

Suggerimenti operativi

Pratiche preassuntive dopo gli ultimi interventi legislativi

Stefano Malandrini - Confindustria Bergamo

La raccolta degli elementi concernenti il c.d. “*profilo*” del candidato all’assunzione, ossia l’insieme delle informazioni a partire dalle quali viene ordinariamente condotta la **valutazione preassuntiva**, in occasione delle pratiche di selezione di nuovo personale da inserire in azienda, non è disciplinata in dettaglio dalla normativa legale.

Quadro normativo

La principale disposizione legislativa di riferimento, di carattere generale ed ancora vigente, è il disposto dell’**art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300** (c.d. “*Statuto dei lavoratori*”), introduttiva del divieto di «indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore». Un limite espressamente riferito anche alle pratiche eseguite «ai fini dell’assunzione», che sostanzialmente circoscrive sia i contenuti dei colloqui di selezione, sia la raccolta di documenti o dichiarazioni provenienti dal candidato, alle sole informazioni funzionali all’inserimento al lavoro. La norma si inserisce nel novero di provvedimenti finalizzati alla tutela «della libertà e dignità del lavoratore», oggetto dell’intero Titolo I della suddetta legge, risultando quindi coordinata ad altre previsioni del medesimo Titolo tra cui in particolare l’**art. 15**, che prevede la nullità di patti o atti diretti a «subordinare l’occupazione di un lavoratore» all’adesione sindacale o che determinino una «discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull’orientamento sessuale o sulle convinzioni personali». Rispetto all’elencazione precisa dei **fat-**

tori di discriminazione riportati dall’**art. 15**, il disposto dell’**art. 8** si limita tuttavia ad una **asserzione di principio**, vietando la valutazione di fatti non riconducibili alla valutazione dell’attitudine professionale del candidato, necessaria per l’inserimento al lavoro oggetto della procedura di selezione. Si tratta pertanto di una **tutela**:

a) da contestualizzare, in quanto le caratteristiche soggettive funzionali alla valutazione e quindi legittimamente indagabili dipendono dal tipo di mansione per le quali si sta procedendo alla selezione;

b) aperta, in quanto il riferimento alle opinioni «politiche, religiose o sindacali» è solo esemplificativo nonché assorbito dal più ampio rinvio a qualsiasi altro fatto non rilevante attinente il candidato;

c) sanzionata, anche direttamente. L’**art. 8** della legge 20 maggio 1970 n. 300, infatti, nonostante il disposto dell’**art. 179** del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 abbia eliminato il riferimento alle sanzioni penali previste dal successivo **art. 38**, è ancora espressamente correlato a tale tutela dall’**art. 171** del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. “*Testo unico sulla privacy*”), sicché non risulta depenalizzato. Inoltre, trattandosi di norma imperativa, non superabile nemmeno con il consenso del soggetto tutelato, ne consegue la nullità di patti o atti contrari, per la generale previsione dell’**art. 1418 c.c.** quindi in caso di violazione possono operare all’occorrenza rimedi di carattere civilistico, anche risarcitori. Possono inoltre trovare applicazione, in un novero rilevante di circostanze, le sanzioni amministrative contemplate dall’**art. 85**, paragrafo 5, del Regolamento Ue n. 679 del 27 aprile 2016 sulla tutela dei dati personali, richiamate dall’**art. 166**, comma 2, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Approfondimenti

L'ambito di applicazione del divieto introdotto dall'art. 8, in riferimento alle pratiche preassuntive, è stato peraltro oggetto di frequente **giurisprudenza** talora molto **estensiva**, che ha ritenuto sussistente, in alcune circostanze, un divieto di indagini anche su vincoli di coniugio, parentela ed affinità, titoli di studio non necessari, luogo di residenza, buona condotta o mancanza di precedenti penali. (1) Altra giurisprudenza ha operato invece **in senso restrittivo**, escludendo dall'ambito di applicazione del divieto, ad esempio, l'accertamento della titolarità di cariche in Amministrazioni pubbliche (2) e le informazioni ottenute casualmente. (3) In **assenza di orientamenti di legittimità consolidati**, relativi a molti aspetti della fattispecie sanzionata, non è quindi possibile una elencazione precisa dei comportamenti ammessi/non ammessi, dovendosi piuttosto svolgere, in ogni situazione, una prudente declinazione del **principio di necessaria inerenza e rilevanza** dell'indagine preassuntiva svolta rispetto al tipo di inserimento al lavoro che si intende effettuare all'esito della stessa. Il combinato disposto degli **artt. 10 e 18 del D.Lgs. n. 276/2003**, inoltre, ha sostanzialmente esteso sia il divieto sia il correlato regime sanzionatorio penale, di cui all'art. 38 della legge n. 300/1970, alle pratiche condotte non direttamente dal datore di lavoro, ma dalle **Agenzie per il Lavoro autorizzate o accreditate** allo svolgimento di intermediazione, ricerca e selezione del personale. La formulazione adottata è particolarmente ampia, atteso che impedisce di «effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro». Non rientrano nel divieto solo le «caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini

dello svolgimento dell'attività lavorativa». Sep-pure diversamente formulata, la nozione sembra sostanzialmente declinare il riferimento ai «fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore» di cui all'art. 8 della legge n. 300/1970.

Interventi legislativi e implicazioni operative

Nell'ultimo biennio la disciplina afferente, direttamente od indirettamente, i processi di inserimento al lavoro, è stata aggiornata da alcuni provvedimenti, con implicazioni relative anche alla fase preassuntiva ed al divieto di discriminazioni. In particolare:

- l'**art. 4 del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104**, modificativo del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, ha introdotto l'**obbligo di comunicazione al lavoratore** «all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa» od al più tardi «entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa» di un ampio novero di **informazioni**, comprendenti anche la «durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi». Il lavoratore deve quindi essere reso edotto con precisione della **normativa, legale e contrattuale nazionale**, concernente numerose tutele riferite al genere e alla genitorialità, quali i congedi matrimoniali e per unione civile (art. 1, comma 20, legge n. 76/2016), di maternità/paternità (Capi III e IV del D.Lgs. n. 151/2001), parentali (Capo V del D.Lgs. n. 151/2001), per donne vittima di violenza di genere (art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015), nonché della contrattazione aziendale e della regolamentazione aziendale correlate. Può quindi venire a conoscenza in dettaglio della presenza/assenza di **pratiche aziendali inclusive** relative alle differenze di genere, di norma prima dell'inizio dell'attività lavorativa;
- l'attuale **art. 25 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** (Codice della pari opportunità), come modificato dall'art. 2 della legge 5 novembre 2021, n. 162, ha ampliato l'ambito di applicazione delle

(1) Cfr. Pretura di Milano 17 giugno 1980, in *Riv. giur. lav.*, 1982, IV, pag. 148; Tribunale di Milano 8 maggio 1982, in *Or. Giur. lav.*, 1982, pag. 741.

(2) Cass. civ., sez. lav., 3 aprile 1990, n. 2683.

(3) Tra i primi pronunciamenti rileva in particolare la sentenza del 6 novembre 1979 della Pretura di Milano.

Approfondimenti

formule di **tutela contro la discriminazione di genere**, comprendendo «qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in **fase di selezione del personale**, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga». La **nozione di discriminazione** inoltre è stata **estesa a tre aspetti**: **a)** posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; **b)** limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; **c)** limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera». Viene quindi vietata e sanzionata, anche in riferimento alle fasi di selezione del personale, ogni azione che possa creare - non solo in ragione del genere, stante il riferimento generale ai trattamenti, comunque, meno favorevoli riscontrabili in situazioni analoghe - una discriminazione contestualizzata, potenziale e dinamica, quindi da intendersi in senso ampio e probabilmente in molte circostanze anche difficilmente verificabile;

• l'attuale **art. 46-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** prevede, con decorrenza 1° gennaio 2022, la «**certificazione della parità di genere**», richiedibile dai datori di lavoro anche al fine di **fruire di agevolazioni contributive e partecipare efficacemente a gare di appalto** a valere su fondi pubblici. Il D.I. 29 aprile 2022 ha rinviato, per i criteri e le modalità di rilascio della certificazione, alla **Prassi UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, che tra gli ambiti di esecuzione degli interventi finalizzati all'acquisizione del necessario punteggio, verificato dagli Organismi certificatori, identifica anche l'area 5.5 titolata «opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda», con indicatori quantitativi comprendenti la «percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico». Vengono valutati in particolare gli scostamenti percentuali rispetto alla media del settore di appartenenza nonché le variazioni rispetto al precedente anno. Nella prospettiva poi della prossima regolamentazione europea della certificazione di sostenibilità, che allo stato attuale del processo di emanazione della Direttiva risulta riferirsi agli standard EFRAG quali parametri per le pratiche

di *rating*, si consideri che i valori S2 includono: «the gender distribution in number and percentage at top management level», «the percentage of persons with disabilities amongst its employees», prevedendo la elaborazione di «specific policies aimed at the elimination of discrimination, including harassment, promoting equal opportunities and other ways to advance diversity and inclusion». La rendicontazione, quindi, dovrà evidenziare situazioni e processi che dimostrino un approccio equo ed inclusivo alla gestione delle risorse umane, sia in fase di ingresso che di crescita professionale ed economica relativamente a qualsiasi forma di diversità soggettiva, anche di genere;

• il nuovo **rapporto biennale obbligatorio sulle pari opportunità** di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ora disciplinato dal **D.I. 29 marzo 2022** individua con particolare dettaglio informativo un novero di dati, concernenti la gestione del personale, che oltre al monitoraggio quantitativo dell'organico in forza e delle nuove assunzioni, con attenzione specifica alle differenze di genere, include (tabella 2.6) anche «**informazioni generali sui processi di reclutamento e selezione** in fase di assunzione». Tutti elementi che, pertanto, concorrono nella evidenziazione di eventuali criticità, che potrebbero indurre ad accertamenti ispettivi e contenziosi. Ai sensi, infatti, dell'art. 2, comma 8, del D.I. 29 marzo 2022 non solo i contenuti del rapporto sono trasmessi ai Consiglieri regionali e provinciali di parità ed alle Rappresentanze dei lavoratori, ma una copia del rapporto deve essere resa disponibile da tali soggetti «al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198».

In conseguenza di tali interventi legislativi, considerati i maggiori obblighi informativi, i maggiori rischi sanzionatori nonché le nuove opportunità derivanti dalle certificazioni, è allora opportuna una maggiore attenzione anche nell'esecuzione delle pratiche preassuntive, che comportano inevitabilmente la raccolta e l'analisi di varie informazioni relative al c.d. «*profilo*» del candidato all'assunzione, in funzione del processo di selezione.

Occorre infatti sia evitare l'**accresciuto rischio** diretto di **contestazioni per comportamento discriminatorio**, sia **adottare prassi** che consenta-

Approfondimenti

no di evidenziare un **approccio selettivo** sostanzialmente **equilibrato, dimostrabile** con elementi oggettivi. Si ridurrebbe così il pericolo di contenziosi e si agevolerebbero inoltre i processi di certificazione della parità e della sostenibilità. Risultano pertanto opportuni alcuni **accorgimenti operativi**, dei quali si propone di seguito una possibile rassegna.

Informazione dettagliata sulle tutele correlate alla genitorialità

L'**obbligo di informazione** di cui all'**art. 4 del D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104**, relativo ai congedi retribuiti ed a vari altri aspetti del rapporto di lavoro riconducibili alla genitorialità, disciplinati da norme di legge, dalla contrattazione collettiva o dalla regolamentazione aziendale, riguarda di per sé solo il personale già assunto. Potrebbe tuttavia risultare utile, in presenza di **gestioni aziendali contraddistinte da maggiori tutele rispetto alle sole previsioni legali** (orari flessibili, permessi aggiuntivi, particolari trattamenti economici, forme di *welfare* aziendale correlate ad esigenze di cura familiare, ecc.), che tali agevolazioni siano **rese note** dettagliatamente **anche ai candidati all'assunzione**, quindi antecedentemente alla eventuale decisione di instaurazione del rapporto di lavoro. In questo modo verrebbe evidenziato già in **fase preassuntiva** l'**approccio inclusivo** perseguito in azienda, riducendosi il rischio di fraintendimenti e contestazioni per pretese discriminazioni delle lavoratrici madri nelle procedure di selezione. Per completezza di informazione nonché per praticità operativa può inoltre essere utile **consentire**, sia ai **candidati sia al personale neoassunto**, l'**accesso** per ogni necessario approfondimento ad un apposito ufficio aziendale, preposto alla **consegna documentale** (norme, accordi, regolamenti) nonché alla spiegazione dettagliata delle tutele disponibili in azienda. Si consideri infatti che l'**Inl con circolare n. 4 del 10 agosto 2022** ha precisato, in riferimento all'obbligo di informazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, che «fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (...) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per numero di giorni alla settimana; importo

retribuzione mensile per numero delle mensilità, ecc.), la relativa **disciplina di dettaglio** potrà essere comunicata attraverso il **rinvio al contratto collettivo** applicato o **ad altri documenti aziendali** qualora gli stessi vengano **contestualmente consegnati al lavoratore** ovvero **messi a disposizione secondo** le modalità di **prassi aziendali**».

La formalizzazione quindi di una **procedura operativa aziendale** che consenta, attraverso semplice richiesta, l'**integrazione dettagliata** delle **informazioni** rese solo sinteticamente in occasione dell'assunzione ed eventualmente anticipate in fase preassuntiva, permetterebbe anche di assolvere l'obbligo previsto dalla norma richiamata.

Inoltre, le **Linee guida UNI/PdR 125:2022** per la **certificazione della parità di genere** prevedono, al paragrafo 5.7 relativo alla «tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro», vari indicatori qualitativi rappresentati da formule rafforzative dei congedi parentali, della flessibilità dell'orario, dei servizi di *welfare* aziendale e, al paragrafo 6, la nomina di uno o più referenti per la pianificazione, attuazione e monitoraggio delle «politiche di parità». L'individuazione di un **ufficio preposto a fornire indicazioni** dettagliate sulle **tutele applicate in azienda**, in relazione alla genitorialità, potrebbe quindi rappresentare anche un primo intervento aziendale in tal senso.

Informazione sulle condizioni di inserimento al lavoro e sulle possibilità di crescita professionale

La nuova nozione di discriminazione, riportata dall'**art. 25 del Codice delle pari opportunità**, rende sostanzialmente opportuno, per gli incaricati delle selezioni: **a)** eseguire preventivamente un raffronto tra la proposta di inserimento, che si intende presentare al candidato all'assunzione, rispetto alla condizione in cui si trova la generalità dei lavoratori già in forza ed assimilabili; **b)** formalizzare poi una offerta che consenta oggettivamente piene opportunità di partecipazione alle dinamiche aziendali; **c)** prospettare infine un percorso di crescita professionale che evidenzi l'assenza di limitazioni ingiustificate. **Differenziazioni svantaggiose** sono, infatti, **consentite** solo se riguardano «requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo

Approfondimenti

conseguimento siano appropriati e necessari» mentre sono **vietate**, secondo l'elencazione riportata nel comma 2-*bis* dell'art. 25, diversità illegittime di trattamento «in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti». È quindi utile che i contenuti dell'offerta presentata ai candidati, negli aspetti economici e normativi, siano allineati alla media dei lavoratori neoassunti svolgenti attività assimilabili o fungibili ovvero che **eventuali differenze**, quando presenti, siano **giustificabili e non riconducibili ad approcci discriminatori**. Inoltre, senza indagare le condizioni soggettive dei candidati, per non violare il disposto dell'art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, converrebbe presentare direttamente, all'occorrenza in forma scritta attraverso sintetiche formulazioni, i contenuti di procedure/regolamenti o prassi operative aziendali che dimostrino le possibilità di progressione di carriera, corrispondenti a quelle fruibili dalla generalità dei lavoratori.

Formalizzazione delle politiche retributive

La compilazione del **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile**, modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, è **obbligatorio** per le aziende che occupano **oltre 50 dipendenti** ed interviene con **elevato dettaglio** anche sui **trattamenti retributivi**. I quadri 2.7 e 2.8 dell'applicativo telematico prevedono, infatti, l'indicazione, per categoria e livello di inquadramento, della retribuzione annua lorda del personale femminile e della media generale aziendale, al fine di consentire una comparazione che si estende ai futuri incrementi ed alle singole componenti retributive degli importi erogati. L'ampia accessibilità di tali dati, da parte dei Consiglieri regionali e provinciali di parità, delle Rappresentanze sindacali, degli stessi lavoratori, rende pertanto opportuno che il riconoscimento di eventuali trattamenti aggiuntivi al minimo contrattualmente dovuto avvenga con modalità che prevengano il rischio di riconduzione ad approcci discriminatori. Occorre prevenire o giustificare, in riferimento al genere o ad altre condizioni individuali, uno scostamento negativo rispetto alle medie retributive generali per livello, individuate dal rapporto biennale. Sarebbe per-

tanto utile adottare ed illustrare, nei «processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione» richiamati al quadro 2.6 dell'applicativo telematico, **politiche retributive strutturate** e basate su **sistemi di valutazione** il più possibile **oggettivi**, che permettano di motivare le erogazioni disposte, evitando fraintendimenti in merito ad un eventuale intento discriminatorio. È quindi consigliabile, qualora venisse adottata la prassi aziendale di procedere a revisioni periodiche dei trattamenti retributivi od all'assegnazione di premialità individuali di risultato, introdurre **schede di valutazione dettagliate** e **procedure di verifica approfondite**, che consentano di evidenziare, con adeguata precisione, la *performance* effettivamente realizzata e la proporzionale riconduzione alla stessa degli emolumenti aggiuntivi eventualmente riconosciuti. In occasione dell'esecuzione delle pratiche preassuntive, nella prospettazione ai candidati delle modalità di inserimento al lavoro andrebbe pertanto opportunamente specificata anche questa dinamica.

Proposta contrattuale equilibrata

In relazione alle rendicontazioni sottese alle certificazioni di parità e di sostenibilità che, come si è detto, comportano un'azione di monitoraggio estesa anche ai processi di gestione delle risorse umane, comprendendo le condizioni di inserimento al lavoro, sarebbe utile proporre ai candidati all'assunzione tipologie di **contratto di lavoro uniformi**, a prescindere dalle diverse situazioni soggettive. Le proposte non dovrebbero risultare differenziate per genere, età, nazionalità, altri aspetti che possano essere ricondotti alle categorie di lavoratori tutelate dalle norme antidiscriminatorie precedentemente richiamate. Inoltre, il quadro 2.3 dell'applicativo telematico per il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riporta anche l'indicazione della **media aziendale di utilizzo di varie tipologie contrattuali**, tra le quali il contratto a termine, il *part-time*, il lavoro agile, la somministrazione di lavoro, il lavoro intermittente. È, quindi, **opportuno** che l'**offerta contrattuale** di inserimento al lavoro risulti, **a parità di mansioni, omogenea** e che eventuali **scostamenti** siano **oggettivamente giustificabili**. Qualora si debbano presentare, in fase di assunzione, formule contrattuali diverse rispetto a quelle generalmente praticate per le stesse mansioni e di minore tu-

Approfondimenti

tela, conviene che le motivazioni siano espresse al candidato e registrate, per prevenire fraintendimenti e/o replicare efficacemente, anche a distanza di tempo, ad eventuali contestazioni.

Nuovo approccio

In ragione di quanto sopra esposto, considerate le novità legislative sopravvenute e le esemplificazioni illustrate, è sostanzialmente consigliabile adottare sistematicamente, nelle procedure di selezione del personale, accorgimenti che consentano di evidenziare un **approccio aziendale equilibrato** in tutte le fasi della **gestione preassuntiva**, sia che il confronto con il candidato si concretizzi in un inserimento al lavoro sia che la procedura si interrompa. **Risulta** certamente **opportuno**, con l'attuale quadro normativo:

- porre attenzione ai rischi di discriminazione considerandoli con accezione molto ampia, seppure con particolare cura alle differenze di genere;
- non raccogliere in sede di confronto preassuntivo informazioni eccedenti quanto strettamente necessario in riferimento alla posizione lavorativa per la quale la selezione è stata attivata, che possano violare espressamente i divieti normativi od essere comunque considerate finalizzate a valutazioni discriminatorie;

- prospettare i contenuti delle regolamentazioni aziendali che permettono di evidenziare l'approccio inclusivo perseguito dalla Direzione aziendale, rispetto alle eventuali diversità soggettive dei candidati, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità, in quanto fortemente correlata alla discriminazione di genere;
- informare dettagliatamente i candidati in merito alle possibilità di crescita retributiva e professionale, presentando i sistemi oggettivi di valutazione adottati;
- offrire condizioni di inserimento al lavoro allineate a quelle medie riferite alle posizioni lavorative simili riscontrabili in azienda.

Le **implicazioni sanzionatorie**, dirette ed indirette, sono molteplici e non agevolmente quantificabili, sicché non è possibile sviluppare analisi di rischio precise. Stante tuttavia la pervasività e trasversalità delle disposizioni richiamate, è in ogni caso utile applicare un approccio attento, sistematico e continuativo alla generalità delle pratiche preassuntive svolte, in quanto le situazioni potenzialmente contestabili risultano di fatto, per la normativa attualmente vigente, particolarmente frequenti e spesso anche difficilmente identificabili a priori.