

05 / 2024

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

STATE BUONI SE POTETE

*Approvata la direttiva sugli obblighi di diligenza
delle grandi imprese nelle catene di fornitura.
Adesso si tratta di farli rispettare*

La Corte costituzionale
ancora sulla disciplina del
licenziamento nel Jobs Act

Il Regolamento UE
sull'intelligenza
artificiale

Il decreto legislativo
sulla semplificazione dei
controlli alle imprese

Le nuove norme
sulla disabilità

05 **Luglio - Agosto 2024**

04

Si amplia l'area di reintegra per gli assunti dopo il 7 marzo 2015: la Corte Costituzionale interviene ancora sul d.Lgs. 23/2015

di *Francesca Bassetti*

08

La direttiva due diligence: istruzioni per l'uso (per evitare di esserne travolti)

di *Silvia Borelli*

12

Il regolamento sull'IA è legge: prime osservazioni

di *Mariapaola Aimo*

15

Le novità in materia di "disabilità" introdotte dal d.l. n. 62/2024

di *Andrea Ranfagni*

18

Il decreto legislativo sulla semplificazione dei controlli alle imprese. Un chiaro messaggio del Governo a favore delle aziende, ma l'Ispettorato frena

di *Giulio Cappelli*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Si amplia l'area di reintegra per gli assunti dopo il 7 marzo 2015: la Corte Costituzionale interviene ancora sul d.Lgs. 23/2015

di
Francesca
Bassetti

La Corte Costituzionale interviene di nuovo, con due sentenze, sulla disciplina delle conseguenze del licenziamento illegittimo dettata dal d.lgs. 23/2015, applicabile agli assunti a partire dal 7 marzo 2015.

E' opportuno ricordare sin da ora che il predetto decreto legislativo non riguarda le possibili ragioni di licenziamento, rimaste immutate, ma il sistema rimediabile per i casi di violazione da parte del datore.

Il decreto, nell'ambito del c.d. *Jobs Act*, aveva dunque l'ambizione di creare un "contratto a tutele crescenti" attenuando sostanzialmente per le imprese le conseguenze derivanti dall'irrogazione del licenziamento illegittimo attraverso l'operare di un meccanismo "indicizzato" di (pre)determinazione dell'indennità da corrispondere al lavoratore, commisurata alla durata del rapporto

di lavoro ingiustamente interrotto. Ulteriore scopo dichiarato della disciplina era financo rendere prevedibile per il datore il "costo" del licenziamento illegittimo, così che non vi fossero dubbi sul prezzo da pagare per una condotta contraria alle regole dell'ordinamento, con buona pace del lavoratore ingiustamente privato della propria fonte di reddito in cambio di poche mensilità di retribuzione. La meschinità del meccanismo, come è facile intuire, stava nell'ulteriore sbilanciamento dei rapporti di forza, perché quale lavoratore pretenderebbe, ad esempio, il riconoscimento dello straordinario o di un livello superiore acquisito sapendo di poter essere mandato a casa ingiustamente con piccoli e prevedibili costi?

Se questo era il meccanismo principale, il legislatore delegato del 2015 aveva fatto salve ipotesi di reintegra piena per i casi di

discriminazione e nullità (cercando anche qui di restringere ai "casi di nullità espressamente previsti dalla legge", art. 2: sul punto la Corte Costituzionale con sentenza n. 22/2024 ha dichiarato l'incostituzionalità della parola "espressamente") e, nelle imprese con più di 15 dipendenti, di reintegra attenuata "per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento" (art. 3 c. 2, la reintegra è attenuata poiché, a differenza delle ipotesi di nullità con tutela reintegratoria piena, non è previsto il pagamento di tutte le mensilità dal licenziamento alla reintegra ma di una indennità pari nel massimo a 12 mensilità). Nell'impianto del d.lgs. 23/2015, mancava invece, anche per le imprese sopra i 15 dipendenti, ogni ipotesi di

tutela reintegratoria per licenziamenti intimati in base ad un inesistente e solo preteso motivo oggettivo.

Come si vede, il sistema rimediabile è persino peggiore di quello applicabile a chi era già assunto a tempo indeterminato il 7 marzo 2015. Limitando per semplicità da qui in poi il riferimento alla disciplina dei licenziamenti illegittimi intimati da imprese con più di 15 dipendenti e ricordando che, ove l'impresa abbia superato i 15 dipendenti dopo il 7 marzo 2015, anche ai precedenti assunti si applica il d.lgs. 23/15, è evidente come si proceda nel solco della differenziazione di tutele già tracciato dalla legge 92 del 2012 (che appunto si applica ancora ai "vecchi assunti"). Detta legge, infatti, modificando l'art. 18 l. 300/70, ha per prima ristretto le ipotesi di tutela reintegratoria (in precedenza sempre applicabile per ogni difformità del licenziamento alle regole), peraltro pure diversificandola in "piena" ed "attenuata", a favore di spazi ampi di tutela solo indennitaria, inaugurando il complesso sistema rimediabile con cui la giurisprudenza di merito ha dovuto e deve misurarsi, non senza difficoltà e approdi interpretativi a volte "riparatori", e sul quale, comunque, la Corte Costituzionale è intervenuta per l'allineamento al dettato costituzionale (sentenze nn. 59/2021 e 125/2022).

Al sindacato costituzionale non si è certo sottratto pure il d.lgs. 23/2015. La Corte Costituzionale era già intervenuta, oltre che ampliando le ipotesi di reintegra piena per i casi di nullità (con la ricordata sentenza 22/2024), anche sulla tutela indennitaria eliminando la predeterminazione "crescente" dell'indennità in base agli anni di durata del rapporto e restituendo al Giudice il compito di determinare l'indennità tra minimo e massimo stabili dalla legge (sentenze nn. 194/2018 e 150/2020). Con le due

ultime sentenze qui in commento, entrambe del 16 luglio 2024, numeri 128 e 129, la Corte amplia infine anche in detto regime l'ambito della tutela reintegratoria attenuata, rispettivamente per giustificato motivo oggettivo e per giusta causa.

La prima sentenza pone rimedio all'assenza di tutela reintegratoria (attenuata) per i casi di insussistenza del fatto addotto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La seconda sentenza, invece, dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata ma amplia l'ambito di applicazione della tutela reintegratoria (attenuata) nelle ipotesi di licenziamento disciplinare.

Andiamo con ordine.

La sentenza 128/2024 affronta il caso di un lavoratore licenziato da una agenzia di somministrazione per la pretesa impossibilità di inviarlo presso utilizzatori, mentre era stato dimostrato che decine di contratti di somministrazione compatibili con la sua professionalità avevano preso avvio nel periodo in cui era rimasto privo di mansioni.

La Corte ricorda come il recesso del datore sia un atto causale, cioè legittimo solo in presenza delle ragioni stabilite dalla legge, e come, seppure non può mettere in discussione il merito o il contenuto delle scelte economiche dell'impresa, il giudice debba accertare l'esistenza delle ragioni dichiarate nell'atto di recesso e la loro riconducibilità a quelle legittimanti lo stesso.

E dunque, spiega la Corte, "se il *"fatto materiale"*, allegato dal datore di lavoro a fondamento del licenziamento non sussiste, è violato il principio della necessaria causalità del recesso datoriale". Come anticipato, l'impianto del d.lgs. 23/2015 (in base alla lettera dell'art. 3 c. 2, sopra in parte trascritto) prevede, da un lato, che l'insussistenza del *"fatto materiale"* allegato come ragione disciplinare di recesso (giusta causa

o giustificato motivo soggettivo) comporti la reintegra e, dall'altro, che analoga conseguenza non derivi dal fatto materiale insussistente qualificato come ragione economica (giustificato motivo oggettivo). E' l'irragionevolezza di tale differenziazione ad essere fortemente censurata dalla Corte la quale ben spiega che "il *"fatto insussistente"* è neutro e la differenziazione secondo la qualificazione che ne dà il datore di lavoro è artificiosa; in ogni caso manca radicalmente la causa del licenziamento, il quale è perciò illegittimo". A fronte dunque di una medesima situazione la tutela applicata al lavoratore non può discendere dalla scelta discrezionale del datore di lavoro di qualificare il licenziamento come per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo.

Di più, la Corte afferma che la possibilità per il datore di lavoro di intimare un licenziamento basato su un fatto materiale insussistente dal quale derivino sempre e comunque la risoluzione del rapporto e la tutela solo indennitaria "apre una falla nella disciplina complessiva di contrasto dei licenziamenti illegittimi, la quale deve avere, nel suo complesso, un sufficiente grado di dissuasività". Ed infatti "la prevista tutela reintegratoria nei casi più gravi di licenziamento (quello nullo, quello discriminatorio, quello disciplinare fondato su un fatto materiale insussistente) risulta fortemente indebolita in quanto aggirabile ad libitum dal datore di lavoro" attraverso la libera qualificazione del licenziamento come motivato da ragioni di impresa se da detta qualificazione deriva l'applicabilità della sola tutela indennitaria.

La Corte ha dichiarato dunque l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui non prevede la tutela reintegratoria attenuata anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per il quale, come stabilisce la norma stessa, "sia direttamente dimostrata in giudizio

l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro".

E' tale ultima precisazione, non presente nella disciplina applicabile agli assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, a comportare la rilevante differenza di cui si va a dire.

Nella disciplina dell'art. 18, come novellato dalla l. 92/12, la tutela reintegratoria consegue alla "insussistenza del fatto" posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (detta "insussistenza", nella formulazione iniziale del c. 7 secondo periodo, doveva risultare "manifesta" e, comunque, restava ferma la possibilità per il giudice di applicare discrezionalmente la sola tutela indennitaria: entrambe tali limitazioni sono venute meno per effetto della dichiarazione di illegittimità costituzionale, sentenze nn. 125/2022 e 59/2021). All'insussistenza del fatto consegue dunque la reintegra. Ma vi è di più. La Corte, nella sentenza in commento, richiama il consolidato orientamento giurisprudenziale che, in tale regime, ha ricondotto alla valutazione di "sussistenza/insussistenza del fatto" anche la verifica della possibilità di ricollocamento del lavoratore in altra posizione disponibile nell'azienda (obbligo di *repêchage*), con l'effetto che l'accertata possibilità di ricollocarlo comporta l'illegittimità del licenziamento con applicazione della tutela reintegratoria attenuata. La violazione dell'onere di reimpiego impedisce infatti la sussistenza di un "fatto" qualificabile come motivo oggettivo, poiché rende non effettiva e pretestuosa la scelta datoriale di ricorrere al recesso, che deve sempre comunque costituire la *extrema ratio*.

Non così, anche all'esito della dichiarazione di incostituzionalità che si commenta, nel regime del d.lgs. 23/2015, in quanto la valutazione relativa alla sussistenza di una possibile ricollocazione in azienda

difetta, a parere della Corte, di quella "materialità" che la predetta disciplina espressamente richiede (il "fatto materiale" di cui al comma 2 dell'art. 3 d.lgs. 23/2015), rimarcata dalla necessità che l'insussistenza sia "direttamente dimostrata in giudizio". Sarà dunque applicabile la sola tutela indennitaria. Si tratta di una differenza di tutela non di poco conto, anche considerando che la violazione dell'obbligo di *repêchage* è tutt'altro che semplice da far accertare in giudizio, specialmente in ragione delle evidenti asimmetrie informative tra lavoratore e datore in merito alle posizioni vacanti, e che pertanto i casi accertati sono spesso relativi a palesi ingiustizie. Come si vedrà, anche per l'applicazione della reintegra attenuata alle ipotesi di giusta causa permangono differenze all'esito dell'altra sentenza della Corte che si va ad esaminare.

La sentenza 129/2024 affronta il caso di un lavoratore, peraltro rappresentante sindacale, licenziato per giusta causa a fronte di fatti per i quali il contratto collettivo prevedeva sanzioni conservative (neppure particolarmente gravi, trattandosi nel caso di specie di ritardo nella comunicazione della malattia accertata come sussistente). L'art. 3 c. 2 d.lgs. 23/2015 sopra già esaminato, a differenza del c. 4 art. 18 l. 300/70, non prevede per tale ipotesi la tutela reintegratoria (attenuata) ed anzi esclude espressamente "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento" dall'ambito della stessa.

Detta disposizione sembrerebbe dunque impedire la reintegra anche a fronte di un licenziamento intimato per una condotta classificata come "lieve" dalla contrattazione collettiva e perciò indicata come meritevole di sanzione conservativa, trattandosi pur sempre di una valutazione di proporzionalità, pur se operata dalle parti collettive. Come ben spiega la Corte, tuttavia, "le parti [collettive]

possono prevedere che specifiche inadempienze del lavoratore siano qualificate, dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto, come meno gravi e, perciò, siano reprimibili con sanzioni solo conservative e non già con il licenziamento, il quale, se intimato, risulterebbe convenzionalmente "sproporzionato". Una disposizione di legge che si sovrapponesse a questa valutazione ... comprimerebbe ingiustificatamente l'autonomia collettiva, il cui ruolo essenziale nella disciplina del rapporto di lavoro, privato e pubblico, è stato più volte riconosciuto da questa Corte".

Si impone, dunque, ai sensi dell'art. 39 Cost., una interpretazione adeguatrice, che la Corte fornisce stabilendo che: "non vi è un "fatto materiale" che possa essere posto a fondamento del licenziamento, il quale, se intimato, risulta essere in violazione della prescrizione della contrattazione collettiva, ... la fattispecie va equiparata a quella, prevista dalla disposizione censurata, dell'«insussistenza del fatto materiale», con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria attenuata".

La Corte traccia la presente ipotesi di reintegra solo con riguardo "[al]le particolari ipotesi di regolamentazione pattizia alla stregua delle quali specifiche e nominate inadempienze del lavoratore sono passibili solo di sanzioni conservative". Specifiche e nominate inadempienze significa che, per poter consentire la reintegra del lavoratore, la previsione collettiva deve descrivere in modo sufficientemente dettagliato la condotta. Resta esclusa la possibilità di utilizzare clausole generali. Per comprendere la differenza si immagini che il contratto, invece di prevedere la sanzione conservativa (come nel caso di specie) per il ritardo nella comunicazione della malattia, la preveda, ad esempio, per lievi inadempienze che non cagionino danno all'attività aziendale.

Sul punto permangono dunque notevoli differenze con il regime applicabile agli assunti a tempo

indeterminato prima del 7 marzo 2015, per i quali la giurisprudenza consolidata ha ritenuto che il giudice possa reintegrare il lavoratore anche in base a clausole generali ed elastiche del contratto collettivo, alle quali è possibile raffrontare la condotta posta in essere, senza che detta operazione comporti un giudizio indipendente di proporzionalità, invece operato dalle parti sociali attraverso la previsione, pur ampia, della norma collettiva. A tale orientamento (affermatosi a partire dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 11665/2022, commentata in questo *Bollettino* n. 3/22) la Corte Costituzionale riconosce il rango di diritto vivente e tuttavia ne esclude con la sentenza in commento l'applicabilità al regime del d.lgs. 23/2015. Ciò, per la mancanza di un espresso richiamo in tale disciplina

alle statuizioni della contrattazione collettiva in materia di gradazione delle condotte disciplinarmente rilevanti e anche a fronte dell'espressa esclusione di qualsiasi sindacato di proporzionalità (che comunque detto orientamento, come visto, escluderebbe essere posto in essere dal giudice anche nell'applicazione delle clausole generali).

Come anticipato, le differenziazioni di tutela tra un regime e l'altro non sono ritenute dalla Corte in contrasto con il dettato costituzionale. La stessa Corte, ribadendo il suo costante orientamento, afferma invece che è stata preciso scopo della legge delega del 2014 (in base alla quale è stato adottato il d.lgs. 23/2015) la restrizione dell'ambito di applicazione della tutela reintegratoria rispetto

al regime dell'art. 18 novellato dalla l. 92/12. Tale intento, afferma la Corte, non è di per sé censurabile, a patto che si mantenga un sistema di tutela sufficientemente dissuasivo come ritiene essere quello che risulta dai suoi interventi. **D&L**

FLASH

La Corte di giustizia dichiara discriminatoria la disciplina del reddito di cittadinanza: illegittimo il requisito di 10 anni di residenza

La Corte di giustizia ha dichiarato contrario al diritto dell'UE in quanto discriminatorio nei confronti dei cittadini di Stati terzi il requisito di 10 anni di soggiorno (di cui due continuativi) previsto per beneficiare del reddito di cittadinanza (sentenza del 29 luglio, in cause riunite C-112/22 e C-223/22). Termine così una vicenda che non avrebbe neppure essere iniziata, visto che il suo esito era scritto con chiarezza nelle fonti di diritto dell'UE sulle quali si è basata la sentenza della Corte. Una vicenda che è costata a molti cittadini stranieri perfino condanne penali, dovute alle draconiane sanzioni previste dalla normativa per chi abbia indebitamente percepito la prestazione.

L'art. 11, par.3 della direttiva 2003/109 garantisce infatti ai cittadini extra UE soggiornanti di lungo periodo la parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni sociali, all'assistenza sociale ed alla protezione sociale, ai sensi della legislazione nazionale. La norma, ricorda la Corte, costituisce per altro attuazione di un diritto fondamentale riconosciuto dall'Unione, trovando fondamento nell'art. 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che impegna gli Stati membri a contrastare l'esclusione sociale e la povertà riconoscendo e rispettando "il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongono risorse sufficienti". Proprio questo era il fine del reddito di cittadinanza, che pertanto non poteva essere evidentemente negato a chi, soggiornando legalmente sul territorio nazionale, si trovava nelle stesse condizioni di bisogno richieste ai cittadini nazionali beneficiari della prestazione.

Tuttavia, è opportuno ricordare come la tutela antidiscriminatoria garantita dal diritto dell'Unione ai cittadini stranieri trovi significative limitazioni, dovute sia alla natura della prestazione sia alla durata ed alle condizioni del soggiorno. Riguardo alla prima, la stessa direttiva 2003/19 (art.11, par.4) limita la parità di trattamento alle "prestazioni essenziali", ovvero volte a garantire il livello minimo di sussistenza; riguardo alle seconde, l'accesso a tali prestazioni è garantito solo ai soggiornanti di lungo periodo, ovvero che abbiano soggiornato legalmente sul territorio nazionale per almeno 5 anni. Ne consegue che le discriminazioni non solo potrebbero essere giustificate dai giudici europei se relative a prestazioni sociali o assistenziali non associate (come il reddito di cittadinanza) a condizioni di povertà, ma soprattutto non avrebbero subito la loro censura se destinate a cittadini di Stati terzi presenti da meno di 5 anni sul territorio nazionale. D'altra parte, lo stesso limite vale a giustificare analoghe discriminazioni ai danni anche dei cittadini di altri Stati dell'Unione europea (art.24, par.2, direttiva 2004/38). Quanto meno dubbio, dunque, che la sentenza produca effetti sulla disciplina dell'assegnazione di inclusione, che esclude chi risiede in Italia da meno di 5 anni.

La direttiva *due diligence*: istruzioni per l'uso (per evitare di esserne travolti)

di
Silvia
Borelli

Il 13 giugno 2024 è stata approvata la Direttiva 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (c.d. direttiva *due diligence*). L'iter di adozione di questa direttiva è stato lungo e tortuoso: la proposta della Commissione è stata pubblicata solo nel febbraio 2022, dopo ben due pareri negativi del *Regulatory scrutiny board* (l'organismo che passa al vaglio numerose - ma non tutte - proposte della Commissione per verificare se perseguono, adeguatamente e proporzionalmente, le finalità dell'Unione); nel marzo 2021 il Parlamento europeo aveva adottato una Risoluzione che conteneva raccomandazioni per l'elaborazione di una direttiva relativa alla dovuta diligenza e alla responsabilità delle imprese; analogamente, nel dicembre 2020, il Consiglio dell'Unione aveva richiesto alla Commissione di presentare una proposta per una legislazione europea sulla *governance* societaria sostenibile, che includesse anche obblighi di *due diligence*.

Il lungo iter legislativo prova l'intensa attività di *lobby* svolta da alcuni Governi nazionali e da numerose imprese per tentare di annacquare i contenuti dell'iniziativa. Il testo della direttiva è il risultato di un intenso sforzo negoziale che, inevitabilmente, ha dovuto cedere ad alcune di queste tante pressioni. Si tratta dunque di uno strumento complesso che potrebbe essere utile per risolvere, almeno in parte, l'enorme problema della deresponsabilizzazione dell'impresa per le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente che si verificano nella sua catena del valore, ma solo se conosciuto e maneggiato con consapevolezza.

La direttiva *due diligence* persegue l'obiettivo di "assicurare che le società attive nel mercato interno contribuiscano allo sviluppo sostenibile e alla transizione economica e sociale verso la sostenibilità 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, e garantendo che le persone colpite dal mancato rispetto di tale obbligo abbiano accesso alla giustizia e ai mezzi di ricorso" (considerando n. 16).

La direttiva non è il frutto del dialogo sociale europeo, disciplinato dagli artt. 154 e 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue). Le sue basi giuridiche sono infatti gli artt. 50 e 114 Tfue, finalizzati, rispettivamente, a garantire la libertà di stabilimento delle imprese e a costruire il mercato interno. Di conseguenza, viene specificato che gli Stati membri non possono introdurre nel proprio diritto nazionale disposizioni più rigorose (per le imprese) rispetto a quelle previste da alcune norme della direttiva (art. 4). La formulazione dell'art. 4 sul livello di armonizzazione è stato oggetto di un lungo negoziato: inizialmente infatti si era chiesto di fissare un generale divieto, per gli Stati membri, di introdurre norme più stringenti, ciò che sarebbe stato del tutto anomalo per un intervento diretto a meglio proteggere i diritti umani e l'ambiente e che, di conseguenza, dovrebbe prevedere degli

standard minimi di tutela, sempre migliorabili da parte degli Stati.

Oltre ad avere limitato il numero delle norme soggette all'art. 4 sul livello di armonizzazione, i negoziatori della direttiva sono riusciti anche a specificare che il recepimento della stessa non può ridurre il livello di tutela dei diritti umani e dell'ambiente previsto dal diritto nazionale o dai contratti collettivi (art. 1 § 2). È stato inoltre espressamente precisato che la direttiva non dovrebbe impedire agli Stati di introdurre disposizioni più rigorose "sull'ambito di applicazione, sulle definizioni, sulle misure adeguate per la riparazione degli impatti negativi effettivi, sullo svolgimento di un dialogo significativo con i portatori di interessi e sulla responsabilità civile" (considerando n. 31).

Altro punto oggetto di intensa negoziazione è stato l'ambito di applicazione della direttiva: nella sua proposta, la Commissione applicava la direttiva alle società con più di 500 dipendenti; il Parlamento europeo ha tentato in tutti i modi di abbassare questa soglia; nel dicembre 2023, Consiglio e Parlamento erano giunti a un accordo, non gradito però - tra gli altri - all'FDP (il partito liberale tedesco, parte del Governo di coalizione). Per ottenere la maggioranza qualificata necessaria per l'approvazione si è dunque limitato l'ambito di applicazione alle società costituite secondo specifiche forme giuridiche (v. art. 3 § 1 lett. a), con più di 1000 dipendenti e un fatturato netto a livello mondiale superiore a 450 milioni di euro. Si è inoltre scaglionata l'entrata in vigore della direttiva in base alla dimensione della società per cui la direttiva si applicherà a tutte le società che rientrano nel suo campo di applicazione (14.798 società su un totale di 61.365.816 società con più di 1.000 dipendenti presenti nell'Ue 27; database Orbis) solo a partire dal 26 luglio 2029.

Si tratta, evidentemente, di un risultato poco soddisfacente. Va tuttavia sottolineato che il testo finale della direttiva applica le soglie suddette alla singola società o al gruppo (in tal caso, gli obblighi di *due diligence* devono essere rispettati dalla capogruppo). È stata inoltre introdotta una regola specifica per le società e i gruppi che hanno concluso accordi di *franchising* o di licenza (è il caso, ad esempio, di McDonalds). Come già accennato, nel recepire la direttiva, gli Stati membri potranno poi estendere il suo ambito di applicazione.

Alle autorità di controllo nazionali, che si occupano di monitorare il corretto adempimento degli obblighi di *due diligence*, non è richiesto di pubblicare l'elenco delle società soggette alla direttiva. L'unico elenco, peraltro indicativo, che deve essere prodotto dalla rete europea

delle autorità di controllo nazionali è quello delle società di paesi terzi cui si applica la direttiva. Questo è un aspetto che, per garantire maggiore chiarezza, dovrà essere necessariamente affrontato nel momento del recepimento.

Per individuare i diritti umani tutelati dalla direttiva, vengono previste due modalità: la prima fa riferimento a una lista chiusa dei diritti umani sanciti da alcune norme internazionali; la seconda corrisponde a una lista aperta di altri diritti umani sanciti dalle stesse norme internazionali (art. 3 § 1 lett. c). Mentre l'elenco dei diritti umani è abbastanza soddisfacente (include, ad esempio, il diritto di godere giuste e favorevoli condizioni di lavoro, tra cui un salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa; il diritto alla libertà di associazione; il diritto di sciopero; il diritto di negoziazione collettiva; i divieti di discriminazione), l'elenco delle norme internazionali è molto carente. Mancano infatti le due Convenzioni OIL in materia di sicurezza sul lavoro (n. 155/1981 e n. 187/2006), incluse di recente tra i *core labour standard*, e tutte le Carte europee dei diritti fondamentali. Tali lacune potranno essere colmate dalla Commissione che ha il potere di integrare o modificare i riferimenti agli strumenti internazionali (art. 3 § 2).

Come anticipato, la direttiva impone alle società alcuni obblighi di *due diligence* diretti a garantire il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente nella sua catena di attività. Quest'ultima è definita come l'insieme delle attività svolte dai partner commerciali a monte o a valle della società: le prime sono quelle inerenti alla produzione di beni o alla prestazione di servizi da parte di tale società; le seconde riguardano la distribuzione, il trasporto e l'immagazzinamento del prodotto della società (art. 3 § 1 lett. g). La definizione di partner commerciale include sia i soggetti con cui la società ha concluso un accordo commerciale (partner commerciali diretti), sia coloro che svolgono attività commerciali connesse alle attività, ai prodotti o ai servizi della società (partner commerciali indiretti) (art. 3 § 1 lett. f).

Il processo di *due diligence* è descritto all'art. 5 della direttiva, secondo cui le società devono: a) integrare il dovere di diligenza nelle proprie politiche e nei propri sistemi di gestione dei rischi; b) individuare e valutare gli impatti negativi effettivi o potenziali e, se necessario, attribuire priorità a tali impatti sulla base della loro gravità e probabilità; c) prevenire e attenuare gli impatti negativi potenziali, arrestare gli impatti negativi effettivi e minimizzare la relativa entità; d) riparare gli impatti negativi effettivi; e) svolgere un dialogo significativo

con i portatori di interessi; f) instaurare e mantenere un meccanismo di notifica e una procedura di reclamo; g) monitorare l'efficacia della politica e delle misure relative al dovere di diligenza; h) comunicare pubblicamente le misure sul dovere di diligenza adottate.

Il processo di *due diligence* ora descritto ricalca in gran parte quanto previsto dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. I punti e) e f) configurano tuttavia una novità, introdotta dal legislatore europeo: i Principi guida non prevedono infatti né alcun meccanismo di coinvolgimento dei portatori di interessi, né alcuna procedura di notifica e reclamo. In entrambi i casi si tratta di misure fondamentali per l'effettività della direttiva.

In particolare, il coinvolgimento dei portatori di interesse è un elemento di centrale importanza: l'effettiva capacità delle misure adottate nel processo di *due diligence* di prevenire gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente dipende infatti dall'intensità con cui i portatori di interesse saranno in grado di incidere su ogni fase di tale processo. Senza il coinvolgimento di tali portatori di interesse, vi è infatti il rischio che tale processo si trasformi in un mero esercizio formale.

In base all'art. 13 della direttiva, le società devono: fornire ai portatori di interesse informazioni pertinenti e complete, al fine di svolgere consultazioni efficaci e trasparenti; fornire, entro un periodo di tempo ragionevole e in un formato adeguato e comprensibile, le informazioni supplementari richieste dai portatori di interessi consultati (se la società respinge una richiesta di informazioni supplementari, deve darne una motivazione scritta); consultare i portatori di interessi in fase di raccolta delle informazioni necessarie sugli impatti negativi, al fine di individuare e valutare tali impatti e attribuire loro priorità; consultare i portatori di interessi in fase di elaborazione di piani d'azione in materia di prevenzione e correttivi; consultare i portatori di interessi in fase di assunzione della decisione di cessare o sospendere un rapporto d'affari con un partner commerciale; consultare i portatori di interessi in fase di adozione di misure adeguate per fornire riparazione agli impatti negativi; consultare i portatori di interessi in fase di elaborazione degli indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio delle misure adottate.

La definizione di portatori di interesse fornita dalla direttiva è molto ampia. Essa include: i dipendenti, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori della società, del gruppo, o dei partner commerciali; i consumatori e gli altri soggetti i cui diritti o interessi sono o potrebbero essere lesi dai prodotti, dai servizi e dalle attività della società, del gruppo e dei partner commerciali; le istituzioni nazionali

in materia di diritti umani e ambiente; le organizzazioni della società civile le cui finalità includono la protezione dell'ambiente; i legittimi rappresentanti dei soggetti ora elencati (art. 3 § 1 lett. n). Vi è dunque il rischio che i diritti di partecipazione dei lavoratori siano annacquati nel generale processo di consultazione dei portatori di interesse.

Per evitare tale rischio occorre, in primo luogo, valorizzare le disposizioni della direttiva che differenziano espressamente il ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti. L'art. 7 § 2, ad esempio, richiede che la politica relativa al dovere di diligenza sia elaborata previa consultazione dei dipendenti della società e dei loro rappresentanti. Ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori viene poi riconosciuto il potere di presentare un reclamo interno (art. 14 § 2). I sindacati possono infine essere autorizzati, dal soggetto che si presume danneggiato, a intentare azioni per far valere i propri diritti (art. 29 § 3 lett. d).

Viene poi precisato che "la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti dovrebbe avvenire in conformità del pertinente diritto dell'Unione, ove applicabile, del diritto nazionale e dei contratti collettivi e fatti salvi i loro diritti all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione applicabili" (considerando n. 65). Inoltre, tali obblighi di partecipazione non possono essere soddisfatti mediante il ricorso a iniziative di settore e multipartecipative (quali, ad esempio, quelle dell'OECD) (art. 13 § 6).

Altro rischio che potrebbe verificarsi nell'adempimento degli obblighi di *due diligence* è che la società (di regola, una grande multinazionale) trasferisca tali obblighi ai propri partner commerciali (di regola, società più piccole, con minore potere contrattuale). Ciò potrebbe verificarsi qualora la società inserisca, nei contratti commerciali, clausole contrattuali con cui si richiede il rispetto del codice di condotta della società o l'adozione di un piano di prevenzione dei rischi, pena il recesso dal contratto. Per ovviare il rischio di esternalizzazione degli obblighi di *due diligence*, il considerando n. 66 precisa che il ricorso a queste garanzie contrattuali non può, di per sé, garantire l'adempimento di tali obblighi.

Quanto alle misure di *enforcement*, si è già detto del meccanismo di notifica e reclamo interno (art. 14). Ciascuno Stato membro deve poi costituire un'autorità nazionale di controllo, che deve essere indipendente e deve esercitare in maniera imparziale e trasparente i propri poteri (art. 24). Le autorità di controllo sono riunite in una rete europea che promuove lo scambio di informazioni e l'assistenza

reciproca tra le stesse (art. 28).

Gli Stati membri devono garantire all'autorità di controllo poteri e risorse adeguati, compresi i poteri di svolgere indagini di propria iniziativa o a seguito di una segnalazione, di ordinare la cessazione della violazione, di imporre sanzioni, di adottare misure provvisorie in caso di rischio imminente (art. 25). Anche in questo caso, però, la normativa presenta numerosi limiti: le ispezioni possono essere effettuate previo avviso alla società (art. 25 § 3); in caso di inosservanza degli obblighi di *due diligence*, alla società deve essere concesso un congruo periodo di tempo per adottare provvedimenti correttivi (art. 25 § 4); l'autorità competente è quella in cui la società ha la sede legale (art. 24 § 2) e ciò potrebbe consentire alle società di scegliere l'autorità di controllo più "compiacente" dato che, all'interno dell'Unione, è ammessa la registrazione della sede legale anche qualora nel paese non sia svolta alcuna attività (sul punto v. Corte di giustizia, 27.10.2017, C-106/16, *Polbud*).

Luci e ombre caratterizzano anche la disposizione in materia di responsabilità civile (art. 29). Una società può essere ritenuta responsabile di un danno a condizione che: a) non abbia ottemperato, intenzionalmente o per negligenza, agli obblighi di *due diligence*; e b) a seguito di tale inosservanza sia stato causato un danno agli interessi giuridici di una persona fisica o giuridica che sono tutelati dal diritto nazionale. Una società non può essere ritenuta responsabile se il danno è stato causato solo dai suoi partner commerciali nella sua catena di attività (art. 29 § 1). Ciò significa che la direttiva non prevede alcuna responsabilità solidale per fatto altrui (come quella disciplinata dall'art. 29 d. lgs. 276/2003), ma si limita a ribadire la regola generale in materia di responsabilità civile: la società è responsabile del danno che, dolosamente o colposamente, ha causato o ha contribuito a causare e deve risarcire integralmente il danno cagionato (la direttiva esclude i danni punitivi che, invece, il diritto dell'Unione consente in altre circostanze, ad esempio in caso di violazione dei principi di non discriminazione). Viene tuttavia precisato che le disposizioni della direttiva lasciano impregiudicate le norme unionali o nazionali in materia di responsabilità civile relative agli impatti negativi sui diritti umani o agli impatti ambientali negativi che prevedono la responsabilità in situazioni non contemplate dalla stessa o che prevedono una responsabilità più rigorosa (art. 29 § 6). Ciò significa che l'adempimento degli obblighi di *due diligence* non dovrebbe escludere l'applicazione delle norme sulla responsabilità oggettiva per fatto altrui (come, appunto, l'art. 29 d. lgs. 276/2003).

Non è chiaro quale rilevanza avrà sull'accertamento del dolo e della colpa la circostanza che la società abbia fatto ricorso a una verifica da parte di terzi per certificare l'adempimento dei propri obblighi di *due diligence* (art. 20 § 5). Nonostante la direttiva richieda che i verificatori siano indipendenti dalla società e siano esenti da qualsiasi conflitto di interessi, è evidente che, essendo pagati dalla stessa, potrebbero essere, in qualche misura, condizionati.

Non è stata poi introdotta alcuna regola sull'inversione dell'onere della prova: la direttiva si limita a prevedere che, qualora il ricorrente presenti una richiesta di risarcimento danni comprendente fatti e prove che siano sufficienti a sostenere la plausibilità della sua domanda e abbia indicato che elementi di prova supplementari rientrano nel controllo della società, i giudici possono ordinare che tali elementi probatori siano divulgati dalla società conformemente al diritto procedurale nazionale (art. 29 § 3 lett. e).

Viene infine precisato che le disposizioni in materia di responsabilità civile sono norme di applicazione necessaria "nei casi in cui il diritto applicabile in tal senso non sia il diritto nazionale di uno Stato membro" (art. 29 § 7). Ciò significa che, qualora il danno si verifichi al di fuori dell'Unione e dunque non sia applicabile il diritto di uno Stato membro (in base all'art. 4 del Reg. 864/2007 "la legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali che derivano da un fatto illecito è quella del paese in cui il danno si verifica"), se il giudice di uno Stato membro è competente a decidere la controversia, devono applicarsi le disposizioni nazionali in materia di responsabilità civile che attuano l'art. 29 della direttiva. Il giudice competente è individuato dal Reg. 1215/2012 secondo cui le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato (art. 4); una società è domiciliata nel luogo in cui si trova: la sua sede statutaria, la sua amministrazione centrale, o il suo centro d'attività principale (art. 63). In breve, le società che hanno sede all'interno dell'Unione europea potranno essere ritenute responsabili per le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente causate al di fuori dell'Unione. E questo è senz'altro un altro aspetto positivo di una direttiva che, come detto, presenta anche tante ombre. **D&L**

Il regolamento sull'IA è legge: prime osservazioni

di
Mariapaola
Aimo

Con il regolamento n. 2024/1689 del 13 giugno 2024 l'Unione europea si è dotata di regole armonizzate in relazione all'«immissione sul mercato, la messa in servizio e l'uso» di sistemi di IA e quelle regole, poiché trovano fonte in un regolamento e non in una direttiva, sono direttamente applicabili negli Stati membri (anche se alla loro integrale applicazione si giungerà per fasi successive nell'arco di circa un biennio).

L'obiettivo del regolamento, come afferma l'articolo di apertura, è quello di «migliorare il funzionamento del mercato interno» e di «promuovere l'adozione di un'intelligenza artificiale incentrata sull'uomo e affidabile», nella consapevolezza che la trasformazione digitale in atto porta con sé, anche nel contesto lavorativo, innegabili potenzialità e al contempo innegabili rischi. Di questi rischi il regolamento fornisce un esempio molto chiaro quando sottolinea che i sistemi di IA utilizzati nel corso dei processi di selezione e valutazione «possono perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne, di talune fasce di età, delle persone con disabilità o delle persone aventi determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale», compromettendo nello stesso tempo i diritti fondamentali in materia di protezione dei dati e vita privata (considerando 57). Ciò determina la necessità di una risposta regolativa che - rifiutando un approccio

fondato sul determinismo tecnologico - si ponga a reale garanzia dei diritti fondamentali e della democrazia.

Il nuovo regolamento generale dovrà dialogare con una pluralità di altre fonti, eurounitarie e nazionali, lavoriste (come la neonata direttiva sul lavoro tramite piattaforma, ma ancora prima la normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e il diritto antidiscriminatorio, oltre che le specifiche disposizioni interne, vecchie e nuove, a protezione dei lavoratori) e non lavoriste (come il GDPR, che col regolamento IA è legato a doppio filo, condividendone molte opzioni di politica legislativa). Per espressa previsione del regolamento, grazie all'intervento del Parlamento europeo durante l'iter di approvazione, sono significativamente fatte salve - a livello nazionale e dell'Unione - le disposizioni «più favorevoli ai lavoratori in termini di protezione dei loro diritti in relazione all'uso dei sistemi di IA da parte dei datori di lavoro», insieme alla possibilità di incoraggiare o consentire «l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori» (art. 2, co. 11). È facile prevedere che su questo puzzle di regole si apriranno nei prossimi anni questioni e interrogativi complessi.

Adottando un approccio cd. *risk-based*, il regolamento delinea una scala di rischi graduata sulla base della loro gravità, distinguendo tra rischio inaccettabile, alto e non alto, e regolando conseguentemente divieti e obblighi procedurali soprattutto in capo a fornitori e utilizzatori

di sistemi di IA (datori di lavoro e committenti inclusi). Sulla base della definizione di sistema di IA contenuta nell'art. 3.1 del regolamento e di quanto affermato al considerando 12, l'ambito di applicazione include sia i sistemi basati sull'apprendimento automatico, sia quelli basati sulla logica, mentre esclude i sistemi più semplici e quelli «basati sulle regole definite unicamente da persone fisiche per eseguire operazioni in modo automatico».

Le pratiche di IA che presentano un rischio considerato «inaccettabile», in ragione del contrasto con i valori fondamentali dell'Unione, sono espressamente vietate a norma dell'art. 5 del regolamento (e l'art. 96.1., lett. b, rinvia sul punto agli orientamenti sull'attuazione pratica del regolamento che verranno elaborati dalla Commissione). Limitandoci a ricordare quanto maggiormente rileva in materia di lavoro, sono vietati i sistemi che possono avere l'effetto di distorcere il comportamento umano (come le tecniche subliminali, manipolative o ingannevoli assistite dall'IA o che sfruttano le vulnerabilità di una persona dovute all'età, alla disabilità o a una specifica situazione sociale o economica), quelli che consentono di attribuire un «punteggio sociale» alle persone (classificandole in base al comportamento o alle caratteristiche personali) o che utilizzano la categorizzazione biometrica degli individui per trarre deduzioni in merito a fattori personali protetti (quali razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale), nonché gli strumenti di IA che deducono le emozioni di una persona sul posto di lavoro, seppur eccezionalmente ammessi per motivi di sicurezza (come nel caso del riconoscimento della stanchezza sul volto di un conducente di autocarri). Tali divieti risultano complementari rispetto a quelli previsti dalla legislazione vigente: si pensi, ad es., al divieto di indagini sulle opinioni di cui all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, già fatto espressamente salvo dalla normativa a protezione dei dati personali, che a sua volta pone altri limiti di trattamento.

Per quanto riguarda il settore del lavoro, i sistemi di IA impiegati per «l'occupazione, la gestione dei lavoratori e l'accesso al lavoro autonomo» vengono classificati come sistemi «ad alto rischio» (pur prevedendo diverse eccezioni che andranno attentamente monitorate); si tratta, come specifica l'Allegato III, dei sistemi di IA utilizzati per selezionare lavoratori, per prendere decisioni che li riguardano (dalla promozione alla cessazione del rapporto) e per controllarne le prestazioni. Dei sistemi classificati ad alto rischio, come quelli che rientrano sotto il cappello del cd. *management* algoritmico, è permesso

l'uso purché si rispetti una serie di vincoli, che vengono stabiliti lungo tutta la catena del valore, dal fornitore del sistema di IA - gravato della maggior parte degli obblighi di verifica, mappatura, valutazione dei rischi e trasparenza - all'utilizzatore finale (denominato «*deployer*»), che a sua volta deve rispettare un insieme (più limitato) di obblighi.

Per provare a ricostruire il sistema di garanzie che il regolamento IA predispose a tutela di chi è oggetto di controlli e/o decisioni da parte di sistemi di IA nel contesto lavorativo, va infatti posta l'attenzione sugli obblighi imposti al *deployer* (datore di lavoro o committente), premettendo che, per espressa previsione dell'art. 26.3 del regolamento, restano «impregiudicati gli altri obblighi dei *deployer* previsti dal diritto dell'Unione o nazionale», *in primis* il rispetto delle norme a protezione di dati (su cui torna l'art. 26.9) e quelle settoriali lavoristiche.

Espressamente incaricato di stabilire gli «obblighi dei *deployer* dei sistemi di IA ad alto rischio» è proprio l'art. 26, anche se altre disposizioni del regolamento concorrono a individuarne i doveri, come l'art. 4, in base al quale fornitori e utilizzatori dei sistemi di IA sono tenuti ad adottare strumenti «per garantire nella misura del possibile un livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA del loro personale», l'art. 50, che stabilisce obblighi di trasparenza in capo al *deployer* in situazioni specifiche, e l'art. 86, che sancisce il diritto delle persone soggette all'uso di un sistema di IA ad alto rischio - che incida significativamente su tali persone in un modo che esse ritengano abbia un impatto negativo sulla loro salute, sicurezza o sui loro diritti fondamentali - di ottenere dal *deployer* «spiegazioni chiare e significative sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata».

Secondo il modello *risk-based* di ripartizione degli obblighi, spetta al fornitore di un sistema ad alto rischio, nell'ambito del suo più ampio dovere di valutazione e gestione del rischio, impartire adeguate informazioni e istruzioni d'uso al *deployer*, che deve di conseguenza utilizzare il sistema conformemente ad esse (art. 26.1), ma allo stesso *deployer* è prescritto di monitorare il funzionamento del sistema e di sospenderne l'uso qualora ritenga che si possa presentare un rischio per la salute e sicurezza e i diritti fondamentali (art. 26.5), nonché di garantire che i dati di *input* su cui esercita il controllo (in base ai quali il sistema produrrà un *output*) siano pertinenti e sufficientemente rappresentativi (art. 26.4). A carico del *deployer* è inoltre imposto l'obbligo di affidare «la sorveglianza umana a persone fisiche che dispongono della

competenza, della formazione e dell'autorità necessarie nonché del sostegno necessario» (art. 26.2).

Ai «*deployer* che sono datori di lavoro» è rivolta una (sola) disposizione specifica del regolamento, in base alla quale, prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i *deployer* devono informare «i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso» di un sistema del genere, in conformità a norme e procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (art. 26.7). Anche sul fronte collettivo, in un'ottica di trasparenza, si introduce quindi uno specifico diritto di informazione, con una norma che recepisce però solo in parte le linee di emendamento presentate sul punto dal Parlamento europeo, non essendo stata accolta nella formulazione finale la proposta di affiancare all'obbligo di informativa quello di consultare «i rappresentanti dei lavoratori allo scopo di trovare un accordo» sulle pratiche di IA in azienda, secondo lo schema classico che vede in coppia informazione e consultazione.

Un'altra occasione mancata rispetto alla più garantistica strada indicata dal Parlamento riguarda il ridimensionamento del campo di applicazione dell'obbligo di «valutazione d'impatto sui diritti fondamentali» (cd. FRIA) dei sistemi di IA ad alto rischio prima del loro utilizzo, che il testo finale del regolamento ha imposto solamente a carico degli operatori di diritto pubblico e a quelli privati che forniscono servizi pubblici (art. 27), e non invece alla generalità dei *deployer*, come era stato proposto con un emendamento parlamentare. Benché non sia quindi stata accolta la prospettiva di un obbligo di FRIA ad ampio spettro, non va tuttavia sottovalutata l'interazione tra GDPR e regolamento IA che viene espressamente prevista dall'art. 26.9 del regolamento, ove si stabilisce che i *deployer*, grazie alle informazioni e alla formazione ricevute dai fornitori (a norma, rispettivamente, degli artt. 13 e 9.5), usano tali conoscenze per adempiere al fondamentale obbligo di effettuare una «valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali» (cd. DPIA) che l'art. 35 GDPR impone a tutti i titolari di trattamenti di dati in presenza di un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone.

Da questa norma di raccordo emerge chiaramente l'importanza, in concreto, del flusso di informazioni che deve instaurarsi tra fornitore e *deployer*. Il datore di

lavoro o committente, nella sua veste di *deployer*, riceve dal fornitore apposite istruzioni d'uso del sistema di IA contenenti informazioni «concise, complete, corrette e chiare», oltre che «pertinenti, accessibili e comprensibili» (dettagliatamente elencate dall'art. 13.3 del regolamento), e tali informazioni, oltre a consentirgli di comprendere la logica di funzionamento del sistema di IA che usa e di spiegarne gli *output*, sono al contempo funzionali a un corretto, e maggiormente consapevole, adempimento del suo obbligo di DPIA ai sensi del GDPR. Inoltre, considerando che l'art. 35.9 GDPR prevede che durante il processo di mappatura ai fini della DPIA - dunque per quanto qui interessa a monte dell'implementazione di pratiche di IA ad alto rischio nel contesto lavorativo - vengano raccolte anche le opinioni degli interessati e dei loro rappresentanti (i quali, a norma degli artt. 26.7 e 26.11 del regolamento IA, devono essere informati dell'impiego del sistema di IA in azienda), un rafforzamento della tutela potrebbe anche aversi grazie al coinvolgimento «informato» di tali soggetti, in particolare di quelli collettivi.

Sebbene una valorizzazione, ancorché «indiretta», del ruolo degli attori collettivi coinvolti possa quindi ricavarsi da questa virtuosa interazione tra i due regolamenti europei, il compromesso raggiunto nei negoziati interistituzionali e le «occasioni perse» delineano un quadro di tutela ancora insufficiente sul fronte collettivo: ciò in considerazione dell'importanza dell'azione sindacale ai fini della protezione effettiva dei lavoratori, che, per avere voce in capitolo sul modo in cui l'IA li riguarda ed esercitare il diritto di dare forma a una «digitalizzazione equa», hanno bisogno degli strumenti classici del potere collettivo, in primo luogo quello della contrattazione. Così come i soggetti collettivi hanno bisogno di dotarsi di competenze nuove per svolgere adeguatamente, ai vari livelli, questo fondamentale compito a cui non possono sottrarsi. **D&L**

Le novità in materia di “disabilità” introdotte dal d.l. n. 62/2024

di
Andrea
Ranfagni

Con il d.l. n. 62 del 3 maggio 2024 sono state introdotte delle novità che a detta dei vari commentatori che si sono espressi sino ad oggi, rivoluzionano il sistema di tutele in favore di coloro che a causa delle patologie di cui sono affetti hanno ostacoli nell’inserimento sociale e lavorativo, ovvero soggetti “disabili”, nel precedente quadro normativo definiti come “portatori di handicap”. Il decreto è stato adottato in attuazione della legge delega n. 227/2021, che, a sua volta, prende le mosse dal PNRR il quale ha previsto la riforma della normativa sulle disabilità “nell’ottica della deistituzionalizzazione e della promozione dell’autonomia delle persone con disabilità”.

La normativa, così come tutte le altre di uguale obiettivo presenti nel nostro ordinamento, è attuazione delle previsioni di cui all’art. 3, Costituzione ed, in particolare, del cosiddetto “principio di uguaglianza sostanziale”, per cui la Repubblica italiana s’impegna “a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Nella materia in questione, poi, non mancano normative sovranazionali, cui necessariamente la normativa italiana deve uniformarsi (ed in tal senso muovono le novità del decreto in commento), quali la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 e la Direttiva UE n. 2000/78.

Trattasi, in generale, di un settore che attiene all’ambito dell’assistenza sociale, ma le intersezioni con il mondo del lavoro sono notevoli. Molti istituti propriamente giuslavoristici, infatti, sono correlati alla nozione di “disabilità”. Si pensi al diritto a non essere trasferiti senza il proprio consenso, ai permessi mensili per assistere familiari, al congedo retribuito di due anni per l’assistenza a familiare, alla priorità nell’accesso al lavoro agile, o all’esenzione dal lavoro notturno.

Ed è proprio sulla nozione di disabilità, in precedenza handicap, che si registrano significative novità con il decreto del maggio scorso.

La nuova nozione di “condizione di disabilità”

Il d.l. n. 62/2024 esordisce fornendo una serie di definizioni, tra cui, la più importante, è quella di “condizione di disabilità”.

L’importanza della nuova definizione la si deduce subito poiché essa va a sostituire quella di “handicap”, ovvero la nozione precedentemente contenuta all’art. 3, l. n. 104/1992 e a cui, soprattutto nella sotto-nozione di “handicap grave”,

rinviano quegli istituti giuslavoristici sopra accennati, in primis il permesso retribuito di 3 giorni mensili per chi si trova in tale condizione o per assistere il familiare che si trova in tale stessa condizione.

Secondo la nuova nozione vengono così interamente sostituiti i commi 1, 2 e 3 dell'art. 3, l. n. 104/1992.

La nuova nozione di “condizione di disabilità” viene intesa come la “duratura **compromissione** fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, **in interazione con barriere di diversa natura**, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”.

Essa trova il proprio “specchio” nel nuovo art. 3, comma 1, l. n. 104/1992, dove si prevede ora che “E’ persona con disabilità chi presenta durature **compromissioni** fisiche, mentali, intellettive e sensoriali che, **in interazione con barriere di diversa natura**, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all’esito della valutazione di base”.

In precedenza, la l. n. 104/1992 definiva la persona con “handicap” come “colui che presenta una **minorazione** fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”.

Come già evidenziato da molti, la nuova nozione di “disabilità” sostituisce il concetto di “minorazione” con quello di “compromissione” e, soprattutto, contiene un esplicito riferimento alla “interazione” con “barriere di diversa natura”.

Queste modifiche linguistiche dovrebbero implicare una rilevante novità sostanziale. In precedenza, infatti, la legge abbracciava un modello puramente “medico”, per cui la disabilità era correlata esclusivamente allo stato di salute, quindi doveva essere ricercata esclusivamente nel tipo di “menomazione” che aveva un soggetto, tale da porre limiti rispetto alla capacità di compiere un’attività della vita quotidiana nella maniera considerata normale per un essere umano.

Con la nuova definizione, invece, si passa ad un modello definito come “bio-psico-sociale”. La disabilità viene così intesa come una complessa relazione tra la condizione di salute della persona e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui la stessa persona vive.

In altre parole, la disabilità non viene più concepita come una caratteristica “intrinseca” dell’individuo, ma come il risultato dell’interazione tra la persona e l’ambiente circostante. Non conta più il solo stato di salute, ma la relazione tra la persona e l’ambiente, quindi le “barriere” che essa incontra.

La nuova definizione si avvicina a quella contenuta nella Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 e a quella abbracciata anche dall’Unione Europea. Come infatti la stessa Corte di Giustizia UE ha affermato, la nozione di disabilità, per quel che rileva, non può essere misurata solo alla luce dello stato di salute, ma va valutata in funzione del rapporto con l’ambiente in cui si colloca la persona con limitazioni funzionali (Corte di Giustizia UE cause C-335/2011 e C-337/2011).

Per quanto riguarda, invece, la vecchia nozione di “handicap grave”, cui, come detto, si riconducevano molti istituti giuslavoristici, adesso viene sostituita da quanto prevede il nuovo comma 3 dell’art. 3, l. n. 104/1992, a norma del quale “Qualora la compromissione, singola o plurima, abbia ridotto l’autonomia personale, correlata all’età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici”.

In precedenza, invece, il comma 3 affermava che “Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l’autonomia personale, correlata all’età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità”.

Dal confronto tra le due definizioni si può notare come, ancora una volta, non si parli più di “minorazione”, bensì di “compromissione”, di qui la conferma di un’impostazione non più prettamente medica del concetto di disabilità, ma strettamente correlata all’ambiente in cui vive la persona e alle barriere che trova. Si parla poi non più di “gravità”, bensì di “intensità” del sostegno di cui ha bisogno la persona.

Da tutto ciò consegue che la graduazione delle tutele da garantire al disabile non è più basata sulla gravità dello stato di salute, bensì sulla quantità di sostegno necessario per consentire la partecipazione della persona all’interno della società e nel vivere la propria vita.

A parere di chi scrive, in punto di “handicap grave”, le novità paiono meno consistenti, poiché viene mantenuto gran parte del precedente impianto. Si continua infatti a far riferimento alla “riduzione dell’autonomia personale” ed all’ “intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione”, che sono i principali punti su cui si è sempre fondato l’accertamento in sede di domanda amministrativa e, nei casi di contenzioso, in sede giudiziaria.

Cambia il nucleo portante, ovvero, come detto, che tali elementi dovranno ora essere valutati non solo alla luce della patologia di cui un soggetto è affetto, bensì della relazione che tale patologia ha con l’ambiente in cui vive la persona.

E opinione diffusa che alla luce delle nuove definizioni di disabilità aumenterà la discrezionalità di valutazione, con

maggior possibilità di apprezzare le caratteristiche del caso concreto.

Una conclusione questa che, tuttavia, considerando la spesa pubblica che sussiste dietro i vari interventi assistenziali in favore delle persone “disabili”, potrebbe anche non essere così positiva. Maggiore discrezionalità nella valutazione, infatti, talvolta può essere espressione di minore possibilità di contestare la stessa valutazione negativa. Come sempre, al di là delle modifiche legislative, ciò che più rileva in questi ambiti è il quantum di risorse che lo Stato è disposto ad investire.

Le altre novità del Decreto: l'accertamento della disabilità, gli accomodamenti ragionevoli e il progetto di vita

Il presente commento si è concentrato sulle nuove definizioni in punto di “disabilità”, ma il d.lgs. n. 62/2024 contiene molte novità che modificano il sistema delle tutele dei soggetti disabili.

Brevemente, le principali novità attengono alle modifiche nel procedimento di accertamento. Viene introdotto infatti un accertamento unico, che vede solo l'INPS (non anche le Commissioni ASL) come ente unico accertatore.

Le Commissioni non saranno più composte da 7 membri, ovvero 5 medici, 1 operatore sociale e 1 specialista del caso da esaminare, bensì da 2 medici e da 1 figura appartenente alle aree psicologiche e sociali, tutti nominati dall'INPS e basta, cui si aggiunge un medico in rappresentanza delle associazioni di categoria.

La mancanza di una integrazione con le ASL pare possa garantire minor terzietà, anche considerando - si ripete - la spesa pubblica che sussiste dietro l'erogazione delle varie prestazioni assistenziali.

Con particolare riferimento, poi, agli aspetti più inerenti il lavoro, da segnalare come vengono introdotte novità per ciò che concerne il cosiddetto “**accomodamento ragionevole**”. Si tratta di un istituto già previsto a livello internazionale (Convenzione ONU del 13 dicembre 2006, oltre che dalla direttiva 2000/78) e che già la l. n. 104/1992 prevedeva. Adesso viene meglio definito nel nuovo art. 5-bis della l.104/92, per cui, pur essendo uno strumento “sussidiario”, ovvero che non sostituisce il diritto delle persone disabili al pieno accesso alle prestazioni, servizi e supporti previsti dalla normativa vigente, esso si riferisce a tutte quelle modifiche e adattamenti necessari e appropriati, che non comportano un onere sproporzionato ed eccessivo, per garantire che le persone con disabilità possano godere e esercitare, su base di uguaglianza con gli altri, tutti i diritti umani e le libertà fondamentali.

Si tratta, in concreto, di una possibilità di richiesta alle PA di modifiche che costituiscono ostacolo all'esercizio di tali diritti. Le PA possono respingere la richiesta, ma lo devono motivare e in caso contrario o di motivazione illegittima è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria.

L'adozione degli accomodamenti ragionevoli (qui il collegamento con il mondo del lavoro) può essere richiesta “*alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati*”, ovvero anche al datore di lavoro privato del disabile.

Tra le cose che si possono chiedere vi sono modifiche inerenti i tempi e i metodi di lavoro, quindi flessibilità negli orari, telelavoro, part-time, pause aggiuntive. In tal modo, la riforma si raccorda con gli obblighi che già gravano sul datore di lavoro in virtù dell'art. dell'art. 3, comma 3-bis del d.lgs. 216/03 e sui quali si è più volte espressa la giurisprudenza (specie in materia di licenziamenti: vd da ultimo in Bollettino n.4/24).

Tra l'altro, la legge prevede anche che nel caso di rifiuto del privato è possibile - così come nel caso del rifiuto di una PA - agire per contestare la discriminazione operata nel diniego all'accomodamento ragionevole.

Altra novità rilevante della riforma riguarda poi il cosiddetto “progetto di vita”. Si tratta di un'altra misura di assistenza, funzionale a realizzare gli obiettivi della persona con disabilità, secondo un “progetto” estremamente personalizzato. Anche tale strumento può intersecarsi il mondo del lavoro, posto che l'art. 26 del d.lgs. n. 62/2024 prevede che tra gli ambiti di intervento vi sia anche quello inerente l'area della formazione

e del lavoro e che la commissione per la valutazione ed elaborazione del progetto di vita sia composta “ove necessario, da un rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità”. **D&L**

Il decreto legislativo sulla semplificazione dei controlli alle imprese. Un chiaro messaggio del Governo a favore delle aziende, ma l'Ispettorato frena

di
Giulio
Cappelli

Cinque mesi dopo il varo del Decreto Legge 19/2024 (che si è occupato di controlli sulle aziende effettuati dall'Ispettorato del Lavoro), il Governo Meloni, sfruttando una legge delega varata dall'esecutivo Draghi, ha sentito nuovamente il bisogno di allentare i controlli sull'imprenditoria italiana. Del resto, dopo i brillanti dati diffusi dall'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) relativi all'anno 2023, conclusosi con 81.436 ispezioni e 11.222 verifiche e accertamenti, con una percentuale di irregolarità, relativa alle ispezioni definite, pari al 69,8%, sembrava impossibile non avvertire questa come una priorità. Dunque, il 18 luglio 2024 ha visto la luce il Dlgs 23/2024.

Anzitutto, occorre specificare che questa normativa si occupa di tutti i controlli svolti sulle attività economiche, prevedendo un meccanismo di certificazione volontaria rilasciata da un ente accreditato per le materie riguardanti la protezione ambientale, l'igiene e la salute pubblica, la sicurezza pubblica, la tutela della fede pubblica e la sicurezza dei lavoratori. Attraverso questo dispositivo di certificazione, unitamente alla valutazione della grandezza dell'impresa e al tipo di attività svolta, le attività economiche verranno poi classificate in base al grado di rischio.

La norma prevede poi espressamente che, in caso di rischio basso, le attività economiche non possano

essere soggette a controlli più di una volta l'anno e siano comunque esentate dallo stesso tipo di controlli per 10 mesi qualora, a seguito di un accertamento, non vengano riscontrate anomalie.

Tale regola trova eccezione al comma 3 dell'art. 5, dove viene specificato che, qualora si renda necessaria l'immediata effettuazione dei controlli in seguito a richieste dell'Autorità giudiziaria, a circostanziate segnalazioni di soggetti privati o pubblici, nei casi previsti dal diritto dell'Unione europea, per i controlli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e, comunque, ogni qual volta emergano situazioni di rischio, le amministrazioni programmano i controlli e i relativi accessi ispettivi con intervalli temporali correlati alla gravità del rischio.

Al contrario, nei controlli di routine, si prevede che l'amministrazione debba avvertire l'imprenditore interessato con un preavviso di 10 giorni, affinché egli possa predisporre la documentazione relativa all'accesso ispettivo.

A questo proposito, l'INL, con una nota del 31 luglio 2024, sottolinea inequivocabilmente l'inapplicabilità di questa previsione alle ispezioni relative al rispetto della normativa giuslavoristica. Facendo riferimento al comma 3 dell'art. 5, l'Ispettorato afferma che la necessità di ricorrere ad accessi ispettivi "imprevisti o senza preavviso" si verifica praticamente ogni volta che l'Ente avvia un'attività di vigilanza, sia in materia lavoristica,

sia in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ovviamente, in questi casi la richiesta di documentazione alle imprese prima di un accesso ispettivo renderebbe del tutto inutile il controllo stesso, ben potendo l'impresa occultare con facilità eventuali violazioni.

Per quanto riguarda, poi, il periodo di esenzione in caso di un controllo con esito negativo, secondo le previsioni del Decreto Legge 19/2024, che ha istituito il registro di conformità dell'INL, in cui vengono iscritte le aziende risultate in regola a seguito di una verifica, l'esenzione dalle ispezioni è pari a dodici mesi, anziché ai 10 previsti dalla nuova normativa in commento. Pare che il periodo di esenzione, in caso di controlli dell'INL, debba essere quello di 12, anziché 10 e questo perché il Decreto Legge 19/2024, esplicitamente riferito ai soli controlli dell'INL, deve essere considerato una norma speciale (che, quindi, prevale) rispetto alla nuova disciplina di cui al D.Lgs. n. 23/2004, da considerarsi "generale", in quanto, come detto, vale per i controlli effettuati da qualsiasi ente.

Spiccano, infine, ulteriori due elementi su cui soffermare l'attenzione: i criteri per definire la proporzionalità della sanzione irrogata e l'introduzione della diffida amministrativa.

In primo luogo, l'art. 5 del Dlgs 23/2024 stabilisce che

le amministrazioni "adottano i provvedimenti di propria competenza, ivi incluse eventuali sanzioni, in modo proporzionale al livello di rischio, al pregiudizio arrecato, alle dimensioni del soggetto controllato e all'attività economica svolta."

Una novità piuttosto insolita in tema di sanzioni amministrative è certamente quella di commisurare l'entità della sanzione al possesso di un certificato che attesta il grado di rischio. Ma, senza dubbio, le criticità più evidenti riguardano l'introduzione della diffida amministrativa. Questo provvedimento riguarda esclusivamente le violazioni contestate per la prima volta nell'arco di un quinquennio, che non costituiscano reato e per le quali è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria non superiore ai cinquemila euro e che siano sanabili. In presenza di questi requisiti, la Pubblica Amministrazione diffida l'interessato a porre termine alla violazione, a adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue per quanto riguarda le contestazioni sanate. Vi è poi una clausola di non applicazione di tale istituto alle violazioni di obblighi o adempimenti riguardanti la

FLASH

La Cassazione sugli anni di blocco degli aumenti stipendiali nella Scuola: devono essere considerati ai fini dell'anzianità di servizio

La Cassazione, con l'Ordinanza n. 16133 dell'11 giugno 2024, ha affermato il principio per cui ai fini dell'anzianità di servizio del personale della Scuola vanno riconosciuti anche gli anni in cui è stato vigente il blocco degli aumenti stipendiali. La decisione nasce da un contenzioso instaurato da un docente, il quale, nell'ambito di una domanda volta alla cosiddetta "ricostruzione di carriera", quindi all'attribuzione di una determinata fascia stipendiale alla luce degli anni di servizio prestati, aveva visto non conteggiarsi l'anno 2013, totalmente, quindi, "neutralizzato" dall'amministrazione datrice di lavoro, quindi come se non fosse mai stato lavorato.

A fondamento del proprio comportamento il Ministero aveva invocato le previsioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 122/2013, che ha esteso a tutto il 2013 le previsioni di cui all'art. 9, comma 23, d.l. n. 78/2010, secondo cui "Per il personale docente, Amministrativo, Tecnico e Ausiliario (A.T.A.) della Scuola, gli anni 2010, 2011 e 2012 non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti". In sostanza, ad avviso del Ministero tale previsione doveva essere interpretata non soltanto nel senso che nel 2013 il dipendente non poteva percepire aumenti stipendiali derivanti da posizioni stipendiali superiori, ma altresì che tale anno non può in assoluto essere considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio, quindi, come nel caso affrontato dalla Cassazione, ai fini dell'attribuzione di posizioni stipendiali superiori in periodi successivi allo stesso 2013.

La Cassazione, dando seguito anche a precedenti di merito (cfr. Sentenza Corte d'Appello di Firenze, Sezione Lavoro, n. 66/2024), ha ritenuto infondata la posizione del Ministero, ritenendo che tale anno debba, al contrario, essere conteggiato nell'anzianità di servizio.

In tale senso - spiega la Suprema Corte - muove il fatto che le disposizioni che hanno bloccato gli aumenti stipendiali sono norme "eccezionali", che avevano come unico fine quello di contenere, in tale periodo, la spesa pubblica. Risultato, quest'ultimo, perfettamente raggiunto con la non erogazione di aumenti stipendiali nel periodo in questione. Il non conteggio degli stessi anni ai fini dell'anzianità di servizio, quindi il non poter beneficiare di effetti economici positivi derivanti dal conteggio di tali anni in periodi successivi, esorbita dall'obiettivo di contenimento della spesa pubblica che avevano le disposizioni in questione e porta ad una interpretazione "estensiva", contraria alla "eccezionalità", appunto, di tali disposizioni.

tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica, e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per determinare il campo di applicazione di questo strumento, l'INL, nella nota del 31 luglio 2024 già citata, ricorre a una duplice considerazione. Da un lato, la condizione di materiale sanabilità degli effetti della condotta illecita tende a escludere tutte quelle violazioni già consumate, il cui bene giuridico è da considerarsi già compromesso. Ad esempio, nota l'Ispettorato, in caso di violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro, l'interesse giuridico tutelato non è più recuperabile. Dall'altro lato, la legge stessa fa salvo l'adempimento a "vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dal diritto internazionale", tra cui rientra il rispetto della direttiva europea sui tempi di lavoro. Per questi motivi, l'INL ritiene che lo strumento in analisi non possa trovare applicazione per le violazioni inerenti, appunto, i tempi di lavoro.

Peraltro, si potrebbe ulteriormente argomentare a favore dell'inapplicabilità della diffida amministrativa per tali violazioni, rilevando che le norme sull'orario di lavoro sono poste a fondamento del principio della tutela della sicurezza, intesa quale obbligo per il datore di lavoro di garantire l'integrità psico-fisica del lavoratore. La violazione di tali norme integra un danno risarcibile ex art. 2087 c.c., pertanto rientra tra le materie espressamente escluse dall'applicabilità della diffida amministrativa prevista dalla normativa stessa.

Dunque, tra i casi più comuni in cui si potrebbe incorrere in questo nuovo tipo di preavviso di sanzione, potrebbero figurare la sanzione amministrativa per la mancata consegna delle buste paga o il famigerato pagamento in contanti della retribuzione, che di solito cela violazioni più ampie della normativa giuslavoristica oltre che illeciti di natura documentale.

In conclusione, si tratta di una ennesima stratificazione normativa, fortemente connotata a livello ideologico. Infatti, si ripropone il meccanismo di certificazione privata degli standard di qualità delle imprese, che sinora ha dato vita, più che a un virtuoso sistema di compliance verso l'alto, a un fiorente mercato delle certificazioni, specialmente quando queste permettono di evitare spiacevoli controlli. Si diradano inoltre i tempi e la frequenza delle ispezioni e si cerca di garantire margini di non sanzionabilità per gli illeciti "sanabili". Tutto ciò, per citare il ministro D'Urso, dimostra che: "Il governo è dalla parte di chi produce, al fianco delle imprese. La nostra visione è quella dello Stato alleato delle aziende, non dello Stato vessatorio". **D&L**