

News

a cura di **slm** STUDIO LEGALE DEHÒ MASSERELLI



IN QUESTO NUMERO

2

Focus

Legge di bilancio 2026 in pillole

3

Focus di diritto tedesco

a cura di Mario Prudentino - Amburgo

Le aziende devono comunicare ai sindacati le e-mail dei lavoratori?

4

Privacy

Parere congiunto del comitato europeo e del garante europeo sulla proposta della commissione europea di semplificazione del digital omnibus

6

Prassi

whistleblowing - aggiornamento linee guida anac 2025

INPS - circolare n. 154 del 22.12.2025

9

Novità Legislative

Politiche attive per le persone guarite da patologie oncologiche

Assunzioni obbligatorie - possibile adempiere anche tramite l'istituto del distacco

Pubblicato il decreto di recepimento della CCD 2 (Direttiva UE 2023/2225)

12

Sentenze

Lavoro - pag. 12

Diritto societario - pag. 13

Diritto bancario - dalla comunità europea - pag. 13

Fallimentare - pag. 14

Diritto condominiale - pag. 14

Responsabilità civile / Risarcimento danni - pag. 14

Obbligazioni e Contratti - pag. 15

Diritto di famiglia - pag. 16

FOCUS

LEGGE DI BILANCIO 2026 IN PILLOLE

Nel Supplemento Ordinario n. 42 alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025, è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2025, n. 199 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028".

Qui di seguito una sintesi delle principali novità in tema di lavoro e previdenza

Riduzione pressione fiscale e aumento potere d'acquisto

- Taglio IRPEF: seconda aliquota dal 35% al 33% per redditi 28.000-50.000 € (art. 1, commi 3-4)
- Detassazione rinnovi CCNL al 5% per redditi fino a 33.000 € (art. 1, commi 7-12)
- Premi di risultato: imposta sostitutiva 1% fino a 5.000 € (art. 1, commi 8-9)
- Maggiorazioni contrattuali e indennità: aliquota sostitutiva 15% fino a 1.500 € (art. 1, commi 10-11)
- Utili ai lavoratori: esenzione 50% fino a 1.500 € (art. 1, c.13)
- Buoni pasto elettronici: esenzione fino a 10 € (art. 1, c.14)
- Stock option e flat tax neo residenti (art. 1, commi 25-26, 137)
- Rottamazione-quinquies e limitazioni compensazioni (art. 1, commi 82-110, 116)

Promozione dell'occupazione e incentivi alle assunzioni

- Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni contrattuali (art. 1, commi 153-155)
- Incentivi per aggregazioni di imprese (art. 1, c.175)
- Esonero per assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli (art. 1, commi 210-213)

- Lavoro occasionale e contratto di rete in agricoltura (art. 1, commi 156-157)

Conciliazione vita-lavoro e sostegno genitorialità

- Trasformazioni part-time per genitori: priorità ed esonero contributivo (art. 1, commi 214-218)
- Congedi parentali fino a 14 anni (art.1, c.219)
- Congedi per malattia figli 5 → 10 giorni (art. 1, c.220)
- Prolungamento contratto sostituzione maternità (art. 1, c.221)
- Bonus mamme lavoratrici 60 €/mese (art.1, commi 206-207)



Sostenibilità del sistema previdenziale e secondo pilastro

- Previdenza complementare: aumento soglia deducibilità da 5.164,57 € a 5.300 € (art. 1, c.201)
- Neoassunti: adesione automatica previdenza complementare con silenzio-assenso 60 giorni (art.1, commi 204-205)
- Fondi pensione: ampliamento investimenti, nuove tipologie di rendita e disciplina fiscale (art.1, commi 199-200, 201)
- Stop anticipo pensione con cumulo fondi (art.1, c.195)
- Pensioni: innalzamento graduale età vecchiaia (art.1, commi 185-193, 197-198)
- TFR all'INPS: obbligo esteso (art.1, c.203)
- Ammortizzatori sociali, Ape sociale e incentivo posticipo pensionamento (art.1, commi 162-164, 174, 194)
- Liquidazione anticipata NASpI in due rate (art.1, c.176)
- Assegno di inclusione: rinnovo senza interruzione, con riduzione 50% primo mese (art.1, commi 158-161)
- ISEE: nuovi criteri calcolo patrimonio mobiliari/immobiliari e esclusioni (art.1, commi 32-34, 208-209, 584)
- Incremento pensioni per soggetti svantaggiati: 8 → 20 €/mese (art.1, c.179)

FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

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

LE AZIENDE DEVONO COMUNICARE AI SINDACATI LE E-MAIL DEI LAVORATORI?

Le aziende non sono tenute a fornire ai sindacati gli indirizzi e-mail professionali dei propri dipendenti. Né è tenuta l'azienda a inserire un link al sito web del sindacato nella pagina iniziale della propria intranet.

La controversia vedeva contrapposti un grande produttore di calzature e il sindacato di categoria. Poiché molti dipendenti lavorano da casa, i sindacati hanno maggiori difficoltà a reclutare nuovi iscritti.

Tuttavia, secondo la Corte di cassazione, la libertà sindacale come diritto costituzionale non arriva al punto di obbligare le aziende a svolgere il lavoro per i sindacati; dopo tutto, le aziende hanno dalla loro parte i diritti alla libertà di attività economica, al diritto di proprietà e alla libertà di proprietà.

La cassazione ha quindi richiesto al sindacato di pubblicizzare il suo operato con i classici mezzi di divulgazione.

PRIVACY

PARERE CONGIUNTO DEL COMITATO EUROPEO E DEL GARANTE EUROPEO SULLA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE EUROPEA DI SEMPLIFICAZIONE DEL DIGITAL OMNIBUS

L'EDPB (Comitato europeo per la protezione dei dati) e il GEPD (Garante europeo della protezione dei dati) hanno espresso, in un parere congiunto, una valutazione complessivamente favorevole alla proposta della Commissione europea volta a semplificare l'attuazione della legge sull'intelligenza artificiale attraverso il cosiddetto "Digital Omnibus". L'obiettivo della proposta è rendere più efficace l'applicazione delle norme armonizzate, riducendo le complessità operative che caratterizzano l'attuale quadro regolatorio.

Pur riconoscendo l'utilità di misure di semplificazione amministrativa e l'importanza di sostenere l'innovazione, in particolare a beneficio delle piccole e medie imprese, l'EDPB e il GEPD sottolineano che tali interventi non devono in alcun modo tradursi in un indebolimento delle garanzie poste a tutela dei diritti fondamentali. L'innovazione tecnologica, secondo le due autorità, può e deve procedere di pari passo con il mantenimento di elevati livelli di responsabilità in capo ai fornitori e agli utilizzatori di sistemi di IA.

Le autorità evidenziano, in particolare, la necessità di preservare un ruolo centrale delle autorità di protezione dei dati ogniqualvolta il funzionamento dei sistemi

di IA comporti il trattamento di dati personali. In tale prospettiva, la cooperazione tra le autorità di protezione dei dati, l'Ufficio per l'IA e le autorità di vigilanza del mercato è ritenuta essenziale per garantire certezza giuridica agli operatori e, al contempo, un'effettiva tutela delle persone interessate.

Con riferimento alla proposta di ampliare l'uso di categorie particolari di dati personali – quali i dati relativi all'origine etnica o alla salute – ai fini dell'individuazione e della correzione delle distorsioni nei sistemi di IA, l'EDPB e il GEPD raccomandano un approccio restrittivo. Tali trattamenti dovrebbero essere consentiti esclusivamente in situazioni ben delimitate, in presenza di rischi gravi e concreti di effetti discriminatori o comunque negativi per gli individui.



Particolare criticità viene inoltre rilevata rispetto alla proposta di eliminare l'obbligo di registrazione dei sistemi di IA classificati come ad alto rischio, qualora i fornitori ritengano autonomamente che tali sistemi non rientrino in tale categoria. Secondo le due autorità, una simile modifica rischierebbe di compromettere la trasparenza e la responsabilità, incentivando comportamenti elusivi e riducendo il controllo pubblico sui sistemi più impattanti.

L'EDPB e il GEPD accolgono invece positivamente l'istituzione di spazi di sperimentazione normativa (regulatory sandboxes) a livello dell'Unione europea, considerandoli uno strumento utile per favorire l'innovazione in un contesto regolato. Tuttavia, affinché tali spazi garantiscano un adeguato livello di certezza del diritto, viene richiesto il coinvolgimento diretto delle autorità competenti in materia di protezione dei dati nella supervisione dei trattamenti effettuati. Inoltre, si auspica il riconoscimento di un ruolo consultivo per l'EDPB e una chiara delimitazione delle competenze dell'Ufficio per l'IA, evitando sovrapposizioni con la funzione di vigilanza indipendente del GEPD sulle istituzioni dell'Unione.

Le due autorità sostengono anche l'idea di razionalizzare la cooperazione tra le diverse autorità competenti in materia di diritti fondamentali e vigilanza del mercato, attraverso l'istituzione di punti di contatto centrali. Tale razionalizzazione, tuttavia, non deve pregiudicare l'indipendenza né i poteri delle autorità di protezione dei dati, il cui ruolo deve essere chiaramente definito anche nelle attività di esecuzione e trasmissione delle richieste agli operatori.

Infine, l'EDPB e il GEPD ribadiscono l'importanza di mantenere l'obbligo per fornitori e utilizzatori di sistemi di IA di promuovere un adeguato livello di alfabetizzazione in materia di intelligenza artificiale all'interno delle proprie organizzazioni. Esprimono inoltre preoccupazione per il possibile rinvio dell'applicazione delle disposizioni fondamentali relative ai sistemi di IA ad alto rischio, invitando i colegislatori a limitare i ritardi e a valutare il mantenimento del calendario originario, in particolare per gli obblighi di trasparenza, alla luce della rapida evoluzione delle tecnologie di IA.



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

PRASSI

WHISTLEBLOWING AGGIORNAMENTO LINEE GUIDA ANAC 2025

Con la delibera n. 478 del 26 novembre 2025, l'ANAC ha aggiornato le **Linee Guida sui canali interni di segnalazione**, integrando il quadro normativo previsto dal D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937.

Contestualmente, l'Autorità ha aggiornato anche le linee guida sulle segnalazioni esterne (Delibera n. 311/2023), per allinearle alle nuove indicazioni e risolvere alcune criticità emerse nella prima fase di applicazione.

La piena conformità al whistleblowing non è solo un obbligo normativo, ma un elemento qualificante per compliance, anticorruzione e governance aziendale.

I nuovi provvedimenti confermano e consolidano l'impianto applicativo del decreto, fornendo indicazioni operative su temi centrali, come l'implementazione e gestione dei canali interni, le modalità di segnalazione, l'apparato sanzionatorio, i doveri del personale e l'importanza della formazione. Particolare attenzione è dedicata anche agli Enti del Terzo Settore.

L'ANAC ha basato l'intervento sulle osservazioni raccolte nel biennio 2023-2024 e su una consultazione pubblica del novembre 2024. È emerso che le principali difficoltà non derivano da lacune normative, ma da una gestione inadeguata dei canali interni, spesso percepiti come fonte di rischi legali anziché strumenti strategici per promuovere trasparenza, legalità e

compliance. Le nuove linee guida mirano quindi a rafforzare la progettazione, l'attivazione e la gestione dei canali di whistleblowing, rendendo più efficace l'applicazione della norma.

Canali interni

Nel settore privato, i canali interni riguardano le violazioni del diritto UE e quelle collegate ai modelli di organizzazione previsti dal D.Lgs. 231/2001. I canali devono essere disciplinati tramite atti organizzativi o aggiornamenti del Modello 231, che devono indicare:

- canali disponibili
- modalità di segnalazione
- tipologie di violazioni
- tutele per il segnalante
- modalità di attivazione delle tutele

La redazione dell'atto deve coinvolgere le organizzazioni sindacali più rappresentative. L'omissione di questo passaggio comporta la non conformità e sanzioni tra 10.000 e 50.000 euro (art. 21 D.Lgs. 24/2023).



AUTORITÀ
NAZIONALE
ANTICORRUZIONE

Modalità di segnalazione

L'ANAC conferma che il canale interno è prioritario, perché vicino alla fonte delle violazioni e capace di garantire interventi rapidi. Il ricorso al canale esterno è subordinato a casi specifici: assenza o non conformità del canale interno, inerzia dopo la segnalazione, o fondato timore di ritorsioni.

Gli enti hanno discrezionalità nella scelta della modalità di segnalazione, ma le piattaforme informatiche dedicate (cloud o on-premise) sono considerate la soluzione migliore per garantire riservatezza e sicurezza dei dati, in conformità al principio di privacy by design e privacy by default (art. 25 GDPR).

Altri strumenti (e-mail, telefono, messaggi vocali) possono essere utilizzati, a condizione che siano supportati da misure tecniche e organizzative rigorose e preceduti da una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA, art. 35 GDPR).

Gestore del canale

Ogni ente deve nominare un gestore del canale (art. 4, c.2 D.Lgs. 24/2023), interno o esterno. L'ANAC raccomanda di evitare sovrapposizioni di incarichi: nelle grandi organizzazioni, il DPO non deve coincidere con il gestore del whistleblowing, per garantire autonomia e imparzialità.

Nelle piccole organizzazioni, le due funzioni possono essere concentrate in un unico soggetto solo dopo una valutazione motivata, assicurando coerenza e correttezza del processo.

Gestione della segnalazione

- **Ricevimento:** entro 7 giorni il gestore deve confermare la ricezione al segnalante (art. 5, c.1, lett. a).
- **Esame preliminare:** verifica se la segnalazione rientra nel perimetro del whistleblowing. Segnalazioni non pertinenti vengono derubricate a ordinarie.

- **Istruttoria:** approfondimenti interni o con consulenti esterni; dati anonimizzati per proteggere il segnalante.
- **Riscontro:** entro 3 mesi, comunicazione dell'esito al segnalante.
- **Conservazione:** documentazione cancellata entro 5 anni.

Codici di condotta e disciplina

Sono previste precise responsabilità disciplinari in caso di:

- ritorsioni o ostacoli alla segnalazione
- violazione del dovere di riservatezza
- inadempienze nell'istituzione o gestione dei canali

Formazione

Gli enti devono attivare formazione periodica e informazione sul whistleblowing, per assicurare una gestione consapevole delle segnalazioni, rafforzare la conoscenza della normativa e tutelare i segnalanti.

Gruppi societari

- Canale centralizzato possibile solo per gruppi con media < 249 dipendenti.
- Enti sopra soglia devono affidare il canale a un soggetto esterno, definendo compiti, poteri e responsabilità.

Integrazione con Modelli 231

Gli enti con Modello 231 devono adeguarlo:

- canale interno conforme al D.Lgs. 24/2023
- esplicitazione divieto ritorsioni
- aggiornamento del sistema disciplinare

Si raccomanda un unico canale per 231 e whistleblowing, evitando duplicazioni e confusione per i segnalanti.

INPS - CIRCOLARE NUMERO 154 DEL 22-12-2025

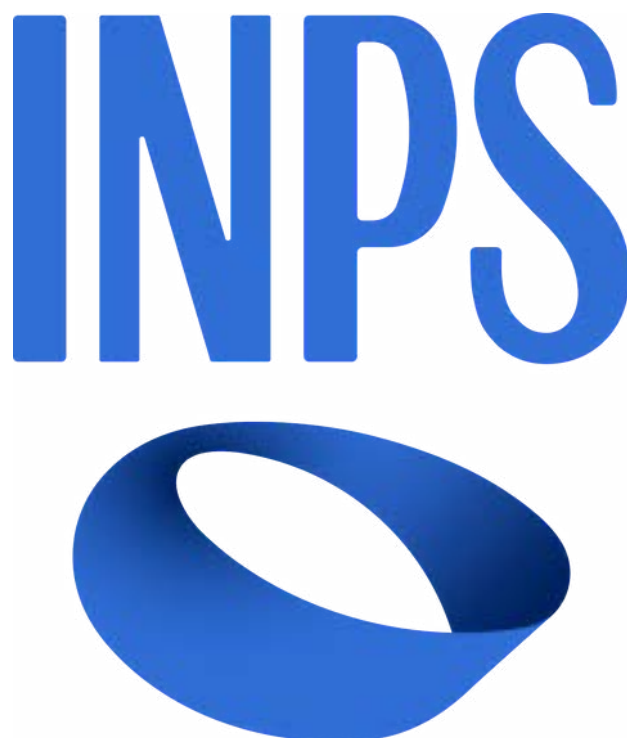
Chiarimenti sull'istituto delle dimissioni per fatti concludenti

L'Istituto finalmente chiarisce che l'istituto delle dimissioni di fatto, introdotto dall'art. 19 della Legge 203/2024, non è obbligatorio e che pertanto rimane ferma la facoltà del Datore di Lavoro, davanti all'assenza protratta del lavoratore, di avviare procedura disciplinare ex art. 7 Stat.Lav. nei confronti del Lavoratore inadempiente e poi procedere al licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, a seconda della ritenuta gravità.

Qui di seguito, pertanto, i possibili scenari:

- se il Datore procede con il licenziamento disciplinare del lavoratore assente, questi avrà diritto alla NASPI e il Datore di Lavoro dovrà pagare il ticket di licenziamento
- se il Datore di Lavoro procede con la procedura di dimissioni per fatti concludenti, il Lavoratore non avrà diritto alla NASPI ed il Datore non dovrà pagare il ticket di licenziamento
- se, successivamente all'avvio da parte del Datore di Lavoro della procedura di cui dimissioni per fatti concludenti, il Lavoratore dovesse rassegnare le proprie dimissioni queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti e in caso di dimissioni per giusta causa fondate su idonei presupposti, il Lavoratore potrà accedere alla NASPI

Dal 29 gennaio 2026 è istituito su UniLav il nuovo codice cessazione "FC - dimissioni per fatti concludenti" per segnalare tale modalità di risoluzione del rapporto.



NOVITA' LEGISLATIVE

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE ANCHE TRAMITE L'ISTITUTO DEL DISTACCO

Il Decreto Legge n. 159/2025 (Sicurezza sul Lavoro), convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2025, n. 198, amplia le possibilità di ricorso alle convenzioni per l'inserimento lavorativo aventi a oggetto il conferimento di commesse di lavoro attraverso le quali adempiere all'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili.

La modifica interviene sui seguenti tipi di convenzione:

- a) le convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili previste dall'articolo 12-bis della legge 68/1999;
- b) le convenzioni quadro su base territoriale secondo l'articolo 14 del Dlgs 276/2003.

Con riferimento alle convenzioni di cui all'art. 12-bis L. 68/99

Si ampliano i "soggetti destinatari": anche gli enti del terzo settore non commerciali e le Società benefit potranno stipulare con i datori di lavoro privati con oltre 50 dipendenti, tenuti al rispetto della quota di riserva del 7% (definiti "soggetti conferenti"), un convenzione in forza della quale l'obbligo di assunzione viene assolto dai destinatari in cambio di apposite commesse ricevute dai conferenti.

Questi nuovi soggetti potranno realizzare la commessa affidata mettendo uno o più lavoratori a disposizione di altri soggetti, a condizione che tale possibilità sia espressamente formalizzata nella convenzione.

In pratica, la norma consente ai soggetti destinatari di assolvere al proprio obbligo contrattuale ricorrendo all'istituto del distacco, nel rispetto delle condizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003, grazie alla presunzione dell'esistenza dell'interesse del distaccante costituito dalla convenzione trilaterale medesima.

Sono invece rimaste immutate le altre condizioni che la convenzione deve rispettare, quali l'individuazione delle persone disabili da inserire, la durata minima triennale, e la previsione di un valore della commessa non inferiore al costo derivante dall'applicazione del Ccnl più il costo previsto nel piano personalizzato di inserimento lavorativo.

Con riferimento alle Convenzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 276/2003, è stato introdotto l'allargamento soggettivo anche agli enti del terzo settore non commerciali e alle società benefit

In questo caso sono le imprese associate o aderenti ad affidare commesse agli enti destinatari che, assumendo disabili con particolari difficoltà di inserimento lavorativo, consentono di coprire la quota di riserva delle imprese conferenti.

Le modifiche erano attese in quanto già attuate nella pratica e costituiscono una conferma di quanto introdotto da grandi realtà in ottica di inclusione e tutela di persone disagiate.



POLITICHE ATTIVE PER LE PERSONE GUARITE DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Il Ministero del Lavoro, unitamente al Ministero della Salute, ha emanato il Decreto n. 4/2026, con il quale vengono individuati i destinatari delle misure di politiche attive, tra coloro i quali siano stati affetti da patologia oncologica, ai sensi della legge 7 dicembre 2023, n. 193

Obiettivo della norma è favorire il reinserimento lavorativo; migliorare la permanenza nel posto di lavoro anche attraverso l'adozione di accomodamenti ragionevoli; conciliare le esigenze di cura con l'attività lavorativa ed evitare discriminazioni.

Ambito di applicazione. Sono considerate "persone guarite da patologie oncologiche", sia i soggetti che, pur in assenza di evidenza attuale di malattia, sono sottoposti a trattamenti prolungati (trattamenti adiuvanti o di follow up), condizione che non consente di ritenere malati i soggetti ma non permette ancora di essere dichiarati guariti.



PUBBLICATO IL DECRETO DI RECEPIMENTO DELLA CCD 2 (DIRETTIVA UE 2023/2225)

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 6 del 9 gennaio 2026, il Decreto Legislativo 31 dicembre 2025, n. 212, di recepimento della Direttiva (UE) 2023/2225 (c.d. CCD 2), relativa ai contratti di credito ai consumatori (e che abroga la Direttiva 2008/48/CE).

Il decreto di recepimento della CCD 2, modificando soprattutto il T.U.B. (Testo Unico Bancario), incide nella disciplina del rapporto precontrattuale e contrattuale fra consumatore e intermediario del credito, ampliando l'ambito di applicazione della disciplina stessa, sia dal punto di vista oggettivo (ad alcune dilazioni di pagamento) che soggettivo (come i distributori del credito a titolo accessorio, nell'ambito di una prestazione svolta nell'attività commerciale o professionale) ed in particolare:

- chiarendo che non rientra nella nozione di intermediario del credito l'attività di mera presentazione di un consumatore a un soggetto autorizzato o abilitato all'erogazione del credito o a un mediatore creditizio/agente in attività finanziaria, quando tale attività è non remunerata, prestata a titolo accessorio nell'ambito di una prestazione svolta nell'attività commerciale o professionale, esercitata in via principale relativa ai contratti di credito immobiliare ai consumatori e dei contratti di credito al consumo disciplinati ai sensi del Titolo VI, Capo I-bis e II, del TUB;
- modificando l'ambito di applicazione della disciplina del credito ai consumatori (ad es. esclude i contratti di valore superiore a 100.000 euro, esclude i finanziamenti concessi da un datore di lavoro, o da società del gruppo di appartenenza, esclusivamente ai propri dipendenti o a coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro, al di fuori della propria attività principale, senza interessi o a tassi annui effettivi globali inferiori a quelli prevalenti sul mercato, specifica le dilazioni di pagamento escluse dall'ambito di applicazione del Titolo VI, Capo II del TUB, esenta dall'applicazione delle disposizioni relative al credito al consumo le carte di debito differito, precisa che va considerata offerta di credito da parte di terzi anche quella in cui la dilazione di pagamento è offerta dal fornitore di beni o prestatore di servizi sulla base di convenzioni con soggetti terzi autorizzati o abilitati alla concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, prevede l'applicazione di un regime semplificato per contratti di credito meno rischiosi per il consumatore, demandando alle disposizioni di Banca d'Italia, conformemente alla delibera del CICR, la specificazione delle disposizioni nazionali non applicabili);
- chiarendo che non rientra nella nozione di intermediario del credito l'attività di mera presentazione di un consumatore a un soggetto autorizzato o abilitato all'erogazione del credito o a un mediatore creditizio/agente in attività finanziaria, quando tale attività è non remunerata, prestata a titolo accessorio nell'ambito di una prestazione svolta nell'attività commerciale o professionale, esercitata in via principale relativa ai contratti di credito immobiliare ai consumatori e dei contratti di credito al consumo disciplinati ai sensi del Titolo VI, Capo I-bis e II, del TUB;
- modificando l'ambito di applicazione della disciplina del credito ai consumatori (ad es.

esclude i contratti di valore superiore a 100.000 euro, esclude i finanziamenti concessi da un datore di lavoro, o da società del gruppo di appartenenza, esclusivamente ai propri dipendenti o a coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro, al di fuori della propria attività principale, senza interessi o a tassi annui effettivi globali inferiori a quelli prevalenti sul mercato, specifica le dilazioni di pagamento escluse dall'ambito di applicazione del Titolo VI, Capo II del TUB, esenta dall'applicazione delle disposizioni relative al credito al consumo le carte di debito differito, precisa che va considerata offerta di credito da parte di terzi anche quella in cui la dilazione di pagamento è offerta dal fornitore di beni o prestatore di servizi sulla base di convenzioni con soggetti terzi autorizzati o abilitati alla concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, prevede l'applicazione di un regime semplificato per contratti di credito meno rischiosi per il consumatore, demandando alle disposizioni di Banca d'Italia, conformemente alla delibera del CICR, la specificazione delle disposizioni nazionali non applicabili);

- modificando l'art. 123 TUB (sulla pubblicità, con le informazioni di base da includere negli annunci pubblicitari), l'art. 124 TUB (sugli obblighi precontrattuali), l'art. 124-bis TUB (sulla verifica del merito creditizio), l'art. 125 TUB (sulla nuova disciplina delle banche dati creditizie), l'art. 125-bis TUB (sulla disciplina di "contratti e comunicazioni"), l'art. 125-ter TUB (sulla disciplina del recesso del consumatore), l'art. 125-quinquies TUB (sui contratti di credito collegati), l'art. 125-sexies TUB (sulla disciplina del rimborso anticipato), l'art. 125-octies TUB (sulla disciplina dello sconfinamento), l'art. 124.1 TUB (sulla concessione non sollecitata di credito, sul consenso desunto e sulle pratiche di com-

mercializzazione abbinata), l'art. 125-decies TUB (sulla disciplina dell'inadempimento del consumatore), nonché la disciplina degli "Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi";

- introducendo art. 123-bis TUB (sull'obbligo per il finanziatore di mettere a disposizione dei consumatori le informazioni generali relative ai contratti di credito definendone la forma), l'art. 124.2 TUB (sulla disciplina servizi di consulenza, riservata a finanziatori e intermediari del credito), l'art. 125-octies.1 TUB (sulla disciplina della riduzione o cancellazione di apertura di credito in conto corrente e sconfinamento, ricondotta, rispettivamente, a quella delle modifiche unilaterali del contratto e a quella del recesso del finanziatore), l'art. 125-undecies TUB (sulla disciplina delle remunerazioni e requisiti di professionalità del personale degli intermediari del credito), l'art. 125-duodecies TUB (sull'educazione finanziaria), l'art. 125-terdecies TUB (sui servizi di consulenza al debito erogati da fondazioni e associazioni riconosciute per la prevenzione del fenomeno dell'usura iscritte nell'elenco tenuto dal MEF), nonché il nuovo art. 127-ter (sulla valutazione del merito creditizio fondata sul trattamento automatizzato di dati personali del cliente).



SENTENZE

LAVORO

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 20 GENNAIO 2026, N. 1235

Mancata assegnazione degli obiettivi - diritto al risarcimento del danno - onere della prova

Se il Datore di Lavoro non assegna gli obiettivi, il Lavoratore non ha diritto ad un risarcimento del danno in re ipsa. Tuttavia, il Lavoratore può avere diritto al risarcimento del danno da perdita di chance se dimostra che, se gli obiettivi gli fossero stati assegnati, avrebbero avuto effettive possibilità di raggiungerli, avendo riguardo alle modalità lavorative adottate, della tipologia dell'incarico svolto, delle caratteristiche e capacità professionali.



CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 8 GENNAIO 2026, N. 436

Patto di non concorrenza - pagamento nel corso del rapporto - criticità

La clausola del patto di non concorrenza che lega la quantificazione del corrispettivo alla durata del rapporto di lavoro non incide sulla determinatezza determinabilità della somma, ma deve essere valutata esclusivamente sotto il profilo della non manifesta iniquità e sproporzionatezza del corrispettivo.

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, 7 GENNAIO 2026

Lavoratore con disabilità - diniego di smart working - risarcimento danni

E' discriminatoria la condotta datoriale che nega il lavoro con modalità agile al dipendente con patologia oncologica ed il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni.

CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 1° DICEMBRE 2025, N. 31312

Violazione onere di repechage - assegnazione mansione soppressa a lavoratore autonomo

Posto il principio secondo cui qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, ai fini del repechage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando. Che poi quella posizione venga ricoperta - sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro - mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante. Altrimenti sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repechage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa (nel caso di specie quella di responsabile delle risorse umane) ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repechage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando.

DIRITTO SOCIETARIO

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 13
DICEMBRE 2025, N. 32551**

Scissione di società - Intervento in causa e litisconsorzio - responsabilità solidale di tutti i soggetti coinvolti nell'operazione

In tema di scissione, delle obbligazioni gravanti sui beni oggetto delle poste patrimoniali interessate dall'operazione risponde sempre il soggetto cui, per effetto della stessa, esse siano state attribuite. Ai sensi dell'art. 2506-quater, terzo comma, cod. civ., per l'eventualità che le obbligazioni insistenti sui beni costituenti le predette poste non siano state adempiute dall'attributario, alla responsabilità di quest'ultimo si affianca in via solidale la responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nell'operazione, sia che i beni oggetto delle predette obbligazioni siano rimasti nel patrimonio della società scissa, sia che siano confluiti nei soggetti di nuova istituzione. Tuttavia, i soggetti neo-costituiti rispondono dell'obbligazione solo nei limiti del patrimonio netto assegnato per effetto della scissione, laddove integralmente responsabile rimane solo la società originariamente obbligata al momento dell'assunzione dell'obbligazione in epoca precedente alla scissione.



DIRITTO BANCARIO DALLA COMUNITA' EUROPEA

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 15
DICEMBRE 2025, N. 32706**

Apertura di credito in conto corrente - Requisiti per verifica usurarietà interessi

Nei rapporti di conto corrente assistiti da apertura di credito, la verifica dell'usurarietà degli interessi va effettuata esclusivamente al momento della pattuizione, e non durante l'esecuzione del contratto.

**CORTE DI GIUSTIZIA UNIONE EUROPEA,
SEZ. IX, SENTENZA, 11 DICEMBRE 2025, N.
767/24**

Mutuo ipotecario stipulato tra consumatore ed istituto bancario - clausole abusive

L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 93/13/CEE del Consiglio, del 5 aprile 1993, concernente le clausole abusive nei contratti stipulati con i consumatori, letto alla luce del principio di effettività, deve essere interpretato nel senso che nel contesto dell'annullamento integrale di un contratto di mutuo ipotecario concluso tra un consumatore e un istituto bancario, sulla base del rilievo che tale contratto contiene una clausola abusiva senza la quale lo stesso contratto non può sussistere, esso osta a una giurisprudenza nazionale secondo la quale la presentazione, da parte di tale consumatore, di una dichiarazione di compensazione del suo credito con quello di detto istituto bancario comporta la rinuncia implicita all'eccezione di prescrizione relativa al credito fatto valere dallo stesso istituto.

FALLIMENTARE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 17
DICEMBRE 2025, N. 32878**

Concordato preventivo – atti di frode ai creditori se proposta e piano incompleti

In tema di concordato preventivo, la proposta e il piano devono fornire ai creditori un quadro chiaro e completo della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'impresa, inclusi gli accadimenti pregressi che hanno determinato la crisi. L'omessa esposizione dei profili di responsabilità degli amministratori e dei conseguenti crediti risarcitori impone al giudice il dovere di sindacare la completezza e la veridicità delle informazioni, potendosi configurare, in caso di carenze, atti in frode ai creditori rilevanti ai sensi dell'art. 173 L.Fall.

DIRITTO CONDOMINIALE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 10
DICEMBRE 2025, N. 32083**

Competenza territoriale riguardanti un condominio

La competenza territoriale nei giudizi che riguardano un condominio deve essere individuata con riferimento al luogo ove lo stabile condominiale si trova, quale centro degli interessi di tutti i condomini, e non al domicilio dell'amministratore pro tempore del condominio.

RESPONSABILITÀ CIVILE / RISARCIMENTO DANNI

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 5
DICEMBRE 2025, N. 31842**

Risarcimento – condotta del sanitario e fattore naturale preesistente o concorrente

In materia di risarcimento del danno, qualora la produzione di un evento dannoso sia riconducibile alla concomitanza della condotta del sanitario e di un fattore naturale preesistente o concorrente (come una pregressa situazione patologica del danneggiato non legata alla condotta del sanitario da un nesso di dipendenza causale), il giudice deve accertare l'efficienza eziologica della condotta rispetto all'evento, tenendo conto delle prestazioni patologiche del danneggiato. Tuttavia, nella quantificazione del risarcimento, il giudice deve distinguere le conseguenze dannose risarcibili ai sensi dell'art. 1223 c.c., imputando al sanitario solo quelle e non anche le conseguenze determinate dal fortuito.



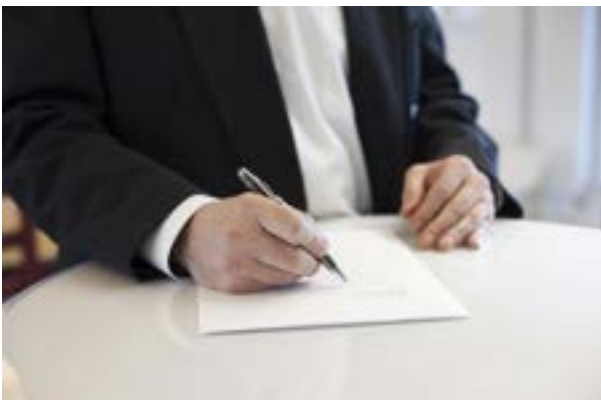
CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 6 OTTOBRE 2025, N. 26826*Responsabilità sanitaria – perdita feto*

In tema di responsabilità sanitaria, la perdita del feto imputabile a omissioni e ritardi dei medici è morfologicamente assimilabile al danno da perdita del rapporto parentale; tale danno rileva tanto nella sua dimensione di sofferenza interiore patita sul piano morale soggettivo, quanto nell'attitudine a riflettersi sugli aspetti dinamico-relazionali della vita quotidiana dei genitori e degli altri eventuali soggetti aventi diritto al risarcimento.

La Suprema Corte di Cassazione enuncia, quali principi di diritto, cui il Giudice del rinvio dovrà attenersi, i seguenti: *“In tema di Responsabilità sanitaria, il danno da perdita del feto imputabile ad omissioni e ritardi dei medici è morfologicamente assimilabile al danno da perdita del rapporto parentale, che rileva tanto nella sua dimensione di sofferenza interiore patita sul piano morale soggettivo, quanto nella sua attitudine a riflettersi sugli aspetti dinamico-relazionali della vita quotidiana dei genitori e degli altri eventuali soggetti aventi diritto al risarcimento del danno.”; “... la perdita del frutto del concepimento prima della sua venuta in vita, imputabile a omissioni e ritardi dei medici, determina la risarcibilità del danno da perdita del rapporto parentale, che si manifesta prevalentemente in termini di intensa sofferenza interiore tanto del padre, quanto (e soprattutto) della madre...”*

OBBLIGAZIONI E CONTRATTI**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, SENTENZA, 12
DICEMBRE 2025, N. 32465***Titolarità passiva obbligazioni contrattuali - attività
di società di capitali a totale partecipazione pubblica*

La società di capitali a totale partecipazione pubblica che esercita attività commerciale mantiene la sua natura di soggetto di diritto privato, distinto dall'ente pubblico socio, e non è assimilabile a quest'ultimo per quanto riguarda la titolarità passiva delle obbligazioni contrattuali derivanti dalla propria attività

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, SENTENZA, 16
DICEMBRE 2025, N. 32808***Arricchimento indiretto – inadempimento contratto
preliminare di vendita immobiliare*

In tema di arricchimento indiretto, l'azione ex art. 2041 cod. civ. è esperibile contro il soggetto, diverso dal solvens e dall'accipiens, che ha conseguito l'indebita locupletazione in danno dell'istante in esito ad un'operazione economica ricostruita come sostanzialmente unitaria per essere stato impiegato il denaro versato per fare conseguire, a persona diversa dall'accipiens, l'incremento del proprio patrimonio mediante acquisizione di un nuovo diritto reale immobiliare, quando l'arricchimento è stato conseguito a titolo gratuito ovvero di fatto nei rapporti con il soggetto obbligato per legge o per contratto nei confronti del depauperato, resosi insolvente nei riguardi di quest'ultimo.

DIRITTO DI FAMIGLIA

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE PRIMA, ORDINANZA N. 32910/2025

Quota 40% TFR – titolarità dell'assegno divorzile

L'attribuzione della quota del TFR è una misura di solidarietà post-coniugale, volta a garantire una partecipazione alle risorse economiche maturate durante il matrimonio, indipendentemente dalla funzione specifica dell'assegno divorzile (assistenziale, compensativa o perequativa) e dal suo importo, per cui la spettanza della quota del 40% del trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 12-bis della legge n. 898 del 1970 dipende esclusivamente dalla titolarità dell'assegno di divorzio.

La Suprema Corte ha chiarito come il giudice non possa escludere tale quota anche nel caso in cui l'assegno divorzile, seppur di importo modesto, sia stato riconosciuto per una funzione assistenziale pura, senza che vi siano esigenze compensative o perequative.

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

Grazie per l'attenzione