

News



IN QUESTO NUMERO

Focus

- Nasce l'organismo per la parità: cosa cambia con il D.Lgs. n. 91/2026 - pag. 2

Focus di diritto tedesco

- Il Giudice può portare il velo? - pag. 5

Prassi

- Certificati di infortunio e ripresa dell'attività lavorativa - pag. 6

CCNL

- Busta paga più trasparente: nuove indicazioni su CCNL e livello di inquadramento - pag. 7

Privacy

- Sentiment Analysis e rapporto di lavoro: il garante privacy richiama i limiti all'uso dell'IA - pag. 8

Novità Legislative

- Intelligenza artificiale - approvate il 10.06.2026 due bozze di decreti legislativi attuativi dell'AI act - pag. 10

Sentenze

- Lavoro - pag. 11
- Diritto civile - pag. 14
- Diritto societario - pag. 15
- Fallimentare - pag. 16
- Diritto bancario - pag. 17
- Real Estate - pag. 17
- Diritto condominiale - pag. 18
- Responsabilità civile / Risarcimento danni - pag. 18
- Diritto assicurativo - pag. 19
- Obbligazioni e Contratti - pag. 20



FOCUS

NASCE L'ORGANISMO PER LA PARITÀ: COSA CAMBIA CON IL D.LGS. N. 91/2026

Con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 91, il legislatore introduce il nuovo Organismo per la parità, un'autorità indipendente istituita in attuazione delle direttive europee (UE) 2024/1499 e 2024/1500.

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23 maggio 2026 ed entrato in vigore il 7 giugno 2026, il decreto recepisce simultaneamente le direttive europee volte a rafforzare il sistema degli organismi per la parità di trattamento. A partire dal 1° gennaio 2027 sarà operativo l'Organismo per la parità, configurato come autorità indipendente e dotato di piena autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria.

Un nuovo organismo indipendente

Il nuovo ente assumerà le funzioni oggi svolte dalla consiglieria nazionale di parità e dall'UNAR, ampliando significativamente il proprio raggio d'azione: dall'assistenza alle vittime di discriminazione alla gestione di procedure di risoluzione alternativa delle controversie, fino alla possibilità di intervenire in giudizio.

Si tratta di una riforma di ampia portata, il cui percorso di attuazione presenta tuttavia alcuni profili ancora da chiarire.

Composizione e requisiti di indipendenza

L'Organismo sarà composto da un presidente e quattro componenti selezionati tra soggetti con comprovata esperienza nelle materie di competenza: due esperti nel contrasto alle discriminazioni e due specialisti in ambito lavoristico e delle pari opportunità nel lavoro. Le nomine saranno effettuate congiuntamente dai Presidenti della Camera dei deputati e del Senato.

Particolarmente rigorose le garanzie poste a tutela dell'autonomia dell'organo: il mandato avrà durata settennale e non sarà rinnovabile; sono previste incompatibilità con attività professionali, imprenditoriali, consulenziali e incarichi pubblici, oltre a un periodo di tre anni successivo alla cessazione dell'incarico durante il quale non sarà possibile instaurare rapporti retribuiti con soggetti operanti nei settori di competenza dell'Organismo. È inoltre esclusa la possibilità di rimozione per ragioni legate all'esercizio delle funzioni svolte.

Le principali competenze

Le attribuzioni dell'Organismo riflettono i contenuti delle due direttive europee recepite.



Sul fronte della tutela contro le discriminazioni fondate su razza, origine etnica, religione, disabilità, età e orientamento sessuale, l'ente svolgerà attività di prevenzione, sensibilizzazione e promozione della parità di trattamento, offrirà supporto alle vittime attraverso canali dedicati, gestirà procedure di risoluzione alternativa delle controversie, effettuerà verifiche documentali, formulerà raccomandazioni e pareri non vincolanti e potrà agire in giudizio per conto delle persone discriminate.

Per quanto riguarda la parità tra donne e uomini nell'occupazione e nel lavoro, l'Organismo avrà il compito di individuare situazioni di squilibrio di genere, promuovere azioni positive, collaborare con l'Ispettorato del lavoro nell'accertamento delle violazioni, esprimere pareri e favorire la composizione delle controversie.

Tra le novità più rilevanti figura l'introduzione dell'art. 35-bis nel Codice delle pari opportunità. Le vittime di discriminazione potranno presentare segnalazioni anche in modalità telematica o orale; inoltre, i pareri motivati dell'Organismo potranno essere presi in considerazione dal giudice come elemento probatorio. È previsto anche che l'avvio delle procedure di risoluzione alternativa sospenda i termini di prescrizione.

Struttura e risorse

L'ufficio dell'Organismo sarà articolato in tre servizi: due dedicati alle materie relative alla parità di trattamento e uno alle questioni legate alla parità di genere nel lavoro. La dotazione organica comprenderà un dirigente generale, tre dirigenti e ventinove unità di personale non dirigenziale, mentre il ruolo del personale sarà formalmente istituito dal 1° gennaio 2028.

Dal punto di vista finanziario, il decreto prevede uno stanziamento annuo di oltre 7,6 milioni di euro a partire dal 2027, cui si aggiunge un contributo di oltre 2 milioni di euro proveniente dal fondo di rotazione. Le indennità spettanti ai componenti dell'Organismo sono parametrare ai trattamenti economici dei vertici della Presidenza del Consiglio, entro specifici limiti di spesa.

La fase di transizione

Il passaggio dal sistema attuale al nuovo modello sarà graduale. Fino all'effettivo insediamento dell'Organismo, l'UNAR e la consigliera nazionale di parità continueranno a esercitare le rispettive funzioni con le strutture esistenti. Dal 1° gennaio 2027 entreranno in vigore le disposizioni abrogative previste dal decreto e il nuovo ente subentrerà in tutti i rapporti giuridici, finanziari, contrattuali e progettuali, inclusi quelli collegati a finanziamenti dell'Unione europea.

Le questioni ancora aperte

Non mancano, tuttavia, alcuni aspetti che meritano attenzione. La concentrazione in un unico soggetto delle competenze oggi distribuite tra diversi organismi rappresenta una scelta ambiziosa, ma pone interrogativi sulla capacità del nuovo ente di gestire efficacemente un ambito di intervento così ampio e diversificato.



Ulteriori riflessioni riguardano il coordinamento con le consigliere di parità regionali e territoriali, che continueranno a operare ma dovranno raccordarsi con il nuovo Organismo. La soppressione della figura della consigliera nazionale potrebbe rendere più complesso il collegamento tra il livello locale e quello centrale, soprattutto nella fase iniziale di attuazione della riforma.

Infine, resta aperto il dibattito sull'efficacia degli strumenti attribuiti all'Organismo. Sebbene i suoi pareri possano assumere rilievo probatorio nei procedimenti giudiziari, la loro natura non vincolante alimenta il confronto sull'effettiva capacità di incidere sulle pratiche discriminatorie, in particolare nei contesti privati.

Ho mantenuto tutti i contenuti essenziali, alleggerendo le ripetizioni normative e adottando un taglio più divulgativo e adatto a una newsletter professionale.



FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

IL GIUDICE PUO' PORTARE IL VELO?



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

Il Tribunale Amministrativo di Darmstadt ha di nuovo deciso sul "giudice e velo", ritenendo legittimato il rifiuto delle autorità ad ammettere un giudice donna portatrice di velo.

Il Tribunale ha ritenuto che l'uso del velo - nella misura in cui viene indossato in ambito giudiziario durante i contatti con le parti in causa - è oggettivamente idoneo, ai sensi della legge sui funzionari pubblici, a minare la fiducia nella neutralità dell'esercizio delle funzioni pubbliche. Nell'introdurre la normativa in questione, il legislatore aveva comunque in mente le categorie di funzionari pubblici che agiscono in veste sovrana nei confronti dei cittadini, come le forze di polizia o la magistratura. Dal punto di vista di un osservatore obiettivo, l'uso del velo islamico da parte di un giudice donna o di una procuratrice durante l'udienza può essere attribuito allo Stato come una violazione della neutralità ideologico-religiosa.

Infine, l'uso del velo islamico da parte di una giudice o di una procuratrice può comportare, per singoli partecipanti al procedimento, una violazione rilevante dal punto di vista dei diritti fondamentali della loro libertà religiosa negativa, poiché l'aula di tribunale può rappresentare uno spazio ineludibile. L'art. 4, commi I e II, della Legge fondamentale (GG) tutela non solo la libertà positiva, ma anche la libertà negativa di astenersi da atti di culto di una fede non condivisa.



PRASSI

CERTIFICATI DI INFORTUNIO E RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

L'INAIL con la **circolare n. 17 del 29 aprile 2026** ha fornito istruzioni per la gestione della certificazione medica di infortunio sul lavoro, viste le esigenze organizzative derivanti dall'estensione della tutela a nuove categorie di soggetti assicurati e dall'applicabilità di sistemi di sanità digitale agli accertamenti medico-legali, chiarendo che il lavoratore può riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di prognosi dell'ultimo certificato INAIL, senza che sia necessariamente da produrre ulteriore certificazione medica "definitiva". Qualora intenda riprendere anticipatamente il lavoro, l'infortunato potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico che modifica la durata originariamente indicata.





CCNL

BUSTA PAGA PIÙ TRASPARENTE: NUOVE INDICAZIONI SU CCNL E LIVELLO DI INQUADRAMENTO

Nella **seduta del 27 maggio 2026**, l'Assemblea del **CNEL** ha approvato all'unanimità un disegno di legge che introduce nuove disposizioni riguardanti il prospetto paga e l'indicazione del codice identificativo del contratto collettivo di lavoro.

L'iniziativa si colloca nel quadro delle innovazioni previste dal D.L. n. 62/2026 in materia di codice contratto CNEL e stabilisce che nel cedolino debbano essere riportati sia il **contratto collettivo applicato** sia il **livello di inquadramento** assegnato al lavoratore. La finalità è quella di favorire una verifica più semplice e immediata della corretta applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva.

Le nuove disposizioni interesserebbero anche il settore del lavoro domestico. In questo contesto, la busta paga dovrebbe contenere l'indicazione del codice del contratto collettivo applicato e del relativo livello di inquadramento, in un'ottica di uniformità con quanto previsto per gli altri rapporti di lavoro.

Secondo il CNEL, tali informazioni potrebbero contribuire a rendere **più efficaci le attività di controllo e vigilanza** da parte degli organismi competenti, agevolando l'identificazione del contratto collettivo applicato e del corrispondente inquadramento professionale.





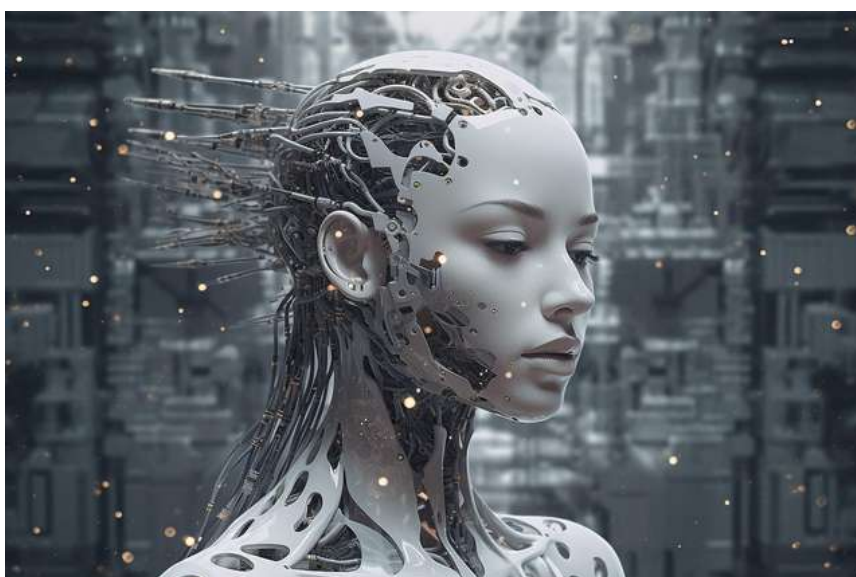
PRIVACY

SENTIMENT ANALYSIS E RAPPORTO DI LAVORO: IL GARANTE PRIVACY RICHIAMA I LIMITI ALL'USO DELL'IA

Con il **Provvedimento n. 342 del 14 maggio 2026**, il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sull'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale in grado di analizzare lo stato emotivo e i livelli di stress dei lavoratori attraverso le comunicazioni effettuate sulle piattaforme aziendali di messaggistica, come Teams e Slack.

Il caso riguarda un plug-in sviluppato da una start-up italiana che, mediante tecniche di analisi semantica e intelligenza artificiale, elabora i messaggi degli utenti per fornire valutazioni sul loro livello di stress e suggerimenti personalizzati orientati al benessere psicologico. Sebbene l'utilizzo del servizio fosse volontario e i risultati individuali non fossero accessibili al datore di lavoro, il Garante ha ritenuto necessario intervenire per evidenziare i rilevanti rischi connessi al trattamento di tali dati.

Secondo l'Autorità, le informazioni relative allo stato emotivo e psicologico dei lavoratori rientrano in una sfera particolarmente delicata della persona e il datore di lavoro non può acquisirle né trattarle, neppure indirettamente. Il rischio permane anche quando i dati vengono restituiti in forma aggregata, poiché non può essere esclusa la possibilità di identificare, direttamente o indirettamente, i singoli dipendenti interessati.





Nel provvedimento il Garante richiama inoltre il quadro normativo europeo in materia di privacy e intelligenza artificiale, ricordando che l'AI Act vieta l'impiego di sistemi destinati a dedurre o analizzare emozioni delle persone nei contesti lavorativi. L'Autorità sottolinea anche i limiti di affidabilità e trasparenza degli algoritmi di sentiment analysis, che possono produrre valutazioni non verificabili e potenzialmente discriminatorie.

Pur non adottando un divieto immediato, il Garante ha rivolto un formale avvertimento alla società sviluppatrice, invitandola ad adottare adeguate misure tecniche e organizzative per evitare qualsiasi forma di accesso, anche indiretto, a informazioni riguardanti la sfera emotiva dei lavoratori.

In sintesi, il provvedimento conferma un principio destinato ad assumere crescente rilevanza nell'era dell'intelligenza artificiale: le finalità di welfare aziendale e tutela del benessere dei dipendenti non possono tradursi in strumenti di monitoraggio o profilazione dello stato psicologico dei lavoratori, soprattutto quando tali tecnologie incidono su diritti fondamentali quali la dignità, la riservatezza e la libertà personale.



NOVITA' LEGISLATIVE

INTELLIGENZA ARTIFICIALE – APPROVATE IL 10.06.2026 DUE BOZZE DI DECRETI LEGISLATIVI ATTUATIVI DEL AI ACT

Come da **Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2026 n. 177**, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, le bozze dei due Decreti Legislativi che, in forza della delega ricevuta dal Parlamento con la Legge n. 132/2025, delineano l'impianto normativo con cui l'Italia adegua il proprio ordinamento al **Regolamento UE 2024/1689 (c.d. "AI Act")**.

In particolare:

- **il primo Decreto Legislativo** definisce il sistema nazionale di governance, di vigilanza, le sanzioni e sandbox regolatorie (vale a dire ambienti controllati, fisici o virtuali, in cui le aziende possono sperimentare nuovi prodotti o servizi tecnologici innovativi per un periodo di tempo limitato, beneficiando di un regime normativo semplificato e sotto la diretta supervisione delle autorità di settore); il primo Decreto assegna un ruolo centrale ad ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale), ad AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) ed alle autorità di settore.

Il primo Decreto disciplina l'Intelligenza Artificiale nell'ambito della formazione e del lavoro; in particolare:

1. nei processi decisionali legati al rapporto di lavoro (assunzioni, sanzioni, licenziamenti), le decisioni non potranno essere basate unicamente su sistemi automatizzati, essendo sempre richiesta la supervisione di una persona fisica ed il licenziamento intimato in violazione di questo principio è considerato nullo;
2. l'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale potrà incidere sulla modulazione dell'equo compenso per i liberi professionisti, basandosi sul livello di rischio del sistema utilizzato, essendo espressamente previsto che, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto, i rispettivi decreti che definiscono i parametri ministeriali ufficiali usati per calcolare i compensi minimi ed equi dei diversi tipi di professionisti in Italia, siano aggiornati con la determinazione dei parametri utili alla modulazione in caso di uso di sistemi di Intelligenza Artificiale;

3. vengono previsti percorsi formativi sull'Intelligenza Artificiale per studenti, docenti e personale della pubblica amministrazione e della giustizia, nonché l'inserimento obbligatorio dell'alfabetizzazione all'Intelligenza Artificiale nella formazione continua di professionisti e del personale sanitario;

• **il secondo Decreto Legislativo** disciplina l'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale nelle attività di polizia ed in ambito penale, con previsioni anche in relazione alla responsabilità civile e alle responsabilità dei fornitori di sistemi di Intelligenza Artificiale. Ad esempio, secondo il Decreto:

1. l'uso di sistemi di identificazione biometrica remota in tempo reale negli spazi pubblici è fortemente limitato;
2. è espressamente vietato creare banche dati di riconoscimento facciale estraendo immagini in modo indiscriminato da internet o dalle telecamere di sicurezza (c.d. "scraping non mirato");
3. le tecnologie di riconoscimento facciale integrate nella videosorveglianza potranno essere usate solo dopo la commissione di un reato, esclusivamente per identificare persone già indiziate sulla base di elementi oggettivi;

viene introdotto il reato di "**Omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi**", per sviluppatori o utilizzatori professionali.



SENTENZE

LAVORO

TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, 15 APRILE 2026

Clausola di stabilità - nullità per ingiustificata sproporzione

E' nulla, per ingiustificata sproporzione, la clausola di stabilità che preveda solo una penale in favore del datore per l'ipotesi di dimissioni senza giusta causa del dipendente.

Una clausola di stabilità che prevede una penale in favore del solo datore di lavoro determina un'ingiustificata sproporzione nella tutela contrattuale riconosciuta alle parti in ipotesi di cessazione del rapporto a tempo indeterminato, atteso che il datore, per l'ipotesi di dimissioni prive di giusta causa, è già garantito dal preavviso ovvero dalla relativa indennità contrattuale.

Inoltre la parte oggettivamente esposta al maggiore pregiudizio derivante dalla cessazione del rapporto è il lavoratore - e non già il datore - tenuto conto della natura di credito alimentare della retribuzione.



CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 25 MAGGIO 2026, N. 16214

Utilizzo di immagini da telecamere aziendali - limiti - il fondato sospetto come presupposto

Sono inutilizzabili le immagini acquisite dalle telecamere installate in azienda a fini disciplinari se, a monte, non vi è un "fondato sospetto" di illeciti.

La parte datoriale ha la possibilità di effettuare i c.d. controlli difensivi, ossia quei controlli diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili, sulla base di concreti indizi, a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Detti controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non hanno ad oggetto la normale attività del lavoratore e, quindi, non soggiacciono ai limiti ed alle prescrizioni di cui all'art. 4 della L. 300/1970.

Tuttavia, presupposto indispensabile dei controlli difensivi, è che il datore di lavoro abbia il "fondato sospetto" della commissione dell'illecito da parte del dipendente, perché solo da quel momento potrà provvedere alla raccolta delle informazioni utilizzabili.



CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, 11 MAGGIO 2026 N. 13734

Comporto per malattia - necessario calcolo specifico per il disabile

Costituisce discriminazione indiretta applicare a un dipendente disabile la misura del comporto per malattia comune a tutti i dipendenti, anche se prolungabile a iniziativa del lavoratore. Ciò in ragione del maggior rischio di morbidità del disabile. Il CCNL deve pertanto prevedere una misura del comporto più lunga rispetto a quella stabilita per tutti gli altri dipendenti. In assenza e comunque per evitare le conseguenze della discriminazione, il datore di lavoro ha l'onere di adottare accorgimenti ragionevoli, avviando un percorso di interlocuzione col dipendente, finalizzato ad evitare l'espulsione. La Corte ricorda infine che l'inabilità rilevante ai fini indicati si caratterizza per menomazioni durature nel tempo, capaci di impedire la capacità del disabile alla vita lavorativa nella stessa misura degli altri dipendenti e che le malattie rilevanti sul comporto "speciale" devono essere causalmente connesse a tale incapacità.

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 27 APRILE 2026, N. 11223

Recesso dell'agente: non vi è l'obbligo di motivazione immediata

Il principio della necessità della contestazione immediata, sia pure sommaria, delle ragioni poste a base del recesso per giusta causa, con la conseguente preclusione di dedurre successivamente fatti diversi da quelli contestati, opera sia per il rapporto di lavoro subordinato che per quello di agenzia - data l'analogia dei due rapporti - ma in relazione solo al recesso del preponente, mentre il recesso per giusta causa (con conseguente diritto all'indennità di mancato preavviso) del lavoratore o dell'agente non è condizionato ad alcuna formalità di comunicazione delle relative ragioni, sicché, a tal fine, può tenersi conto anche di comportamenti (del datore di lavoro o del preponente) ulteriori rispetto a quelli lamentati nell'atto di recesso del lavoratore o dell'agente.

CORTE COSTITUZIONALE, SENTENZA, 28 MAGGIO 2026, N. 91

Pensione di reversibilità - matrimonio partners stesso sesso - debenza

Ha diritto alla pensione di reversibilità anche il componente superstite di una coppia omosessuale, sposata all'estero prima del 2016, a fronte del decesso del partner avvenuto prima dell'entrata in vigore della legge 76/2016 che ha regolamentato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplinato le convivenze.

DIRITTO CIVILE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 30 DICEMBRE 2025, N. 34819

Locazione - Riconsegna della cosa locata da parte del conduttore

In caso di violazione dell'art. 1590 c.c., che obbliga il conduttore a riconsegnare l'immobile locato nello stato in cui l'ha ricevuto, il proprietario può richiedere non solo il costo delle opere necessarie a ripristinare l'immobile, ma anche il canone che sarebbe stato dovuto per il periodo necessario all'esecuzione dei lavori, senza necessità di dimostrare richieste di locazione da parte di terzi rimaste insoddisfatte. Tuttavia, per ottenere il risarcimento derivante dalla temporanea impossibilità di locare l'immobile, il locatore deve provare il tempo effettivo impiegato per i lavori.



TRIBUNALE DI ROMA, SEZIONE VI CIVILE, SENTENZA, 19 FEBBRAIO 2026, N. 2806

Locazione immobili urbani - pagamento delle spese condominiali da parte del conduttore

In tema di locazione di immobili urbani, il locatore che convenga in giudizio il conduttore per il pagamento delle spese condominiali ex articolo 9 della legge 392/1978 adempie il proprio onere probatorio producendo i rendiconti dell'amministratore approvati dai condòmini, mentre spetta al conduttore l'onere di sollevare specifiche contestazioni in ordine alle varie partite conteggiate, prendendo a tale scopo visione dei documenti giustificativi oppure ottenendone l'esibizione a norma dell'articolo 210 Codice di procedura civile



DIRITTO SOCIETARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 20 MAGGIO 2026, N. 15170

c.d. Patto leonino - Inquadramento

La Suprema Corte (v. Cass. Ord. n. 27283/24) ha affermato che l'elemento caratterizzante il patto leonino è lo "stravolgimento" del ruolo del socio per effetto della sua totale e costante estromissione dalla *affectio societatis*, che si verifica quando per effetto del patto la stessa società subisce una completa modificazione dell'assetto proprietario, sì da porsi con la causa societatis in totale contrasto (in tal modo dovendo interpretarsi la locuzione normativa laddove menziona l'esclusione del socio "*da ogni*" partecipazione agli utili o alle perdite); estromissione che deve essere, altresì, contemporaneamente anche costante, perché l'effetto di totale alterazione deve risultare tendenzialmente irreversibile per effetto della pattuizione vietata e non risolversi in un'alterazione transeunte dei diritti patrimoniali del socio.



FALLIMENTARE

CORTE COSTITUZIONALE, SENTENZA, 12 MAGGIO 2026, N. 74

Liquidazione giudiziale - esdebitazione - questione di legittimità costituzionale

La disposizione dell'art. 281, comma 1, CCII, secondo cui il Tribunale, nell'ambito di una procedura di liquidazione giudiziale, dichiara l'esdebitazione - su istanza di parte - "*contestualmente alla pronuncia del decreto di chiusura della procedura*", se correttamente interpretata, nel senso di ritenere la contestualità in senso logico e non cronologico, non viola l'art. 76 della Costituzione, consentendo quindi di dichiarare l'esdebitazione anche quando l'istanza venga presentata immediatamente dopo la chiusura della procedura, purché ciò avvenga nell'ambito della stessa liquidazione.



CORTE DI CASSAZIONE, ORDINANZA 5 MAGGIO 2026 N. 12715

Revocatoria fallimentare per le retribuzioni - esclusione

Avendo accertato il pregresso pagamento dell'associazione poi fallita a un dipendente di retribuzioni arretrate, il curatore del fallimento aveva in proposito promosso l'azione revocatoria, nonostante che la legge fallimentare esonerasse dalla stessa "... i pagamenti di corrispettivi per prestazioni di lavoro effettuate da dipendenti ... del fallito", sostenendo che l'esenzione riguardi unicamente i corrispettivi erogati in relazione di contestualità con le prestazioni, essendo la ratio della norma la tutela della continuità aziendale. La Cassazione respinge l'interpretazione riduttiva, alla luce del tenore letterale della norma, che non contiene limitazioni del tipo indicato e della sua ratio, volta a tutelare il diritto del lavoratore alla retribuzione nell'ampia dimensione indicata dall'art. 36 Cost., rispetto alla quale resta irrilevante il momento dell'effettiva corresponsione della stessa.



DIRITTO BANCARIO

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, ORDINANZA,
8 MAGGIO 2026, N. 13317**

*Autorità di controllo bancario - Natura delle
sanzioni amministrative pecuniarie*

Le sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dalla Banca d'Italia ai sensi degli artt. 144 ss. TUB (nella formulazione anteriore al d.lgs. n. 72/2015), per violazioni in materia di organizzazione, gestione dei rischi e controlli interni degli intermediari bancari, non hanno natura sostanzialmente penale alla luce dei criteri Engel, non sono equiparabili, per tipologia, gravosità e incidenza su diritti fondamentali, alle sanzioni Consob in tema di market abuse e, pertanto, non pongono un problema di compatibilità con le garanzie dell'art. 6 CEDU, né implicano l'applicabilità del principio di retroattività della *lex mitior ex art. 7 CEDU* e art. 49 Carta dei diritti fondamentali UE.



REAL ESTATE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 0 MAGGIO 2026, N. 13257

Contratto preliminare di compravendita immobiliare - determinatezza o determinabilità dell'oggetto

In tema di contratto preliminare di compravendita immobiliare, ai fini della determinatezza o determinabilità dell'oggetto ex art. 1346 c.c., non è indispensabile l'allegazione della planimetria richiamata nel testo negoziale, ove dal preliminare stesso risulti – anche per *relationem* – un complesso di elementi idonei a individuare in modo inequivoco i beni promessi in vendita (quali dati catastali, rinvio a pratica edilizia o titolo abilitativo espressamente menzionati, progettazione tecnica riferita a ben determinati terreni), sicché il riferimento ad atti amministrativi o progettuali richiamati nel contratto, ancorché esterni e anche anteriori o successivi alla stipula, può legittimamente concorrere all'identificazione dell'oggetto, quando il rinvio a essi sia frutto di scelta negoziale espressa delle parti.

DIRITTO CONDOMINIALE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, ORDINANZA, 12 MAGGIO 2026, N. 13784

Impugnazione delibera assembleare - Intervento adesivo dipendente per singolo condomino

Nel giudizio di impugnazione di delibera assembleare ex art. 1137 c.c., la legittimazione passiva spetta esclusivamente all'amministratore del condominio; il singolo condomino, anche quando intervenga nel processo per sostenere la validità della deliberazione, assume la veste di interveniente adesivo dipendente e non è, pertanto, legittimato a proporre autonomo ricorso per cassazione avverso la sentenza che abbia visto soccombente il condominio.



RESPONSABILITÀ CIVILE / RISARCIMENTO DANNI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 8 MAGGIO 2026, N. 13351

Danno da allagamento - Responsabilità civile per danni da cose in custodia

In tema di danno da allagamento, la responsabilità ex art. 2051 c.c. per i danni cagionati da una rete fognaria a sistema misto (acque reflue ed acque meteoriche) grava sul gestore del servizio idrico integrato che abbia assunto in gestione, senza riserve, l'infrastruttura fognaria e le sue pertinenze (caditoie, griglie, collettori), in forza del potere di governo, controllo e manutenzione da lui concretamente esercitato sulla cosa, a prescindere dalla proprietà degli impianti e dall'eventuale distinzione tra acque nere e meteoriche, quando queste ultime confluiscono nel medesimo sistema di collettamento.



DIRITTO ASSICURATIVO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, SENTENZA, 11 MAGGIO 2026, N. 13648

Assicurazione privata contro gli infortuni – Inquadramento del contratto

In tema di assicurazione privata contro gli infortuni, tale contratto va inquadrato, anche dopo l'entrata in vigore del Codice delle assicurazioni, nell'assicurazione contro i danni ex art. 1882 c.c., con conseguente piena applicabilità del principio indennitario e delle relative norme (artt. 1905, 1908, 1909, 1910, 1916 c.c.). Ne deriva che l'indennizzo non può superare il danno effettivamente subito, non è ammesso il lucro dell'assicurato e le clausole che di fatto trasformino l'assicurazione in scommessa sono incompatibili con la causa tipica del contratto.

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 22 APRILE 2026, N. 10716

Circolazione stradale – domanda di regresso impresa designata da Fondo di Garanzia per le vittime della strada

In tema di procedimento sommario di cognizione ex art. 702-bis c.p.c. proseguito nel rito ordinario, la domanda di regresso dell'impresa designata dal Fondo di garanzia per le vittime della strada, spiegata nei confronti dei genitori del minore responsabile del sinistro e proprietari del veicolo non assicurato, relativamente alle somme eventualmente dovute a un danneggiato, è inammissibile se proposta per la prima volta solo con la memoria ex art. 183, comma 6, n. 1, c.p.c., anziché alla prima udienza di comparizione delle parti.

TRIBUNALE NAPOLI, SEZ. II, SENTENZA, 28 APRILE 2026, N. 6911

Circolazione stradale – danno non patrimoniale

In materia di danno non patrimoniale da sinistro stradale con lesioni micropermanenti, il danno biologico deve essere liquidato secondo i criteri di cui all'art. 139 cod. ass. e può essere incrementato, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, sino al 20% in presenza di conseguenze dinamico-relazionali specifiche, documentate e obiettivamente accertate (nella specie: compromissione definitiva dell'attività sportiva agonistica di canoa polo), ferma la distinta risarcibilità del danno morale ove adeguatamente allegato e provato, senza dar luogo a duplicazioni.



OBBLIGAZIONI E CONTRATTI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 20 MAGGIO 2026, N. 15168

Interpretazione contratto preliminare di cessione di partecipazioni sociali

L'interpretazione di una scrittura privata spetta al giudice di merito ed è insindacabile in cassazione, anche quando abbia natura decisiva ai fini della qualificazione del contratto (nella specie, come preliminare di cessione di partecipazioni sociali privo di effetti traslativi e superato da successivi accordi), ove il ricorrente si limiti a contrapporre una diversa lettura delle clausole o a sollecitare la valorizzazione di ulteriori documenti, senza indicare specificamente in che modo il giudice di merito si sia discostato dai canoni legali di cui agli artt. 1362 e 1363 c.c.

Grazie per l'attenzione



[SEGUICI SU LINKEDIN](#)

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