

News



IN QUESTO NUMERO

Focus

- Dimissioni per violenza di genere e diritto alla Naspi - pag. 2

Focus di diritto tedesco

- Transazione e termine di adempimento - pag. 3

Prassi

- Tribunale di Milano e Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano - Protocollo operativo del 16 luglio 2026 per gli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza - pag. 4
- Assunzioni di madri con tre figli: sgravi contributivi fino a 8.000 euro l'anno - pag. 5
- Welfare aziendale e assistenza ai genitori anziani: l'agevolazione vale anche senza convivenza - pag. 6

CCNL

- CCNL metalmeccanici PMI Confapi - pag. 7

Novità Legislative

- Disabili in azienda: dal 2027 aumenta il conto per chi non assume - pag. 8

Privacy

- Armadietto aziendale ed ex dipendente: l'apertura in sua assenza e la distruzione degli effetti personali sono trattamento di dati - pag. 9

Sentenze

- Lavoro - pag. 10
- Diritto civile - pag. 12
- Diritto societario - pag. 13
- Fallimentare - pag. 14
- Diritto bancario - pag. 15
- Real Estate - pag. 16
- Diritto condominiale - pag. 17
- Responsabilità civile / Risarcimento danni - pag. 16
- Diritto assicurativo - pag. 18
- Obbligazioni e Contratti - pag. 18

FOCUS

DIMISSIONI PER VIOLENZA DI GENERE E DIRITTO ALLA NASPI

Cosa succede, dal punto di vista previdenziale, quando una lavoratrice o un lavoratore si dimette perché vittima di violenza di genere o di atti persecutori?

Nel **messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026**, l'**INPS** precisa che quelle dimissioni possono essere qualificate come dimissioni per giusta causa, con conseguente diritto alla NASpl.

Il ragionamento dell'**INPS** parte da una premessa condivisibile: **subire stalking o violenza di genere, anche se gli episodi provengono da soggetti estranei al contesto lavorativo, può in astratto configurare quella situazione di impossibilità oggettiva a proseguire il rapporto di lavoro** richiamata dall'articolo 2119 c.c., che è il presupposto essenziale, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, per l'accesso alla NASpl in caso di dimissioni.

Tuttavia, la semplice esistenza di atti persecutori o di violenza di genere non basta, da sola, a far scattare il diritto alla NASpl: se questi episodi restano confinati alla sfera della vita privata, del tutto scollegati dall'ambiente e dall'attività lavorativa, non sono di per sé sufficienti a giustificare le dimissioni per giusta causa ai fini previdenziali.

Serve quindi qualcosa di più concreto: **situazioni chiare, oggettive e documentate**, che rispondano ad almeno una di queste due condizioni:

- **impatto sull'equilibrio psicofisico** della vittima tale da rendere impossibile continuare a svolgere l'attività lavorativa in corso — un criterio che l'**INPS** collega alla tutela del diritto alla salute già affermata dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 11051/2015;
- **correlazione diretta con le abitudini legate al lavoro**, come nel caso di molestie o atti persecutori ripetuti subito proprio lungo il tragitto casa-lavoro.

Da un lato si tutela chi, a causa della violenza subita, non può più materialmente continuare a lavorare; dall'altro si evita che la sola dichiarazione di essere vittima di violenza, senza alcun nesso verificabile con il rapporto di lavoro, diventi automaticamente titolo per l'indennità. Un equilibrio che richiede, in ogni caso concreto, prove solide e documentazione puntuale a supporto della domanda.





Serve quindi qualcosa di più concreto: situazioni chiare, oggettive e documentate, che rispondano ad almeno una di queste due condizioni:

- impatto sull'equilibrio psicofisico della vittima tale da rendere impossibile continuare a svolgere l'attività lavorativa in corso – un criterio che l'INPS collega alla tutela del diritto alla salute già affermata dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 11051/2015;
- correlazione diretta con le abitudini legate al lavoro, come nel caso di molestie o atti persecutori ripetuti subito proprio lungo il tragitto casa-lavoro.

Da un lato si tutela chi, a causa della violenza subita, non può più materialmente continuare a lavorare; dall'altro si evita che la sola dichiarazione di essere vittima di violenza, senza alcun nesso verificabile con il rapporto di lavoro, diventi automaticamente titolo per l'indennità. Un equilibrio che richiede, in ogni caso concreto, prove solide e documentazione puntuale a supporto della domanda.

FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

TRANSAZIONE E TERMINE DI ADEMPIMENTO



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

Molto spesso, firmando una transazione in giudizio, la parte datoriale si obbliga a pagare una determinata somma a titolo di transazione o a titolo di stipendio arretrato. In ambedue i casi, sovente si accordava di fronte al Giudice la prima data disponibile per il pagamento. Il Tribunale regionale del lavoro dell'Assia ha recentemente stabilito che, in linea di principio, non esiste un termine generale da concedere al debitore per adempiere a un credito esecutivo. Se le parti hanno concordato determinati obblighi a carico del datore di lavoro nell'ambito di una transazione giudiziaria, quest'ultimo, in assenza di una diversa disposizione in materia di scadenza, deve in linea di principio aspettarsi in qualsiasi momento che vengano avviate misure esecutive. Da ciò ne deriva che la prassi decennale, che stabiliva il pagamento con la "prima busta paga disponibile" comporterà d'ora in poi un rischio di misure esecutive, mancando un termine certo che possa bloccare l'esecuzione anticipata.

PRASSI

TRIBUNALE DI MILANO E PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI MILANO – PROTOCOLLO OPERATIVO DEL 16 LUGLIO 2026 PER GLI STRUMENTI DI REGOLAZIONE DELLA CRISI E DELL'INSOLVENZA

Il protocollo formalizza un sistema strutturato di cooperazione tra Tribunale e Procura di Milano nelle procedure di crisi e insolvenza, definendo flussi informativi automatici, visibilità integrata dei fascicoli e tempistiche coordinate per segnalazioni, ricorsi e atti nei vari strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza. Particolare attenzione è dedicata alla prevenzione di condotte fraudolente e infiltrazioni mafiose, con indicatori sintomatici e canali dedicati alla DDA, nonché al raccordo operativo tra indagini penali e azioni risarcitorie della curatela.





ASSUNZIONI DI MADRI CON TRE FIGLI: SGRAVI CONTRIBUTIVI FINO A 8.000 EURO L'ANNO

Con la **circolare n. 82 del 29 luglio 2026**, l'**INPS** ha fornito le istruzioni operative per l'incentivo all'assunzione di donne con almeno tre figli minorenni, previsto dall'art. 1, commi 210-213, della legge n. 199/2025. Si tratta di una misura strutturale, non legata a scadenze temporali, finanziata con fondi che coprono un orizzonte ben oltre il 2035.

Il beneficio riguarda le **lavoratrici madri di almeno tre figli under 18** al momento dell'assunzione (il requisito "si fissa" in quel momento: se un figlio diventa maggiorenne durante il rapporto, non si perde il diritto), incluse le madri adottive o affidatarie. È inoltre necessario che la donna sia priva di lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Possono accedere allo sgravio tutti i **datori privati, imprenditori e non** (studi professionali, associazioni, fondazioni, aziende agricole comprese). Sono agevolabili:

- il contratto a tempo determinato (anche part-time), con sgravio per 12 mesi;
- il contratto a tempo indeterminato (anche part-time), con sgravio per 24 mesi;
- la trasformazione da tempo determinato a indeterminato, con restituzione dell'eventuale contributo addizionale dell'1,40% versato.

Restano esclusi lavoro domestico, apprendistato e lavoro intermittente a tempo indeterminato.

L'esonero copre il 100% dei contributi a carico del datore, entro un tetto massimo di **€ 8.000 annui** (€ 666,66 al mese, € 21,50 al giorno), esclusi i premi INAIL e una serie di contribuzioni "minori" specificamente elencate dalla circolare (TFR, fondi bilaterali, fondi interprofessionali, contributi di solidarietà, ecc.).

La misura è coperta da uno stanziamento crescente nel tempo: si parte da 5,7 milioni per l'anno in corso fino a quasi 29 milioni annui a regime. L'INPS monitora costantemente la spesa e può sospendere l'accoglimento di nuove domande in caso di sfioramento del budget.

Lo sgravio non è cumulabile con altre agevolazioni (come la decontribuzione Sud o quella per le lavoratrici in NASpl), **ma è compatibile con il bonus per l'incremento occupazionale e con l'agevolazione per i datori in possesso della certificazione della parità di genere.**

Il datore deve essere in regola con DURC, rispetto dei CCNL e assenza di violazioni gravi in materia di lavoro e sicurezza. È inoltre obbligatoria la pubblicazione della posizione lavorativa sul portale SIISL prima dell'assunzione, e la domanda di sgravio va presentata online sul portale INPS con i dati del rapporto di lavoro e della lavoratrice.



WELFARE AZIENDALE E ASSISTENZA AI GENITORI ANZIANI: L'AGEVOLAZIONE VALE ANCHE SENZA CONVIVENZA

Con la **risposta a interpello n. 163/E del 7 agosto 2026**, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le somme erogate tramite welfare aziendale per l'assistenza a genitori anziani o non autosufficienti **non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente**, anche quando il familiare assistito non convive con il dipendente.

L'art. 51 del TUIR stabilisce, come regola generale, che tutto ciò che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro – anche sotto forma di beni o servizi, e non solo di denaro – concorre a formare reddito imponibile. Esistono però delle eccezioni: tra queste, la lettera f-ter) del comma 2 esclude dal reddito le somme destinate dall'azienda ai propri dipendenti per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, individuati richiamando l'articolo 12 del TUIR.

Proprio la definizione di "familiare" contenuta nell'articolo 12 è stata al centro di un doppio intervento normativo: prima modificata dal **D.Lgs. n. 192/2025**, che aveva introdotto (per gli "altri familiari" ex art. 433 c.c.) il requisito della convivenza o della corresponsione di assegni alimentari; poi corretta dal **D.Lgs. n. 148/2026**, che ha di fatto ripristinato la disciplina precedente. Il legislatore è intervenuto perché quel requisito, applicato retroattivamente a tutto il 2025, avrebbe escluso dal welfare aziendale proprio i familiari non conviventi già assistiti.

Oggi, quando una norma fiscale richiama semplicemente i "familiari" dell'articolo 12 del TUIR (senza ulteriori specificazioni), il requisito della convivenza non va più verificato. Questo requisito resta necessario solo quando le norme parlano espressamente di "familiari fiscalmente a carico" tra gli "altri familiari" elencati dall'articolo 433 del Codice civile. Le modifiche si applicano già dal periodo d'imposta 2025.

Un dipendente può quindi beneficiare del regime fiscale agevolato per il welfare aziendale destinato all'assistenza della madre (o di altro genitore) anziana o non autosufficiente, anche se questa non vive sotto lo stesso tetto, purché siano rispettate le altre condizioni previste dalla normativa.





CCNL

CCNL METALMECCANICI PMI CONFAPI

In data 4 giugno 2026 le Parti sociali hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe e all'installazione di impianti.

Minimi tabellari: Previsti aumenti retributivi con decorrenza 1° giugno 2027 e 1° giugno 2028.

Malattia: A decorrere dal 4 giugno 2026, i lavoratori con disabilità certificata (ex D.Lgs. n. 62/2024, Legge n. 104/1992 e Legge n. 68/1999) al superamento del periodo di comporto, sia esso breve o prolungato, avranno diritto a:

- un ulteriore mese di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni;
- un ulteriore mese e mezzo di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 3 anni e fino a 6 anni;
- ulteriori 2 mesi di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 6 anni.

Permessi per malattia del figlio: A decorrere dal 1° gennaio 2027 sono introdotti 3 giorni di permesso annui per le malattie dei figli fino a 4 anni di età con riconoscimento di un'indennità pari al 50% del normale trattamento economico complessivo netto che il Lavoratore avrebbe percepito se fosse stato in servizio. Tale indennità è elevata all'80% a decorrere dal 1° gennaio 2028.

ROL turnisti: Per il periodo 1° gennaio 2027 - 31 dicembre 2028, nelle aziende con almeno 50 dipendenti per ciascuna unità produttiva, sono riconosciute ulteriori 4 ore di PAR; dal 1° gennaio 2029 tale previsione sarà estesa anche alle aziende con meno di 50 lavoratori.

Disciplina straordinario: Per lo straordinario richiesto dall'azienda è previsto un massimo individuale annuo di 52 ore per i lavoratori non turnisti e 44 ore per i turnisti.

Assistenza sanitaria: A decorrere dal 1° gennaio 2027 la contribuzione a EBM Salute a carico azienda è elevata a € 120 annui (12 quote mensili da € 10). A decorrere dal 1° gennaio 2029 è ulteriormente elevata a € 132 annui (12 quote mensili da € 11).



Welfare contrattuale: A decorrere dal 2028, entro il 1° giugno di ciascun anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore complessivo di € 250.

In data 17 giugno 2026 è stato sottoscritto il Verbale di accordo mediante il quale le Parti sociali hanno definito i valori dell'incremento retributivo dal 1° giugno 2026 derivante dalla dinamica dell'IPCA e fornito i valori dell'indennità di trasferta e di reperibilità.

NOVITA' LEGISLATIVE



DISABILI IN AZIENDA: DAL 2027 AUMENTA IL CONTO PER CHI NON ASSUME

Con il **Decreto Ministeriale n. 100 del 3 agosto 2026**, pubblicato il 12 agosto 2026, sono stati rivisti gli importi di cui all'articolo 5, commi 3 e 3-bis della legge.

Dal **1° gennaio 2027**, le aziende che non coprono la quota di riserva dovranno versare **€ 44,32 al giorno** per ogni lavoratore con disabilità non occupato.

Cresce anche la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 15, comma 4, della stessa legge: chi non rispetta l'obbligo di assunzione dovrà pagare a **€ 221,60 al giorno** per ciascun lavoratore disabile non occupato (pari a cinque volte il nuovo contributo esonerativo).

PRIVACY

ARMADIETTO AZIENDALE ED EX DIPENDENTE: L'APERTURA IN SUA ASSENZA E LA DISTRUZIONE DEGLI EFFETTI PERSONALI SONO TRATTAMENTO DI DATI

Il Garante con il **provvedimento n. 462 del 18 giugno 2026** ha sanzionato una società (6.600 euro) per aver aperto, il giorno prima dell'appuntamento concordato, l'armadietto personale di un ex lavoratore somministrato – chiuso con lucchetto nella sua esclusiva disponibilità – rimuovendone e distruggendone il contenuto senza informarlo né prima né dopo.

L'Autorità ha respinto la tesi difensiva secondo cui non vi sarebbe stato alcun "trattamento di dati personali" rilevante ai sensi del GDPR: gli oggetti custoditi in un armadietto (compresi effetti intimi/personali) sono idonei a rivelare informazioni sulla persona, e operazioni come ricognizione, videoregistrazione a fini di tutela aziendale e distruzione rientrano pienamente nella nozione di "trattamento", anche se svolte manualmente.

Accertate le violazioni dei principi di liceità, correttezza e minimizzazione (assenza di base giuridica idonea e di un valido bilanciamento del legittimo interesse) e dell'obbligo di informativa (art. 13 GDPR), oltre alla mancata risposta alle richieste istruttorie dell'Autorità (art. 157 Codice Privacy). Un precedente di interesse pratico per tutte le aziende con spogliatoi/armadietti aziendali: serve una policy scritta su uso e modalità di svuotamento a fine rapporto, comunicata preventivamente ai lavoratori.



SENTENZE

LAVORO

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, 22 LUGLIO 2026

Contratto a tutele crescenti, reintegra se la condotta addebitata è punita dal CCNL con una sanzione conservativa

La Corte di Cassazione, richiamando la sentenza n. 129/2024 della Corte Costituzionale che ha definito la portata dell'articolo 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), che prevede la reintegra nel posto di lavoro solo quando risulti "insussistente il fatto materiale" contestato al lavoratore licenziato, ha stabilito che, quando il contratto collettivo individua specifiche condotte del lavoratore punibili solo con sanzioni conservative, se il datore licenzia comunque per quella condotta, va considerato come se il "fatto materiale" alla base del licenziamento non esistesse affatto, con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria attenuata



TRIBUNALE DI PAVIA, 18 GIUGNO - 6 LUGLIO 2026

Appalto illecito: le dimissioni dal finto datore fanno scattare la reintegra e il pagamento delle retribuzioni presso la committente

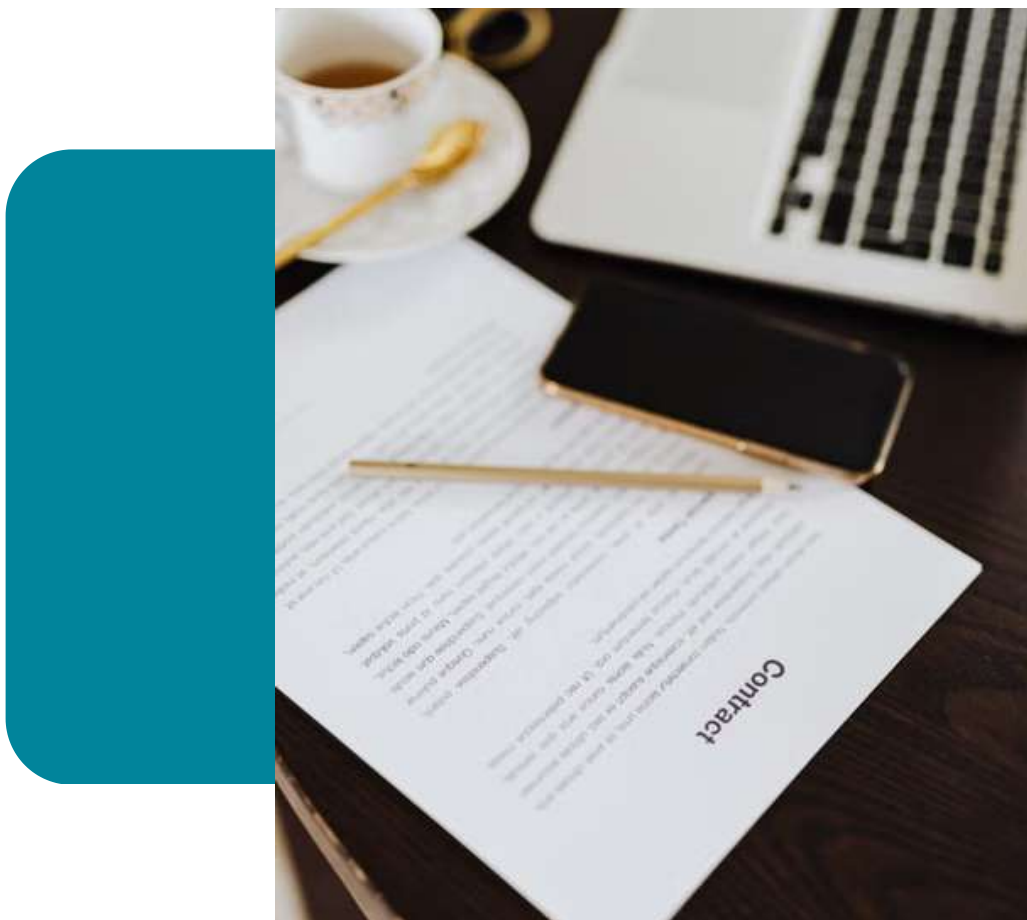
Il Giudice pavese ha accolto il ricorso di un corriere utilizzato nell'ambito di un appalto stipulato tra la committente e l'impresa di trasporti per la quale il ricorrente lavorava da oltre quindici anni. Nel corso del giudizio il lavoratore aveva inviato una missiva in cui offriva le proprie prestazioni direttamente alla committente, dichiarando di aver rassegnato le dimissioni dall'impresa appaltatrice poiché "non poteva tollerare ulteriormente le condizioni di lavoro in regime di interposizione illecita di manodopera". Una volta accertato che l'appaltatrice si limitava a una mera gestione amministrativa del personale mentre il reale potere direttivo era esercitato dalla committente, il Tribunale ha stabilito che le dimissioni rassegnate nei confronti del datore di lavoro formale dovessero considerarsi del tutto giustificate. L'azienda committente è stata pertanto condannata a ripristinare il rapporto e a reintegrare il lavoratore provvedendo al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data delle dimissioni sino all'effettiva immissione in servizio, detratto l'eventuale *aliunde perceptum*.



TRIBUNALE DI MILANO, 6 MAGGIO – 6 LUGLIO 2026

Contratto d'opera intellettuale: legittimazione attiva, difetto di pattuizione e determinazione equitativa del compenso

In tema di controversie aventi ad oggetto il pagamento di compensi professionali, l'eccezione del committente secondo cui l'incarico sarebbe stato conferito a una società riconducibile al professionista, anziché a quest'ultimo in proprio, non incide sulla legittimazione ad agire, bensì attiene all'effettiva titolarità sostanziale del rapporto e, dunque, al merito della controversia. Ove in giudizio risulti provato lo svolgimento, da parte del ricorrente, di un'attività professionale qualificata e continuativa, ma difetti la prova della specifica misura del compenso pattuito (nella specie, una percentuale sul valore di un'operazione societaria) e non emerga l'integrale remunerazione dell'opera tramite precedenti fatturazioni, spetta al giudice procedere alla determinazione del corrispettivo ex artt. 2225 e 2233 c.c. A tal fine, il giudice può liquidare il compenso in via equitativa assumendo quale parametro di riferimento la tariffa giornaliera concordata tra le medesime parti nella fase iniziale del rapporto, trattandosi di criterio idoneo a garantire un'equa proporzionalità del corrispettivo ed espressivo di una valorizzazione coerente con la comune volontà negoziale pregressa.



DIRITTO CIVILE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 4 GIUGNO 2026, N. 18005

Comunione ereditaria - impossibile la divisione di immobili abusivi o difformi

In tema di scioglimento della comunione ereditaria o ordinaria, la regolarità urbanistico-edilizia del fabbricato e la sua conformità oggettiva alle risultanze catastali costituiscono inderogabili condizioni dell'azione ex art. 713 c.c. sotto il profilo della "possibilità giuridica". Ne consegue che il giudice non può disporre la divisione giudiziale di un immobile abusivo o privo della documentazione attestante il completamento dell'iter di sanatoria, né in assenza delle menzioni e delle attestazioni di corrispondenza tra lo stato di fatto, i dati e le planimetrie depositate in catasto prescritte a pena di nullità dall'art. 29, comma 1-bis, L. n. 52/1985. Tali carenze documentali, integrando l'ipotesi di una nullità formale e assoluta poste a tutela di superiori interessi pubblicistici e di contrasto all'evasione fiscale, sono rilevabili d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio, ivi compreso il giudizio di legittimità, e precludono l'adozione di un provvedimento giurisdizionale che realizzi un effetto traslativo precluso alle parti nell'ambito della loro autonomia negoziale.



DIRITTO SOCIETARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. V, ORDINANZA, 22 GIUGNO 2026, N. 21201

Società di capitali - Amministratori - Compenso - Deducibilità - Espressa delibera assembleare di determinazione del compenso

La disciplina sul funzionamento delle società - dettata anche nell'interesse pubblico al regolare svolgimento dell'attività economica, ha natura imperativa ed inderogabile - contiene una distinta previsione della delibera di approvazione del bilancio e di quella di determinazione del compenso. Una delibera assembleare risalente e recante compensi di importo inferiore non può legittimare la deducibilità di compensi successivamente erogati di entità maggiore, in mancanza di una nuova e specifica delibera modificativa; in tal caso viene meno il requisito della certezza e obiettiva determinabilità del costo richiesto dall'art. 109 TUIR per la sua deduzione.

CASSAZIONE PENALE, SEZIONE 2, SENTENZA, 26 GIUGNO 2026, N. 23820

Persona giuridica - Società - In genere - Responsabilità da reato degli enti - Fondamento - Colpa di organizzazione

In tema di responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli.





FALLIMENTARE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 24 GIUGNO 2026, N. 21449

Concordato preventivo - effetto esdebitatorio

In tema di concordato preventivo disciplinato dalla legge fallimentare, l'effetto esdebitatorio di cui all'art. 184 L. Fall. opera esclusivamente nei confronti dei creditori concorsuali della società proponente il concordato e non si estende, in difetto di espressa previsione normativa, ai creditori di società da essa controllate, ancorché tra le due vi sia stretta interdipendenza economica o il credito verso la controllata sia garantito da beni della controllante.

TRIBUNALE DI LA SPEZIA, 12 GIUGNO 2026, EST. GAGGIOLI

Strumenti di regolazione della crisi - Procedimento unitario - Misure protettive

In tema di misure protettive, il concetto di "azioni esecutive e cautelari" di cui all'art. 54, comma 2, CCII deve essere interpretato estensivamente, senza che ciò possa ritenersi pregiudizievole per i creditori, alla luce della ratio dell'istituto, volta a consentire al debitore di conservare la disponibilità del patrimonio e dei beni e diritti con i quali viene esercitata l'attività d'impresa, in funzione della presentazione di un piano di pagamento nell'ambito di uno strumento di regolazione della crisi o dell'insolvenza. Rientrano, pertanto, nell'inibitoria non solo i procedimenti espressamente qualificati come esecutivi o cautelari dal codice di procedura civile o da leggi speciali, ma anche tutte le iniziative dei creditori idonee ad apporre, in tutto o in parte, un vincolo di indisponibilità sul patrimonio del debitore, o sui beni e diritti con i quali viene esercitata l'attività d'impresa, ove incompatibili con la presentazione del suddetto piano di pagamento.

DIRITTO BANCARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, SENTENZA, 23 GIUGNO 2026, N. 21275

Contratti bancari - Recesso della banca da apertura di credito in conto corrente

In tema di recesso della banca da apertura di credito in conto corrente, è affetta da vizio motivazionale “al di sotto del minimo costituzionale” la sentenza che qualifichi come contrario a buona fede il recesso, limitandosi a richiamare il parziale ripianamento dello scoperto, un generico utile di esercizio risultante da bilancio e la persistenza delle fideiussioni, senza: a) verificare se il bilancio fosse conoscibile dalla banca al momento del recesso; b) spiegare in che modo la permanenza delle garanzie personali incida sulla valutazione della correttezza dell’iniziativa dell’istituto a fronte di un deterioramento patrimoniale della società debitrice; c) esaminare la rilevanza, ai fini della “giusta causa” ex art. 1845 c.c., della riduzione del capitale sociale al di sotto del minimo legale e delle conseguenze derivanti dagli artt. 2446, 2447, 2482-ter e 2484 c.c. Ne consegue la cassazione per motivazione obiettivamente perplessa e incomprensibile.





REAL ESTATE

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UNITE, ORDINANZA, 30 GIUGNO 2026, N. 22465

Mediatore immobiliare - domanda per pagamento provvigioni verso soggetti domiciliati in U.E.

In tema di domanda del mediatore immobiliare per il pagamento della provvigione, proposta nei confronti di venditore e acquirente domiciliati in altro Stato membro UE, la giurisdizione del giudice italiano non può essere fondata sulla competenza speciale in materia contrattuale ex art. 7, n. 1, Reg. (UE) n. 1215/2012, ove ricorrano i presupposti della disciplina speciale dettata per i contratti conclusi dai consumatori (artt. 17 e 18 dello stesso Regolamento).

TRIBUNALE DI NAPOLI NORD, SEZIONE II, SENTENZA 17 GIUGNO 2026 N. 2156

Il Tribunale di Napoli Nord ha stabilito l'irrevocabilità della scelta processuale in tema di inadempimento contrattuale, ribadendo l'incompatibilità e la non cumulabilità tra i rimedi del recesso con ritenzione della caparra confirmatoria e della risoluzione con risarcimento del danno. Così pronunciando sulla corretta applicazione del combinato disposto del comma secondo e del comma terzo dell'art. 1385 c.c. secondo cui, di fronte all'inadempimento di una delle parti l'altra può, a sua scelta, recedere dal contratto e trattenere la caparra, ovvero chiedere la risoluzione (o anche l'esecuzione) del contratto e il risarcimento del danno, che in tal caso dovrà allegare e provare secondo le norme generali.

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 27 MAGGIO 2026, N. 16630

Vendita di immobili destinati ad abitazione - spese

Nella vendita di immobili destinati ad abitazione, l'inadempimento dell'obbligo del venditore di consegnare all'acquirente il certificato di agibilità integra ex se un danno emergente, correlato al minor valore di scambio del bene; tale danno, una volta accertato nell'an, è suscettibile di liquidazione equitativa, potendo essere commisurato ai costi necessari per ottenere il certificato. Rientra, pertanto, nell'azione risarcitoria per inadempimento anche la domanda di rimborso delle spese sostenute dall'acquirente per procurarsi il certificato di agibilità, qualora il venditore abbia assunto l'obbligo di curare, a proprie spese, la relativa pratica e non vi abbia adempiuto.

DIRITTO CONDOMINIALE

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, ORDINANZA,
26 GIUGNO 2026, N. 21865**

Parti comuni dell'edificio - rivestimenti del parapetto e della parte frontale di balconi aggettanti

In condominio, i balconi aggettanti non rientrano tra le parti comuni ex art. 1117 c.c., costituendo prolungamento dell'unità immobiliare di proprietà esclusiva. Tuttavia, i rivestimenti del parapetto e della parte frontale (frontalino, intonaco e marmi di copertura), ove svolgano una prevalente funzione estetica e si inseriscano nel prospetto della facciata contribuendo al decoro architettonico del fabbricato, rientrano tra le parti comuni. Ne consegue che le spese per il loro rifacimento gravano su tutti i condomini, ai sensi dell'art. 1123 c.c., e non possono essere poste a carico del singolo proprietario del balcone in assenza di previo accertamento giudiziale della sua responsabilità per i danni.



RESPONSABILITÀ CIVILE RISARCIMENTO DANNI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 30 GIUGNO 2026, N. 22368

Risarcimento del danno da illegittima segnalazione alla Centrale Rischi - onere della prova

In tema di risarcimento del danno da illegittima segnalazione alla Centrale Rischi, il danno – sia patrimoniale sia non patrimoniale – non è in re ipsa, ma deve essere allegato e provato dal danneggiato; tuttavia, esso può essere dimostrato anche per presunzioni, potendo desumersi, tra l'altro, dalla vicinanza temporale tra la segnalazione a sofferenza e il diniego o la mancata concessione di finanziamenti richiesti, quali indizi del peggioramento dell'affidabilità creditizia e della maggiore difficoltà di accesso al credito.



DIRITTO ASSICURATIVO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 29 GIUGNO 2026, N. 22300

Assicurazione contro i danni - polizza condominiale

In tema di assicurazione contro i danni, qualora la polizza preveda una categoria generale di rischi indennizzabili (es. "danni da acqua") e l'assicuratore opponga una clausola di delimitazione del rischio che esclude, come "rischio non compreso", specifiche ipotesi (es. danni da usura o vetustà), tale clausola integra un fatto impeditivo del diritto all'indennizzo e costituisce oggetto di eccezione in senso stretto, non rilevabile d'ufficio. Ne consegue che l'assicuratore, che se ne avvalga, è gravato del duplice onere di provare sia l'esistenza e il contenuto della clausola, sia il concreto ricorrere dei presupposti per la sua operatività, potendo l'assicurato limitarsi a dimostrare il titolo (polizza) recante la generale previsione di copertura del rischio.

OBBLIGAZIONI E CONTRATTI

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 11 GIUGNO 2026, N. 19211

Risoluzione del contratto per inadempimento - clausola risolutiva espressa

In tema di clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c., il giudice di merito viola i canoni di interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e 1363 c.c. quando subordina l'operatività della clausola a un previo richiamo, sollecito o diffida del creditore non previsto dal regolamento negoziale, introducendo un requisito extratestuale che si traduce in un'indebita integrazione sostitutiva della volontà delle parti, alterando l'assetto di interessi da esse autonomamente definito.

Grazie per l'attenzione



[SEGUICI SU LINKEDIN](#)

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