, al Punto di accesso unico europeo (articolo 17).

Completa il novero di comportamenti diligenti, cui sono tenute le società, l'obbligo di riparazione, volontaria ovvero indotta dalla società influente, degli impatti negativi effettivi, come stabilito dall'articolo 12.

### Il dialogo con i soggetti esterni alle società

Accanto agli illustrati contegni, le grandi imprese, le capogruppo e le imprese *franchisee* devono cercare e conservare un dialogo efficace con i portatori d'interessi, definiti dall'articolo 3, § 1, lettera n), quali:

*“dipendenti della società ... delle sue filiazioni, sindacati e rappresentanti dei lavoratori, consumatori e altre persone fisiche, gruppi, comunità o soggetti i cui diritti o interessi sono o potrebbero essere lesi dai prodotti, dai servizi e dalle attività della società, delle sue filiazioni e dei suoi partner commerciali, compresi i dipendenti dei partner commerciali e i rispettivi sindacati e rappresentanti dei lavoratori, le istituzioni nazionali in materia di diritti umani e ambiente, le organizzazioni della società civile le cui finalità includono la protezione dell'ambiente e i legittimi rappresentanti di tali persone fisiche, gruppi, comunità o soggetti”.*

Il dialogo significativo presuppone la consultazione dei portatori d'interessi al momento della raccolta delle informazioni necessarie sugli impatti negativi, dell'elaborazione di piani d'azione preventiva e correttiva, dell'assunzione della decisione di cessazione o sospensione di un rapporto d'affari o di misure adeguate, dell'elaborazione di indicatori quantitativi o qualitativi per il monitoraggio. Peraltro, ove il dialogo significativo non è ragionevolmente possibile, la consultazione va compiuta con esperti in grado di fornire informazioni credibili sugli impatti negativi.

Né di minore importanza, in relazione al rapporto tra la società e i portatori d'interessi, è il meccanismo di notifica e relativo reclamo (articolo 10) compiuto, a fronte del timore di subire un impatto negativo, anche solo potenziale, da persone fisiche o giuridiche, sindacati e rappresentanti dei lavoratori o da organizzazioni della società civile. Ai fini dell'effettiva esperibilità del reclamo, le società devono garantire una procedura accessibile e trasparente<sup>6</sup>, al cui esito, se il timore risulta fondato, la società deve adottare le misure adeguate per prevenire, arrestare e/o riparare gli impatti negativi.

<sup>6</sup> Che, esemplificando, permetta d'incontrare i rappresentanti della società, di conoscere le motivazioni per cui un reclamo è giudicato fondato o meno dalla società, informazioni sui provvedimenti da intraprendere, sulla garanzia di riservatezza assicurata ai soggetti che presentano il reclamo (articolo 14, § 4 e 5, Direttiva 2024/1760/UE).

### L'intervento delle Autorità

La Direttiva in commento prevede anche che alcuni organi europei – la Commissione, sentiti gli Stati membri, l'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali, l'Agenzia europea per l'ambiente, l'Autorità europea per il lavoro – e, all'occorrenza, altri organismi internazionali, emanino orientamenti e migliori prassi, generali e specifici, per determinati settori o impatti negativi, sia per assistere la società e/o l'autorità di controllo nella definizione delle modalità attuative degli obblighi di diligenza cui sono obbligate, sia per offrire sostegno ai portatori d'interessi.



In particolare, detti orientamenti potranno vertere così sul processo d'individuazione e valutazione degli impatti negativi, sulle pratiche di acquisto di macchinari o altro, sul disimpegno responsabile della società<sup>7</sup>, sulla riparazione degli impatti negativi e sull'individuazione dei portatori di interessi, come sul piano di transizione, sulle fonti dei dati e informazioni disponibili per il rispetto degli obblighi normativi, sulla condivisione delle risorse e informazioni.

Affinché gli obblighi introdotti siano rispettati, è prevista la designazione di una o più Autorità di controllo, le quali, a mente dell'articolo 24, Direttiva 2024/1760/UE, devono vigilare sull'osservanza di quanto stabilito, con competenza territoriale dello Stato membro in cui la società ha fissato la propria sede legale, o, nel caso di una succursale, il Paese in cui la medesima è situata o, infine, in caso di molteplicità di succursali, lo Stato in cui è situata la succursale con la maggior parte del fatturato netto nell'UE. Altresì, entro il 26 luglio 2026 ciascuno Stato membro dovrà comunicare alla Commissione gli estremi di contatto di ciascuna Autorità di controllo individuata, fermo restando che l'Autorità di controllo deve risultare indipendente ed esercitare il mandato assegnato con imparzialità e trasparenza, disponendo di poteri e risorse adeguati.

In sintesi, le attribuzioni riconosciute alle Autorità di controllo consistono nella vigilanza sull'adozione ed elaborazione del piano di transizione e nell'avvio d'indagini, di propria iniziativa ovvero a fronte di una segnalazione circostanziata<sup>8</sup>, previo avviso alla società, salvo che il medesimo non pregiudichi l'efficacia della medesima verifica.

Ferme restando le sanzioni irrogabili – su cui a breve – all'esito della verifica compiuta, l'Autorità di controllo, in modo diretto, congiuntamente ad altre Autorità ovvero rivolgendosi all'Autorità giudiziaria, dispone, in via alternativa o cumulativa, la cessazione della violazione di legge, l'astensione da una sua eventuale reiterazione, le riparazioni necessarie, l'adozione di eventuali

<sup>7</sup> Ovverosia l'opzione di sospensione e/o cessazione del rapporto commerciale di cui all'articolo 10, § 6, Direttiva 2024/1760/UE.

<sup>8</sup> Tale dovendo esser intesa, alla stregua dell'articolo 27, la comunicazione all'Autorità di controllo da parte di qualunque soggetto che abbia timore di ritenere, sulla base di circostanze oggettive, che una società non stia rispettando gli obblighi nascenti dalla Direttiva in parola. È, pertanto, sufficiente che sussista un timore fondato di un'inosservanza dei doveri comportamentali per poter attivare l'Autorità di controllo, la quale è tenuta a informare chi ha compiuto la segnalazione dell'esito motivato della sua valutazione e, se in presenza di un interesse legittimo leso, la decisione di accogliere o meno la richiesta d'intervento.

misure provvisorie: ciascun provvedimento dell'Autorità di controllo dev'essere, in ogni caso, ricorribile in via giurisdizionale (articolo 25).

### Le sanzioni

Il panorama sanzionatorio contemplato dalla fonte normativa europea di recente introduzione, ribadito il principio dell'effettività, proporzionalità e dissuasività delle conseguenze giuridiche delle inosservanze riscontrate, contempla al proprio articolo 27 una serie di criteri relativi per la loro determinazione: fra gli altri, rilevano la natura, gravità e durata della violazione, l'eventuale adozione di provvedimenti correttivi da parte della società, i benefici finanziari conseguiti o le perdite subite in occasione della violazione. Altresì, le sanzioni possono essere di tipo pecuniario, basate sul fatturato netto mondiale della società e, comunque, non inferiore al 5% del fatturato netto mondiale della società nell'esercizio precedente la decisione, ovvero, per così dire reputazionali, consistenti nella dichiarazione pubblica del mancato pagamento della sanzione pecuniaria irrogata.

Può essere ugualmente inquadrata come sanzione la possibile previsione, contenuta nel successivo articolo 29, della responsabilità civile della società per il danno causato a una persona fisica o giuridica per intenzionale o negligente inottemperanza agli obblighi – o violazione di un divieto o di un diritto – sulla prevenzione e l'arresto degli impatti negativi e a patto che gli interessi giuridici lesi siano tutelati dalla normativa dello Stato in cui sono stati commessi ed accertati.



In ogni caso, la società non può essere ritenuta responsabile per danni arrecati solo dai suoi *partner* commerciali nella filiera di attività, sia essa iniziale (riferita a progettazione, estrazione, approvvigionamento, produzione, trasporto e via di seguito) ovvero finale (concernente distribuzione, trasporto e immagazzinamento del prodotto) del processo produttivo.

La riconosciuta responsabilità civile, non prescrivibile per almeno 5 anni, implica l'obbligo al risarcimento del danno, con espressa esclusione dei danni punitivi, multipli o di altra natura, come sancito dall'articolo 29, § 2, così come, nel caso di danno causato in modo congiunto, è espressamente prevista la responsabilità solidale della società con il suo *partner* commerciale, o della capogruppo e della sua filiazione, dovendo l'intera disciplina relativa alla responsabilità civile della società essere considerata norma d'applicazione necessaria non derogabile dallo Stato membro che recepisce la Direttiva ovvero dalla società (articolo 29, § 5 e 7)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> In generale, la tutela giurisdizionale dei diritti lesi dal comportamento della società non dev'essere troppo gravoso e/o oneroso per il ricorrente e deve prevedere l'adozione di provvedimenti inibitori.

### Considerazioni conclusive

In relazione all'assetto regolatorio adottato, il coinvolgimento delle società operato dalla Direttiva 2024/1760/UE rappresenta una riuscita combinazione tra un paradigma fondato sulla responsabilità di tipo oggettivo, evitabile con la diligenza (c.d. *hard law*) e un approccio più morbido, frutto di prassi virtuose poste in essere da alcune corporazioni mediante accordi contrattuali o codici di condotta (c.d. *soft law*)<sup>10</sup>.

Tuttavia, non pochi studiosi hanno già osservato come l'analisi delle ragioni profonde delle violazioni dei diritti dei lavoratori nelle filiere negoziali globali suggeriscano di valorizzare il livello pattizio di regolazione tra i committenti e i fornitori del bene/servizio, saltando i contraenti intermedi, per poi replicare detti accordi nei contratti stipulati dai datori di lavoro fornitori e dai lavoratori<sup>11</sup>.

Ciò in quanto solo superando il dato formale del soggetto titolare del rapporto di lavoro ed estendendo il concetto d'impresa, con conseguente attribuzione della responsabilità in ragione della parte di bene o servizio acquistata, distribuita, venduta o prodotta, è possibile superare i limiti applicativi della responsabilità fondata sul datore di lavoro di fatto e/o sulla responsabilità solidale, privilegiando una concezione estesa di "datore di lavoro", che vincoli ciascun soggetto che acquista/distribuisce/vende/produce per la sua parte nella filiera negoziale, dovendo essere dimostrata soltanto la violazione e la sua attribuibilità all'impresa<sup>12</sup>.

Probabilmente, sarà il prossimo futuro a svelare quale assetto normativo possa risultare più efficace.

Master di specializzazione di 4 mezze giornate

## Pensioni e consulenza previdenziale - Livello avanzato

La specializzazione nella consulenza previdenziale richiede l'acquisizione di specifiche competenze operative, relative alle casistiche più ricorrenti, così da poter rendere il professionista autonomo nella risoluzione di essi. Dopo una prima giornata di approfondimento sul metodo di lavoro nella consulenza previdenziale nell'intero processo, si affronteranno, in forma laboratoriale, i temi della totalizzazione e cumulo internazionale, il cumulo contributivo e la previdenza complementare.

**in diretta web dal 20 novembre >**

**EC Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza

<sup>10</sup> Per una disamina delle differenze tra le illustrate tipologie di tecniche regolatorie: A. Kun, "From transnational soft law to national hard law: regulating supply chains", in Pécsi Munkajogi Közlemények, 8:(12) 2015, pag. 53 e ss..

<sup>11</sup> Per tutti: M. Anner, J. Bair, J. Blasi, "Towards Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks", in "Comp. Labor Law & Pol'Y Journal", 2013, pag. 35 e ss..

<sup>12</sup> Nel senso esposto: T.P. Glynn, "Taking the Employer Out of Employment Law? Accountability for Wage and Hours Violations in an Age of Enterprise Disaggregation", in "Employer Rights and Employment Journal", 26 maggio 2011, pag. 101 e ss..

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# Il rapporto fiduciario nel settore bancario

Matteo Attanasio – avvocato giuslavorista e dei contratti pubblici, dottorando in diritto del lavoro

*A partire dalla recente [ordinanza n. 23318/2024](#) della Corte di Cassazione, il contributo approfondisce i caratteri del giudizio di valutazione della sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento e le conseguenze, in termini sanzionatori, previste per i diversi casi di insussistenza del fatto addebitato e di sproporzione della sanzione irrogata dal datore di lavoro.*

## Il carattere generale delle nozioni di giusta causa e giustificato motivo

Con l'ordinanza in commento, la Suprema Corte si è occupata della tematica del licenziamento disciplinare nel settore bancario, argomento d'importante rilevanza in ragione della delicatezza delle attività in questione e dell'affidamento che il pubblico deve poter riporre nelle istituzioni bancarie.

La decisione ripercorre puntualmente numerose problematiche riconducibili alla valutazione del licenziamento, uno dei giudizi più tipici del diritto del lavoro e che, però, nonostante questo, risulta comunque ancora foriero di dubbi interpretativi, come ben dimostrato dalla decisione della Corte d'Appello, riformata con rinvio dall'ordinanza in commento.

Il provvedimento fornisce, quindi, l'occasione di analizzare le complessità della valutazione d'idoneità del comportamento lavorativo contestato a poter integrare i requisiti previsti dalle nozioni legali di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, come noto, non definite in maniera specifica, ma rinviate all'interprete del caso concreto per riempirle di contenuto.

Come precisato da una recente sentenza della Corte di legittimità ([n. 13064/2022](#)), infatti:

*"la giusta causa o, con diversità solo di grado, il giustificato motivo soggettivo di licenziamento rappresentano, per comune opinione, delle clausole generali ... (che richiedono di essere specificate, ndA) in via interpretativa, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo. La specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva ... in cui si colloca la fattispecie. Dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge".*



Ciò ricordato, prima di procedere a una breve ricostruzione dei diversi principi richiamati dai giudici di legittimità in relazione al complesso rapporto tra giudizio di proporzionalità e clausole generali<sup>1</sup>, è, però, opportuno ricostruire innanzitutto i fatti di causa.

### I fatti di causa

Il direttore di una filiale bancaria – il cui rapporto di lavoro era assoggettato alle disposizioni di cui alla L. 92/2012 – veniva licenziato disciplinarmente a seguito dell'avvenuta contestazione, a suo carico, di diverse operazioni irregolari compiute nell'esercizio delle sue funzioni.

In particolare, la banca gli aveva contestato di:

- aver assegnato a un'anziana cliente 3 carte di credito, mediante le quali erano stati effettuati alcuni ingenti pagamenti, successivamente disconosciuti dalla stessa con richiesta di restituzione delle somme;
- assegnato, all'insaputa di un altro cliente, una carta di credito – mai effettivamente consegnata allo stesso, ma conservata presso l'istituto – per consentire alla filiale il raggiungimento di obiettivi commerciali;
- esposto ad alcuni correntisti falsi prospetti concernenti la consistenza delle loro situazioni patrimoniali (addebito ammesso dal dipendente, quantomeno con riferimento a una delle posizioni in questione);
- aver effettuato accrediti fittizi sui conti correnti di altri clienti;
- aver indebitamente prelevato da un conto corrente, in mancanza di autorizzazione, alcune somme, poi utilizzate per la sistemazione di altre partite contabili (sottrazione che il dipendente, anche in questo, riconduceva a un mero errore da lui commesso e che aveva, però, poi provveduto a sanare, restituendo con denaro proprio le somme prima della contestazione da cui scaturiva il contenzioso in analisi).

Impugnato avanti al Tribunale il provvedimento di recesso, con procedimento regolato dal rito speciale previsto, fino alla riforma di cui al D.Lgs. 149/2022, dall'[articolo 1](#), comma 47 e ss., L. 92/2012, il lavoratore vedeva integralmente rigettata la propria domanda, con conferma del licenziamento irrogato.

Di diverso avviso era, invece, la Corte d'Appello, che annullava il provvedimento espulsivo, disponendo la reintegra del dipendente e condannando l'istituto bancario al massimo delle mensilità previste a titolo d'indennità risarcitoria dall'[articolo 18](#), comma 4, St. Lav..

---

<sup>1</sup> S. Giubboni, A. Colavita, "La valutazione di proporzionalità nei licenziamenti disciplinari: una rassegna ragionata della giurisprudenza, tra legge Fornero e Jobs Act", in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, IT-334/2017, pag. 69 ss.; gli autori parlano, al riguardo, di "porosa linea di confine tra insussistenza del fatto giuridico scrutinabile ex ante e sproporzione della sanzione disciplinare valutabile soltanto ex post".

A dire dei giudici di seconda istanza, infatti, per alcune contestazioni la banca non aveva provato la materialità dei fatti ascritti, come onerata di fare ai sensi dell'[articolo 5](#), L. 604/1966, mentre le altre sarebbero state prive di offensività in ragione di quanto accertato in giudizio. Quanto alla consegna a un'anziana cliente di 3 carte di pagamento, infatti, era stato accertato che la stessa aveva personalmente sottoscritto la documentazione prevista al fine della loro emissione; per l'emissione di un'ulteriore carta di credito ad altro cliente era, fin dalla contestazione, stato invece riconosciuto che la carta era stata distrutta e il codice segreto conservato nel fascicolo cliente detenuto in filiale, senza addebito, peraltro, di alcuna spesa di gestione. Quanto, poi, ai fittizi accrediti, le operazioni erano state annullate a breve distanza di tempo e, comunque, i prospetti rappresentativi in questione non erano stati richiesti dai clienti, con il che si riteneva inverosimile che la banca potesse andare soggetta a possibili rivendicazioni da parte dei correntisti interessati. Infine, con riferimento al prelievo di alcune somme da un conto corrente, il direttore aveva personalmente restituito l'importo prima di ricevere la contestazione.

Da tutto ciò, la Corte d'Appello ricavava l'insussistenza, sia materiale sia giuridica, di tutti gli addebiti, applicando conseguentemente la tutela di cui all'[articolo 18](#), comma 4, St. Lav., che, in caso di "*insussistenza del fatto contestato*" nella duplice accezione di cui sopra, prevede la sanzione della reintegra c.d. attenuata del lavoratore, con ripristino del rapporto e indennizzo limitato nella misura massima a 12 mensilità.

Ricorreva per Cassazione l'istituto bancario, che lamentava sia la mancata considerazione, da parte dei giudici, delle disposizioni aziendali che prescrivevano un'accurata attività informativa verso la clientela, prima dell'emissione di strumenti di pagamento – a dire del datore, evidentemente, non fornita alla correntista che aveva disconosciuto le operazioni con quelli effettuate – sia la valutazione d'inoffensività, o comunque irrilevanza disciplinare, delle ulteriori condotte oggetto di contestazione.

### La decisione della Corte di Cassazione

Dopo aver superato una preliminare eccezione d'inammissibilità del ricorso, i giudici di legittimità entrano nel merito della questione sottoposta alla loro analisi.

I primi 2 motivi – riguardanti le contestazioni relative all'emissione di carte di pagamento a nome della cliente, che aveva poi disconosciuto diverse operazioni eseguite per il loro tramite – venivano rigettati, perché ritenuti volti a ottenere una diversa ricostruzione e valutazione dei fatti accertati in appello, preclusa dal tenore del motivo di ricorso di cui all'[articolo 360](#), n. 5, c.p.c., come riformato dal D.L. 83/2012 e dalla sua interpretazione giurisprudenziale (Cassazione, SS.UU., [n. 8053/2014](#) e [n. 8054/2014](#)).

Gli ulteriori motivi – indirizzati sostanzialmente ad attingere le statuizioni d'appello che avevano dichiarato prive di offensività e rilievo disciplinare le ulteriori condotte del lavoratore – esaminati congiuntamente per la loro interdipendenza, venivano, invece, accolti, conducendo all'annullamento con rinvio della sentenza impugnata.

I giudici di legittimità ritenevano, infatti, errato il procedimento logico seguito dalla Corte d'Appello, poiché la stessa,

*"lungi dal verificare primariamente se (le condotte accertate in giudizio, ndA) integrassero o meno degli inadempimenti rilevanti ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2119 c.c. o 3 L. n. 604 del 1966, ha ragionato esclusivamente sulle loro conseguenze, peraltro apoditticamente escludendo ogni attitudine lesiva dei comportamenti ascritti al dipendente bancario (con ciò trascurando, ndA) di considerare il costante indirizzo secondo il quale, in tema di licenziamento disciplinare, è irrilevante, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto, addebitato e recesso, l'assenza o la speciale tenuità del danno subito dal datore di lavoro, elementi da soli affatto sufficienti ad escludere la lesione del vincolo fiduciario, perché ciò che rileva (ai fini dell'accertamento di una giusta causa o di un giustificato motivo, ndA) è la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti".*

Infatti, come costantemente affermato in giurisprudenza,

*"la mancanza di effettive conseguenze pregiudizievoli, in danno del datore o di terzi, ovvero l'assenza di concreti vantaggi, a favore del lavoratore o di terzi, così come l'eventuale comportamento successivo volto ad elidere gli effetti dannosi dell'atto contestato, non valgono, di per sé, ad escludere l'inadempimento e, quindi, la rilevanza disciplinare del fatto, potendo piuttosto concorrere, unitamente ad ogni altro fattore oggettivo e soggettivo palesato dal caso concreto, nella complessiva valutazione giudiziale circa l'idoneità della condotta a giustificare la massima sanzione disciplinare".*

Poste queste premesse, la Suprema Corte non poteva, allora, che rimettere il giudizio in appello, affinché si procedesse nuovamente, sulla base, però, delle condotte già accertate, a valutare se gli addebiti fossero sufficientemente gravi da giustificare l'*extrema ratio* della risoluzione del rapporto.

Nel farlo, non mancavano, però, di esprimere velatamente dubbi su come si fosse potuta considerare

*"radicalmente priva di rilievo disciplinare la condotta del direttore di banca che, secondo quanto concordemente accertato ... abbia: attivato una carta di credito all'insaputa della cliente e allo scopo di raggiungere obiettivi commerciali, domiciliando la carta presso la filiale e conservandola ivi col relativo PIN; effettuato accrediti fittizi sui conti di alcuni clienti, annullando*

*poi le operazioni; addebitato somme sul conto di un ignaro cliente per un importo corrispondente agli accrediti operati in favore di altri clienti a titolo di rimborso spese varie”,*

basando, peraltro, tale valutazione sul “fuorviante” concetto di offensività, espressione di un principio penalistico di per sé inapplicabile (salvo espresso richiamo della contrattazione collettiva) alla valutazione di nozioni giuslavoristiche.

### Il procedimento di valutazione della giusta causa e giustificato motivo soggettivo

La decisione in commento è densa di passaggi significativi, che ricostruiscono in maniera chiara il procedimento di valutazione che il giudice deve percorrere per vagliare la sussistenza o meno di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso. Le indicazioni in essa contenute sono, dunque, particolarmente interessanti per l’operatore del diritto, parimenti chiamato alle medesime attività valutative al momento dell’adozione del provvedimento espulsivo.

L’ordinanza ribadisce come, nel mutato contesto seguito alla riforma operata dalla L. 92/2012 – che ha eliminato l’unicità della sanzione contro un licenziamento per qualsiasi motivo da considerarsi illegittimo (reintegra) – il processo d’analisi del provvedimento di recesso debba necessariamente essere bifasico e vedere nettamente separata la valutazione di esistenza di un inadempimento contrattuale rilevante a fini disciplinari da quella, successiva, di verifica della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto al tipo d’inadempimento contestato e poi accertato.

Solo ove un inadempimento possa considerarsi *in toto* insussistente (in senso materiale, o anche giuridico)<sup>2</sup> si può ragionare di reintegra nel posto di lavoro; diversamente, si dovrà eventualmente dichiarare illegittimo il licenziamento per difetto di proporzionalità tra l’inadempimento e la reazione datoriale, vizio sanzionabile, però, con la tutela meramente indennitaria di cui all’[articolo 18](#), comma 5, St. Lav..

A dire il vero, per i lavoratori ancora sottoposti alla disciplina introdotta dalla L. 92/2012, anche il licenziamento a fronte della previsione da parte dei contratti collettivi, o comunque del codice disciplinare applicabile, di una sanzione meramente conservativa per uno specifico comportamento, puntualmente tipizzato, ha per conseguenza la reintegra<sup>3</sup>. Di questa tematica, però, i giudici di

<sup>2</sup> Come sottolineato dalla giurisprudenza, infatti “non è plausibile che il Legislatore, parlando di “insussistenza del fatto contestato”, abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione ... In altre parole, la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell’art. 18, comma 4” (così Cassazione, n. 20540/2015; recentemente Cassazione, n. 3362/2023).

<sup>3</sup> Sulla tematica in questione e sulle sue ulteriori complessità in caso di previsioni dei contratti collettivi che sanciscano sanzioni conservative per comportamenti non precisamente tipizzati ma espressi mediante clausole generali, nonché sui 2 differenti orientamenti sviluppatasi sul punto cfr. Corte Costituzionale, n. 129/2024. La decisione ha, nei fatti, confermato come, per i rapporti ancora soggetti alle disposizioni di cui al riformato articolo 18, in caso il giudice ritenga di sussumere il caso concreto all’interno di una delle fattispecie generali che prevedono sanzioni conservative per comportamenti variamente qualificati, la sanzione debba essere quella di cui all’articolo 18, comma 4, St. Lav.. In questo caso, infatti, le parti sociali hanno – seppur genericamente – previsto l’impossibilità di un recesso. Il Legislatore è comunque intervenuto sul tema riformando in senso restrittivo la disciplina della c.d. reintegra, attenuata nel successivo D.Lgs. 23/2015, limitando la reintegra – oltre che ai casi di licenziamento discriminatorio, intimato in forma orale, o altrimenti nullo – ai soli casi di dimostrazione in giudizio della “insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni

legittimità non hanno dovuto occuparsi nel caso di specie, posto che la Corte d'Appello aveva specificamente errato nel considerare possibile dedurre l'insussistenza del fatto dal concetto – di origine penalistica – d'innocuità delle condotte accertate, valutazione che avrebbe, invece, necessariamente dovuto essere ricondotta al giudizio di proporzionalità (sanzionabile, in caso di violazione, con la sola tutela indennitaria).

E, così, i giudici legittimità, per indirizzare il successivo giudizio di rinvio, hanno ritenuto di potersi limitare a ribadire alcuni principi fondamentali in tema di rapporto fiduciario, ricordando, come già detto, che la nozione di giusta causa o giustificato motivo si ricollega a un'analisi globale dei fatti emersi in giudizio, che prescinde sia dalla necessità di danno sia da quella di dolo o vantaggio del lavoratore.

### Il rapporto fiduciario nel settore bancario

Come ribadito dalla Consulta ([Corte Costituzionale, n. 129/2024](#)):

*“Il principio di proporzionalità è, in fondo, una proiezione del più generale principio di proporzionalità che pervade il diritto punitivo, penale e non ..., e che trova un riscontro positivo anche nella disciplina civilistica dell'inadempimento, il quale, per essere rilevante al fine della risoluzione del rapporto, non deve essere di scarsa importanza, come previsto in generale dall'art. 1455 cod. civ.”.*



Data la particolarità del settore bancario, ove ai tipici interessi organizzativi del datore di lavoro si accompagna la stringente necessità di garantire, nei confronti anche del pubblico, un'immagine di affidabilità, correttezza e trasparenza, è da tempo pacifico come l'idoneità di un comportamento a ledere il rapporto fiduciario vada in questo ambito valutata con particolare rigore (fra le molte, Cassazione, n. 15654/2012 e n. 5504/2005).

La grave negazione degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro e la compromissione dell'elemento fiduciario, integranti giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, sono, dunque, in quest'ambito notevolmente più facili a concretarsi rispetto ad altri settori d'attività e anche condotte meramente colpose, pur commesse in buona fede, possono legittimare il recesso ([Cassazione, n. 13512/2016](#)).

---

*valutazione circa la sproporzione del licenziamento”. Nonostante l'aggiunta dell'aggettivo “materiale” alla connotazione del fatto da provarsi insussistente, la giurisprudenza – con un'interpretazione costituzionalmente orientata – ha comunque ritenuto che anche nella nuova disciplina il fatto insussistente sia da considerarsi sia quello materialmente non verificatosi, sia quello disciplinarmente irrilevante (Cassazione, n. 12174/2019).*



Ancor più delicato si rivela, poi, il rapporto fiduciario dei dipendenti apicali, ove l'intensità del vincolo è ancor più forte, in ragione del rilevante affidamento riposto nel dipendente dall'istituzione bancaria e anche in considerazione del potenziale disvalore ambientale che una gestione poco orientata al rispetto delle puntuali regole del settore può avere sull'intera organizzazione<sup>4</sup>.

A fronte di un giudizio di sussistenza della definitiva lesione fiduciaria di natura globale, e volto a esaminare non atomisticamente le condotte, ma a considerarne la complessiva incidenza sul rapporto (da ultimo Cassazione, [n. 9138/2024](#)), si capisce, allora, perché la Corte abbia anche ricordato il consolidato principio per il quale:

*“ove siano stati contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi autonomamente considerato costituisce base idonea per giustificare la sanzione: non è dunque il datore di lavoro a dover provare di aver licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate, bensì la parte che ne ha interesse, ossia il lavoratore, a dover provare che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi fossero tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro ...; ne consegue che, salvo questo specifico caso, ove nel giudizio di merito emerge l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, gli addebiti residui conservano la loro astratta idoneità a giustificare il licenziamento”.*

Nell'ambito di un rapporto, quello del settore creditizio, così fortemente inciso dalla necessità di poter indubitabilmente contare su lavoratori che eseguano correttamente le prestazioni affidate, seguendo pedissequamente tutte le direttive aziendali ([Cassazione, n. 19612/2014](#)), non poteva, allora, essere l'univoca considerazione di una presunta non offensività delle condotte tenute dal direttore di filiale a esaurire la complessa valutazione di proporzionalità, né tantomeno tale considerazione poteva far qualificare come addirittura inesistenti i numerosi fatti contestati e provati in giudizio dal datore di lavoro, come erroneamente ritenuto dai giudici d'appello.

Ciò, indipendentemente dal fatto che alcuni degli addebiti fossero stati poi ritenuti non provati in giudizio a seguito delle assunzioni istruttorie.

### Brevi considerazioni

Non resta che attendere gli esiti del giudizio di rinvio per comprendere quale sarà, alla luce dei principi ribaditi dalla Cassazione, la valutazione finale di merito sulla vicenda qui brevemente ripercorsa.

<sup>4</sup> Per un'analisi in merito cfr. G. Zampieri, *“Licenziamento per giusta causa e posizione apicale del dipendente di banca”*, in Labor. Il lavoro nel diritto, 29 Maggio 2024, e P. Patrizio, *“La disciplina del lavoro dei soggetti apicali d'Azienda Rapporto di lavoro subordinato e rapporto di amministrazione”*, in Norme e Tributi Plus, 14 Novembre 2022.

Fermo che, in mancanza della possibilità di accedere alle risultanze istruttorie del giudizio, non è possibile avventurarsi in prognosi di alcun tipo, sembra, però, possibile svolgere una considerazione di carattere generale.

La posizione apicale rivestita dal lavoratore sanzionato e il tipo di mansioni concretamente affidategli, l'avvenuta ricostruzione giudiziale di una serie di comportamenti che, anche a voler ritenere in buona fede il dipendente, possono quantomeno ritenersi gravemente negligenti e posti in essere in totale spregio non solo di una disciplina di settore puntuale per esigenze di tutela del pubblico interesse, ma anche di valutazioni di buon senso, uniti, altresì, alla numerosità degli episodi posti in essere, paiono elementi di un certo peso rispetto alle valutazioni che la giurisprudenza costantemente richiede al datore di lavoro per addivenire al recesso.

Pur spettando, come detto, ai giudici espletare il dovuto giudizio di proporzionalità alla luce degli elementi probatori acquisiti al giudizio, sembra che l'espunzione dal campo di questa vicenda della possibilità di qualificare come insussistenti i fatti addebitati al direttore di filiale – dalla quale era poi discesa la reintegra – sia del tutto condivisibile, anche a tutela del diritto datoriale a poter prospetticamente contare sulla correttezza dei futuri adempimenti dei propri collaboratori.

Del resto,

*“la mancanza di effettive conseguenze pregiudizievoli, in danno del datore o di terzi, ovvero l'assenza di concreti vantaggi, a favore del lavoratore o di terzi, così come l'eventuale comportamento successivo volto ad elidere gli effetti dannosi dell'atto contestato, non valgono, di per sé, ad escludere l'inadempimento e, quindi, la rilevanza disciplinare del fatto, potendo piuttosto concorrere, unitamente ad ogni altro fattore oggettivo e soggettivo palesato dal caso concreto, nella complessa valutazione giudiziale circa l'idoneità della condotta a giustificare la massima sanzione disciplinare”.*

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# Mobbing e danno alla dignità del lavoratore: le ultime sentenze della Cassazione

Nicola Ghirardi – avvocato e dottore di ricerca in diritto del lavoro

*Sono ancora molte le sentenze che trattano del problema delle vessazioni sul luogo di lavoro: secondo il più recente orientamento, confermato da alcune delle sentenze qui in commento, al di là delle varie "etichette" (come mobbing e straining) elaborate dalla scienza medica, ciò che conta è la violazione dell'[articolo 2087](#), cod. civ.. Si esamina anche una recente sentenza della Cassazione relativa al "danno alla dignità del lavoratore" subito a seguito di condotte vessatorie, danno che, secondo la Suprema Corte, è risarcibile anche a prescindere da una specifica allegazione da parte del lavoratore.*

## Premessa

Nell'ormai lontano 1999, una sentenza del Tribunale di Torino<sup>1</sup> introduceva nel nostro ordinamento il termine "mobbing", fin lì noto solo alla scienza medica<sup>2</sup>: inizialmente, la giurisprudenza, in assenza di una disciplina specifica in materia (assenza che persiste tutt'oggi) si è rifatta proprio agli studi della psicologia del lavoro per individuare i confini della fattispecie anche sotto il profilo giuridico. Successivamente, presa via via sempre maggior consapevolezza che il profilo giuridico può non corrispondere con quello della psicologia, essendone diversi i presupposti, dottrina e giurisprudenza hanno cominciato a distaccarsi dalle iniziali "etichette", per giungere a una definizione più ampia, in qualche maniera "fluida", della fattispecie, centrata sul precetto di cui all'articolo 2087, cod. civ., vero cardine della protezione della salute psicofisica del lavoratore del nostro ordinamento.

Il dibattito sul *mobbing* ha poi condotto anche a un'importante riviviscenza di quello sui relativi danni, in particolare quelli non patrimoniali (danno biologico, morale ed esistenziale), in specie sui presupposti della loro risarcibilità.

A 25 anni dalla prima sentenza sul *mobbing*, comunque, nonostante i confini della fattispecie possano ormai dirsi abbastanza ben definiti, sono ancora numerose le pronunce in materia, a

<sup>1</sup> Tribunale di Torino, 16 novembre 1999.

<sup>2</sup> Nel caso italiano, gli studi più conosciuti sul fenomeno, a livello di psicologia del lavoro, sono quelli di H. Ege, "Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana", in M.F. Hirigoyen, "Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro", Torino, 2000, pag. 236.



testimonianza del fatto che il fenomeno è ancora molto presente nei luoghi di lavoro e nelle aule giudiziarie.

Nel presente contributo si andranno, quindi, a esaminare alcune delle più recenti sentenze sul tema.

### Le ultime sentenze in materia di *mobbing*

#### Cassazione, n. 15957/2024

La recente ordinanza n. 15957/2024 della Suprema Corte esamina il caso di una dipendente pubblica che aveva chiesto il risarcimento dei danni da *mobbing* e *straining* nei confronti del datore di lavoro, lamentando di essere stata ingiustamente vittima, tra l'altro, di una serie di contestazioni disciplinari e di un illegittimo trasferimento per incompatibilità ambientale.

Il Tribunale di Forlì, prima, e la Corte d'Appello di Bologna, poi, pur avendo accertato la mancanza di prova in ordine alle ragioni dell'incompatibilità ambientale che aveva portato al trasferimento (conseguentemente annullato), avevano rigettato il ricorso, affermando che le difficoltà relazionali sarebbero state imputabili anche alla lavoratrice.



La Cassazione ha, invece, accolto il ricorso della lavoratrice, rinviando nuovamente la causa per una decisione nel merito, giudicando errata la decisione di II grado, in quanto aveva ritenuto le difficoltà relazionali con i colleghi imputabili anche alla ricorrente, senza considerare che l'“ambiente lavorativo stressogeno” è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegare come vessatorie, pur se non necessariamente viene accertato l'intento persecutorio che unifica tutte le condotte denunciate.

Dalla seppur scarna motivazione della sentenza in merito ai fatti di causa, sembra di comprendere che la Cassazione abbia ritenuto che, anche se taluni elementi – come alcune sanzioni disciplinari non annullate – potevano lasciar propendere per una responsabilità della ricorrente in merito alle difficoltà relazionali sul posto di lavoro, facendo venir meno l'esistenza di un intento persecutorio nei suoi confronti (che sarebbero stati una mera “risposta” ai suoi comportamenti), ciò non è sufficiente a rigettare la domanda di risarcimento danni.

Questo in quanto l'assenza dell'elemento soggettivo (consistente nell'intenzione di vessare e/o emarginare il lavoratore), tipico della fattispecie *mobbing* in senso stretto (cioè, quella individuata dalla scienza medica e inizialmente mutuata anche in ambito giuridico), non esclude la risarcibilità dei danni patiti dal lavoratore in conseguenza di un ambiente di lavoro stressogeno, ai sensi dell'[articolo 2087](#), cod. civ., norma la cui tutela prescinde dalle varie “etichette” e che si attiva in ogni caso di ingiusta lesione della personalità morale e psicofisica sul luogo di lavoro.

Nelle parole della Corte, la sentenza di II grado dev'essere cassata, in quanto

*“Ha ritenuto (che) le difficoltà relazionali fossero imputabili anche alla lavoratrice, senza considerare che l'“ambiente lavorativo stressogeno” è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie pur se non necessariamente viene accertato l'intento persecutorio che unifica tutte le condotte denunciate (come richiesto solo per il mobbing) ancorché apparentemente lecite o solo episodiche; inoltre, senza operare una precisa e completa ricostruzione del fatto, ha dato atto dell'annullamento del trasferimento della lavoratrice per incompatibilità ambientale e dell'annullamento di due sanzioni disciplinari irrogate alla medesima, senza esaminare tali condotte nel contesto complessivo della condotta datoriale”.*

Più precisamente, secondo la Corte, che sul punto richiama alcuni suoi precedenti<sup>3</sup>:

*“Per l'applicazione dell'art. 2087 c.c. si deve fare riferimento alla normativa internazionale (soprattutto Convenzioni ONU, OIL e CEDU) e UE e, quindi, alle pronunce delle due Corti europee centrali (CGUE e Corte EDU) e che tale applicazione è caratterizzata dalla necessità di operare un bilanciamento tra il diritto al lavoro e alla salute del dipendente (art. 4 e 32 Cost.) e la libertà di iniziativa economica del datore di lavoro privato (art. 41 Cost.) ovvero per il dato di lavoro pubblico le esigenze organizzative e i limiti di spesa. L'elemento di base di questa operazione è rappresentato dalla adozione come definizione di salute non è quella di “semplice assenza dello stato di malattia o di infermità”, ma quella di “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale” originariamente contenuta nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (oppure World Health Organization, WHO, entrata in vigore il 7 aprile 1948), cui si riferiscono tutte le Carte internazionali in materia - a partire dalla importante Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità - e che è stata espressamente riprodotta nell'art. 2, comma 1, lettera o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81”.*

Partendo dall'ampia nozione del concetto di salute prevista dalla normativa internazionale richiamata, l'[articolo 2087](#), cod. civ., tutela il dipendente in tutte quelle situazioni in cui si trovi ingiustamente esposto a un ambiente lavorativo stressogeno, come tale idoneo ad arrecare danni alla sua integrità psicofisica, a prescindere dall'intento lesivo del datore di lavoro o dei colleghi, come nella fattispecie in esame.

### **Cassazione, n. 19196/2024**

Il superamento delle rigide definizioni (in particolare, *mobbing* e *straining*) previste dalla scienza medica e inizialmente mutate sul piano della tutela giuridica, è ribadito dalla sentenza n. 19196/2024 della Corte di Cassazione, che esamina il caso di un'infermiera addetta al reparto di

<sup>3</sup> Cassazione, n. 33639/2022, n. 33428/2022, n. 31514/2022 e n. 3692/2023).

psichiatria di un'Asl, la quale, per ciò che qui più interessa, aveva chiesto il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di lamentele condotte di *mobbing* e molestie sessuali nei suoi confronti.

La Corte d'Appello di Napoli rigettava le domande di risarcimento della ricorrente, in quanto, pur ritenendo provati *"alcuni episodi persecutori posti in essere dal responsabile del reparto, ma non tutti quelli narrati dalla ricorrente nel ricorso introduttivo"*, escludeva che gli stessi fossero sufficienti – anche per il ristretto arco temporale in cui andavano a collocarsi – a integrare condotte di *mobbing*. La Cassazione ha, invece, accolto il ricorso della lavoratrice, rinviando, dunque, per una nuova decisione nel merito alla Corte d'Appello in diversa composizione, affermando in punto di diritto che:

*"Nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di mobbing, è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili".*

Ciò che conta, dunque, al di là delle varie "etichette", è l'effettiva violazione dell'[articolo 2087](#), cod. civ., ovvero la lesione del bene giuridico della salute del lavoratore.

Quanto detto non significa che le suddette definizioni non abbiano più alcun valore, esse rimangono comunque rilevanti quali "bussole" per orientarsi nel complesso e sempre mutevole campo delle vessazioni (e anche, in linea teorica, per la quantificazione del danno), ma non esauriscono, di per sé sole, le ipotesi di condotte che possono provocare danni risarcibili al dipendente.

In particolare, secondo la giurisprudenza:

*"La nozione di mobbing - come quella di straining - è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro; pertanto, la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono eventualmente incidere sul quantum del risarcimento, ma non sull'an dello stesso, che prescinde dal dolo o dalla colpa datoriale".*

### **Mobbing, straining, demansionamento**

Ciò premesso – ovvero che ciò che conta è la violazione dell'articolo 2087, cod. civ., ma che le varie "etichette", quali *mobbing* e *straining*, mantengono rilevanza interpretativa – si andranno a vedere

quali sono le fattispecie più importanti individuate dalla giurisprudenza che danno diritto al risarcimento dei danni e in quali ipotesi, invece, la responsabilità datoriale debba essere esclusa.

### Mobbing

Anche se nel linguaggio comune il termine *mobbing* continua a coincidere semanticamente con il fenomeno generale delle vessazioni sul luogo di lavoro, sul piano più specificamente giuridico, ormai, tale termine indica una fattispecie caratterizzata dai seguenti elementi<sup>4</sup>:

- e) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti, se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- f) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- g) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- h) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Al di fuori di questi stretti confini definitivi, la giurisprudenza inizialmente escludeva la tutela risarcitoria in favore del lavoratore. Ciò anche per limitare il proliferare di contenzioso legale che si era riversato nelle aule giudiziarie, a seguito del clamore mediatico che il *mobbing* aveva assunto nei primi tempi (fenomeno definito, con un ulteriore neologismo, c.d. "panmobbing"<sup>5</sup>).

Il dubbio che gli elementi individuati dalla scienza medica non fossero, però, necessariamente richiesti al fine di attuare la protezione di cui all'[articolo 2087](#), cod. civ., era stato, del resto, sollevato sin dai primi commenti dalla dottrina più attenta, per la quale, in relazione all'elemento oggettivo, non si può escludere *"l'eventuale illiceità per contrasto con l'art. 2087 c.c. o con altra disposizione specifica anche di un atto persecutorio isolato o istantaneo, seppur con altra denominazione"*<sup>6</sup>, mentre l'elemento soggettivo non sarebbe previsto dalla normativa e condizionerebbe, comunque, la tutela del lavoratore alla prova in giudizio – estremamente difficile, se non impossibile – dell'elemento psicologico, mentre ciò che conta è solamente *"l'oggettività della condotta, come è già stato chiarito per le discriminazioni e per il comportamento antisindacale"*<sup>7</sup>.

### Straining

La giurisprudenza ha, quindi, avvertito la necessità di ampliare i confini definitivi della fattispecie vietata, oltre quelli del *mobbing* che si sono fin qui delineati.

<sup>4</sup> *Ex multis*: Cassazione, n. 6079/2021, n. 1109/2020 e n. 30673/2018.

<sup>5</sup> C. Mazzanti, "L'incerto confine tra *straining*, *mobbing* e "mal d'ufficio"", LG, n. 1/2022, pag. 52.

<sup>6</sup> A. Vallebona, "Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi", MGL, 2006, pag. 8.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

Si è fatto, quindi, riferimento alla figura dello *straining* (che in inglese significa “sottoporre a stress”, “mettere in tensione”), la quale rappresenta, in prima approssimazione, una “forma attenuata di *mobbing*”. Anche in questo caso, il termine e il concetto a esso sotteso sono stati mutuati dalla scienza medica, senza che vi sia una corrispondente definizione giuridica nel diritto positivo.

Secondo i giudici, sotto il profilo oggettivo, a differenza del *mobbing*, in questa ipotesi può mancare non solo la pluralità di comportamenti, ma anche “il carattere della continuità delle azioni vessatorie” (Cassazione, [n. 18164/2018](#)), essendo sufficiente anche solo un’azione isolata (seppur dotata di una certa gravità).

Si è ricondotta allo *straining* anche l’ipotesi in cui manchi (o non risulti provato) l’elemento soggettivo/psicologico, tipico del *mobbing* e, di norma, consistente dall’intento di marginare e allontanare il lavoratore dal posto di lavoro, quale elemento unificatore della pluralità di atti o fatti vessatori (Cassazione, [sentenza n. 3291/2016](#)).

Secondo l’orientamento ormai maggioritario della Cassazione, dunque, lo *straining* ricorre:

“Quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma pure nel caso in cui il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori (Cass. 19 febbraio 2016, n. 3291)” (così Cassazione, [n. 33428/2022](#), nella parte motiva della sentenza).

### Quando dev’essere esclusa la responsabilità datoriale?

Si sono viste, sin qui, quali sono le ipotesi in cui il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni. Ciò non significa, naturalmente, che qualunque comportamento configuri un’ipotesi di *mobbing* o comunque di violazione dell’[articolo 2087](#), cod. civ..

Secondo la giurisprudenza<sup>8</sup>, infatti:

“Si resta al di fuori della responsabilità datoriale ove i pregiudizi lamentati dal lavoratore derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili. Ne consegue che non ricorrono le ipotesi di *mobbing* o di *straining* ove le condotte datoriali siano caratterizzate dall’essere munite di ragionevoli motivazioni e giustificazione dell’operato ed anche se il lavoratore ha sviluppato, in ragione dell’attività lavorativa, una sindrome depressiva quale conseguenza di una particolare risposta soggettiva rispetto alle decisioni organizzative assunte dal datore”.

<sup>8</sup> Cassazione, n. 16580/2022.

Il luogo di lavoro è, per sua natura, un luogo di tensione e possibile conflittualità, che non può essere del tutto sradicata: questa dev'essere considerata tollerabile fino a un certo livello, con una valutazione da parte del giudice che va fatta al netto di eventuali ipersensibilità soggettive del prestatore di lavoro.

La sentenza n. 2084/2024 della Corte di Cassazione elenca le ipotesi che restano al di fuori della tutela di legge, anche qualora il lavoratore subisca effettivamente un danno:

- quando i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente pericolosa o usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cassazione, n. 3028/2013 e [n. 1509/2021](#)).
- o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cassazione, SS.UU., n. 4063/2010; Cassazione, n. 26972/2008)<sup>9</sup>.

In questi casi, dunque, la responsabilità datoriale viene esclusa, anche se il lavoratore abbia accusato danni riferibili all'ambiente lavorativo.

### I danni risarcibili

Il lavoratore vittima di *mobbing* o *straining* o altre vessazioni, ex [articolo 2087](#), cod. civ., ha diritto all'integrale risarcimento dei danni subiti, sia patrimoniali<sup>10</sup> sia non patrimoniali, quali il danno biologico (cioè la lesione della salute), quello morale (cioè la sofferenza interiore) e quello dinamico-relazionale (altrimenti definibile "esistenziale" e consistente nel peggioramento delle condizioni di vita quotidiana, risarcibile nel caso in cui l'illecito abbia violato diritti fondamentali della persona)<sup>11</sup>.

Il danno non patrimoniale non è un danno *in re ipsa*, che consegue, cioè, automaticamente in conseguenza dell'evento lesivo, per cui, in base a quanto sancito dalle sentenze "gemelle" delle SS.UU., n. 26972/2008<sup>12</sup>, pur essendo consentito un ampio ricorso alla prova presuntiva – che può anche costituire l'unica fonte di convincimento del giudice – il lavoratore deve allegare tutti gli elementi che nella fattispecie concreta siano idonei a fornire la serie concatenata di fatti noti che consentano di risalire al fatto ignoto<sup>13</sup>. Ciò è particolarmente rilevante in relazione al danno esistenziale, in rapporto al quale il lavoratore deve quantomeno allegare i fatti che assumano sintomatici del peggioramento della sua vita di relazione: in assenza di tale allegazione, la relativa domanda di risarcimento è destinata a essere rigettata.

<sup>9</sup> La Suprema Corte aveva, del resto, già ritenuto che le condizioni ordinariamente usuranti dal punto di vista psichico (Cassazione, n. 3028/2013 e, prima, Cassazione, n. 10361/1997), per effetto della ricorrenza di contatti umani in un contesto organizzativo e gerarchico, per quanto possano eventualmente costituire fondamento per la tutela assicurativa pubblica (D.P.R. 1124/1965 e D.Lgs. 38/2000, nelle forme della c.d. "costrittività organizzativa"), non sono in sé ragione di responsabilità datoriale, se, appunto, non si ravvisino gli estremi della colpa comunque insiti nel disposto dell'articolo 2087, cod. civ..

<sup>10</sup> Su cui si veda S. Spinelli, "Il danno patrimoniale da mobbing", LG, 2011, pag. 455.

<sup>11</sup> Secondo Cassazione, n. 23147/2013, tali danni costituiscono "pregiudizi non patrimoniali ontologicamente diversi e tutti risarcibili: né tale conclusione contrasta con il principio di unitarietà del danno non patrimoniale, sancito dalla sentenza n. 26972/2008 delle Sezioni Unite, giacché questo principio impone una liquidazione unitaria del danno, ma non una considerazione atomistica dei suoi effetti".

<sup>12</sup> Su cui si legga A. Vallebona, "Danno non patrimoniale e rapporto di lavoro", MGL, 2009, pag. 62, e M. Vitaletti, "Il nuovo volto del danno non patrimoniale. Il principio fissato dalle Sezioni Unite nella prospettiva giuslavoristica", RGL, 2010, pag. 101.

<sup>13</sup> TAR Lombardia, n. 1301/2015.

### Il danno alla dignità personale: Cassazione, n. 25114/2024

Con la recente sentenza n. 25114/2024, la Cassazione è tornata a interessarsi dei danni risarcibili, in particolare del *“danno alla dignità personale”* del lavoratore vittima di vessazioni sul luogo di lavoro.

Nel caso di specie, un lavoratore di un Comune italiano era stato emarginato dal luogo di lavoro e insultato con epiteti piuttosto pesanti da un superiore: la Corte d'Appello di Palermo, pur avendo accertato la sussistenza di comportamenti mobbizzanti, aveva, però, rigettato la domanda di risarcimento dei danni alla dignità, in quanto,

*“anche a volerli ricondurre alla sfera del danno morale soggettivo, la pretesa non poteva essere accolta per carenza di concreta allegazione dell'effettiva portata dei pregiudizi lamentati”.*

Con un'interessante decisione dalla portata innovativa, la Suprema Corte ha cassato la sentenza di II grado, affermando che:

*“Rispetto a comportamenti così palesemente spregiativi della persona, a parte i profili psichici, che rilevano sul piano del diritto all'integrità psicofisica e che possono sopravvenire o meno, in quanto non è detto che l'offesa altrui sia tale da provarli necessariamente, non può dirsi che un'offesa alla dignità della persona in quanto tale e come lavoratore, necessiti di ulteriori allegazioni perché il giudice attribuisca un risarcimento”.*



Mentre i danni all'integrità psicofisica, come quelli biologico, morale ed esistenziale, possono essere accusati o meno dal soggetto che è vittima di *mobbing*, e, quindi, debbono essere allegati e provati, secondo la Cassazione il danno alla dignità non necessiterebbe di alcuna specifica allegazione da parte del lavoratore.

Continua la Corte:

*“L'offesa alla dignità personale, che è insita nei principi massimi dell'ordinamento (art. 2 e 3 Cost.) ed imprescindibile al vivere sociale, è già ragione di danno all'individuo, come tale da risarcire; anche perché va prestata grande attenzione nel richiedere allegazioni soggettive, che possono facilmente essere esagerate ed amplificate, mentre il dato di base dell'aggressione alla percezione intima di sé propria di ciascun individuo - una volta superata la c.d. soglia minima di tollerabilità, come nel caso di specie sicuramente è accaduto, visto l'insulto proveniente proprio dal superiore in un contesto di costanti condotte offensive - è ineludibile e mai trascurabile”.*

Una volta accertata l'idoneità delle condotte vessatorie a ledere il bene giuridico protetto della dignità del lavoratore, dunque, il relativo danno dev'essere liquidato dal giudice indipendentemente da una specifica allegazione da parte del lavoratore ricorrente.

Conclude, così, la Cassazione enunciando il principio di diritto per cui:

*“In presenza di comportamenti offensivi della persona, consistenti in condotte di emarginazione lavorativa accompagnate da insulti, il lavoratore ha diritto, nella misura congrua rispetto al caso di specie ed equitativamente determinata, al risarcimento del danno alla dignità personale, senza necessità di ulteriori allegazioni quanto ai profili pregiudizievoli di tali condotte ed a prescindere dal ricorrere di altri danni”.*

Si tratterebbe, in questo caso, di un danno *in re ipsa*, risarcibile a prescindere da una specifica allegazione sul punto: si vedrà se la sentenza troverà conferme in futuro.

### Licenziamento per superamento del periodo di comportamento dovuto a *mobbing* o *straining*

Si ricorda, infine, che, qualora il lavoratore superi il periodo di comportamento a causa di una malattia dovuta a *mobbing* o *straining*, e in giudizio sia accertata la responsabilità del datore di lavoro, il licenziamento intimato al termine del periodo di comportamento stesso sarà illegittimo, secondo quanto affermato anche dalle SS.UU.<sup>14</sup>:

*“Le assenze per malattia, il cui aggravamento sia determinato dalla violazione imputabile al datore di lavoro degli obblighi di protezione nascenti dell'art. 2087 c.c., o da specifiche norme atte a concretizzarli, non devono essere computate all'interno del periodo di comportamento ai sensi dell'art. 2110, comma 2 c.c.; pertanto, il licenziamento intimato in violazione di detto criterio dovrà essere considerato illegittimo”.*

Il principio enunciato si applica, naturalmente, anche agli altri casi di malattia imputabile al datore di lavoro.

### Aspetti processuali

Sul piano procedurale, in termini di qualificazione della fattispecie, la giurisprudenza (Cassazione, [n. 2764/2023](#)) ha osservato che il giudice deve valutare se, pur non essendo giuridicamente configurabile una condotta di *mobbing*, dagli elementi dedotti possa risultare l'ipotesi dello *straining*, anche se la parte non vi abbia fatto espresso riferimento nell'atto introduttivo del giudizio<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Cassazione, SS.UU., n. 13535/2016.

<sup>15</sup> Così la sentenza: *“In tema di qualificazione delle condotte datoriali in mobbing ovvero straining, la corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, stabilita dall'articolo 112 c.p.c., attiene ai fatti allegati dalle parti, ed alle eccezioni che non sono rilevabili d'ufficio, ma non riguarda la qualificazione giuridica della domanda che può essere liberamente effettuata dal giudice, anzi deve essere doverosamente esperita in presenza della norma di chiusura dell'articolo 2087 c.c. che impone al giudice di valutare se, pur non essendo giuridicamente configurabile una condotta di mobbing, dagli elementi dedotti possa risultare l'ipotesi minore dello straining che, fra l'altro, come affermato sempre dalla Suprema Corte, può essere prospettata anche solo in appello, essendo fondata sugli stessi fatti”.* Si veda Corte d'Appello di Roma, n. 2764/2023.



Lo *straining* costituisce, quindi, un “contenitore” in cui la giurisprudenza ha riportato – a parere di chi scrive, in maniera non sempre lineare, riconducendo alla fattispecie elementi tra loro eterogenei, sia sotto il profilo oggettivo sia soggettivo – le ipotesi che non rientravano nella rigida definizione di *mobbing* (ma, comunque, idonei a recare un danno alla salute psicologica del lavoratore). Più che una forma “attenuata” di *mobbing*, a parere di chi scrive, rappresenta, oggi, una forma “alternativa” di *mobbing*, definita *a contrario* rispetto a quest’ultimo.

### Conclusioni

Secondo l’orientamento giurisprudenziale ormai prevalente, dunque, in caso di condotte vessatorie sul luogo di lavoro, ciò che conta è la violazione dell’[articolo 2087](#), cod. civ., al di là delle definizioni di *mobbing* e *straining*, mutate dalla scienza medica del lavoro e che non sono vincolanti sul piano giuridico.

Ciò comporta un onere della prova meno gravoso per il lavoratore, il quale deve provare la sussistenza del danno e del nesso causale tra l’ambiente di lavoro e il danno (senza dover dar prova dell’intento lesivo), mentre il datore di lavoro deve provare di avere adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, erano necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del dipendente.

Sotto il profilo della condotta, l’accento viene posto sull’esistenza di un “*ambiente lavorativo stressogeno*”, il quale giustifica il ricondurre anche atti singoli o isolati alla fattispecie vietata, con conseguente risarcimento dei danni subiti dal dipendente.

Restano, comunque, escluse dalla fattispecie illecita le ipotesi in cui i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente pericolosa o usurante dell’ordinaria prestazione lavorativa o quando si riducano a meri disagi o lesioni d’interessi privi di consistenza e gravità.

Si è, infine, visto come, secondo la Cassazione, tra i danni patrimoniali vada ricompreso anche quello alla dignità personale del lavoratore, il quale può essere liquidato in via equitativa dal giudice anche in assenza di una specifica allegazione.

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# Si allungano i termini per la definizione degli avvisi bonari ordinari e telematici

Gianfranco Antico – pubblicista

Com'è ormai noto, l'[articolo 3](#), D.Lgs. 108/2024, titolato "Ampliamento del termine di versamento delle somme richieste a seguito delle attività di liquidazione e controllo automatico e formale delle dichiarazioni", è intervenuto, fra l'altro, sull'[articolo 36-bis](#), D.P.R. 600/1973, allungando da 30 a 60 giorni i termini per la definizione degli avvisi bonari e da 60 a 90 giorni per gli inviti agli intermediari. Si analizza la tematica, evidenziando subito che le novità introdotte trovano applicazione per le comunicazioni elaborate a decorrere dal 1° gennaio 2025.

## Quadro giuridico

Com'è noto, la liquidazione della dichiarazione ex articoli 36-bis, D.P.R. 600/1973, e [54-bis](#), D.P.R. 633/1972, investe sostanzialmente tutti i contribuenti e spesso non costituisce l'unica liquidazione, posto che alla prima dichiarazione seguono, per motivi vari, delle dichiarazioni integrative.

L'articolo 36-bis, D.P.R. 600/1973, prevede che gli uffici, sulla base dei dati e degli elementi direttamente desumibili dalle dichiarazioni, possano procedere entro l'inizio del periodo di presentazione delle dichiarazioni relative all'anno successivo a effettuare una serie di operazioni.

Operazioni eseguibili in fase di liquidazione ex articolo 36-bis, D.P.R. 600/1973		
Correggere gli errori materiali e di calcolo commessi dai contribuenti nella determinazione degli imponibili, delle imposte, dei contributi e dei premi.	Correggere gli errori materiali commessi dai contribuenti nel riporto delle eccedenze delle imposte, contributi, e dei premi risultanti dalle precedenti dichiarazioni.	Ridurre le detrazioni d'imposta indicate in misura superiore a quella prevista dalla legge ovvero non spettanti sulla base dei dati risultanti dalle dichiarazioni.
Ridurre le deduzioni dal reddito esposte in misura superiore a quella prevista dalla legge.	Ridurre i crediti d'imposta esposti in misura superiore a quella prevista dalla legge ovvero non spettanti sulla base dei dati risultanti dalle dichiarazioni.	Controllare la rispondenza con la dichiarazione e la tempestività dei versamenti delle imposte, dei contributi e dei premi dovuti a titolo di acconto e di saldo e delle ritenute alla fonte operate in qualità di sostituto d'imposta.

## Imposte, contributi e premi

Parimenti, l'[articolo 54-bis](#), D.P.R. 633/1972, prevede che, avvalendosi di procedure automatizzate, l'Amministrazione finanziaria possa procedere, entro l'inizio del periodo di presentazione delle dichiarazioni relative all'anno successivo, alla liquidazione dell'imposta dovuta in base alle dichiarazioni presentate dai contribuenti. Sulla base dei dati e degli elementi direttamente desumibili dalle dichiarazioni presentate e di quelli in possesso dell'Anagrafe tributaria, l'Amministrazione finanziaria provvede a effettuare le seguenti operazioni.

Operazioni eseguibili in fase di liquidazione ex articolo 54-bis, D.P.R. 633/1972		
Correggere gli errori materiali e di calcolo commessi dai contribuenti nella determinazione del volume d'affari e delle imposte.	Correggere gli errori materiali commessi dai contribuenti nel riporto delle eccedenze d'imposta risultanti dalle precedenti dichiarazioni.	Controllare la rispondenza con la dichiarazione e la tempestività dei versamenti dell'imposta risultante dalla dichiarazione annuale a titolo di acconto e di conguaglio nonché dalle liquidazioni periodiche di cui agli articoli <a href="#">27</a> , <a href="#">33</a> , comma 1, lettera a), e <a href="#">74</a> , comma 4, D.P.R. 633/1972.

Presenza di pericolo per la riscossione	
L'Ufficio può provvedere anche prima della presentazione della dichiarazione annuale	➔ <ul style="list-style-type: none"><li>- a controllare la tempestiva effettuazione dei versamenti delle imposte, dei contributi e dei premi dovuti a titolo di acconto e di saldo e delle ritenute alla fonte operate in qualità di sostituto d'imposta;</li><li>- a controllare la tempestiva effettuazione dei versamenti dell'imposta, da eseguirsi ai sensi dell'<a href="#">articolo 1</a>, comma 4, D.P.R. 100/1998, degli articoli <a href="#">6</a> e <a href="#">7</a>, D.P.R. 542/1999, nonché dell'<a href="#">articolo 6</a>, L. 405/1990.</li></ul>

Quando dai controlli automatici eseguiti emerga un risultato diverso rispetto a quello indicato nella dichiarazione, ovvero dai controlli eseguiti dall'Ufficio risulti un'imposta o una maggiore imposta, l'esito della liquidazione è comunicato al contribuente o al sostituto d'imposta, per evitare la reiterazione di errori e per consentire la regolarizzazione degli aspetti formali.

Qualora, a seguito della comunicazione, il contribuente o il sostituto d'imposta evidenzino eventuali dati o elementi non considerati o valutati erroneamente nella liquidazione dei tributi, lo stesso può fornire i chiarimenti necessari all'Amministrazione finanziaria entro i 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione (ovvero 60 giorni).

## L'incertezza sugli aspetti rilevanti della dichiarazione

[Articolo 6](#), comma 5, L. 212/2000:

*“prima di procedere alle iscrizioni a ruolo derivanti dalla liquidazione dei tributi risultanti dalle dichiarazioni, qualora sussistano incertezze su aspetti rilevanti della dichiarazione, l'amministrazione finanziaria deve invitare il contribuente, a mezzo del servizio postale o con mezzi telematici, a fornire chiarimenti o a produrre i documenti mancanti entro un termine congruo e comunque non inferiore a trenta giorni dalla ricezione della richiesta. La disposizione si applica anche qualora, a seguito della liquidazione, emerga la spettanza di un minore rimborso di imposta rispetto a quello richiesto. La disposizione non si applica nell'ipotesi di iscrizione a ruolo di tributi per i quali il contribuente non è tenuto ad effettuare il versamento diretto. Sono annullabili<sup>1</sup> i provvedimenti emessi in violazione delle disposizioni di cui al presente comma”.*

## Modalità e termini per la regolarizzazione

Il contribuente, che riconosce la correttezza degli esiti del controllo, può regolarizzare la propria posizione pagando, entro un certo termine, una sanzione ridotta a 1/3, oltre all'imposta oggetto della rettifica e i relativi interessi.

### Modalità e termini per la regolarizzazione - Articoli 2 e 3-bis, D.Lgs. 462/1997

La regolarizzazione delle comunicazioni	➔	deve avvenire entro 30 giorni dal ricevimento della prima comunicazione o di quella definitiva emessa a seguito dell'eventuale rideterminazione delle somme a debito <sup>2</sup> , ovvero 60 giorni per le comunicazioni elaborate a decorrere dal 1° gennaio 2025.
Pagamento	➔	dell'imposta dovuta, degli interessi e della sanzione ridotta a 1/3 di quella ordinariamente prevista nei casi di omesso e tardivo versamento d'imposte.

Il termine per il pagamento delle somme dovute a seguito dei controlli automatizzati e formali delle dichiarazioni e della liquidazione delle imposte sui redditi soggetti a tassazione separata è sospeso tra il 1° agosto e il 4 settembre di ogni anno. Infatti, l'[articolo 7-quater](#), comma 17, D.L. 193/2016, inserito in sede di conversione in L. 225/2016, ha introdotto la c.d. moratoria estiva, prevedendo la sospensione per la trasmissione della documentazione e la sospensione dei termini per il pagamento delle somme dovute a seguito dei controlli automatici e formali.

<sup>1</sup> Si evidenzia che il D.Lgs. 219/2023 è intervenuto per emendare l'articolo 6, comma 5, L. 212/2000: sono, infatti, comunque annullabili e non più nulli i provvedimenti emessi dall'Amministrazione finanziaria, privi d'invito al contribuente, sempre che sussistano incertezze su aspetti rilevanti della dichiarazione.

<sup>2</sup> A seguito di una richiesta di chiarimenti avanzata all'Agenzia delle entrate dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, l'Agenzia delle entrate, con la [risoluzione n. 72/E/2021](#), ha sostenuto che – fermo restando che il trattamento ordinariamente effettuato dagli Uffici nella lavorazione di tali istanze prescinde dal canale di presentazione (ufficio o Civis) – i contribuenti hanno diritto alla riduzione delle somme dovute a titolo di sanzione e interessi se provvedono tempestivamente – e quindi entro 37 giorni (comprensivi del c.d. lieve inadempimento) dal ricevimento della comunicazione – al pagamento di quanto richiesto con la comunicazione d'irregolarità. Per i contribuenti che forniscono i chiarimenti necessari per rideterminare correttamente gli esiti della liquidazione, la risoluzione n. 72/E/2021 distingue, tuttavia, l'ipotesi in cui l'istanza di riesame in autotutela sia trasmessa entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione oppure oltre tale termine.

### La norma: sospensione dal 1° agosto al 4 settembre

“Sono sospesi dal 1° agosto al 4 settembre i termini di trenta giorni previsti dagli articoli 2, comma 2, e 3, comma 1, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462, e dall'articolo 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, per il pagamento delle somme dovute, rispettivamente, a seguito dei controlli automatici effettuati ai sensi degli articoli 36-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e 54-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1972, n. 633, e a seguito dei controlli formali effettuati ai sensi dell'articolo 36-ter del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973 e della liquidazione delle imposte sui redditi assoggettati a tassazione separata”.

Ciò comporta – osserva la [circolare n. 9/E/2024](#) - che, “qualora l'Ufficio, ravvisando la sussistenza di ragioni di indifferibilità, nel periodo 1° agosto – 31 agosto invii comunque una comunicazione di irregolarità derivante dal controllo automatizzato effettuato sul modello dichiarativo – ricevuta dal contribuente, ad esempio, il 26 agosto – il termine di 30 giorni, previsto dall'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 462 del 1997 per il pagamento delle somme dovute a seguito dell'anzidetta comunicazione, inizierà a decorrere, per effetto della sospensione di cui al comma 17 dell'articolo 7-quater del d.l. n. 193 del 2016, a partire dal 5 settembre e non dalla data di ricezione della stessa”.

Si evidenzia, altresì, che l'[articolo 10](#), D.Lgs. 1/2024, in vigore dal 13 gennaio 2024, ha imposto all'Amministrazione finanziaria una rimodulazione delle attività.

### La sospensione dell'invio delle comunicazioni degli esiti dal 1° al 31 agosto e dal 1° al 31 dicembre

Salvo casi d'indifferibilità e urgenza, dal 1° al 31 agosto e dal 1° al 31 dicembre, è sospeso, fra l'altro, l'invio delle comunicazioni degli esiti dei controlli automatizzati effettuati ai sensi degli articoli [36-bis](#), D.P.R. 600/1973, e [54-bis](#), D.P.R. 633/1972.

Precisa la [circolare n. 9/E/2024](#) che, durante tali periodi di sospensione, è precluso all'Agenzia delle entrate l'invio di tali atti, ancorché siano già stati elaborati o emessi, salvo il caso in cui ricorrano ipotesi d'indifferibilità e urgenza tali da richiedere una deroga all'ordinario regime di sospensione:

- le situazioni in cui sussiste pericolo per la riscossione, intendendosi come tali anche i casi in cui la mancata spedizione della comunicazione o notifica dell'atto pregiudichi il rispetto dei termini di prescrizione e decadenza previsti in materia di riscossione, con conseguente rischio di compromettere il recupero delle somme dovute;
- l'invio di comunicazioni o atti che prevedono l'inoltro di una notizia di reato ai sensi dell'[articolo 331](#), c.p.p.;
- l'invio di comunicazioni o atti destinati a soggetti sottoposti a procedure concorsuali, ai fini della tempestiva insinuazione nel passivo.

Si tratta, sostanzialmente, delle ipotesi già menzionate nel § 3.10.3 della [circolare n. 25/E/2020](#), con cui sono stati individuati, a titolo esemplificativo, alcuni casi d'indifferibilità e urgenza, in presenza dei quali era legittimo procedere all'invio di atti, comunicazioni e inviti, in deroga alla sospensione prevista dall'[articolo 157](#), comma 2, D.L. 34/2020, convertito con modificazioni in L. 77/2020.

## L'avviso telematico all'intermediario

Il Legislatore – [articolo 2-bis](#), D.L. 203/2005, convertito in L. 248/2005 – nell'ottica di una maggiore snellezza nella gestione delle comunicazioni, ha previsto che, a partire dalle dichiarazioni presentate dal 1° gennaio 2006, l'invito, di cui all'[articolo 6](#), comma 5, L. 212/2000, possa essere effettuato con

mezzi telematici ai soggetti di cui all'[articolo 3](#), comma 3, regolamento di cui al D.P.R. 322/1998<sup>3</sup>, che, se previsto nell'incarico di trasmissione, portano a conoscenza dei contribuenti interessati, tempestivamente e, comunque, nei termini di cui all'[articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 462/1997, gli esiti della liquidazione delle dichiarazioni contenuti nell'invito.

In forza di quanto disposto dall'articolo 2-bis, comma 3, D.L. 203/2005, convertito in L. 248/2005, il termine di cui all'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 462/1997 (per il pagamento in forma ridotta), decorre dal 60° giorno successivo a quello di trasmissione telematica dell'invito.

Per le comunicazioni elaborate a decorrere dal 1° gennaio 2025, per effetto della modifica operata dall'[articolo 3](#), D.Lgs. 108/2024, il termine è ampliato a 90 giorni, decorrenti dalla data di trasmissione telematica dell'invito di cui all'intermediario.

In sede di dichiarazione, quindi, il contribuente deve compilare l'apposito quadro.

<b>Impegno alla presentazione telematica Riservato all'incaricato</b>	Ricezione avviso telematico controllo automatizzato dichiarazione	X
	Data dell'impegno	
	Firma dell'incaricato	

L'avviso telematico ha la medesima struttura e le medesime informazioni contenute nelle comunicazioni inviate direttamente ai contribuenti attraverso il servizio postale.

Si rileva che il [provvedimento n. 152789/2009](#) del direttore dell'Agenzia delle entrate ha fissato il contenuto, le modalità e i termini della risposta telematica.

Come si legge al punto 3.1, il soggetto incaricato della trasmissione telematica della dichiarazione, entro il termine di 30 giorni dalla ricezione del *file* contenente gli avvisi, segnala all'Agenzia delle entrate, tramite l'apposita funzione, le singole posizioni, nell'ambito delle diverse forniture, per cui sono sopravvenute cause oggettive che impediscono la gestione degli esiti del controllo automatizzato.

Cause d'impossibilità oggettiva		
Cessazione del rapporto di assistenza con il contribuente.	Impossibilità a reperire il contribuente.	Altre situazioni rilevanti che impediscono la gestione dell'avviso telematico.

<sup>3</sup> Ai soli fini della presentazione delle dichiarazioni in via telematica, mediante il servizio telematico Entratel, si considerano soggetti incaricati della trasmissione delle stesse:

- a) gli iscritti negli Albi dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali e dei consulenti del lavoro;
- b) i soggetti iscritti, alla data del 30 settembre 1993, nei ruoli di periti ed esperti tenuti dalle CCIAA per la subcategoria tributi, in possesso di diploma di laurea in giurisprudenza o in economia e commercio o equipollenti, o diploma di ragioniere;
- c) le associazioni sindacali di categoria tra imprenditori, indicate nell'articolo 32, comma 1, lettere a)-c), D.Lgs. 241/1997, nonché quelle che associano soggetti appartenenti a minoranze etnico-linguistiche;
- d) i Caf per le imprese e per i lavoratori dipendenti e pensionati;
- e) gli altri incaricati individuati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

Nei casi di sopravvenuta impossibilità alla gestione degli avvisi, debitamente segnalata dal soggetto incaricato, l'Agenzia delle entrate provvede a inviare direttamente al contribuente la comunicazione degli esiti del controllo automatizzato della dichiarazione.

### Revoca abilitazione

Gli Uffici dell'Agenzia delle entrate verificano l'effettiva sussistenza dei motivi che impediscono lo svolgimento dell'attività da parte dei soggetti incaricati e, nei casi di gravi, ripetuti e immotivati rifiuti alla gestione degli avvisi, provvedono alla revoca dell'abilitazione.

Va evidenziato che, al punto 4 del citato provvedimento, viene previsto che:

*“Resta salva per l'Agenzia delle Entrate la facoltà di provvedere all'invio della comunicazione degli esiti del controllo automatizzato direttamente al contribuente, in luogo della trasmissione telematica dell'avviso al soggetto incaricato, qualora tale evenienza si dovesse rendere necessaria per particolari tipologie di dichiarazioni”.*

### Alternatività della comunicazione

Attraverso il servizio postale sono comunicati gli esiti del controllo automatizzato effettuato per posizioni relative a tipologie particolarmente complesse per le quali l'Agenzia delle entrate reputi necessario l'invio diretto della comunicazione al contribuente in luogo della trasmissione telematica dell'avviso all'intermediario.

## Rateizzazione delle somme dovute



In forza di quanto disposto dall'[articolo 3-bis](#), D.Lgs. 462/1997, le somme richieste con le comunicazioni d'irregolarità possono essere rateizzate in 20 rate trimestrali di pari importo, indipendentemente dall'importo delle somme dovute.

Sull'importo delle rate successive sono dovuti gli interessi, calcolati dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di elaborazione della comunicazione (la data di elaborazione è riportata sulla comunicazione stessa) fino al giorno di pagamento della rata. Le rate successive scadono l'ultimo giorno di ciascun trimestre.

Sul sito dell'Agenzia delle entrate è presente un'applicazione (sezione *“Tutti i Servizi – Pagamenti”*) che consente di calcolare gli importi delle rate e dei relativi interessi, nonché di stampare i modelli F24.

## Decadenza dalla rateizzazione

La decadenza dalla rateizzazione può avvenire in una delle seguenti ipotesi:

a) quando la prima rata non viene pagata entro 37/67 giorni dal ricevimento della comunicazione (30/60 giorni previsti per il pagamento + 7 di lieve ritardo);

b) per insufficiente versamento di una qualsiasi rata per una frazione superiore al 3% o, in ogni caso, a 10.000 euro;

c) se non si paga una rata diversa dalla prima entro la scadenza della rata successiva;

d) se non si paga l'ultima rata entro 90 giorni dalla scadenza<sup>4</sup>.

Al verificarsi di uno di questi casi di decadenza, gli importi residui dovuti a titolo d'imposta, sanzioni e interessi sono iscritti a ruolo.

Tuttavia, le sanzioni e gli interessi vengono ricalcolati in misura piena solo sulla residua imposta dovuta (cioè al netto della quota d'imposta già pagata) e non sull'intero ammontare dell'imposta indicata nella comunicazione.

### Le sanzioni per omessi versamenti

Come è noto, il D.Lgs. 87/2024 ha operato l'attesa revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'[articolo 20](#), L. 111/2023. In particolare, la riforma sanzionatoria amministrativa – le cui disposizioni si applicano alle violazioni commesse a partire dal 1° settembre 2024 – è intervenuta, fra l'altro, sulle irregolarità dichiarative previste dagli articoli [1](#), [2](#) e [5](#), D.Lgs. 471/1997, e sull'[articolo 13](#), D.Lgs. 471/1997, norma che investe i ritardati od omessi versamenti diretti (in genere ridotti dal 30% al 25%).

Per quel che interessa in questa sede, si evidenzia che, per effetto di quanto disposto dall'articolo 13, comma 1, D.Lgs. 471/1997, chi non esegue, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, i versamenti in acconto, i versamenti periodici, il versamento di conguaglio o a saldo dell'imposta risultante dalla dichiarazione, detratto in questi casi l'ammontare dei versamenti periodici e in acconto, ancorché non effettuati, è soggetto a una sanzione amministrativa pari al 25% (e non più 30%) di ogni importo non versato, anche quando, in seguito alla correzione di errori materiali o di calcolo rilevati in sede di controllo della dichiarazione annuale, risulti una maggiore imposta o una minore eccedenza detraibile. Per i versamenti effettuati con un ritardo non superiore a 90 giorni, la sanzione è ridotta alla metà.

Salva l'applicazione del ravvedimento operoso, di cui all'[articolo 13](#), D.Lgs. 472/1997, per i versamenti effettuati con un ritardo non superiore a 15 giorni la sanzione di cui sopra è ulteriormente ridotta a un importo pari a 1/15 per ciascun giorno di ritardo.

Fuori dei casi di tributi iscritti a ruolo, la sanzione si applica, altresì, in ogni ipotesi di mancato pagamento di un tributo o di una sua frazione nel termine previsto.


Tuttavia, come visto, l'iscrizione a ruolo non è eseguita, in tutto o in parte, se il contribuente o il sostituto d'imposta provvede a pagare le somme dovute con le modalità indicate nell'[articolo 19](#),

<sup>4</sup> Articolo 15-ter, comma 6, D.P.R. 602/1973.



D.Lgs. 241/1997, concernente le modalità di versamento mediante delega, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, prevista dai commi 3 dei predetti articoli [36-bis](#), D.P.R. 600/1973, e [54-bis](#), D.P.R. 633/1972, ovvero della comunicazione definitiva contenente la rideterminazione in sede di autotutela delle somme dovute, a seguito dei chiarimenti forniti dal contribuente o dal sostituto d'imposta. In tal caso, l'ammontare delle sanzioni amministrative dovute è ridotto a 1/3 del 25% (8,33% invece dell'attuale 10%).

**i servizi di**  **Percorso Formativo**

 **LAVOROPRATICO SMART: LA PIATTAFORMA INTEGRATA CON L'AI**  
La soluzione editoriale integrata con l'Intelligenza Artificiale che coniuga in un unico strumento informazione, aggiornamento, approfondimento e soluzioni operative. Disponibile per gli abbonati al Percorso Formativo nella versione Smart, che comprende le schede operative relative al modulo "Novità e adempimenti 2024"

 **ARCHIVIO INCONTRI FORMATIVI IN DIFFERITA**  
In caso di assenza matura crediti formativi con la partecipazione alle differite e-learning accreditate messe a disposizione per ogni incontro formativo

 **E-LEARNING**  
3 ore e-learning che consentiranno di acquisire i crediti formativi richiesti annualmente in materia di ordinamento, deontologia e tariffe

 **CREDITI FORMATIVI**  
Matura fino a 52 crediti formativi, di cui 3 in materie obbligatorie. La partecipazione in aula garantisce l'assolvimento dell'obbligo formativo in aula pari al 60%

[SCOPRI DI PIÙ](#)

La circolare di lavoro e previdenza n. 42/2024

# Principali scadenze dal 16 al 30 novembre 2024

*Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.*

## **Sabato 16 novembre (slitta a Lunedì 18 novembre)**

### **Sostituti d'imposta – Addizionali regionale e comunale**

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

### **Sostituti d'imposta – Acconto addizionale comunale**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

### **Sostituti d'imposta – Versamenti ritenute alla fonte**

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti di imposta nel mese precedente.

### **Lavoratori dipendenti – Contribuzione Inps**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

### **Inps – Spettacolo e sportivi professionisti contribuzione ex Enpals**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals dalle imprese dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

### **Gestione separata – Contribuzione Inps**

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

### **Pescatori autonomi – Contribuzione Inps**

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

### **Giornalisti e praticanti – Contribuzione Inps ex Inpgi**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Inpgi, relativi al mese precedente, per le aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

### **Giornalisti e praticanti – Contribuzione Casagit**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit, relativi al mese precedente, per i datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

### **Artigiani e commercianti – Contribuzione Inps**

Versamento dei contributi, relativi al III trimestre, dovuti all'Inps sul minimale da parte di artigiani e commercianti.

### **Autoliquidazione Inail – Versamento premio**

Scade il termine per il versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail, relativo al saldo 2023 e all'acconto 2024, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

## **Mercoledì 20 novembre**

### **Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

### **Enasarco – Versamento contributi**

Versamento dei contributi previdenziali Enasarco relativi al III trimestre dell'anno in corso, dovuti per agenti e rappresentanti di commercio.

### Sabato 30 novembre

#### Trasmissione telematica della denuncia UniEmens

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

#### Fasi – Versamento contributi

Pagamento dei contributi relativi al IV trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

Seminario di specializzazione di 2 ore

# Comporto e ragionevole adattamento

19 novembre 2024

Diretta Web 10.30 - 12.30

[scopri di più >](#)

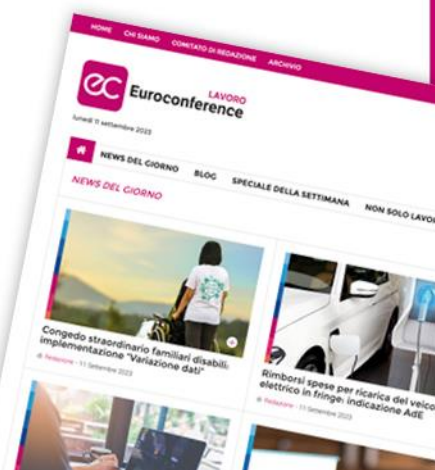
 **Euroconference**  
Centro Studi Lavoro e Previdenza

**L'informazione quotidiana,**  
attenta e completa

**NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I  
CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA**

Iscriviti alla mailing list e  
rimani sempre aggiornato

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



**EDITORE E PROPRIETARIO**

Gruppo Euroconference Spa  
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

**DIRETTORE RESPONSABILE**

Fabio Garrini

**DIREZIONE SCIENTIFICA**

Francesco Natalini  
Luca Vannoni

**COMITATO DI REDAZIONE**

Luca Caratti  
Roberto Lucarini  
Elena Valcarenghi  
Cristian Valsiglio  
Luca Vannoni

**RESPONSABILE REDAZIONALE**

Sara Cunego

**SERVIZIO CLIENTI**

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:  
[servizio.spedizioni@cslavoro.it](mailto:servizio.spedizioni@cslavoro.it)

**SITO INTERNET**

Per informazioni e ordini: [www.euroconference.it/editoria](http://www.euroconference.it/editoria)

**PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE**

Settimanale  
Vendita esclusiva per abbonamento  
Pubblicazione telematica

**ABBONAMENTO ANNUALE 2024**

Euro 240,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,  
accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login):

[http://www.euroconference.it/area\\_riservata\\_login](http://www.euroconference.it/area_riservata_login).  
In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare  
la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile  
nella pagina di login.

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno  
2001

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9626

Per i contenuti di "La circolare di lavoro e previdenza" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*.  
Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.