

News



IN QUESTO NUMERO

Focus

- Global Gender GAP Report 2026 - pag. 2

Focus di diritto tedesco

- Un richiamo può essere legittimo anche in caso di accertata violazione di un obbligo accessorio contrattuale - pag. 7

Privacy

- Posta elettronica aziendale e controlli sul dipendente: il caso Piaggio tra Tribunale di Pisa e garante privacy - pag. 8

Sentenze

- Lavoro - pag. 10
- Diritto societario - pag. 13
- Fallimentare - pag. 13
- Diritto bancario - pag. 14
- Real Estate - pag. 15
- Diritto condominiale - pag. 15
- Responsabilità civile / Risarcimento danni - pag. 16
- Diritto assicurativo - pag. 16
- Obbligazioni e Contratti - pag. 17



FOCUS

GLOBAL GENDER GAP REPORT 2026

Vent'anni di misurazioni

Nel 2026 il mondo ha colmato il 69,2% del divario di genere: il valore più alto mai registrato, ma a questo ritmo la piena parità arriverà solo tra 120 anni.

È la fotografia scattata dalla 20ª edizione del *Global Gender Gap Report*, pubblicata dal World Economic Forum (WEF) il 16 settembre 2026.

Il rapporto confronta 145 economie e misura, per ciascuna, quanto le donne siano vicine agli uomini in quattro ambiti: lavoro e opportunità economiche, istruzione, salute e potere politico. Il punteggio va da 0 a 100%, dove 100% significa parità piena. Non misura quindi il benessere di un Paese, ma la distanza tra donne e uomini al suo interno.

Rispetto al 2025 il divario si è ridotto di 0,4 punti percentuali. Sulle 97 economie monitorate in tutte e venti le edizioni, il punteggio è salito dal 64,2% del 2006 al 69,4% di oggi: +5,2 punti in due decenni. Circa due Paesi su tre migliorano, ma il 36% arretra, segno che i progressi non sono né automatici né irreversibili.

Scuola e salute quasi in pari, lavoro e politica molto indietro.

Il divario non è uniforme. Istruzione e salute sono ormai vicine alla parità; lavoro e politica restano i veri colli di bottiglia, e da soli spiegano gran parte del ritardo complessivo.



Dimensione	Divario colmato 2025	Divario colmato 2026	Variazione	Anni stimati alla parità
Istruzione	95,30%	96,90%	+1,6 pp	8
Salute e sopravvivenza	96,10%	96,20%	+0,1 pp	n.d. (stabile dal 2006)
Partecipazione e opportunità economiche	61,30%	61,70%	+0,4 pp	129
Empowerment politico	22,50%	22,10%	-0,4 pp	194
Indice complessivo	68,80%	69,20%	+0,4 pp	120

Fonte: elaborazione su dati World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2026, sezioni "Performance by subindex" e "Progress over time".

Quanto all'ambito lavoro, il rapporto riporta che le donne sono ben rappresentate tra professioniste e tecniche (parità al 73,7%), ma molto meno ai vertici: tra dirigenti, alti funzionari e legislatori la parità si ferma al 41,7%. Il reddito stimato delle donne equivale al 54,9% di quello maschile.

Venendo alla politica, il rapporto precisa che è l'unica dimensione in calo nell'ultimo anno. A livello mondiale le donne raggiungono il 32% di parità nei parlamenti e il 23,7% nei governi; 64 Paesi su 145 non hanno avuto una capa di Stato negli ultimi 50 anni.

Uno sguardo globale: chi guida e chi insegue

L'Islanda è prima per il 17° anno consecutivo, unico Paese ad aver superato il 90%. Nella top 10 entrano sette economie europee; la Namibia sale al 4° posto e l'Australia debutta all'8°. In fondo alla classifica si trovano Ciad (57,8%), Iran (58,5%) e Pakistan (59,5%).

**«NON C'È BARRIERA, SERRATURA O BULLONE
CHE TU POSSA IMPORRE ALLA LIBERTÀ DELLA MIA MENTE.»
VIRGINIA WOOLF:**

Pos.	Paese	Divario colmato 2026
1	Islanda	93,00%
2	Finlandia	87,20%
3	Norvegia	85,70%
4	Namibia	84,50%
5	Regno Unito	84,20%
6	Nuova Zelanda	82,80%
7	Svezia	82,30%
8	Australia	81,90%
9	Germania	81,70%
10	Irlanda	81,40%

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2026, sezione "Global results".

Lo sguardo per aree geografiche mostra che chi parte avanti non è sempre chi corre più veloce. L'Europa torna in testa, ma l'America Latina, grazie a una crescita costante, è la regione che raggiungerà prima la parità.





Regione	Divario colmato 2026	Anni stimati alla parità
Europa	75,70%	70
Nord America	75,20%	108
America Latina e Caraibi	74,50%	60
Asia orientale e Pacifico	70,30%	144
Asia centrale	70,00%	202
Africa subsahariana	68,80%	102
Asia meridionale	64,50%	149
Medio Oriente e Nord Africa	62,50%	182

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2026, sezione "Performance by region".

Il reddito conta, ma non decide tutto: i Paesi ad alto reddito chiudono in media il 74,5% del divario, quelli a basso reddito il 65,8%. Eppure la Namibia, a reddito medio-basso, supera il 95% delle economie ricche.

Italia 83^a, con il nodo del lavoro

L'Italia sale dall'85° all'83° posto su 145 economie, con il 70,8% del divario colmato (era il 70,4% nel 2025). Resta però tra le ultime in Europa e lontana dalla top 50. Il lieve miglioramento si deve soprattutto alla politica; sul lavoro, invece, il Paese perde altre quattro posizioni.

Non possiamo non evidenziare il **paradosso italiano: le donne studiano più degli uomini, ma lavorano e guadagnano meno**. Nell'istruzione terziaria il tasso di iscrizione femminile supera quello maschile di circa 26 punti; nella partecipazione al lavoro le donne sono invece 17 punti sotto.

In sintesi, il capitale umano femminile c'è ed è qualificato: è il mercato del lavoro a non valorizzarlo.



Le nuove frontiere: leadership e intelligenza artificiale

La novità più preoccupante del rapporto riguarda i vertici: i progressi delle donne nella leadership sono fermi per il quarto anno consecutivo. Con il ritmo degli anni fino al 2020 la parità ai vertici sarebbe arrivata in 50 anni; al ritmo attuale ne servono 90.

Indicatore (dati LinkedIn Economic Graph)	Donne	Uomini
Quota di lavoratori a livello di ingresso	46%	54%
Quota nel C-suite (alta dirigenza)	23%	77%
Quota tra i CEO	19%	81%
Pausa di carriera per la cura dei figli a tempo pieno	26,50%	6,00%
Nuove assunzioni in ruoli di IA (Stati Uniti)	26%	74%
Founder con competenze di IA dichiarate	9%	15%

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2026, cap. 2

Il quadro è chiaro: le donne entrano nel mercato del lavoro quasi alla pari, ma la loro presenza si dimezza salendo verso i vertici. Inoltre, rappresentano il 57% dei lavoratori nelle professioni più esposte all'IA generativa, mentre restano sottorappresentate proprio nei ruoli che l'IA la progettano.

In conclusione

Vent'anni di dati dimostrano che il divario si può chiudere: istruzione e salute ne sono la prova. La sfida dei prossimi anni si gioca su lavoro, leadership e nuove tecnologie, dove i progressi rallentano o arretrano.

Per l'Italia il messaggio è netto: la risorsa femminile è già formata; servono politiche e scelte aziendali che la portino nel mercato del lavoro e ai livelli decisionali.

FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

UN RICHIAMO PUÒ ESSERE LEGITTIMO ANCHE IN CASO DI ACCERTATA VIOLAZIONE DI UN OBBLIGO ACCESSORIO CONTRATTUALE



**A cura di
Mario Prudentino
Studio Legale
Prudentino & Rhein
Amburgo - Germania**

Il Tribunale del Lavoro di Colonia ha deciso su un caso particolare: può l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore giustificare una menzogna riportata nel verbale?

La risposta è: no. Anzi, una menzogna messa a verbale giustifica un nuovo licenziamento.

In linea di principio, il datore di lavoro non può fondare un nuovo licenziamento sugli stessi motivi già addotti in un precedente procedimento di tutela contro il licenziamento per giustificare un licenziamento precedente. Ciò vale in particolare se il ricorso è stato accolto e i motivi sono stati esaminati nel merito in quel primo procedimento di tutela contro il licenziamento. Il datore di lavoro può quindi procedere a un ulteriore licenziamento solo se fa valere motivi diversi, ovvero se la situazione di fatto è sostanzialmente mutata e sussiste quindi una nuova causa di licenziamento. Una menzogna dichiarata dal lavoratore a verbale nel primo processo di tutela contro il licenziamento può costituire, in tal senso, una nuova causa di licenziamento.



PRIVACY

POSTA ELETTRONICA AZIENDALE E CONTROLLI SUL DIPENDENTE: IL CASO PIAGGIO TRA TRIBUNALE DI PISA E GARANTE PRIVACY

In meno di una settimana, sugli stessi fatti, l'ordinamento ha prodotto due esiti opposti. Il 13 giugno 2026 il Tribunale di Pisa ha ritenuto legittimo il controllo difensivo sulla casella aziendale e confermato il licenziamento; cinque giorni dopo il Garante ha dichiarato illecito lo stesso trattamento, con una sanzione di 460mila euro.

La vicenda riguarda due dipendenti licenziati per giusta causa nel marzo 2023, dopo l'acquisizione di 112 messaggi delle loro caselle individuali nell'ambito di un'indagine interna che la società aveva qualificato come controllo difensivo in senso stretto.

Va precisato che, secondo lo stesso commentatore, l'identità delle due vicende si desume dalla coincidenza di date, ufficio giudiziario e contestazioni, e il testo integrale della sentenza non era stato acquisito.

La posizione del Tribunale di Pisa (sent. n. 800/2026). Il giudice del lavoro considera la casella aziendale uno strumento usato per rendere la prestazione, quindi rientrante nel comma 2 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e sottratto alle garanzie procedurali del comma 1, cioè all'accordo sindacale o all'autorizzazione dell'Ispettorato. Ritiene legittimo il controllo perché mirato e successivo al fondato sospetto, ma individua nella data di accettazione della policy informatica il confine della utilizzabilità della prova. Il Tribunale ha infatti

considerato utilizzabili solo le comunicazioni successive all'ottobre 2021, data di accettazione telematica della policy, escludendo le precedenti perché i documenti consegnati alla lavoratrice nel 2008 e nel 2018 contenevano istruzioni generiche sui controlli. Il giudice ha inoltre tenuto distinta la conservazione generalizzata delle e-mail, che attiene alla struttura della data retention, dalla ricerca mirata per parole chiave svolta dopo l'emersione del sospetto.





La posizione del Garante (prov. n. 476/2026). L'Autorità respinge espressamente la qualificazione della posta come strumento di lavoro, ribadendo che i sistemi di raccolta e conservazione dei dati della posta non sono indispensabili alla prestazione. Ne consegue che il backup richiede la procedura sindacale o autorizzativa, la cui assenza travolge la base di liceità. Sul controllo difensivo, il Garante esclude che ricorra perché i dati acquisiti erano anteriori all'insorgere del sospetto, essendo la raccolta andata indietro di circa due anni. Censura anche la conservazione sistematica su backup per tutto il rapporto e fino a cinque anni dopo, e il mancato riscontro alle richieste di conferma della disattivazione degli account. Le due decisioni concordano solo su un punto: l'informativa carente. Il giudice ne ricava l'inutilizzabilità parziale della prova, il Garante l'illiceità del trattamento e la sanzione.

I riflessi sulla gestione del personale. L'incertezza è evidente. Lo stesso controllo può reggere in giudizio e, contemporaneamente, costare all'impresa una sanzione elevata e un divieto di accesso ai dati. Il nodo più delicato è il backup della posta. Il commentatore osserva che, se ogni architettura di backup ricade nel comma 1, si assoggetta a procedura sindacale una misura adottata anche per gli obblighi di sicurezza dell'art. 32 GDPR, di NIS2, DORA e ISO 27001. Anche il criterio temporale è problematico: nella lettura del Garante, poiché il sospetto nasce da fatti già accaduti, il controllo difensivo potrebbe riguardare soltanto condotte future, perdendo la propria funzione di accertamento. Infine, i due accertamenti non si coordinano: nessuna delle due decisioni vincola formalmente l'altra. L'impresa resta così esposta su due fronti, senza poter sapere quale criterio prevarrà. Sul piano operativo, una policy generica non protegge su nessuno dei due fronti, e la data della policy, con prova dell'accettazione individuale, diventa decisiva. Occorre inoltre trattare ogni lettera di impugnazione stragiudiziale come possibile istanza di esercizio dei diritti, con il relativo termine di trenta giorni.

La **Cassazione** mantiene una linea rigorosa, più vicina in diversi punti al Garante che al Tribunale di Pisa:

Cass. ord. n. 807/2025. I controlli difensivi devono riguardare esclusivamente dati acquisiti dopo il sospetto.

Cass. n. 32283/2025. Ha consolidato l'orientamento sull'utilizzabilità disciplinare delle informazioni così raccolte.

Cass. ord. n. 7514/2026 (su registrazioni telefoniche). Ha ribadito che non si possono usare dati raccolti in violazione della disciplina, né estendere retroattivamente i controlli difensivi per legittimare attività già svolte.

Cass. n. 16218/2026. È la più restrittiva: i controlli difensivi servono ad accertare solo illeciti extracontrattuali, come condotte fraudolente o penalmente rilevanti, e non il semplice inadempimento, e presuppongono un sospetto fondato su indizi concreti.

SENTENZE

LAVORO

DIRIGENTI ITALIANI ALL'ESTERO: IL COLLEGAMENTO PIÙ STRETTO DETERMINA LA LEGGE APPLICABILE

Commento a sentenza Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 20 marzo 2026, n. 6644

La Cassazione torna sul tema della legge applicabile al rapporto di lavoro che si svolge all'estero: la circostanza che la prestazione sia resa stabilmente in un altro Stato, e che le parti abbiano persino richiamato la legge di quello Stato, non basta a sottrarre il rapporto all'ordinamento italiano. Ciò vale quando l'insieme delle circostanze rivela che il contratto è rimasto, nella sostanza, ancorato all'Italia.

La vicenda riguardava un dirigente italiano, assunto da una società italiana e impiegato per anni in Romania, licenziato per giusta causa nel 2022. Il contratto individuale rinviava alla legge rumena per quanto non espressamente disciplinato e conteneva una clausola che limitava a cinque mensilità l'indennizzo per il licenziamento ingiustificato. La società sosteneva, coerentemente, che il rapporto fosse regolato dal diritto rumeno.

I giudici di merito, e poi la Cassazione, hanno invece ritenuto applicabile la legge italiana e, con essa, il CCNL Dirigenti Aziende Industriali. Le conseguenze economiche sono state assai più pesanti per il datore di lavoro.

Il ragionamento della Corte muove dall'art. 8 del Regolamento Roma I.





La norma riconosce alle parti la libertà di scegliere la legge applicabile al contratto di lavoro, ma con un limite: quella scelta non può privare il lavoratore della protezione garantita dalle norme inderogabili della legge che si applicherebbe in mancanza di scelta. Quest'ultima è di regola la legge del luogo di abituale svolgimento della prestazione, o in subordine quella della sede di assunzione. Entrambi i criteri cedono, però, alla clausola di salvaguardia del paragrafo 4, quando dall'insieme delle circostanze emerga un collegamento più stretto con un Paese diverso. È proprio su questa clausola che la Cassazione costruisce la decisione.

Richiamando la giurisprudenza della Corte di giustizia, e in particolare la sentenza Schlecker del 2013, la Cassazione chiarisce che il giudice può disattendere la legge del luogo di lavoro anche quando la prestazione si sia svolta lì per lungo tempo e senza interruzioni. Lo fa quando altri elementi indicano un legame più intenso con un diverso ordinamento. Il dato territoriale, dunque, non è decisivo di per sé. Assumono peso preminente elementi come il Paese in cui il lavoratore versa imposte e contributi, quello in cui è iscritto ai regimi previdenziali, pensionistici e sanitari, e i parametri utilizzati per determinare la retribuzione e le condizioni di lavoro. L'intera operazione interpretativa è orientata dal favor laboratoris richiamato dal considerando 23 del Regolamento: le regole di conflitto in materia di lavoro hanno una funzione protettiva della parte socio-economicamente più debole.

Applicando questi criteri, la Corte ha condiviso la ricostruzione dei giudici di merito, che avevano individuato una fitta trama di collegamenti con l'Italia. Il contratto era redatto in italiano e l'assunzione era avvenuta in Italia. I contributi obbligatori venivano versati in Italia e le buste paga riportavano trattenute per PREVINDAI e FASI. Il contratto richiama il Codice privacy italiano e istituti tipicamente italiani come il TFR e la tredicesima mensilità. La retribuzione era pattuita in euro anziché in lei. Le buste paga erano intestate alle sedi italiane, da cui era partito anche il licenziamento. Nessuno di questi elementi, isolatamente considerato, sarebbe stato forse sufficiente. Nel loro insieme, però, descrivono un rapporto che, nelle parole della Corte, è rimasto per natura, gestione e garanzie costantemente legato all'ordinamento italiano. Davanti a questa evidenza il rinvio residuale alla legge rumena recede.

Il principio si completa con un secondo passaggio, relativo al contratto collettivo. La società obiettava che il CCNL Dirigenti Industria, privo di efficacia generale, non potesse esserle imposto. La Cassazione risponde che il CCNL non si applica per una presunta efficacia erga omnes, ma perché la società lo aveva recepito di fatto con il proprio comportamento concludente. Lo dimostra soprattutto il versamento dei contributi ai fondi PREVINDAI e FASI, che per statuto presuppone l'applicazione di quel contratto collettivo. Così il CCNL entra a pieno titolo nel perimetro delle tutele che la clausola contrattuale più sfavorevole non può

comprimere. Il tetto delle cinque mensilità viene quindi disapplicato in favore dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva.

Riassumendo: per individuare la legge applicabile al rapporto di lavoro svolto all'estero, il giudice deve guardare oltre il luogo della prestazione e la lettera delle clausole di scelta; deve valutare complessivamente gli indici che rivelano dove il rapporto è realmente radicato. Se questi convergono verso l'Italia, il lavoratore conserva le tutele inderogabili dell'ordinamento italiano, comprese quelle derivanti dal contratto collettivo applicato di fatto, e le pattuizioni individuali meno favorevoli restano prive di effetto.

Sul piano sistematico, la motivazione presenta un aspetto che merita un'osservazione critica. A rigore, la clausola di salvaguardia del paragrafo 4 opera per individuare la legge applicabile in mancanza di scelta. Quando le parti hanno scelto una legge, come qui è avvenuto sia pure in via residuale, il meccanismo corretto è quello del paragrafo 1. La legge scelta resta in piedi, ma non può privare il lavoratore delle tutele inderogabili della legge oggettivamente applicabile, che il paragrafo 4 serve appunto a individuare. La Corte sovrappone in parte i due piani, senza che ciò incida sul risultato.

Resta il messaggio di fondo, chiaro e di sicuro impatto per le imprese che gestiscono personale all'estero: Non basta inserire nel contratto un rinvio alla legge locale per neutralizzare le tutele italiane, se poi il rapporto continua a essere amministrato, retribuito e assicurato secondo schemi italiani.



DIRITTO SOCIETARIO

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UNITE,
ORDINANZA, 27 AGOSTO 2026, N.
24808**

*Società con partecipazione pubblica -
Riparto della giurisdizione tra giudice
ordinario e giudice amministrativo per
azione di responsabilità verso
amministratori e sindaci*

L'azione di responsabilità proposta dalla società a partecipazione pubblica (anche in house providing) nei confronti di amministratori e sindaci, ai sensi degli artt. 2392, 2393 e 2407 c.c., resta devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario e non si identifica con l'azione per responsabilità amministrativa da danno erariale esercitabile dal Procuratore della Corte dei conti. Le due azioni – quella civilistica, avente funzione risarcitoria in favore dell'ente/società danneggiato, e quella contabile, avente funzione prevalentemente sanzionatoria e a tutela dell'interesse pubblico generale – sono reciprocamente indipendenti anche quando riguardino i medesimi fatti e non si escludono vicendevolmente sul piano della giurisdizione, potendo coesistere, salva ogni questione di proponibilità dell'azione erariale dinanzi al giudice contabile.



FALLIMENTARE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I,
ORDINANZA, 19 AGOSTO 2026, N.
24712**

*Liquidazione coatta amministrativa -
inammissibilità del ricorso per
cassazione*

L'interpretazione delle comunicazioni intercorse tra commissario liquidatore e contraente privato (nella specie, lettere di "disponibilità al subentro" in un'impegnativa di prenotazione immobiliare) costituisce accertamento di fatto riservato al giudice di merito. È inammissibile il ricorso per cassazione che, pur deducendo violazione di legge, si risolva in una mera richiesta di riesame del significato e della portata degli atti privati, senza indicare specificamente quali criteri legali di ermeneutica contrattuale sarebbero stati violati e in che modo il giudice di merito se ne sarebbe discostato.



DIRITTO BANCARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONI UNITE, SENTENZA DEL 28 AGOSTO 2026, N. 24825

Fideiussioni specifiche fuori dal periodo esaminato dalla Banca d'Italia - Nullità clausole ABI - Clausola "pagamento a prima richiesta"

Nel caso di fideiussione specifica riproduttiva delle clausole di reviviscenza, di sopravvivenza e di deroga all'art. 1957 cod. civ., costituita in un tempo pregresso e successivo al lasso temporale oggetto del provvedimento della Banca d'Italia n. 55 del 2005, il giudice di merito accerta, nell'ambito del suo proprio sindacato, la rispondenza o meno del modello negoziale utilizzato a un'intesa o pratica concordata con effetti restrittivi della concorrenza, tale da determinare la nullità della garanzia "a valle", a mente dei principi enunciati dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 41994 del 2021, utilizzando, quale elemento di prova da solo non sufficiente, il suddetto accertamento amministrativo, previa ricognizione del contenuto e della portata di esso con riferimento sia all'ambito temporale sia all'ambito oggettivo ulteriori rispetto a quelli suoi propri.

Qualora una fideiussione rechi una clausola di "pagamento a prima richiesta", il creditore evita, in ragione di essa, d'incorrere in decadenza anche con un'istanza stragiudiziale inviata al garante nei termini previsti dall'art. 1957, cod. civ., seppure la compresente clausola di esenzione dal rispetto dei suddetti termini sia stata dichiarata nulla perché oggetto d'intese o pratiche concordate indebitamente restrittive della concorrenza nel mercato rilevante.

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 13 LUGLIO 2026, N. 23124

Responsabilità contrattuale dell'intermediario finanziario

Ai sensi dell'art. 2935 c.c., in materia di responsabilità contrattuale dell'intermediario finanziario, la possibilità di esercitare il diritto al risarcimento è collegata non al mero verificarsi dell'inadempimento, ma alla concreta insorgenza del danno risarcibile, sicché il dies a quo della prescrizione del diritto al risarcimento va individuato nel momento in cui la fattispecie costitutiva del diritto – condotta inadempiente e danno conseguenza – si è perfezionata ed è emersa nella sua oggettiva consistenza.

REAL ESTATE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II,
ORDINANZA, 18 AGOSTO 2026, N.
24687**

Promessa di vendita di immobile con consegna anticipata al promissario acquirente - Qualificazione del contratto

La promessa di vendita di un immobile con consegna anticipata al promissario acquirente integra un contratto misto, risultante dalla combinazione tra preliminare di compravendita e comodato precario. Tuttavia, la disciplina prevalente è quella del preliminare di compravendita: conseguentemente, ove il promittente venditore eserciti legittimamente il recesso ex art. 1385 c.c., il promissario acquirente è tenuto non solo alla restituzione dell'immobile, ma anche alla corresponsione di un'indennità per l'anticipato godimento, configurabile alla stregua di frutti dovuti ex art. 1458 e 2033 c.c., a prescindere dalla effettiva abitazione del bene e dalla gratuità originaria della consegna.



DIRITTO CONDOMINIALE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II,
ORDINANZA, 23 LUGLIO 2026, N.
23936**

Delibere assembleari - Uso delle parti comuni - Contenuto

Le delibere assembleari che disciplinano l'uso delle parti comuni possono legittimamente prevedere limiti qualitativi e modalità di esercizio delle facoltà inerenti alla comunione, purché finalizzati a garantire la sicurezza dell'edificio e il pari uso del bene comune; non incorre in illegittimità la deliberazione che, con portata regolamentare, si limiti a riprodurre il contenuto dell'art. 1102 c.c. vietando interventi del singolo che, pur diretti al miglior godimento della sua proprietà esclusiva, rendano impossibile o insicuro l'utilizzo del bene comune da parte degli altri condomini.

RESPONSABILITÀ CIVILE RISARCIMENTO DANNI

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UNITE,
ORDINANZA, 25 AGOSTO 2026, N.
24768**

*Danni da cosa in custodia -
Responsabilità del gestore della rete
idrica comunale*

In tema di danni da cosa in custodia, la responsabilità del gestore della rete idrica comunale ex art. 2051 c.c. non richiede la perdurante validità del contratto di affidamento né la prova di uno specifico obbligo contrattuale di custodia; è sufficiente la sussistenza di una relazione fattuale di controllo sulla cosa e sulle sue fonti di rischio, desumibile anche da presunzioni gravi, precise e concordanti (quali l'originario affidamento, la proroga disposta dall'ente, l'esecuzione degli interventi di manutenzione sulla rete). La cessazione degli effetti del contratto non esclude, di per sé, il potere di custodia e, quindi, la responsabilità del gestore.



DIRITTO ASSICURATIVO

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III,
ORDINANZA, 01 AGOSTO 2026, N.
24358**

*Sinistro stradale - Litisconsorzio
necessario del responsabile civile in
giudizio*

La mancata partecipazione al giudizio del responsabile civile, litisconsorte necessario, integra violazione del contraddittorio che vizia l'intero processo, qualora non sia stata rilevata né dal giudice di primo grado, che non ha disposto l'integrazione del contraddittorio, né dal giudice di appello, che non ha rimesso la causa al primo giudice ai sensi dell'art. 354, comma 1, c.p.c.; in tal caso la sentenza va cassata con rinvio al giudice di primo grado per la rinnovazione del giudizio previa integrazione del contraddittorio.





OBBLIGAZIONI E CONTRATTI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 17 AGOSTO 2026, N. 24673

Interpretazione del contratto - "doppia conforme" e requisiti di ammissibilità del ricorso per cassazione

È inammissibile il ricorso per cassazione che, sotto la veste della violazione di norme sull'interpretazione dei contratti (artt. 1362 e 1363 c.c.), sull'imputazione dei pagamenti (artt. 1193 ss. c.c.), sulla prova per presunzioni (artt. 2727, 2729 c.c.) o sull'art. 115 c.p.c., miri in realtà a una rivalutazione del materiale istruttorio e dell'accertamento di fatto operato dal giudice di merito. In presenza di "doppia conforme" (art. 348-ter, comma 5, c.p.c.), il vizio ex art. 360, n. 5, c.p.c. è precluso e la Corte di cassazione non può essere trasformata in un terzo giudice di merito.

TRIBUNALE DI RIMINI, SENTENZA DEL 21 LUGLIO 2026 N. 442

Recesso unilaterale convenzionale o legale dal contratto

Secondo il Tribunale di Rimini l'atto con cui si esercita il recesso convenzionale (ex art. 1373 c.c.) o legale (ex art. 1385 c.c.), costituente esplicitazione di un diritto di sciogliere unilateralmente il contratto in deroga al principio espresso dall'articolo 1372, primo comma, c.c. è immediatamente vincolante per entrambe le parti, anche quando l'efficacia ne sia differita per il compimento di atti conseguenti al recesso.

Grazie per l'attenzione



[SEGUICI SU LINKEDIN](#)

Se non volete più ricevere le nostre comunicazioni, inviate una mail a newsletter@sldm.it