

# NEWSLETTER DI INFORMAZIONE GIURIDICA

NUMERO 70  
GIUGNO 2025

AGSZ Studio di Avvocati

---

*ATTENZIONE: questa Newsletter è stata preparata da AGSZ Studio di Avvocati per finalità di informazione generale e non è in nessun caso destinata ad affrontare esigenze particolari od a costituire o sostituire alcuna forma di consulenza, parere o analisi giuridica. I lettori sono quindi invitati a non fondare decisioni aziendali o personali semplicemente sulla base delle informazioni qui riportate e senza un preventivo consulto con un legale. Per ricevere maggiori informazioni sulle notizie pubblicate, per comunicare note, commenti, suggerimenti o la volontà di essere cancellati dalla mailing list, contattare [agsz@agszavvocati.it](mailto:agsz@agszavvocati.it). La nostra informativa privacy è consultabile sul sito [www.agszavvocati.it](http://www.agszavvocati.it)*

---

# IN QUESTO NUMERO

## **CONTRATTI**

L'effetto risolutivo, in caso di diffida ad adempiere, può essere rinunciato. Ma solo se l'altra parte ha contestato

Pag. 3

## **FISCALITA' INTERNAZIONALE**

Lista nera Ue antiriciclaggio, fuori Emirati e Panama, dentro Principato di Monaco

Pagg. 3 - 4

## **LAVORO**

**1.** La pesantezza del lavoro svolto non integra, di per sé, mobbing per il lavoratore

**2.** Superamento del periodo di comporto: grava sul lavoratore l'onere di provare la giustificazione dell'assenza

**3.** Le mansioni da svolgere durante il patto di prova possono essere indicate con riferimento al Ccnl

**4.** La Cassazione chiarisce quando si produce l'effetto estintivo del licenziamento per giustificato motivo

**5.** La lettera di licenziamento si presume conosciuta se inviata all'indirizzo del lavoratore

**6.** Le critiche al datore di lavoro o al superiore, se superano il limite della continenza, possono portare al licenziamento per giusta causa

Pagg. 4 - 8

## **RESPONSABILITA' CIVILE & PROFESSIONALE**

**1.** L'esistenza di una patologia pregressa non elide in automatico la responsabilità sanitaria: occorre valutarne l'incidenza causale, se cioè possa ritenersi concorrente e non meramente coesistente

**2.** Risarcimento per il morso da cane randagio se la Pa ha omesso i controlli

**3.** In tema di colpa medica, la mancata informazione non prova il danno biologico

Pagg. 9 - 11

## **SOCIETA'**

Il recesso dalla società produce effetti immediati

Pag. 11

## **CONTRATTI**

L'effetto risolutivo, in caso di diffida ad adempiere, può essere rinunciato. Ma solo se l'altra parte ha contestato

La Suprema Corte, nel cassare la sentenza della Corte d'Appello nella quale si era affermato che, con il suo contegno successivo, la locatrice aveva rinunciato ad avvalersi della risoluzione già prodottasi per effetto della diffida ad adempiere, ha stabilito che la possibilità della rinuncia all'effetto risolutivo di diritto dipende dal fatto che l'effetto risolutivo sia stato o meno contestato dalla controparte.

Solo in caso di contestazione la parte che abbia inviato la diffida ad adempiere, preso atto della reazione della controparte, può rinunciare all'effetto risolutivo, in tal modo mostrando di riconoscere (anche tacitamente) la fondatezza della contestazione avversaria.

Laddove invece non sia stata sollevata contestazione dell'effetto risolutivo da parte del contraente che abbia ricevuto la diffida, questa mancanza preclude la successiva rinuncia da parte del diffidante (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 15808 del 13.6.2025**).

## **FISCALITA' INTERNAZIONALE**

Lista nera Ue antiriciclaggio, fuori Emirati e Panama, dentro Principato di Monaco

La Commissione UE ha aggiornato l'elenco dei Paesi a alto rischio per il riciclaggio (AML) e il finanziamento del terrorismo (CFT).

Gli Emirati Arabi Uniti e Panama escono dalla "lista nera".

Entrano invece Principato di Monaco e Algeria.

L'aggiornamento impone agli enti soggetti alla normativa antiriciclaggio dell'Unione europea di applicare una vigilanza rafforzata nelle transazioni con i paesi inseriti.

Oltre a Principato di Monaco e Algeria, entrano nella black list anche Angola, Costa d'Avorio, Kenya, Laos, Libano, Namibia, Nepal e Venezuela. Conte-

stualmente, oltre agli Emirati Arabi Uniti, sono stati eliminati dall'elenco Barbados, Gibilterra, Giamaica, Panama, Filippine, Senegal e Uganda. L'aggiornamento della lista si inserisce in un quadro di stretto allineamento con il lavoro del Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale (GAFI).

## LAVORO

### 1. La pesantezza del lavoro svolto non integra, di per sé, mobbing per il lavoratore

Il lavoratore che è a conoscenza dell'impegno lavorativo richiesto dal proprio impiego, non può eccepire una condotta di straining/mobbing adottata dal datore nei suoi confronti.

Nemmeno se il datore di lavoro deve raggiungere certi risultati aziendali che possono affaticare ulteriormente il prestatore.

Anche il giudice d'appello aveva escluso sia l'esistenza di una situazione di mobbing/straining, sia la sussistenza di una qualsivoglia condotta antigiuridica da parte del datore di lavoro, specificando che tutto rientrava nel potere dell'imprenditore direttivo e di controllo, diretto o mediante l'organizzazione gerarchica che faceva capo a lui e che era conosciuta dai dipendenti, in ordine all'adempimento delle prestazioni cui costoro erano tenuti, senza alcuna finalità stressogena scientemente attuata nei confronti dei lavoratori, ma unicamente con l'intento di migliorare la gestione dell'impresa e il raggiungimento di performance di vendita più consistenti.

Amnesso, poi, che il datore avesse una qualche responsabilità -precisa la Cassazione- incombe comunque sul lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, e solo se il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze, sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno e della malattia.

Nella fattispecie, però, questo non è avvenuto essendosi il lavoratore limitato a eccepire la presenza di un ambiente stressogeno senza fornire, però, alcun elemento probatorio più specifico (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 14890 del 3.6.2025**).

## 2. Superamento del periodo di comporta: grava sul lavoratore l'onere di provare la giustificazione dell'assenza

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comporta, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare che la malattia è dipesa dalle mansioni svolte, con conseguente responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. e connessa esclusione di quei giorni di assenza dal computo del comporta (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 14157 del 27.5.2025**)

## 3. Le mansioni da svolgere durante il patto di prova possono essere indicate con riferimento al Ccnl

Nel contratto di lavoro, il patto di prova risulta pienamente legittimo anche quando le mansioni da svolgere nel periodo di "osservazione" siano riferibili allo specifico contratto collettivo nazionale.

Già la Corte d'Appello aveva confermato la pronuncia di primo grado che aveva respinto il ricorso di una lavoratrice diretto ad accertare l'illegittimità del licenziamento intimatole dalla società datrice per mancato superamento del periodo di prova. La sentenza, ha ritenuto che il patto di prova contenuto nel contratto di lavoro indicasse specificamente le mansioni con *"il richiamo della contrattazione collettiva applicabile e della categoria di appartenenza"*.

Anche la Corte di Cassazione si è mostrata dello stesso avviso, ricordando che la causa del patto di prova è ravvisabile nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro e, per evitare l'illegittimità del patto per incoerenza con la suddetta causa, è necessario che esso contenga anche la specifica indicazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi. La facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate e indicate. Ora la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, e che il patto di prova deve contenere, può ben essere operata anche con riferimento alle

declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, cosicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria nel caso di specie (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 15326 del 9.6.2025**).

#### 4. La Cassazione chiarisce quando si produce l'effetto estintivo del licenziamento per giustificato motivo

La Cassazione fornisce un importante chiarimento sulla decorrenza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando che l'avvio della procedura conciliativa obbligatoria non segna un effetto "*estintivo immediato e retroattivo*" del rapporto di lavoro.

Si tratterebbe infatti di una "*fattispecie complessa*", che richiede un secondo atto, effettivo e recettizio, per produrre l'effetto estintivo. Per cui se nel frattempo il lavoratore continua a prestare attività (anche se formalmente in ferie), quel periodo va considerato "*preavviso lavorato*" e il rapporto è da ritenersi ancora in essere.

Il caso era quello di un lavoratore che era stato licenziato il giorno dopo il fallimento della procedura di conciliazione. Fino a quella data il dipendente era stato messo in ferie. Il giorno successivo il fallimento della procedura di conciliazione, però, il datore di lavoro gli aveva inviato la comunicazione di licenziamento, dichiarandone l'efficacia retroattiva al giorno precedente.

In quella stessa data, il lavoratore aveva presentato all'INPS domanda di congedo biennale per assistere la madre disabile.

La domanda era stata respinta dall'Istituto, perché il rapporto di lavoro sarebbe già cessato a quella data.

A quel punto il dipendente si è rivolto al Tribunale per far dichiarare l'esatta data del licenziamento, e cioè la data in cui aveva ricevuto la lettera dell'azienda, successiva alla presentazione della domanda di congedo.

Entrambi i giudici di merito hanno respinto la domanda del lavoratore, in quanto ai sensi dell'articolo 1, comma 41, Legge n. 92/2012, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo produce effetti retroattivamente dal giorno della comunicazione con cui il procedimento ex articolo 7 L. n. 604/1966 è stato avviato. Ragion per cui il rapporto di lavoro era già risolto e quindi non

poteva essere accolta la domanda di declaratoria di inefficacia temporanea del recesso fino alla scadenza del periodo di congedo.

Per la Cassazione, i giudici di merito hanno sbagliato. *"Occorre distinguere il momento in cui il recesso datoriale acquista rilevanza giuridica per l'ordinamento, dal momento in cui quello stesso recesso produce l'effetto estintivo del rapporto di lavoro".* E tale scissione, prosegue la Cassazione, si impone in considerazione sia di quella parte della norma, in cui il legislatore fa espressamente salvo il diritto al preavviso (o alla relativa indennità), sia dell'ultimo periodo della norma medesima, secondo cui *"Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato"*.

Sul piano strutturale si devono dunque distinguere tre fasi:

- a) un primo atto con cui il datore di lavoro comunica la sua intenzione di licenziare, indicando il giustificato motivo oggettivo e avviando il tentativo di conciliazione;
- b) nella seconda fase si snoda il procedimento conciliativo, che termina con esito negativo;
- c) infine nella terza fase si colloca l'atto di licenziamento e la sua necessaria comunicazione al lavoratore. Ed è la data in cui tale ultimo atto è pervenuto nella sfera di conoscibilità del lavoratore (articoli 1334 e 1335 c.c.) a rappresentare il *dies a quo* di decorrenza del termine di decadenza per la sua impugnazione.

La Corte territoriale, prosegue la Cassazione, ha invece attribuito alla norma una portata inderogabile in realtà inesistente.

La Corte di Cassazione ha dunque concluso affermando il seguente principio di diritto: *"l'art. 1, co. 41, L. n. 92/2012 va interpretato in modo sistematico con l'art. 1, co. 40, L. n. 92 cit. e quindi con l'art. 7 L. n. 604/1966, sicché la fattispecie estintiva del rapporto di lavoro subordinato mediante licenziamento per giustificato motivo oggettivo è una fattispecie complessa strutturata in tre fasi;*

*l'art. 1, co. 41, L. n. 92/2012 è norma derogabile in melius, ossia in favore del lavoratore subordinato, quanto all'individuazione del momento di produzione dell'effetto estintivo del rapporto di lavoro mediante licenziamento per giustificato motivo oggettivo;*

*tale norma va interpretata nel senso per cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo assume rilevanza giuridica sin dal momento di avvio del procedimento conciliativo, ma il lavoratore conserva il diritto al preavviso, sicché se il preavviso è stato dato - nel primo atto di avvio della fattispecie complessa o nell'atto finale di licenziamento - l'effetto estintivo si verifica al compimento del relativo periodo, sia pure calcolato a decorrere dal primo atto della fattispecie complessa; se invece non è stato dato il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità sostitutiva, calcolata in misura diversa a seconda*

che il rapporto di lavoro sia stato interrotto oppure no al momento di avvio del procedimento conciliativo" (**Corte di Cassazione, sentenza n. 15513 del 10.6.2025**).

## 5. La lettera di licenziamento si presume conosciuta se inviata all'indirizzo del lavoratore

Secondo la Corte di Cassazione, che si è pronunciata in materia di conoscenza o conoscibilità della comunicazione di licenziamento da parte del lavoratore licenziato, la conoscenza legale di cui all' art. 1335 c.c. è la risultante di una equivalenza giuridica tra conoscenza e conoscibilità fissata in relazione alla regolare ricezione dell'atto al domicilio del destinatario (equivalenza che in quanto tale non può essere messa in discussione) e di una presunzione *iuris tantum* suscettibile di prova contraria, presunzione che può essere vinta dimostrando che, per fatti oggettivi ed incolpevoli, nonostante che l'atto sia pervenuto nel luogo di destinazione, lo stesso non sia entrato nella sfera di conoscibilità del destinatario, come si desume dallo stesso tenore letterale dell' art. 1335 c.c., che, nell'indicare quale debba essere la prova contraria che il destinatario è tenuto a dare, fa riferimento alla "impossibilità di aver notizia" e non alla conoscenza effettiva dell'atto né, tanto meno, alla sua comprensione (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 15987 del 15.6.2025**).

## 6. Le critiche al datore di lavoro o al superiore, se superano il limite della continenza, possono portare al licenziamento per giusta causa

Per la Corte di Cassazione, anche l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che superando i limiti della continenza sostanziale (nel senso di corrispondenza dei fatti alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva) e formale (nel senso di misura nell'esposizione dei fatti), si traducano in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c. e può costituire giusta causa di licenziamento (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 16925 del 24.6.2025**).

## RESPONSABILITA' CIVILE & PROFESSIONALE

1. L'esistenza di una patologia pregressa non elide in automatico la responsabilità sanitaria: occorre valutarne l'incidenza causale, se cioè possa ritenersi concorrente e non meramente coesistente

La Corte di Cassazione ha recentemente deciso che la semplice presenza di una patologia preesistente non può portare a ridurre *tout court* il risarcimento del danno biologico da *malpractice* sanitaria, senza aver dato prova, attraverso il metodo della "prognosi postuma", della sua effettiva incidenza causale sull'invalidità permanente.

In particolare, secondo la Suprema Corte, per una corretta liquidazione del danno risarcibile, si deve accertare *"se la condizione preesistente (o anche contemporaneamente determinatasi, ma per causa indipendente) del soggetto leso avesse o meno una incidenza causale sulla sua condizione finale, se cioè essa potesse ritenersi concorrente, e non meramente coesistente"*.

In altri termini, è necessario verificare, con accertamento in concreto ed *ex post*, *"se la lesione derivante dall'intervento errato concorresse o meno ad aggravare la situazione del minore nelle sue conseguenze permanenti derivanti dalla dismetria dell'arto"*.

Si tratta dunque di stabilire, col metodo c.d. della "prognosi postuma", quali sarebbero state le conseguenze dell'illecito, in assenza della patologia preesistente. Se tali conseguenze possono teoricamente ritenersi pari sia per la vittima reale, sia per una ipotetica vittima perfettamente sana prima dell'infortunio, dovrà concludersi che non vi è alcun nesso di causa tra preesistenze e postumi, i quali andranno perciò valutati e quantificati come se a patirli fosse stata una persona sana (**Corte di Cassazione, sentenza n. 17006 del 24.6.2025**).

## 2. Risarcimento per il morso da cane randagio se la Pa ha omesso i controlli

La Corte di Cassazione ha ribadito che l'aggressione da cane randagio porta al risarcimento solo se il danno è generato dall'omesso controllo degli animali da parte della Pubblica Amministrazione.

Quindi, tra il fatto e il danno ci deve essere un nesso diretto di causalità.

In caso contrario, il cittadino non ha diritto ad alcun ristoro.

Dunque, secondo i Supremi Giudici:

a) in tema di danni causati da cani randagi, è onere del danneggiato provare che la P.A. a ciò preposta non abbia assolto l'obbligo di predisporre uomini e mezzi per la prevenzione del randagismo;

b) è onere del danneggiato provare anche il nesso di causa, ma questa prova può essere fornita in via presuntiva, dimostrando l'avverarsi del rischio che la già dimostrata condotta omissiva avrebbe dovuto prevenire;

c) la P.A. può vincere la presunzione sub (b) dimostrando il caso fortuito.

Da queste premesse la Corte di Cassazione ha sancito il seguente principio di diritto: *"la responsabilità della pubblica amministrazione per i danni causati da cani randagi è soggetta alle regole dell'art. 2043 c.c.; pertanto, la persona danneggiata da un cane randagio che intenda agire per il risarcimento ha l'onere di provare la colpa della pubblica amministrazione ed il nesso di causa tra questa e il danno patito. La colpa della pubblica amministrazione non può tuttavia essere desunta dal mero fatto che un cane randagio abbia causato il danno, ma esige la dimostrazione della insufficiente organizzazione del servizio di prevenzione del randagismo. Solo una volta fornita questa prova, il nesso di causa tra condotta omissiva e danno potrà ammettersi anche ricorrendo al criterio c.d. della concretizzazione del rischio (il quale è criterio di spiegazione causale, e non di accertamento della colpa), in virtù del quale il fatto stesso dell'avverarsi del rischio che la norma violata mirava a prevenire è sufficiente a dimostrare che una condotta alternativa corretta avrebbe evitato il danno"* (**Corte di Cassazione, sentenza n. 16788 del 23.6.2025**).

## 3. In tema di colpa medica, la mancata informazione non prova il danno biologico

Per la Corte di Cassazione, la mancata informazione da parte del medico sulla circostanza che il feto sia affetto da una patologia non comporta l'automatica conseguenza del riconoscimento del danno biologico a favore dei genitori.

E la liquidazione del danno derivante dall'accertata lesione del diritto a essere informati, non può essere ridotta asserendo il concorso di colpa dei genitori, se non si fornisce la prova che avrebbero adottato la scelta di abortire qualora l'informazione medica fosse stata completa.

Nel caso concreto, la lesione del diritto all'informazione medica è stata riconosciuta a titolo di danno non patrimoniale a due genitori che, a seguito della talassemia da cui erano affette le due figlie gemelle, avevano dovuto sopportare conseguenze rilevanti, in termini di danno morale, al fine di curare - anche lontano dal proprio luogo di residenza - le due bambine fino al necessario trapianto di midollo reso possibile solo dalla sottoposizione della madre a una inseminazione artificiale con selezione genetica, da cui era derivata la nascita di un fratellino donatore compatibile.

Da qui la maggior valutazione del danno morale sopportato dalla madre rispetto al padre, per il gravoso peso che comporta un iter di gravidanza programmata, anzi nel caso addirittura preceduta da aborti spontanei (**Corte di Cassazione, sentenza n. 15076 del 5.6.2025**).



## **SOCIETA'**

### Il recesso dalla società produce effetti immediati

In caso di recesso del socio di società per azioni, il momento dello scioglimento del vincolo contrattuale va individuato nel ricevimento da parte della società della relativa dichiarazione.

L'uscita dalla compagine sociale è tuttavia soggetta alla condizione risolutiva rappresentata alternativamente dall'intervento, nel termine di novanta giorni, della revoca della delibera che lo legittima o dello scioglimento della società. Per effetto della deliberazione di revoca o di scioglimento, il receduto riacquista lo status di socio, compresa la legittimazione a impugnare la deliberazione, come tutte le altre che sono state adottate a seguito del proprio recesso (**Corte di Cassazione, sentenza n. 15087 del 5.6.2025**).

---

*ATTENZIONE: questa Newsletter è stata preparata da AGSZ Studio di Avvocati per finalità di informazione generale e non è in nessun caso destinata ad affrontare esigenze particolari od a costituire o sostituire alcuna forma di consulenza, parere o analisi giuridica. I lettori sono quindi invitati a non fondare decisioni aziendali o personali semplicemente sulla base delle informazioni qui riportate e senza un preventivo consulto con un legale. Per ricevere maggiori informazioni sulle notizie pubblicate, per comunicare note, commenti, suggerimenti o la volontà di essere cancellati dalla mailing list, contattare [agsz@agszavvocati.it](mailto:agsz@agszavvocati.it). La nostra informativa privacy è consultabile sul sito [www.agszavvocati.it](http://www.agszavvocati.it)*

---