

STUDIO LEGALE
DEHÒ MASSERELLI

sldm.it

65 Newsletter

NOVEMBRE 2026

FOCUS

Rapporto BES 2026: cosa significa per le imprese

Un Paese che lavora di più ma non sempre meglio. Cosa dicono i dati Istat e dove si concentrano i rischi per chi gestisce un'impresa.

NOVITÀ LEGISLATIVE

DDL di bilancio 2027: lavoro e previdenza

PRASSI

Cumulo e contributi esteri: la circ. INPS 107/2026

SENTENZE

Art. 19 Statuto: chi è il sindacato «più rappresentativo»

In questo numero

Tocca un titolo per aprire l'articolo. In fondo a ogni pagina, «Torna al sommario» ti riporta qui.



FOCUS
Rapporto BES 2026: cosa significa per le imprese 3



FOCUS DI DIRITTO TEDESCO
Aliunde perceptum e aliunde percipiendum nel diritto tedesco 7



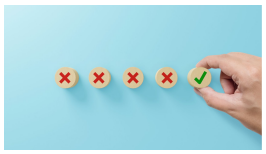
PRASSI
Cumulo e contributi esteri: le istruzioni INPS (circ. 107/2026) 8



PRIVACY
Richieste di cancellazione valide anche se inviate a e-mail aziendali non dedicate 10



NOVITÀ LEGISLATIVE
Disegno di legge di bilancio 2027: le misure su lavoro e previdenza 11



SENTENZE
Le pronunce del mese, area per area 15



DIRITTO SPORTIVO
Il caso Malagò: tra difetto originario di candidabilità e il successivo commissariamento 20

SENTENZE PER AREA

Lavoro 15
Fallimentare 17
Real Estate 18
Responsabilità civile / Risarcimento danni 19
Obbligazioni e contratti 19
Diritto societario 17
Diritto bancario 18
Diritto condominiale 18
Diritto assicurativo 19



FOCUS

Rapporto BES 2026: cosa significa per le imprese

L'Istat ha pubblicato la tredicesima edizione del Rapporto sul Benessere equo e sostenibile (BES), che quest'anno coincide con il Centenario dell'Istituto.

Che cos'è il BES?

Il BES è il sistema con cui l'Istat misura il progresso del Paese "oltre il PIL". Avviato nel 2010 sulla scia del Rapporto Stiglitz-Sen-Fitoussi, è stato costruito con la comunità scientifica, la società civile e i cittadini; il primo Rapporto è del 2013.

Non è un documento normativo, ma è la fotografia ufficiale di come stanno le persone in Italia: salute, lavoro, reddito, sicurezza, relazioni, ambiente.

Per chi gestisce un'impresa è una lettura utile, perché molti dei fenomeni misurati nascono, o si risolvono, proprio sul luogo di lavoro.

148

indicatori, letti in 12 domini

148 indicatori in 12 domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Benessere soggettivo; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.

Ogni indicatore è letto anche per disuguaglianze: territorio, genere, età, titolo di studio, e le loro combinazioni.

Il modello italiano è tra i più avanzati al mondo ed è coerente con il nuovo quadro ONU *Counting What Counts* (High-Level Expert Group on Beyond GDP, 31 indicatori).

NOVITÀ 2026

Dopo circa dieci anni **tornano gli indicatori sull'uso del tempo** (asimmetria del lavoro familiare, occupati con oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare) **e sulla sicurezza delle donne** (violenza fisica, sessuale, nella coppia). È allo studio l'inserimento stabile del senso di solitudine.

Cosa dice, in sintesi?

Il BES 2026 racconta un Paese che lavora di più ma non sempre meglio.

Il quadro migliora, ma lentamente e in modo diseguale. Rispetto all'anno precedente il 40,9% degli indicatori migliora, il 41,7% resta stabile e il 17,4% peggiora.



LUCI

83,7 anni
speranza di vita, al massimo storico

67,6%
occupazione 20-64 anni

47,6%
soddisfazione per la vita (era 35,4% nel 2014)

Abbandono scolastico e NEET in forte calo

OMBRE

9,3%
povertà assoluta, oltre 5,4 milioni di persone

−8,5 punti
l'Italia resta lontana dalla media UE per occupazione, e anche per competenze

Competenze degli studenti in peggioramento; più lavoro irregolare e precario. Persistono i divari che penalizzano Mezzogiorno, donne, persone poco istruite e stranieri.

L'occupazione cresce e la paura di perdere il posto cala, mentre peggiorano soddisfazione, stabilizzazioni e regolarità.

Indicatore	Valore	Andamento
Occupati molto soddisfatti del lavoro	47,8% (2025)	▼ in calo da 51,1%
Infortuni mortali o con inabilità permanente	11,1 ogni 10 mila occupati (2023); 25,9 tra gli uomini stranieri	▲ stabili; in aumento tra gli uomini stranieri
Occupati non regolari	10,3% (2024)	▲ in aumento
A termine da almeno 5 anni	21,3% dei lavoratori a termine (2025)	▲ in aumento

Part-time involontario	7,7%; donne 12,8%	▼ in calo
Occupati con oltre 60 ore settimanali tra lavoro e famiglia	52,4% (2023)	▲ in aumento dal 2014

Fonte: Istat, Rapporto BES 2026. In rosso gli andamenti sfavorevoli, in verde quelli favorevoli.

Pesa anche la genitorialità: tra le 25-34enni con figli piccoli lavora meno di una donna su due. Cresce poi l'età media dei lavoratori: per la prima volta lavora più della metà dei 60-64enni. Il benessere psicologico peggiora tra i 25-44enni e resta più basso per le donne.

Cosa è consigliabile per l'impresa?

Il BES non impone obblighi, ma mostra dove si concentrano i rischi. Molti di questi coincidono con adempimenti già in vigore, alcuni molto recenti.

Per le imprese il messaggio è chiaro: sicurezza, regolarità, parità e benessere non sono capitoli separati, ma un unico sistema di prevenzione. In parte è già un obbligo di legge, in parte è un vantaggio competitivo per attrarre e trattenere le persone.

Le priorità si possono riassumere in quattro aree.

Sicurezza e regolarità

Gli infortuni più gravi colpiscono soprattutto i lavoratori maturi e gli stranieri, mentre il lavoro irregolare torna a crescere. Per questo il DVR va costruito sulle persone, non solo sulle mansioni, come chiede già l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008:

- valutare i rischi tenendo conto di età, genere, provenienza, tipo di contratto e stress lavoro-correlato, e verificare che la formazione sia compresa davvero;
- recepire le novità del D.L. 159/2025 (L. 198/2025): badge di cantiere, crediti formativi nel fascicolo elettronico, rilevazione dei "near miss", permessi per gli screening oncologici;
- controllare con metodo appaltatori e subappaltatori: DURC, CCNL applicato, patente a crediti in edilizia.

Contratti, retribuzioni e parità

Crescono la precarietà di lunga durata e il part-time non scelto, soprattutto per le donne. Dal 7 giugno 2026 è in vigore il D.Lgs. 96/2026 sulla trasparenza retributiva e quindi è importante:

- mappare i contratti a termine (durate, rinnovi, causali) e definire percorsi di stabilizzazione;
- indicare la retribuzione o la fascia già nelle offerte di lavoro, documentare i criteri di aumenti e progressioni e prepararsi alle richieste di informazioni dei dipendenti. Sopra i 150 dipendenti, primo report sul divario retributivo entro giugno 2027;

- valutare la certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che dà diritto a sgravi e premialità negli appalti.

Rispetto, conciliazione e benessere

Per il Testo unico la salute è "completo benessere fisico, mentale e sociale". Sovraccarico di ore, carichi di cura e disagio psicologico rientrano quindi nella prevenzione. Pertanto è necessario:

- adottare una policy contro molestie e violenza (Convenzione ILO 190), con canali di segnalazione riservati collegati al whistleblowing;
- regolare il lavoro agile con accordi chiari e diritto alla disconnessione;
- monitorare orari e straordinari;
- orientare il welfare aziendale su bisogni reali: cura dei familiari, salute, supporto psicologico.

Competenze, ascolto e dati

La soddisfazione per il lavoro è in calo e le competenze digitali restano sotto la media UE. È fondamentale:

- pianificare la formazione continua anche con i fondi interprofessionali e misurare periodicamente il clima interno;
- raccogliere pochi dati sociali essenziali (infortuni, contratti, formazione, divario retributivo).

Dopo l'Omnibus I la CSRD riguarda solo le grandi imprese, ma banche e clienti chiedono questi dati anche alle PMI, sul modello dello standard volontario VSME.

Lo Studio resta a disposizione per verificare il livello di conformità e impostare le priorità. studio.legale@sldm.it



FOCUS DI DIRITTO TEDESCO

Aliunde perceptum e aliunde percipiendum nel diritto tedesco

Lo "stipendio in mora" non tiene più in ostaggio i datori di lavoro: la giurisprudenza tedesca sposta sul lavoratore la prova della ricerca diligente di un nuovo impiego.

Per decenni, il cosiddetto "stipendio in mora" prendeva i datori nei processi giudiziari in ostaggio: più il procedimento si protraeva, maggiore era la pressione a raggiungere un accordo, anche in caso di licenziamenti palesemente legittimi. Nulla doveva provare il lavoratore, mentre cadeva sul datore l'onere della prova di ogni guadagno alternativo del lavoratore.

Dal 2019
la svolta della Corte federale del lavoro (BAG)

Dal 2019 in poi la Corte federale di Cassazione del Lavoro (BAG) ha cominciato a dare spallate a questo indirizzo, rafforzando sempre di più la posizione datoriale, portando effettivamente ad un'inversione dell'onere della prova.

Il tribunale del lavoro di Baden-Württemberg con una recente sentenza ha continuato su quella strada, precisando ulteriormente come il lavoratore deve provare di aver agito con diligenza nella ricerca di un posto di lavoro.

MP

A cura di
Mario Prudentino
Studio Legale Prudentino & Rhein, Amburgo (Germania)



PRASSI

Cumulo e contributi esteri: le istruzioni INPS (circ. 107/2026)

Come vanno valutati i periodi assicurativi esteri nelle domande di pensione in cumulo, e cosa c'è di nuovo.

Circ. INPS n. 107/2026
20 ottobre 2026

Con la **circolare n. 107 del 20 ottobre 2026** l'INPS riepiloga come vanno valutati i periodi assicurativi esteri nelle domande di pensione in cumulo (legge 228/2012, come modificata dalla legge 232/2016) e aggiunge alcuni chiarimenti operativi. Il tema riguarda chi ha lavorato in Paesi UE, SEE, Svizzera, Regno Unito o in Stati extra UE legati all'Italia da convenzioni bilaterali che prevedono la totalizzazione internazionale.

In gran parte la circolare conferma istruzioni già note (circolare n. 60/2017, messaggi n. 1094/2016, 2053/2020 e 2575/2021). Le indicazioni nuove si concentrano su importo soglia, integrazione al minimo e gestione delle domande che arrivano dall'estero.

Quando i contributi esteri contano

I periodi esteri valgono per il diritto come se fossero italiani (art. 6 del Reg. CE 883/2004), anche se hanno già prodotto una pensione estera: essere titolari di un trattamento estero non impedisce il cumulo. I periodi sovrapposti a quelli italiani si contano una sola volta. Servono tre condizioni:

1. in Italia deve esserci il minimo contributivo per la totalizzazione internazionale (52 settimane per i regolamenti UE, o quanto previsto dalla singola convenzione), raggiungibile con tutta la contribuzione non coincidente delle gestioni in cumulo;
2. almeno una delle gestioni italiane coinvolte deve poter riconoscere i periodi esteri;

3 la totalizzazione deve essere necessaria per il diritto o dare una pensione più favorevole del cumulo nazionale (doppio calcolo).

Con la maggior parte delle convenzioni bilaterali la totalizzazione non serve se il diritto si raggiunge già con i soli periodi italiani. Fanno eccezione Jersey e Isole del Canale, gli Stati della ex Jugoslavia e l'Uruguay.

Periodi esteri prima del 1996

1° gennaio 1996
la data che decide il sistema di calcolo dei pro-quota

I periodi esteri non coincidenti contano per durata e collocazione temporale certificate dall'istituzione estera. Se si collocano prima del 1° gennaio 1996 entrano nell'anzianità al 31 dicembre 1995 e quindi determinano il sistema di calcolo (retributivo, misto o contributivo) dei pro-quota INPS, i requisiti di accesso e gli istituti applicabili. L'importo della pensione resta invece calcolato solo sui periodi italiani.

NOVITÀ RILEVANTE

Se la pensione in cumulo internazionale è nel sistema misto grazie a periodi esteri ante 1996, spetta l'integrazione al trattamento minimo, ai limiti reddituali di legge, purché almeno una gestione coinvolta la preveda. Vale anche se tutta la contribuzione italiana è successiva al 1995 e i pro-quota sono calcolati con il contributivo. Nella verifica dei redditi contano anche le pensioni e i redditi esteri.

Importo soglia e Gestione separata

Per la pensione di vecchiaia in cumulo nel sistema misto, chi ha meno di 71 anni (requisito da adeguare alla speranza di vita dal 2027) ed è iscritto da ultimo alla Gestione separata deve raggiungere l'importo soglia. In ambito internazionale si somma all'importo italiano la pensione o il pro-rata estero.

La soglia può essere raggiunta anche dopo, quando viene liquidata la prestazione estera: la pensione italiana decorre allora dal primo giorno del mese successivo. La verifica non serve se, dopo l'ultima contribuzione in Gestione separata, ci sono periodi esteri valorizzabili in una gestione senza vincolo di soglia. Se l'unica altra gestione è un Fondo speciale, però, occorre che il lavoro estero sia assimilabile a quello tutelato dal Fondo. Resta necessaria la cessazione del lavoro dipendente, anche all'estero, alla decorrenza.

Chi istruisce e come si presenta la domanda

Ente istruttore
si individua dall'ultima contribuzione italiana

L'ente istruttore si individua solo in base all'ultima contribuzione italiana; eventuali periodi esteri successivi non contano. Chi risiede in Italia presenta la domanda online scegliendo la prestazione. Chi risiede in un Paese UE o convenzionato la presenta di regola all'istituzione del proprio Stato, che la trasmette alla sede Polo INPS.

Se la documentazione estera indica solo genericamente “vecchiaia” o “anticipata”, l’INPS deve esaminare l’intera posizione, verificare tutte le forme di accesso possibili e informare l’interessato prima di liquidare, per garantire il trattamento più favorevole e la decorrenza corretta.

> *In pratica conviene ricostruire con precisione periodi esteri, date e gestioni prima della domanda, soprattutto con contributi esteri ante 1996 o con ultima iscrizione in Gestione separata.*



PRIVACY

Richieste di cancellazione valide anche se inviate a e-mail aziendali non dedicate

Il Garante sanziona un’azienda che aveva continuato a inviare sms promozionali dopo una richiesta di cancellazione arrivata alla casella sbagliata.

5.000 € | la sanzione inflitta dal Garante con il provvedimento n. 644 del 23 settembre 2026

Gli sms promozionali devono dare la possibilità all’utente di poter cancellare facilmente gli invii indesiderati. Sono tenuti, pertanto, a indicare un recapito idoneo che consenta ai destinatari di esercitare facilmente i propri diritti.

Le aziende devono garantire che tali richieste siano gestite correttamente, anche quando vengono inviate a un indirizzo e-mail aziendale diverso da quello posto nell’informativa privacy.

È quanto ribadito dal Garante della Privacy che, con **provvedimento n. 644 del 23 settembre 2026**, ha inflitto una sanzione di 5mila euro a Barbuti Spa, società di

abbigliamento maschile, per non aver dato seguito a una richiesta di cancellazione dei dati e aver continuato a inviare sms promozionali indesiderati.

Il caso

Il procedimento è nato dal reclamo di un interessato il quale, non trovando negli sms ricevuti indicazioni su come esercitare il proprio diritto di opposizione al marketing, aveva scritto all'indirizzo e-mail aziendale dedicato ai contatti con il pubblico. Nonostante una risposta automatica di presa in carico, la richiesta era rimasta senza seguito e gli sms pubblicitari erano continuati.

Nel corso dell'istruttoria, la società ha attribuito l'accaduto a un problema organizzativo: la casella e-mail utilizzata per la richiesta non era presidiata da personale incaricato di gestire le istanze in materia di privacy.

La decisione

Il Garante ha chiarito che **la presenza di un indirizzo dedicato non esonera le aziende dall'obbligo di riconoscere e gestire le richieste ricevute tramite altri canali aziendali**. Ha inoltre ricordato che gli sms promozionali devono indicare un recapito idoneo per consentire ai destinatari di esercitare facilmente i propri diritti, ad esempio attraverso un link, un indirizzo e-mail o rispondendo al messaggio sms con la parola "stop".

Oltre alla sanzione, l'Autorità ha ordinato alla società di adeguare le comunicazioni promozionali al Codice Privacy e di riferire entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento sulle misure adottate.

Fonte: Newsletter n. 555 del 29 ottobre 2026, Garante Privacy.



NOVITÀ LEGISLATIVE

Disegno di legge di bilancio 2027

Nella seduta n. 195 del 28 ottobre 2026 il Consiglio dei Ministri ha approvato il DDL di Bilancio 2027. Qui di seguito una sintesi delle principali misure su lavoro e previdenza.

> *Attenzione: trattandosi di un disegno di legge, le disposizioni possono ancora cambiare.*

Tassazione agevolata delle retribuzioni

Rinnovi contrattuali art. 6

Gli aumenti pagati nel 2027 per contratti collettivi firmati tra il 2024 e il 2027 pagano un'imposta sostitutiva del 5%. Vale per i dipendenti privati con reddito 2026 fino a 33.000 €, salvo rinuncia scritta. Gli arretrati restano esclusi.

Notturno, festivo e turni art. 7

Le maggiorazioni sono tassate al 15% fino a 1.500 € annui, per il 2026 e il 2027. Si applica a chi ha un reddito da lavoro dipendente fino a 40.000 €. Non vi rientrano gli importi che in realtà sostituiscono la retribuzione ordinaria.

Settore turistico e termale art. 8

Le misure dell'art. 1, comma 18, della l. 199/2025 sono prorogate dal 1° gennaio al 30 settembre 2027.

Flat tax per i giovani art. 44

L'incremento di reddito 2027 rispetto all'anno precedente è tassato all'1%, fino a 2.500 €. I requisiti sono:

- dipendente privato nato dopo il 31 dicembre 1997;
- reddito da lavoro dipendente fino a 28.000 €.

Chi la applica perde le altre agevolazioni (ad esempio la detassazione degli straordinari e l'art. 6), a meno che non rinunci con comunicazione scritta. Non si cumula con i regimi per gli impatriati. Se al conguaglio il datore deve recuperare più di 60 €, lo fa in 10 rate.

Fringe benefit 2027 art. 45

La soglia di esenzione è di 1.000 €, che sale a 2.000 € per gli under 31 e per chi ha figli a carico. Vi rientrano anche i rimborsi di utenze, affitto e interessi del mutuo sulla prima casa.

Dividendi da azioni ai dipendenti art. 10

Se le azioni sono state attribuite al posto dei premi di risultato, i dividendi sono esenti al 50% fino a 1.500 € annui, per gli anni 2025-2027.

Incentivi alle assunzioni

Assunzioni a tempo indeterminato art. 42

Gli incentivi degli artt. 1-3 del d.l. 62/2026 sono prorogati al 31 dicembre 2027. Lo sgravio vale anche per le trasformazioni a tempo indeterminato fatte nel 2027 di contratti a termine stipulati tra il 1° maggio e il 30 novembre 2026. Raggiunto il limite di spesa, l'INPS non accoglie altre domande.

Super-deduzione del costo del lavoro art. 43

Per il 2027, sulle nuove assunzioni la maggiorazione è dell'80% per le lavoratrici madri e del 40% per gli under 36.

Imprese artigiane art. 48

L'impresa iscritta all'albo da almeno 7 anni resta artigiana anche se supera i limiti dimensionali per assunzioni o acquisizioni dal 2027, entro nuovi tetti (ad esempio 22 dipendenti, fino a 27 con apprendisti). Deve però mantenere il livello occupazionale raggiunto.

Ammortizzatori sociali

Proroghe al 2027 art. 47

- CIGS per cessazione;
- esonero dal contributo addizionale nelle aree di crisi complessa;
- mobilità in deroga;
- integrazione salariale per i porti, con decadenza se il lavoratore rifiuta formazione o un'offerta congrua;
- trattamenti per le telecomunicazioni e per le imprese sequestrate o confiscate.

Per le imprese strategiche con almeno 1.000 dipendenti è possibile un'ulteriore CIGS in deroga fino al 31 dicembre 2027.

Intelligenza artificiale art. 46

5 milioni per misure di riqualificazione dei lavoratori più esposti, attraverso l'Osservatorio sull'IA nel lavoro.

Pubblico impiego artt. 65-66

- Il salario accessorio del personale non dirigente con reddito fino a 50.000 € è tassato al 15%, fino a 800 €.
- Il turn over delle assunzioni scende al 75% per il 2027.

Famiglia e conciliazione vita-lavoro

Bonus madri lavoratrici art. 57

100 € al mese, esenti. Spetta alle madri dipendenti o autonome, comprese le iscritte alle casse professionali e alla gestione separata. Servono almeno 2 figli e un reddito fino a 40.000 €.

Congedo parentale art. 59

I mesi aggiuntivi diventano 2, che salgono a 3 per il secondo figlio e a 4 dal terzo.

Voucher per i genitori autonomi art. 60

Fino a 500 € al mese per 3 mesi, in alternativa al congedo parentale, per baby sitter e asili.

Previdenza

TFS dei dipendenti pubblici art. 50

I tempi di pagamento si accorciano per chi va in pensione per limiti di età. Il termine di 9 mesi diventa:

- 6 mesi per chi matura i requisiti nel 2028;
- 3 mesi nel 2029;
- pagamento dalla cessazione dal 2030.

La prima rata, oggi di 50.000 €, sale gradualmente fino a 90.000 € nel 2034. Dal 2035 la rateizzazione non si applica più.

Ape sociale art. 51

Prorogata al 31 dicembre 2027, con requisito anagrafico di 63 anni e 6 mesi. Non si cumula con redditi da lavoro, salvo il lavoro autonomo occasionale fino a 5.000 €.

Fondo per l'uscita dal lavoro art. 52

850 milioni l'anno per il 2027-2029. Le misure saranno definite da una legge successiva.

Anziani art. 53

Carta da 300 € per spese sanitarie agli over 75 con pensioni fino a 28.000 €. Prorogate al 2027 le misure del d.lgs. 29/2024 sugli anziani non autosufficienti.

Incentivo a restare al lavoro art. 54

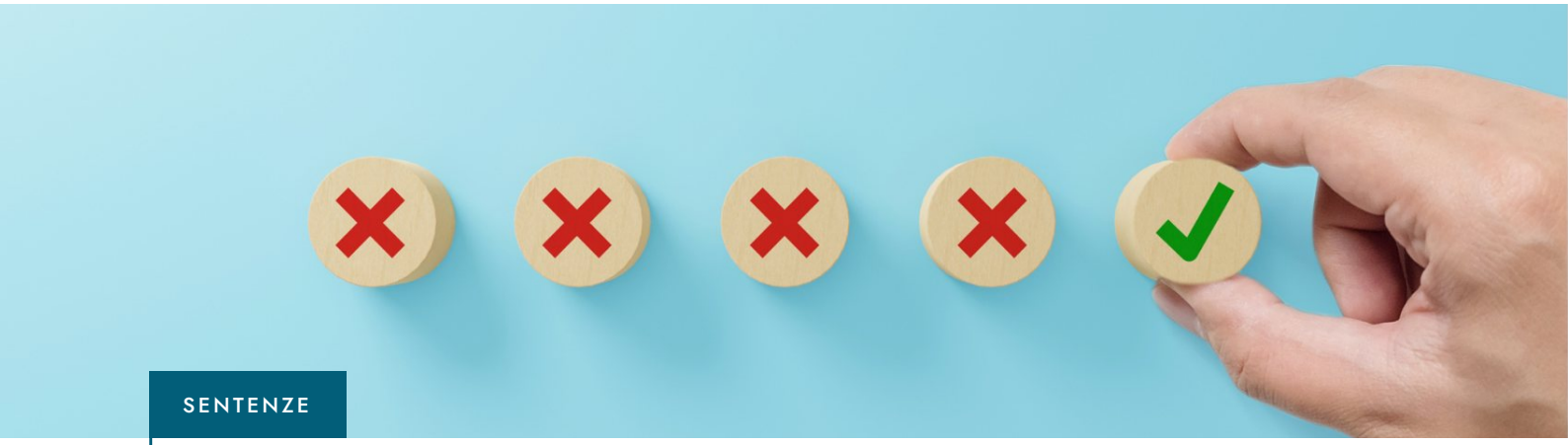
Il beneficio del comma 286 della l. 197/2022 si estende a chi matura entro il 2027 i requisiti per la pensione anticipata ordinaria.

Rivalutazione delle pensioni 2027 art. 55

È piena fino a 4 volte il minimo INPS. Sopra scende a fasce: 85%, 53%, 47%, 37% e 32% oltre 10 volte il minimo.

Fondo "Valore nuovi nati" art. 58

Per i nati dal 2027 lo Stato versa 100 € l'anno fino ai 18 anni. I versamenti dei familiari, fino a 1.000 € annui, si detraggono al 19%. A 18 anni la somma passa a una forma di previdenza complementare.



SENTENZE

Le pronunce del mese

Lavoro, diritto societario, fallimentare, bancario, immobiliare, condominiale, responsabilità civile, assicurativo, obbligazioni e contratti.

Lavoro

Cass., Sez. Lavoro
22 ottobre 2026
n. 27541

Art. 19 Statuto dei lavoratori: la Cassazione spiega come si misura il sindacato «più rappresentativo»

Con una sentenza destinata a fare scuola, la Sezione Lavoro della Cassazione dà per la prima volta attuazione concreta alla sentenza della Corte costituzionale n. 156 del 2025, intervenuta proprio mentre il giudizio era pendente.

Fissa così i criteri per stabilire **quando un sindacato può costituire una RSA anche se non ha firmato il contratto collettivo applicato in azienda e non ha partecipato alle trattative**.

Nel caso di specie, un sindacato di base, che dichiarava di essere maggioritario per numero di iscritti in un'unità produttiva, era stato escluso dal datore di lavoro in quanto non sottoscrittore del CCNL applicato in azienda né presente al tavolo delle trattative per il rinnovo del CCNL applicato in azienda (come da Corte cost. n. 231/2013).

Con la sentenza n. 156/2025 la Corte costituzionale aveva aggiunto un terzo criterio, autonomo e alternativo ai primi due, prevedendo che le RSA potessero essere costituite anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Secondo la Consulta, **la partecipazione alle trattative non può diventare un meccanismo di esclusione rimesso al potere del datore di lavoro**, che decide chi ammettere al tavolo.

La Cassazione, nel solco tracciato dalla Corte costituzionale, fissa i seguenti principi:

- La **comparazione si svolge a livello nazionale, all'interno del settore di attività in cui opera concretamente l'impresa o l'unità produttiva**. Il settore si

ricava dal registro delle imprese (codice ATECO, oggetto sociale) e da altri indici oggettivi, come l'inquadramento INPS e il CCNL applicato. Non contano le "categorie" definite dai contratti collettivi, e **non basta una rappresentatività solo aziendale o territoriale**.

- La rappresentatività si misura in base alla media, con peso uguale, tra due dati:
  - il dato associativo, cioè iscritti e deleghe;
  - il dato elettorale, cioè i voti nelle elezioni RSU/RSA.

  Il modello è quello dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001 per il pubblico impiego e del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Se il dato elettorale manca, si valuta il solo dato associativo.
- Non si applica automaticamente la soglia del 5%. **Il parametro di riferimento è invece la media di rappresentatività dei sindacati firmatari del CCNL "leader" del settore**, cioè quello rilevante per il minimale contributivo. Più associazioni possono avere il requisito: non serve la prevalenza assoluta, ma la rappresentatività non deve essere marginale né episodica.
- **Il requisito deve esistere al momento dell'iniziativa dei lavoratori**. L'onere della prova grava sul sindacato (art. 2697 c.c.), che può dimostrarlo con ogni mezzo, comprese presunzioni gravi, precise e concordanti.

COSA CAMBIA

La sentenza riduce il peso della scelta del datore di lavoro sull'accesso ai diritti sindacali del Titolo III dello Statuto. Allo stesso tempo fissa un'asticella oggettiva e piuttosto impegnativa: il confronto con i sindacati firmatari del contratto leader. Per le imprese diventa decisivo sapere con precisione in quale settore sono classificate. **Per i sindacati non firmatari conterà la capacità di documentare iscritti e consensi su scala nazionale**. Resta aperto il richiamo, già fatto dalla Consulta, a un intervento organico del legislatore sulla misurazione della rappresentatività.

Trib. Salerno
28 settembre 2026
n. 1489

Il controllo del corretto utilizzo dei permessi sindacali da parte del datore di lavoro è legittimo e non costituisce comportamento antisindacale

L'art. 23 dello Statuto dei Lavoratori prevede che i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Pertanto, il datore deve consentire l'esplicarsi dell'attività sindacale del lavoratore, richiesta ed autorizzata, senza interferire con la stessa, ma ha anche il potere/dovere di controllare che i permessi riconosciuti siano fruiti effettivamente per finalità sindacali e non abusive.

Quando si verifica l'abusività dell'utilizzo, non è configurabile alcuna condotta antisindacale della parte datrice nell'effettuare i controlli e le verifiche del caso, anche investigative, per ripristinare la legalità violata e curare gli interessi aziendali.

Diritto societario



Cass. civ., Sez. I
Ordinanza
28 ottobre 2026
n. 27944

Conferimento di azienda da soggetto partecipante a consorzio: subentro dell'acquirente nel rapporto consortile

Nell'ipotesi di conferimento di azienda da parte di un soggetto partecipante a società consortile ex art. 2615-ter c.c., l'art. 2610 c.c. – norma dettata per i consorzi ma applicabile, in quanto compatibile, anche alle società consortili – comporta, salvo patto contrario e salva la facoltà di esclusione da parte degli altri consorziati, il subentro dell'acquirente nel rapporto consortile; tuttavia, trattandosi di rapporto associativo e non di scambio, ai debiti per contributi consortili maturati prima del trasferimento continua ad applicarsi l'art. 2560 c.c., con conseguente permanenza della responsabilità del conferente in solido con l'avente causa.

Fallimentare

Cass. civ., Sez. I
Ordinanza
26 ottobre 2026
n. 27801

Domanda prenotativa di omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti in pendenza di procedimento per l'apertura della liquidazione giudiziale: obblighi documentali per la sua ammissibilità

In tema di accesso agli strumenti di regolazione della crisi e dell'insolvenza, la domanda prenotativa di omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti e di transazione su crediti tributari e previdenziali, proposta ai sensi degli artt. 39, 40 e 44 CCII in pendenza di procedimento per l'apertura della liquidazione giudiziale introdotto da terzo, è soggetta, entro il termine della prima udienza, al rigoroso rispetto degli obblighi documentali di cui all'art. 39, comma 3, CCII (deposito dell'elenco nominativo dei creditori, con indicazione dei rispettivi crediti, delle cause di prelazione e dei domicili digitali), la cui mancanza o palese incompletezza comporta l'inammissibilità della domanda, ai sensi dell'art. 40, comma 10, CCII, senza che il tribunale possa supplire mediante concessione di termini integrativi.

Diritto bancario

Cass. civ., Sez. I
Ordinanza
9 ottobre 2026
n. 26545

Intermediazione finanziaria: la c.d. contropartita diretta integra sempre negoziazione fuori dai mercati

In tema di intermediazione finanziaria, integra sempre negoziazione fuori dai mercati regolamentati l'operazione nella quale l'intermediario si pone come diretto contraente dell'investitore (cd. contropartita diretta), indipendentemente dal fatto che i titoli siano stati in precedenza reperiti dall'intermediario su un mercato regolamentato e dalla circostanza che essi fossero o meno già presenti nel portafoglio della banca; in tale ipotesi, l'operazione non è riconducibile allo schema del mandato senza rappresentanza di cui all'art. 1706 c.c., poiché l'intermediario non ritrasferisce il bene ma lo cede al cliente, con conseguente applicabilità delle clausole del contratto quadro che disciplinano le operazioni fuori mercato.

Real Estate



Cass. civ., Sez. I
Ordinanza
28 ottobre 2026
n. 27955

Espropriazione per pubblica utilità: determinazione dell'indennità provvisoria e documentazione necessaria per la sua definitività e non contestabilità

In tema di espropriazione per pubblica utilità, la determinazione dell'indennità provvisoria ex artt. 20 e 22-bis D.P.R. 327/2001, seguita: a) dalle dichiarazioni del proprietario con cui egli conviene alla cessione volontaria degli immobili percependo l'indennità determinata nei modi previsti dalle leggi vigenti; b) dal deposito della documentazione attestante la piena proprietà; c) dalla comunicazione delle coordinate bancarie per il pagamento; d) dall'effettivo pagamento dell'importo maggiorato del 50% ex art. 45 T.U. espropri, integra un accordo indennitario procedimentale tipico che rende definitiva e non più contestabile l'indennità, esaurendo la fase indennitaria del procedimento ablatorio.

Diritto condominiale

Cass. civ., Sez. II
Sentenza
30 ottobre 2026
n. 28151

Diritto del condomino al rimborso delle spese sostenute per le parti comuni: requisiti dell'urgenza

In materia di condominio edilizio trova applicazione l'art. 1134 c.c. (nel testo anteriore alla l. n. 220/2012), che subordina il diritto del singolo al rimborso delle spese sostenute per le parti comuni al requisito dell'urgenza, da intendersi sia come indispensabilità delle opere per evitare un nocumento alla cosa comune, al condomino o ai terzi, sia come impossibilità di attendere la convocazione dell'as-

semblea o l'intervento dell'amministratore. Non è sufficiente la mera trascuranza degli altri partecipanti, né si applica l'art. 1110 c.c. proprio della comunione ordinaria; è invece esperibile il rimedio di cui all'art. 1105, comma 4, c.c. (richiamato dall'art. 1139 c.c.) in caso di inerzia dell'assemblea.

Responsabilità civile / Risarcimento danni

Cass. civ., Sez. III
Ordinanza
23 ottobre 2026
n. 27680

Responsabilità civile da cose in custodia: grava sul danneggiato l'onere probatorio rigoroso in merito al nesso causale, dovendo rigettarsi la domanda laddove tale prova non sia raggiunta

In tema di responsabilità da cose in custodia ex art. 2051 c.c., grava sul danneggiato l'onere di provare rigorosamente il nesso causale tra la cosa e l'evento dannoso, dovendo dimostrare che lo stato dei luoghi o l'anomalia del bene abbia avuto efficienza eziologica diretta nella produzione del sinistro; il regime oggettivo di cui all'art. 2051 c.c. esonera il danneggiato dalla prova della colpa del custode, ma non da quella del nesso causale, sicché la domanda va rigettata ove tale prova non risulti raggiunta.

Diritto assicurativo

Cass. civ., Sez. III
Ordinanza
29 ottobre 2026
n. 28086

Spese di resistenza: danno autonomo e distinto dalle spese di lite

Le spese di resistenza previste dall'art. 1917, comma 3, c.c. e dalle condizioni di polizza nell'assicurazione della responsabilità civile costituiscono un danno autonomo, coperto ope legis e per effetto naturale del contratto, ontologicamente distinto dalle spese di lite ex art. 91 c.p.c., sicché il relativo diritto dell'assicurato nei confronti dell'assicuratore prescinde dall'esito del giudizio promosso dal terzo danneggiato ed è azionabile anche in caso di rigetto integrale della domanda risarcitoria del terzo.

Obbligazioni e contratti



Cass. civ., Sez. III
Ordinanza
4 novembre 2026
n. 28400

Cessione di azienda o ramo d'azienda nella distribuzione dei carburanti: in assenza di diverso accordo aziendale, il cessionario subentra ex lege anche nell'accordo collettivo aziendale concluso dal cedente con le associazioni dei gestori

In tema di cessione di azienda (o ramo d'azienda) operante nella distribuzione di carburanti, la disciplina speciale di settore dettata dal D.Lgs. n. 32/1998 e dalla L.

n. 57/2001, che impone la stipula di accordi aziendali con le associazioni di categoria per la regolazione dei rapporti economici e dei criteri di formazione dei prezzi, non deroga alla regola generale di cui all'art. 2558 c.c. sulla successione nei contratti stipulati per l'esercizio dell'impresa. Il cessionario, ove non stipuli un diverso accordo aziendale, subentra *ex lege* anche nell'accordo collettivo aziendale concluso dal cedente con le associazioni dei gestori, ivi comprese le clausole sulle condizioni economiche (quali l'"Ulteriore Sconto Variabile"), non potendo invocare la sola diversità dimensionale ed organizzativa rispetto al cedente per sottrarsi all'applicazione di tale disciplina.



DIRITTO SPORTIVO

Il caso Malagò: tra difetto originario di candidabilità e il successivo commissariamento

La vicenda relativa all'elezione di Giovanni Malagò alla Presidenza della FIGC pone due questioni giuridiche distinte: la sussistenza dei requisiti di candidabilità e i presupposti per un eventuale commissariamento della Federazione.

Il requisito del tesseramento

Per essere eletti alle cariche federali – ai sensi dell'art. 29, comma 1, Statuto FIGC nel testo approvato dalla Giunta CONI con deliberazione n. 479 del 20 novembre 2024 – è necessario essere tesserati, alla data di presentazione della candidatura, presso una Società sportiva. Il tesseramento costituisce, dunque, un requisito preliminare di eleggibilità, la cui eventuale mancanza determina un vizio originario della candidatura e, conseguentemente, espone l'elezione a una censura di illegittimità.

Non si tratterebbe, tuttavia, di una nullità automatica dell'elezione, bensì di una possibile causa di decadenza, da accertare attraverso gli strumenti previsti dall'art. 29, comma 4, dello Statuto.

A differenza delle ipotesi di incompatibilità, il difetto di tesseramento alla data di presentazione della candidatura non appare suscettibile di successiva regolarizzazione: il requisito doveva sussistere in quel preciso momento.

Il problema così si sposta sulle conseguenze di tale vizio. Infatti, l'art. 24, comma 9, dello Statuto FIGC stabilisce che, in caso di decadenza o impedimento non temporaneo del Presidente federale, l'intero Consiglio federale decade immediatamente. La decadenza dalla carica del presidente avrebbe dunque un effetto caducante esteso all'organo collegiale di vertice, con conseguenze istituzionali rilevanti.

Il commissariamento non è una conseguenza automatica

Il punto centrale della questione è il rapporto tra autonomia federale e potere sostitutivo del CONI.

In presenza di un eventuale vizio della candidatura, il primo passaggio dovrebbe essere rappresentato dall'attivazione dei meccanismi di garanzia interni alla FIGC: accertamento della carenza del requisito, eventuale declaratoria di decadenza e successivo rinnovo degli organi secondo le procedure statutarie.

Soltanto qualora la Federazione ometta di attivare tali strumenti, eluda le proprie regole o si dimostri concretamente incapace di ripristinare la legalità e la funzionalità del proprio ordinamento, potrebbe configurarsi lo spazio per un intervento commissariale del CONI.

La normativa prevede che il commissariamento possa essere deliberato dal Consiglio Nazionale del CONI, su proposta della Giunta, in presenza di specifiche condizioni, quali gravi irregolarità gestionali, gravi violazioni dell'ordinamento sportivo o impossibilità di funzionamento degli organi federali. Non è quindi sufficiente la semplice contestazione di un'irregolarità: occorre che questa sia adeguatamente accertata e che presenti una gravità tale da giustificare un intervento straordinario.

LA SEQUENZA CORRETTA

1. Si attiva prima l'ordinamento interno della FIGC.
2. Solo successivamente, ricorrendone gli ulteriori presupposti, può intervenire il CONI.

> In conclusione, il commissariamento della Federazione non discende automaticamente dall'illegittimità della candidatura, bensì da una valutazione autonoma circa la gravità della violazione, le conseguenze della stessa sul funzionamento della Federazione e la necessità di un intervento diretto da parte del CONI.

STUDIO LEGALE
DEHÒ MASSERELLI

Grazie per l'attenzione. Per approfondire uno dei temi di questo numero, scriveteci.

MONZA

Viale Libertà, 11
20900 Monza (MB)
Tel. 039 23.26.734
studio.legale@sldm.it

MILANO

Via Visconti di Modrone, 15
20122 Milano (MI)
Tel. 039 23.26.734
studio.legale@sldm.it

PARMA

Piazzale Badalocchio, 3/A
43126 Parma (PR)
Tel. 0521 29.15.37
studio.legale@sldm.it

studio.legale@sldm.it | sldm.it | Seguici su LinkedIn | Sommario

Se non volete più ricevere le nostre comunicazioni, inviate una mail a newsletter@sldm.it.
© 2026 Studio Legale Dehò Masserelli