

NEWSLETTER DI INFORMAZIONE GIURIDICA

NUMERO 72
AGOSTO / SETTEMBRE 2025

AGSZ Studio di Avvocati

ATTENZIONE: questa Newsletter è stata preparata da AGSZ Studio di Avvocati per finalità di informazione generale e non è in nessun caso destinata ad affrontare esigenze particolari od a costituire o sostituire alcuna forma di consulenza, parere o analisi giuridica. I lettori sono quindi invitati a non fondare decisioni aziendali o personali semplicemente sulla base delle informazioni qui riportate e senza un preventivo consulto con un legale. Per ricevere maggiori informazioni sulle notizie pubblicate, per comunicare note, commenti, suggerimenti o la volontà di essere cancellati dalla mailing list, contattare agsz@agszavvocati.it. La nostra informativa privacy è consultabile sul sito www.agszavvocati.it

IN QUESTO NUMERO

ANTITRUST

La Corte di Giustizia UE chiarisce: la prescrizione per l'azione risarcitoria decorre solo dal passaggio in giudicato del provvedimento sanzionatorio emesso dalla competente autorità antitrust

Pag. 3

CONTRATTI

1. Appalto e rischio interferenziale: il committente è esente da responsabilità solo se prova di avere adempiuto tutti i suoi obblighi

2. Nel contratto preliminare il pericolo di evizione non basta a giustificare il recesso

PaGg. 3 - 4

FAMIGLIA

Per la Cassazione gli accordi prematrimoniali sono validi, trattandosi di contratti atipici sottoposti a condizione sospensiva

Pag. 4

LAVORO

1. Licenziabile il lavoratore che offende la collega disabile

2. Licenziabile il dipendente che usa un epiteto volgare nei confronti del superiore alla presenza di un collega

3. Vietato al datore di lavoro accedere alle e-mail del dipendente provenienti dal suo account personale, anche se confluite sul server aziendale

4. Licenziabile il dipendente che durante il congedo parentale non si occupa del figlio

5. Per la validità del patto di prova serve un'effettiva causa contrattuale

6. Il datore di lavoro è responsabile anche se l'infortunio è causato dalla negligenza del dipendente

Pagg. 5 - 9

PENALE

1. Attenzione a girare a terzi video con contenuti sessualmente espliciti: si potrebbe incorrere nell'imputazione per "revenge porn"

2. La foto profilo di WhatsApp non può finire su Facebook, o altri social network, senza il consenso dell'interessato

3. Diffamazione via social network e diritto di critica: limiti e scriminanti

4. Risponde di stalking chi fa riprese video sugli abusi edilizi del vicino

Pag. 9 - 10

RESPONSABILITA' CIVILE & PROFESSIONALE

1. Furto dai ponteggi: appaltatore responsabile anche con singole misure di sicurezza

2. Sussiste il concorso di colpa del passeggero deceduto se sapeva che il guidatore era ubriaco

Pagg. 11 - 12

SOCIETA'

L'amministratore di srl risponde dei pagamenti in conflitto di interessi anche senza insolvenza

Pag. 12

ANTITRUST

La Corte di Giustizia UE chiarisce: la prescrizione per l'azione risarcitoria decorre solo dal passaggio in giudicato del provvedimento sanzionatorio emesso dalla competente autorità antitrust

Con la sentenza resa in data 4.9.2025 nella causa C-21/24, la Corte di Giustizia UE ha stabilito che, con riferimento alle azioni risarcitorie esercitabili dai soggetti che si ritengono danneggiati da condotte anticoncorrenziali, il termine di prescrizione inizia a decorrere solamente dal momento in cui diviene definitiva la decisione dell'autorità antitrust competente che ha accertato la condotta illecita (**Corte di Giustizia UE, sentenza del 4.9.2025, resa nella causa C-21/24**).

CONTRATTI

1. Appalto e rischio interferenziale: il committente è esente da responsabilità solo se prova di avere adempiuto tutti i suoi obblighi

Nel caso di contratto di appalto eseguito presso la sede del committente, l'infortunio subito dal dipendente dell'appaltatore potrebbe essere soggetto a rischio di interferenze derivanti dall'attività del committente, col risultato che quest'ultimo potrebbe risultarne responsabile esclusivo o corresponsabile. Al committente, dunque, non basta affermare l'assenza di interferenze tra la propria attività e quella dell'appaltatore che svolga un lavoro presso la sua azienda, ma deve dimostrare di avere adempiuto a tutti gli obblighi che gravano su di lui in base alle disposizioni del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) al fine di poter essere sollevato da qualsiasi responsabilità per l'infortunio che si sia verificato in danno di un dipendente della società appaltatrice durante l'esecuzione di lavori presso la sua sede (**Corte di Cassazione, sentenza n. 25113 del 12.9.2025**).

2. Nel contratto preliminare il pericolo di evizione non basta a giustificare il recesso

Nel contratto preliminare di compravendita, l'esercizio del recesso ex art. 1385 c.c. non può essere giustificato dal solo pericolo di evizione, per il quale esiste il rimedio disciplinato dall'art. 1481 c.c., ma ne debbono essere comunque verificati i presupposti di operatività secondo i criteri dettati dagli artt. 1453-1455 c.c. quanto ad esistenza, gravità e proporzionalità in relazione all'inadempimento ascritto alla controparte (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 21254 del 25.7.2025**).

FAMIGLIA

Per la Cassazione gli accordi prematrimoniali sono validi, trattandosi di contratti atipici sottoposti a condizione sospensiva

Con questa motivazione la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso di un uomo che voleva invalidare la scrittura privata con la quale, prima di convolare a nozze, aveva promesso alla sua futura moglie, in caso di separazione, alcuni dei suoi beni a fronte di rate di mutuo pagate dalla donna con suoi denari personali.

Per i Supremi giudici, la scrittura privata contenente simili accordi prematrimoniali risulta perfettamente lecita, perché prevede un riconoscimento di debito in favore della moglie, a fronte del suo apporto finanziario per il restauro dell'immobile di proprietà del marito e per l'acquisto del mobilio e di beni mobili registrati, ma riconosce anche al marito anche altri cespiti del patrimonio familiare, nonché una somma di denaro, regolamentando in modo libero, ragionato ed equilibrato l'assetto patrimoniale dei coniugi in caso di scioglimento del matrimonio e della comunione legale.

E ciò risponde a principi più generali secondo cui è valido l'accordo tra i coniugi che vogliano regolamentare i loro rapporti patrimoniali in caso di fallimento del matrimonio, *"in quanto contratto atipico con condizione sospensiva lecita, espressione dell'autonomia negoziale dei coniugi diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela, ai sensi dell'art. 1322, secondo*

*comma, cod. civ., essendo, infatti, il fallimento del matrimonio non causa genetica dell'accordo, ma mero evento condizionale" (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 20415 del 21.7.2025**).*

LAVORO

1. Licenziabile il lavoratore che offende la collega disabile

La previsione, da parte del contratto collettivo o del codice disciplinare, della sanzione espulsiva non è vincolante per il giudice, poiché il giudizio di gravità e di proporzionalità della condotta rientra nella sua attività sussuntiva e valutativa ex art. 2119 c.c., ossia alla luce della nozione legale di giusta causa (o di giustificato motivo soggettivo), avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, sebbene la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisca uno (ma soltanto uno) dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale di fonte legale.

Nel caso di specie si è trattato di un lavoratore licenziato per avere riprodotto il gesto ed il verso della gallina, deridendo e umiliando una collega per una sua menomazione fisica.

Tutti i giudici di merito e infine la Cassazione hanno ritenuto una simile condotta contraria ai doveri fondamentali del dipendente rientranti nel c.d. minimo etico e nell'etica comune ed inoltre lesiva della dignità di una collega, aggravato dal fatto di essere stato posto in essere alla presenza di clienti, quindi ben più grave del "contegno inurbano" punito dall'art. 36 CCNL con sanzione conservativa (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 20036 del 18.7.2025**).

2. Licenziabile il dipendente che usa un epiteto volgare nei confronti del superiore alla presenza di un collega

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del dipendente che si rivolge al superiore gerarchico, in presenza di altro collega, utilizzando un epiteto volgare, in un contesto di dissenso rispetto a una direttiva impartita (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 21103 del 24.7.2025**).

3. Vietato al datore di lavoro accedere alle e-mail del dipendente provenienti dal suo account personale, anche se confluite sul server aziendale

Le comunicazioni e-mail provenienti dagli account personali di posta elettronica dei lavoratori, sebbene fatte confluire sul server aziendale e trasmesse dai locali dell'impresa, devono essere comprese nella nozione di "vita privata" e di "corrispondenza" di cui all'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, beneficiando, dunque, della tutela alla riservatezza di cui all'art. 15 della Costituzione.

La vicenda trae origine dall'utilizzo da parte di una società, di e-mail di ex dipendenti, provenienti dagli account privati, ma veicolate nel server aziendale, per dimostrare la realizzazione da parte loro di atti di concorrenza sleale e di condotte in violazione dei doveri di diligenza e fedeltà.

La Corte di Cassazione ha evidenziato che -anche volendo considerare le e-mail oggetto del caso di specie come aziendali e non personali- l'accesso e la conservazione dei dati personali relativi all'utilizzo della posta elettronica, alla navigazione in Internet e alle utenze telefoniche contattate, seppur effettuati dai locali aziendali, con gli strumenti forniti dal datore di lavoro e al fine di accertare condotte illecite, sono da ritenersi illegittimi se non attuati nel meticoloso rispetto della vigente normativa giuslavoristica e privacy.

In particolare, anche nell'ambito di controlli diretti all'accertamento di illeciti, il datore di lavoro non può accedere e/o usare la corrispondenza dei propri dipendenti (ivi incluse le comunicazioni e-mail), neppure dopo la cessazione del rapporto di lavoro e per accertare eventuali loro condotte illecite (a) se proveniente da un account protetto da password, (b) senza fornire al dipendente un'esaustiva informativa ex art. 13 Reg. (UE) 2016/679 e (c) senza esperire le procedure di consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro ex art. 4, c.1, L. n. 300/1970, dato che da simili utilizzi deriva la possibilità di un controllo a distanza dell'attività lavorativa del dipendente.

Inoltre, l'acquisizione di dati ed informazioni dei dipendenti, effettuata attraverso il controllo della loro corrispondenza (anche se disponibile su dispositivi aziendali), potrebbe integrare, secondo la Cassazione, anche violazione dell'art. 4, L. n. 300/1970, ossia un'ipotesi di indagine sulle opinioni dei lavoratori, vietata dall'ordinamento.

Oltre a quanto sopra, la categorizzazione e conservazione dei dati personali relativi all'utilizzo della posta elettronica può configurare, altresì, il reato

di violazione della corrispondenza di cui all'art. 616 c.p., oltre che quello di accesso abusivo ad un sistema informatico di cui all'art. 615-ter c.p., se la raccolta dei dati avviene accedendo a una casella di posta elettronica protetta da password.

Il monitoraggio da parte del datore di lavoro del lavoratore, a qualsivoglia fine effettuato, con raccolta e conservazione di suoi dati personali, deve quindi essere sempre eseguito nel rispetto della normativa vigente (giuslavoristica e privacy), deve essere strettamente limitato a quanto previsto e consentito dall'ordinamento e non deve mai ledere i diritti fondamentali dell'uomo.

Pertanto, la Cassazione ricorda la necessità di disciplinare dettagliatamente, a livello aziendale e con appositi regolamenti/policy, i casi, le modalità e le condizioni di qualsiasi tipo di controllo aziendale sull'utilizzo di strumenti - anche elettronici - impiegati dai lavoratori, siano essi personali od aziendali, ponendo rigida attenzione tanto alle norme giuslavoristiche (in particolare, a quelle di cui allo Statuto dei Lavoratori), quanto alle norme sulla privacy, con particolare riguardo soprattutto al controllo della corrispondenza elettronica dei lavoratori (**Corte di Cassazione, sentenza n. 24204 del 29.8.2025**).

4. Licenziabile il dipendente che durante il congedo parentale non si occupa del figlio

Per la Cassazione costituisce "abuso del diritto" lasciare il bambino dal nonno o a una baby-sitter, nonostante la fruizione di un congedo parentale concesso dal datore di lavoro.

Sussiste, infatti, la giusta causa del recesso datoriale ogni volta che il dipendente utilizza i permessi, presta lavoro in altra azienda e affida il figlio alle cure del nonno o della baby-sitter.

Un siffatto utilizzo del tempo concesso col congedo parentale costituisce abuso del diritto, perché le misure assistenziali previste dal D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, servono proprio a soddisfare esigenze del minore anche in termini affettivi e di relazione, che incidono sullo sviluppo della personalità, ad esempio preservando il rapporto diretto padre-figlio (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 24922 del 9.9.2025**).

5. Per la validità del patto di prova serve un'effettiva causa contrattuale

La Corte di Cassazione è intervenuta nuovamente sulla disciplina del patto di prova, rafforzando un orientamento interpretativo che ne subordina la validità alla sua effettiva causa contrattuale.

La giurisprudenza ha infatti da tempo stabilito che la legittimità del patto di prova, e di conseguenza del recesso che ne deriva, è ancorata alla sua causa concreta: in altri termini, l'esperimento deve essere reale, effettivo e funzionale allo scopo per il quale è stato previsto.

E la giurisprudenza è ormai costante nel ritenere che manca la causa nel patto di prova quando (a) non sono determinate le mansioni del lavoratore in prova e (b) il lavoratore sia stato adibito, in un precedente rapporto con il medesimo datore di lavoro (es. contratto a termine, somministrazione, stage), alle stesse mansioni.

La pronuncia chiarisce che il recesso datoriale, esercitato in pendenza di un patto nullo per vizio genetico, non gode della libera recedibilità tipica dell'istituto, ma si converte de iure in un licenziamento illegittimo, attivando il corrispondente regime sanzionatorio (**Corte di Cassazione, sentenza n. 24201 del 29.8.2025**).

6. Il datore di lavoro è responsabile anche se l'infortunio è causato dalla negligenza del dipendente

Per la Corte di Cassazione, Il datore di lavoro è responsabile anche dei danni ascrivibili a negligenza o imprudenza dei lavoratori o alla violazione, da parte degli stessi, di norme antinfortunistiche o di direttive, potendo ravvisarsi un concorso colposo della vittima nel solo caso in cui la stessa abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere.

Si tratta di un provvedimento "pro lavoratore" in contrasto con altra parte della giurisprudenza di legittimità che, invece, riconosce la responsabilità del dipendente in caso di infortunio subito a causa di propria imperizia, inerzia o negligenza.

Nel caso di specie, si è trattato di un infortunio sul lavoro occorso ad un lavoratore che, mentre tagliava un tondino di ferro, veniva colpito all'occhio sinistro da un pezzo di ferro riportando una gravissima lesione.

I giudici di merito hanno respinto la domanda di risarcimento, ma la Cassazione, dopo aver fatto un'ampia ricognizione della giurisprudenza in materia, ha deciso a favore del lavoratore e della sua domanda risarcitoria,

stabilendo che, quanto all'ampiezza della diligenza richiesta al datore di lavoro, questi rimane responsabile non soltanto in caso di violazione di regole di esperienza o di regole tecniche già conosciute e preesistenti, ma anche, in relazione alle circostanze del caso concreto, per la omessa predisposizione di tutte le altre misure e cautele idonee a preservare l'integrità psico-fisica del lavoratore, inclusa la mancata adozione di direttive inibitorie nei confronti del lavoratore medesimo o per la mancata vigilanza sull'uso degli stessi dispositivi di protezione, come nel caso concreto in cui il datore non si era sincerato che il dipendente avesse indossato gli occhiali di protezione (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 26021 del 24.9.2025**).

PENALE

1. Attenzione a girare a terzi video con contenuti sessualmente espliciti: si potrebbe incorrere nell'imputazione per "revenge porn"

La Corte di Cassazione ha stabilito che condividere con terzi video sessualmente espliciti (nel caso di specie tratti da Onlyfans) integra il reato di revenge porn ex art. 612-ter c.p., se non si è in possesso del consenso espresso dalle persone riprese.

Nel caso dei video pubblicati sulla piattaforma Onlyfans, detto consenso non si estende oltre i destinatari autorizzati, ovvero gli utenti registrati e paganti.

Quindi, la diffusione non autorizzata di contenuti sessualmente espliciti condivisi su questa piattaforma (ma il ragionamento potrebbe facilmente estendersi a qualsiasi video circolante, ad esempio, tramite WhatsApp) integra il reato di revenge porn ex art. 612-ter c.p. (**Corte di Cassazione penale, ordinanza n. 30169 del 2.9.2025**).

2. La foto profilo di WhatsApp non può finire su Facebook, o altri social network, senza il consenso dell'interessato

Può costituire reato la pubblicazione, su altri social network, della foto profilo WhatsApp di una persona senza il suo consenso e il danno necessario a integrare il delitto di trattamento illecito di dati personali ben può avere natura non patrimoniale.

Inoltre, il «documento» richiesto dall'articolo 167 D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy), sussiste senz'altro se nell'immagine è ritratto il figlio minore del titolare dell'account, coinvolto nel contesto ostile del post rivolto contro il padre.

Sui social, poi, scatta la diffamazione, e non la fattispecie depenalizzata di ingiuria aggravata, quando il destinatario non è collegato online al momento in cui sono pubblicate le offese (**Corte di Cassazione penale, sentenza n. 29683 del 25.8.2025**).

3. Diffamazione via social network e diritto di critica: limiti e scriminanti

In tema di diffamazione, la scriminante del diritto di critica, pur esercitabile anche da soggetti non giornalisti, richiede il rispetto dei limiti della veridicità, pertinenza e continenza. Ne consegue che il delitto deve ritenersi configurabile ove non sia adeguatamente assolto l'onere di verifica delle fonti da cui sono tratte le affermazioni lesive.

Per il diritto di critica, la pertinenza significa che le espressioni devono essere attinenti al fatto o al tema oggetto della critica, e la continenza significa che le espressioni devono essere mantenute entro binari di civiltà e moderazione, evitando un linguaggio gratuito e offensivo, anche quando si esprime un dissenso forte. Questi sono due requisiti essenziali, insieme alla verità del fatto criticato, per esercitare legittimamente la critica senza incorrere in diffamazione (**Corte di Cassazione penale, sentenza n. 29621 del 5.8.2025**).

4. Risponde di stalking chi fa riprese video sugli abusi edilizi del vicino

La Corte di Cassazione penale ha affermato il principio secondo cui in tema di atti persecutori ex art. 612-bis c.p. (stalking), le videoriprese e fotografie per documentare presunti abusi edilizi del vicino di casa possono integrare questa fattispecie di reato quando si inseriscono in un contesto di reiterate minacce e ingiurie idonee a cagionare nella vittima un grave stato di ansia e a costringerla a modificare le proprie abitudini di vita.

L'eventuale illiceità della condotta della persona offesa o la sussistenza di un diritto di proprietà non giustificano comportamenti molesti e intimidatori,

specie se rivolti anche a terzi estranei alla controversia (**Corte di Cassazione penale, sentenza n. 28146 del 31.7.2025**).

RESPONSABILITA' CIVILE

1. Furto dai ponteggi: appaltatore responsabile anche con singole misure di sicurezza

In caso di furto in appartamento eseguito avvalendosi della presenza di ponteggi allestiti dall'appaltatore per l'esecuzione di lavori sulla facciata dell'immobile, la responsabilità dell'appaltatore non è esclusa dalla adozione di semplici e singoli accorgimenti, quali la presenza di una "gabbia scale" a piano terra chiusa con un cancello e la presenza di reti elettrosaldate, dovendosi adottare ogni ulteriore misura specifica volta ad impedire l'accesso non autorizzato da parte di terzi, ladri inclusi, attraverso altri varchi (nel caso di specie, non era stato previsto che si potesse agevolmente accedere al ponteggio attraverso un finestrone del vano scala condominiale, dove non era stata adottata alcuna misura specifica).

Secondo la Suprema Corte, infatti, *"È dotata di efficienza causale rispetto alla consumazione di un furto in appartamento, non costituendo semplice occasione dello stesso, la condotta posta in essere dall'esecutore di lavori edili sullo stabile condominiale che abbia installato ponteggi privi di idonee misure volte ad impedire il loro uso anomalo"*.

Per evitare una siffatta responsabilità, l'appaltatore è dunque tenuto ad adottare ogni possibile misura specifica volta ad evitare l'accesso ai ponteggi da parte di malintenzionati (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 25122 del 12.9.2025**).

2. Sussiste il concorso di colpa del passeggero deceduto se sapeva che il guidatore era ubriaco

Il passeggero deceduto è corresponsabile con il guidatore per il solo fatto di essersi messo in macchina con il conducente palesemente ubriaco.

Il conducente, infatti, anche proprietario del mezzo, perdeva il controllo in prossimità di una curva e andava a schiantarsi contro un muro di recinzione latitante la banchina stradale. Nel giudizio per ottenere il risarcimento da

parte dei congiunti della vittima, si è costituita, resistendo, la compagnia assicurativa eccependo in particolare che il trasportato versava in concorso colposo, per aver accettato di farsi trasportare da un conducente in evidente stato di ebbrezza.

La Suprema Corte ha ricordato che in caso di danni al trasportato, sebbene la condotta di quest'ultimo non sia idonea di per sé a escludere la responsabilità del conducente, né a costituire valido consenso alla lesione ricevuta, vertendosi in materia di diritti indisponibili, essa può costituire nondimeno un contributo colposo alla verifica del danno, la cui quantificazione in misura percentuale è rimessa all'accertamento del giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità se correttamente motivato. (**Corte di Cassazione, sentenza n. 21896 del 30.7.2025**).

SOCIETA'

L'amministratore di srl risponde dei pagamenti in conflitto di interessi anche senza insolvenza

L'amministratore di una società a responsabilità limitata è tenuto ad agire con la diligenza dovuta in ragione della natura dell'attività svolta e non deve trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con la società amministrata. Sussiste, pertanto, la sua responsabilità, anche indipendentemente dallo stato di insolvenza della società, qualora ponga in essere operazioni (come il pagamento di debiti verso società allo stesso riconducibili) che siano incompatibili con l'interesse della società amministrata e siano stati per la stessa fonte di pregiudizio economico (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 23963 del 27.8.2025**).

ATTENZIONE: questa Newsletter è stata preparata da AGSZ Studio di Avvocati per finalità di informazione generale e non è in nessun caso destinata ad affrontare esigenze particolari od a costituire o sostituire alcuna forma di consulenza, parere o analisi giuridica. I lettori sono quindi invitati a non fondare decisioni aziendali o personali semplicemente sulla base delle informazioni qui riportate e senza un preventivo consulto con un legale. Per ricevere maggiori informazioni sulle notizie pubblicate, per comunicare note, commenti, suggerimenti o la volontà di essere cancellati dalla mailing list, contattare agsz@agszavvocati.it. La nostra informativa privacy è consultabile sul sito www.agszavvocati.it
