NEWSLETTER DI INFORMAZIONE GIURIDICA

NUMERO 84
OTTOBRE 2026

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

COMMERCIO INTERNAZIONALE
Nuovo pacchetto di sanzioni contro la Russia

Pag. 3

CONTRATTI
1. Guida AGCM alle recensioni online

2. Niente recesso del consumatore se il bene è personalizzato

3. Nei contratti di agenzia, il luogo della prestazione dei servizi, ai fini della giurisdizione, è individuato nella zona contrattualmente assegnata all'agente

4. Il ritardo del preponente nel recedere non rende automaticamente illegittimo il recesso

Pagg. 3 - 6

ETICHETTATURA & GREENWASHING
Dal 27.9.2026 le comunicazioni ambientali (c.d. "*claim*") devono essere chiare, specifiche, veritiere e verificabili

Pag. 6

LAVORO
1. Nel contratto di lavoro subordinato transfrontaliero, la scelta della legge da parte dei contraenti resta il criterio principale, ma non può, da sola, privare il lavoratore delle tutele inderogabili garantite dalla legge applicabile in assenza di scelta

2. Licenziato il lavoratore che viola la *policy* aziendale per raggiungere i *target*

3. Può essere valido il licenziamento disciplinare anche in assenza di affissione del codice disciplinare

4. Il datore di lavoro risponde dell'infortunio anche quando il lavoratore ha agito con negligenza o imprudenza oppure violato direttive e norme antinfortunistiche

5. Risarcimento per licenziamento illegittimo: incostituzionale il tetto delle sei mensilità per i "vecchi assunti"

Pagg. 7 - 11

RESPONSABILITA' CIVILE & PROFESSIONALE
1. *Malpractice* medica: distinzione tra danno certo e perdita di *chance*

2. Il commercialista può concorrere con il cliente nel reato di bancarotta

3. Il danno biologico non assorbe automaticamente il danno morale

Pagg. 11 - 13

RESPONSABILITA' 231
1. La sola mancata adozione del modello 231 non determina automaticamente la responsabilità dell'ente

2. Anche il suicidio del lavoratore può comportare responsabilità 231 per la società datore di lavoro

Pagg. 13 - 15

SOCIETA'
Fine del regime emergenziale: dal 1.10.2026 assemblee in videoconferenza solo se espressamente previsto dallo statuto

Pag. 15

COMMERCIO INTERNAZIONALE

1. Nuovo pacchetto di sanzioni contro la Russia

Lo scorso 12.10.2026 il Consiglio dell'UE ha adottato il più ampio pacchetto di sanzioni contro la Russia dall'inizio della guerra in Ucraina.
Le misure riguardano 1.569 persone ed entità, tra cui 826 società russe e 743 amministratori, portando a quasi 4.600 i soggetti complessivamente sanzionati.
L'obiettivo è rappresentato dai fornitori intermedi dell'industria militare russa, attivi nella produzione di componenti per missili, droni e aeromobili.
Per i soggetti designati sono previsti il congelamento dei beni, il divieto di mettere a disposizione fondi o risorse economiche e, per le persone fisiche, il divieto di ingresso nell'UE.
L'UE continua inoltre a contrastare la cosiddetta flotta ombra, composta da vecchie petroliere spesso prive di adeguata manutenzione e copertura assicurativa, considerate un grave rischio ambientale.
Sono già state sanzionate circa 670 navi e nel 2026 sono state effettuate sei ispezioni.
Gli Stati Uniti hanno invece concesso una deroga alle sanzioni per consentire l'esportazione di gasolio russo fino ad aprile 2027, nell'ambito di un'intesa tra i presidenti Trump e Putin.
Il Regno Unito ha annunciato 38 nuove designazioni contro produttori e trasportatori di petrolio russo, fornitori dell'industria militare e soggetti coinvolti nell'elusione delle sanzioni.
Tra i destinatari figurano 12 petroliere della flotta ombra, tre piattaforme di criptovalute e due sistemi di pagamento.
Le misure confermano l'approccio europeo di estendere i divieti anche a beni, servizi e intermediari che contribuiscono indirettamente allo sforzo bellico russo.

CONTRATTI

1. Guida AGCM alle recensioni online

Le nuove Linee Guida AGCM sulle recensioni online, pubblicate il

19.10.2026, riguardano principalmente i settori della ristorazione e del turismo, ma offrono indicazioni utili a tutte le imprese che utilizzano le recensioni come strumento di marketing e reputazione.
Le imprese dovrebbero rendere facilmente accessibili, direttamente nell'interfaccia delle recensioni, i criteri di pubblicazione, classificazione, moderazione e qualificazione dei giudizi come "verificati" o "autentici".
È innanzitutto raccomandata l'**adozione di misure ragionevoli e proporzionate per verificare che le recensioni provengano da clienti effettivi**.
A tal fine possono essere utilizzati documenti comprovanti l'acquisto, sistemi di registrazione e conferma dell'identità, controlli dell'indirizzo IP e strumenti automatizzati per rilevare anomalie o attività fraudolente.
I controlli devono essere calibrati per non ostacolare recensioni autentiche e devono rispettare la normativa sulla protezione dei dati personali.
Gli incentivi sono illeciti se condizionano il contenuto della recensione a un esito positivo.
Sono invece ammissibili, in linea di principio, se non impongono un determinato giudizio, purché l'incentivo sia chiaramente comunicato e le recensioni siano graficamente riconoscibili.
Sono inoltre r**ischiose le recensioni false acquistate, la manipolazione dei punteggi e la selezione dei giudizi volta a nascondere quelli negativi**.
Per i servizi turistici e di ristorazione, la Legge n. 34/2026 prevede che le recensioni siano rilasciate entro trenta giorni dalla fruizione del servizio.
Le imprese dovrebbero quindi riesaminare le procedure interne, le campagne promozionali e i rapporti con piattaforme e fornitori esterni, chiarendo ruoli, responsabilità e controlli.
Particolare attenzione va riservata alla compliance privacy, soprattutto in caso di tracciamento e sistemi automatizzati.

2. Niente recesso del consumatore se il bene è personalizzato

Il contratto di produzione di beni su misura si qualifica come appalto e non come compravendita, ma, in questo caso, il diritto di recesso, immotivato e senza corrispettivo, previsto dalla disciplina a tutela del consumatore, è escluso quando oggetto della prestazione dell'appaltatore è un bene personalizzato alle esigenze del cliente (**Corte di Cassazione, sentenza n. 25692 del 22.9.2026**).

3. Nei contratti di agenzia, il luogo della prestazione dei servizi, ai fini della giurisdizione, è individuato nella zona contrattualmente assegnata all'agente

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno chiarito che, nei contratti di agenzia, il luogo della prestazione dei servizi ai fini della giurisdizione è anzitutto la zona territorialmente assegnata all'agente dal contratto.
L'attività dell'agente rientra nella nozione di prestazione di servizi prevista dall'art. 7, lett. b), secondo trattino, del Regolamento (UE) n. 1215/2012.
Per individuare il foro competente occorre verificare dove, secondo il contratto, l'agente deve svolgere principalmente le attività di preparazione, negoziazione e conclusione degli affari.
Solo se il contratto non indica un luogo preciso, o ne indica diversi, si considera il territorio in cui l'agente ha svolto in prevalenza la propria attività effettiva.
In via residuale, qualora neppure questo criterio sia utilizzabile, rileva il domicilio dell'agente, in quanto luogo prevedibile e prossimo alla controversia.
Nel caso di specie l'agente operava per una società olandese con zona contrattuale costituita dai Paesi dell'ex Jugoslavia, tra cui Serbia, Bosnia-Erzegovina e Macedonia.
Nonostante l'agente avesse sede e recapiti in Italia e potesse svolgere alcune attività da remoto, la zona assegnata prevaleva ai fini della giurisdizione. La sede italiana dell'agente e il luogo da cui organizzava l'attività non erano quindi sufficienti a radicare la giurisdizione italiana.
Poiché la società preponente era domiciliata nei Paesi Bassi e non aveva in Italia un rappresentante autorizzato a stare in giudizio, la controversia spettava al giudice olandese (**Corte di Cassazione, Sezioni Unite, ordinanza n. 25588 del 21.9.2026**).

4. Il ritardo del preponente nel recedere non rende automaticamente illegittimo il recesso

La Corte di Cassazione ha chiarito che nel contratto di agenzia il ritardo del preponente nel recedere per giusta causa non rende automaticamente illegittimo il recesso.
L'immediatezza della contestazione riguarda soprattutto la conoscibilità e l'immutabilità dei motivi, impedendo al preponente di introdurre successivamente fatti diversi.
Non esiste invece un termine decadenziale specifico, previsto dalla legge o dal contratto, entro il quale esercitare il recesso.
Il tempo trascorso può assumere rilievo solo come indice della permanenza e dell'attualità della lesione del vincolo fiduciario.
Il giudice deve quindi valutare complessivamente la gravità degli addebiti, la complessità degli accertamenti, la struttura organizzativa del preponente e la natura del rapporto di agenzia.
La giusta causa, applicabile in via analogica ai sensi dell'art. 2119 c.c., richiede un inadempimento colpevole e non di scarsa importanza, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.
Nel caso esaminato, la Corte d'appello aveva escluso la giusta causa perché il recesso era stato comunicato nove mesi dopo una verifica ispettiva, attribuendo al ritardo un valore decisivo.
La Cassazione ha ritenuto errato questo automatismo, poiché il mero decorso del tempo non dimostra né la tolleranza degli addebiti né la rinuncia a farli valere.
La sentenza è stata cassata con rinvio: il giudice dovrà esaminare nel merito i comportamenti contestati e stabilire se abbiano compromesso irreparabilmente la fiducia tra le parti (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 26112 del 2.10.2026**).

ETICHETTATURA & GREENWASHING

Dal 27.9.2026 le comunicazioni ambientali (c.d. "*claim*") devono essere chiare, specifiche, veritiere e verificabili

Il D.Lgs. 20.2.2026, n. 30, attuativo della direttiva (UE) 2024/825, modifica il Codice del Consumo e rafforza la tutela contro il *greenwashing*.
Le nuove disposizioni, in vigore Dal 27.9.2026, impongono che le comunicazioni ambientali siano chiare, specifiche, veritiere e verificabili.

La nozione di asserzione ambientale è ampia e comprende testi, immagini, marchi e denominazioni che attribuiscano a prodotti, imprese o marchi un impatto ambientale positivo, nullo o ridotto.
Claim generici come "*green*" o "ecologico" sono vietati se l'impresa non dimostra una riconosciuta eccellenza delle prestazioni ambientali.
Non è inoltre possibile estendere all'intero prodotto o all'intera attività un beneficio riferibile soltanto a una componente o a una fase produttiva.
Le dichiarazioni su obiettivi futuri, come la neutralità climatica, richiedono un piano dettagliato e realistico, con impegni pubblici, obiettivi misurabili, scadenze, risorse dedicate e verifica periodica indipendente.
La disciplina distingue la riduzione effettiva delle emissioni dalla mera compensazione, che non può essere presentata come impatto ambientale neutro o positivo.
Le etichette di sostenibilità sono ammesse solo se fondate su sistemi di certificazione aperti, trasparenti, non discriminatori e controllati da soggetti indipendenti.
Le imprese dovranno quindi mappare i *claim* presenti su confezioni, siti, pubblicità e punti vendita, verificando dati, documentazione e certificazioni di supporto.
Il nuovo quadro consolida un orientamento già seguito dall'AGCM, che ha sanzionato o contestato comunicazioni ambientali vaghe, non credibili o fondate su compensazioni non adeguatamente rappresentate.
In altri termini e in estrema sintesi, quanto più ambizioso è il *claim*, tanto più rigorosa deve essere la prova che lo sostiene.

LAVORO

1. Nel contratto di lavoro subordinato transfrontaliero, la scelta della legge da parte dei contraenti resta il criterio principale, ma non può, da sola, privare il lavoratore delle tutele inderogabili garantite dalla legge applicabile in assenza di scelta

Per la Corte di giustizia UE, in mancanza di scelta della legge applicabile al contratto, rileva anzitutto la legge del Paese in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività; in subordine, quella del Paese in cui ha sede il datore che lo ha assunto.

Questi criteri possono tuttavia essere superati quando, considerando tutte le circostanze, il contratto presenta un collegamento più stretto con un altro Paese.
In tal caso si applica esclusivamente la legge di quest'ultimo.
Il Paese del collegamento più stretto può coincidere con quello la cui legge è stata scelta dalle parti.
Se ciò risulta dalla valutazione complessiva del rapporto, il giudice deve applicare la legge scelta, anche se quella del luogo di lavoro offre una protezione più favorevole.
La scelta della legge non è però, da sola, decisiva.
Il giudice deve esaminare e ponderare tutti gli elementi oggettivi del rapporto, individuando quelli più significativi, senza basarsi sul loro semplice numero.
Tra gli elementi rilevanti rientrano il luogo effettivo di lavoro, la valuta e i criteri della retribuzione, il regime fiscale, l'iscrizione previdenziale e le condizioni di lavoro.
Deve inoltre verificare se tali elementi siano stati concordati dalle parti o imposti dal datore.
Nel caso esaminato dalla Corte di Giustizia, il lavoratore risiedeva e lavorava abitualmente in Francia, ma il contratto prevedeva l'applicazione della legge svizzera; erano inoltre indicati collegamenti con la Svizzera, tra cui retribuzione, previdenza e regime fiscale.
La Corte ha quindi affermato che la legge più favorevole al lavoratore (nel caso di specie quella francese) non è automaticamente applicabile: prevale quella del Paese con il quale il rapporto presenta il collegamento più stretto, garantendo una tutela adeguata e coerente con la realtà del rapporto (**Corte di giustizia UE, sentenza 9.7.2026, resa nella causa C-768/24**).

2. Licenziato il lavoratore che viola la *policy* aziendale per raggiungere i *target*

La Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa del responsabile di un punto vendita che, in violazione sistematica e reiterata delle procedure aziendali, ometteva di smaltire merce scaduta inserendola nell'inventario di fine anno, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi di budget e l'erogazione di premi.
La pronuncia ribadisce che la condotta intenzionale del lavoratore, che compromette il legame fiduciario con il datore di lavoro, integra giusta causa anche in presenza di un lungo rapporto lavorativo, e che il giudizio presuntivo del giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità salvo vizi logici radicali (**Cassazione civile, ordinanza n. 25231 dell'11.9.2026**).

3. Può essere valido il licenziamento disciplinare anche in assenza di affissione del codice disciplinare

La Corte d'appello di Torino ha ritenuto valido il licenziamento disciplinare anche in assenza di affissione del codice disciplinare, quando la condotta viola doveri fondamentali, come fedeltà, correttezza e tutela del patrimonio o della reputazione del datore.
L'affissione prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori resta tuttavia necessaria per gli illeciti relativi a specifiche regole organizzative, normalmente conoscibili solo se espressamente previste.
Non è invece indispensabile per comportamenti contrari alla legge o al cosiddetto minimo etico, immediatamente riconoscibili come illeciti.
La tassatività degli illeciti disciplinari non opera quindi con il rigore previsto per gli illeciti penali: rilevano anche condotte manifestamente incompatibili con gli interessi dell'impresa o dei lavoratori.
L'immediatezza della contestazione e del licenziamento deve essere valutata in senso relativo, considerando la complessità degli accertamenti, la struttura aziendale e il momento in cui il datore acquisisce piena conoscenza dei fatti.
Il ritardo è legittimo se non compromette il diritto di difesa e se risulta giustificato da verifiche articolate o da indagini penali.
La sospensione cautelare del lavoratore può dimostrare che il datore non ha rinunciato al licenziamento, ma intendeva approfondire i fatti prima di decidere.
La valutazione concreta spetta al giudice di merito, la cui decisione è censurabile solo in presenza di motivazione illogica o insufficiente.
Restano comunque necessarie le garanzie procedurali dell'art. 7 dello Statuto, tra cui la contestazione scritta e il diritto di difesa.
(**Corte d'appello di Torino, sezione lavoro, sentenza n. 364 del 28.9.2026**).

4. Il datore di lavoro risponde dell'infortunio anche quando il lavoratore ha agito con negligenza o imprudenza oppure violato direttive e norme antinfortunistiche

La Corte di Cassazione ha ribadito che il datore di lavoro risponde dell'infortunio anche quando il lavoratore abbia agito con negligenza o imprudenza oppure abbia violato direttive e norme antinfortunistiche. L'obbligo di sicurezza previsto dall'art. 2087 c.c. comprende infatti l'adozione e la vigilanza sulle misure idonee a prevenire anche comportamenti imprudenti prevedibili.
La condotta del lavoratore esclude o riduce la responsabilità datoriale soltanto se è abnorme, imprevedibile ed esorbitante rispetto alle mansioni e alle istruzioni ricevute. Il cosiddetto rischio elettivo ricorre quando il dipendente compie volontariamente, per motivi personali, una scelta arbitraria che crea un rischio estraneo alle normali modalità di lavoro e costituisce la causa esclusiva dell'evento.
Una semplice distrazione o inosservanza delle regole non è quindi sufficiente, soprattutto se l'evento rientra nell'area di rischio che il datore avrebbe dovuto governare. L'eventuale colpa del lavoratore resta irrilevante quando il datore non abbia predisposto adeguate misure di sicurezza, formazione o vigilanza.
Nel caso esaminato, l'infortunio era avvenuto durante la lavorazione di un blocco di marmo. Anche ipotizzando una condotta negligente del dipendente, la responsabilità restava del datore perché il macchinario era obsoleto e privo di adeguata protezione delle parti mobili.
È stata pertanto confermata la responsabilità datoriale e il regresso dell'INAIL, volto a recuperare le prestazioni erogate al lavoratore infortunato.
(**Corte di Cassazione, ordinanza n. 27322 del 20.10.2026**).

5. Risarcimento per licenziamento illegittimo: incostituzionale il tetto delle sei mensilità per i "vecchi assunti"

La Corte costituzionale, con sentenza 22.10.2026, n. 174, ha dichiarato illegittimo l'art. 8 della Legge n. 604/1966 nella parte in cui subordinava l'aumento dell'indennità al requisito di un datore di lavoro con più di quindici dipendenti.
La pronuncia riguarda i lavoratori assunti prima del 7.3.2015 e licenziati illegittimamente da imprese sotto soglia, cioè con non più di quindici dipendenti, cinque nel settore agricolo, o comunque non più di sessanta complessivi.
In precedenza, l'indennità era compresa tra 2,5 e 6 mensilità, elevabile fino a 10 mensilità per anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 per anzianità superiore a vent'anni, ma solo nelle imprese sopra soglia.

Dopo la decisione, anche nelle piccole imprese il giudice potrà superare il limite di sei mensilità e applicare le maggiorazioni fino a 10 o 14 mensilità, in base all'anzianità del lavoratore.
La Corte ha ritenuto il tetto rigido eccessivamente riduttivo, perché impediva di personalizzare il risarcimento, trattava allo stesso modo violazioni di diversa gravità e non garantiva un'adeguata funzione deterrente.
Il limite determinava inoltre un trattamento irragionevolmente deteriore per i "vecchi assunti" rispetto ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, già beneficiari di una tutela potenzialmente più ampia nelle piccole imprese.
La misura concreta resta affidata al giudice, che dovrà considerare numero dei dipendenti, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio, comportamento e condizioni delle parti, oltre agli altri elementi rilevanti del caso.
La reintegrazione piena continua ad applicarsi, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, ai licenziamenti discriminatori, orali o nulli (**Corte costituzionale, con sentenza 22.10.2026, n. 174**).

RESPONSABILITA' CIVILE & PROFESSIONALE

1. *Malpractice* medica: distinzione tra danno certo e perdita di *chance*

Secondo il Tribunale di Napoli, in materia di responsabilità sanitaria, bisogna distinguere tra il danno da vita abbreviata e la perdita di chance di sopravvivenza.
Se la condotta sanitaria ha causato con certezza, o secondo il criterio del "più probabile che non", una morte anticipata o una peggiore qualità della vita, si configura un danno effettivo e diretto, non una chance perduta.
In tale ipotesi possono rilevare il danno biologico differenziale, il danno morale e, per i congiunti, il pregiudizio derivante dal minor tempo vissuto insieme.
La perdita di chance ricorre invece quando l'esito favorevole resta incerto, ma è provato con certezza il nesso causale tra la condotta colpevole e la perdita della possibilità di conseguire un risultato migliore.
La chance deve consistere in una possibilità seria, concreta, apprezzabile e consistente, come vivere più a lungo, guarire o soffrire meno.
L'incertezza riguarda quindi il risultato finale, non il rapporto causale tra condotta medica e possibilità perduta.

Se la condotta incide soltanto sulla qualità o sull'organizzazione della vita, può essere risarcito il danno da lesione dell'autodeterminazione; se non produce alcuna conseguenza dannosa, non spetta invece alcun risarcimento.
La perdita di chance è liquidata equitativamente e non costituisce una semplice riduzione percentuale del danno principale.
Le due categorie di danno sono, di regola, alternative e non cumulabili, salvo eccezionali ipotesi in cui siano provate sia una vita certamente abbreviata sia un'ulteriore possibilità seria di sopravvivenza (**Tribunale di Napoli Nord, sezione II, sentenza n. 3043 del 30.9.2026**).

2. Il commercialista può concorrere con il cliente nel reato di bancarotta

La Corte di Cassazione penale ha confermato la condanna del commercialista per bancarotta fraudolenta patrimoniale e documentale (sette anni di reclusione) per non essersi limitato a svolgere un'attività contabile, bensì per avere ideato e utilizzato il conto "soci/finanziamento infruttifero" per mascherare trasferimenti di denaro dalle società insolventi ad altre società del gruppo o a persone fisiche.
Il conto, alimentato anche da movimenti sospesi privi di giustificazione, impediva di ricostruire l'origine, la destinazione e la causale delle operazioni.
La mera prestazione professionale non è sufficiente a configurare il concorso del commercialista: occorre, a tal fine, un contributo causale concreto e consapevole al programma fraudolento.
Tale contributo può consistere nell'ideazione delle operazioni, nella predisposizione degli atti, nell'assistenza ai trasferimenti o nella creazione della loro copertura contabile.
Anche attività formalmente esecutive assumono rilievo penale quando sono consapevolmente funzionali alla distrazione o all'occultamento delle operazioni.
Per il dolo è sufficiente la volontà di sostenere la condotta degli amministratori, con la consapevolezza del potenziale pregiudizio per i creditori; non è indispensabile la specifica conoscenza dello stato di dissesto.
I trasferimenti tra società del gruppo sono leciti solo se sorretti da una causale effettiva e da adeguati vantaggi compensativi; in mancanza, possono integrare una distrazione.
La decisione conferma quindi che il commercialista diventa concorrente nella bancarotta quando mette consapevolmente le proprie competenze tecniche al servizio dell'occultamento delle distrazioni (**Corte di Cassazione penale, sentenza n. 36674 del 19.10.2026**).

3. Il danno biologico non assorbe automaticamente il danno morale

La Corte di Cassazione ha stabilito che il danno biologico non assorbe automaticamente il danno morale, anche quando l'invalidità fisica è lieve o di breve durata.
Il danno biologico riguarda la lesione dell'integrità psicofisica e i suoi effetti sulle attività quotidiane e relazionali, mentre il danno morale consiste nella sofferenza interiore, come paura, vergogna, ansia e mortificazione.
Le due componenti devono essere valutate separatamente, evitando però duplicazioni risarcitorie.
La vicenda riguardava un'aggressione fisica subita da una donna da parte di un vicino di casa, nell'ambito della vita condominiale.
La Corte d'appello aveva riconosciuto soltanto il danno biologico, ritenendo non adeguatamente provata la sofferenza morale.
La Cassazione ha censurato tale impostazione, imponendo di considerare anche il dolore, la paura di attraversare gli spazi comuni, la frustrazione e la vergogna provocata dai segni visibili dell'aggressione.
Tali conseguenze possono essere dimostrate anche mediante presunzioni, fondate sulla gravità del fatto e sulle circostanze concrete.
L'aggressione diretta al corpo di una donna da parte di un uomo, nello stesso contesto quotidiano, può inoltre rappresentare un indice di violenza di genere, idoneo ad aggravare la valutazione del pregiudizio morale.
La sentenza d'appello è stata quindi cassata con rinvio, affinché il giudice proceda a una valutazione autonoma e completa della sofferenza psichica subita (**Corte di Cassazione, ordinanza n. 26419 del 7.10.2026**).

RESPONSABILITA' 231

1. La sola mancata adozione del modello 231 non determina automaticamente la responsabilità dell'ente

La Corte di Cassazione penale ha stabilito che la sola mancata adozione dei modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 non determina automaticamente la responsabilità dell'ente.
È necessario dimostrare una concreta colpa di organizzazione, distinta dalla colpevolezza della persona fisica autrice del reato.

L'accusa deve provare il reato presupposto, il rapporto qualificato tra autore ed ente, l'interesse o vantaggio della società, il deficit organizzativo e il nesso causale tra tale carenza e il reato.
La responsabilità richiede un'"immedesimazione organica rafforzata": il soggetto deve appartenere all'organizzazione e avere agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.
Nel caso esaminato, una figura apicale aveva ottenuto finanziamenti pubblici mediante documenti falsi relativi a lavori e spese inesistenti.
La società è stata ritenuta responsabile perché non aveva predisposto controlli contabili e verifiche sulle attività del progetto, consentendo la commissione di reati analoghi.
La sanzione pecuniaria di 50.000 euro è stata quindi confermata.
Il mero riferimento a un risparmio di spesa, tuttavia, non sarebbe sufficiente senza l'individuazione di uno specifico assetto negligente e della sua incidenza causale sul reato.
L'assenza del modello costituisce dunque soltanto un elemento indicativo della colpa organizzativa, che l'accusa deve dimostrare concretamente e che l'ente può contestare fornendo la prova contraria (**Corte di Cassazione penale, sentenza n. 34744 del 28.9.2026**).

2. Anche il suicidio del lavoratore può comportare responsabilità 231 per la società datore di lavoro

Il Tribunale di Torino ha riconosciuto la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 per il suicidio di un lavoratore.
La responsabilità è stata fondata sul nesso causale tra condizioni lavorative vessatorie e usuranti, stress lavoro-correlato e grave disturbo dell'adattamento sfociato nel suicidio.
L'evento doveva inoltre essere concretamente prevedibile ed evitabile attraverso adeguate misure organizzative e preventive.
Il datore di lavoro aveva omesso di valutare nel DVR i rischi connessi a vessazioni, a carichi eccessivi, a orari prolungati, all'età del lavoratore e al mancato rispetto di pause e riposi.
Erano inoltre mancati la formazione del preposto, i controlli sui tempi di guida e una vigilanza effettiva sui comportamenti vessatori.
Il datore non può giustificarsi sostenendo di non conoscere il disagio del dipendente quando proprio l'assenza di un sistema preventivo ha impedito di individuare tempestivamente i segnali di sofferenza.
La società ha tratto un vantaggio produttivo ed economico dall'intensificazione del lavoro, dalla riduzione dei costi del personale, dalla

forfetizzazione degli straordinari e dal mancato computo contributivo delle ore eccedenti.
La responsabilità 231 richiede comunque la prova della colpa di organizzazione, dell'interesse o vantaggio riferito alla condotta e del collegamento causale tra le carenze organizzative e il reato.
La pronuncia evidenzia quindi la necessità di coordinare DVR, Modello 231 e attività dell'Organismo di vigilanza, prevedendo canali di segnalazione, monitoraggio periodico, coinvolgimento dei lavoratori e gestione concreta dei rischi psicosociali (**Tribunale di Torino, sezione penale, sentenza n. 1363 del 19.10.2026**).

SOCIETA'

Fine del regime emergenziale: dal 1.10.2026 assemblee in videoconferenza solo se espressamente previsto dallo statuto

Dal 1.10.2026 non è più possibile tenere automaticamente da remoto le assemblee, le riunioni dei consigli di amministrazione e degli altri organi collegiali di società ed enti, quando lo statuto non prevede espressamente tale modalità.
È cessata infatti la disciplina emergenziale introdotta dall'art. 106 del D.L. n. 18/2020 e più volte prorogata, da ultimo fino al 30.9.2026.
Durante il periodo emergenziale causato dalla pandemia da Covid-19, erano ammesse videoconferenze, audioconferenze e riunioni esclusivamente virtuali, anche in deroga allo statuto, purché fossero garantite identificazione, partecipazione e voto.
Le società che intendono continuare a utilizzare riunioni telematiche devono verificare e, se necessario, modificare preventivamente il proprio statuto. La clausola dovrebbe disciplinare con sufficiente precisione modalità di convocazione, partecipazione, intervento, voto e gestione di eventuali problemi tecnici.
La riunione può svolgersi in forma ibrida, con partecipazione fisica e a distanza, oppure esclusivamente virtuale, se tale modalità è prevista dallo statuto. In ogni caso deve essere assicurata una piena collegialità, consentendo ai partecipanti di identificarsi, interagire in tempo reale, esaminare i documenti e votare.
Per gli enti del Terzo settore, l'art. 24 del Codice del Terzo settore consente agli associati di partecipare mediante strumenti di telecomunicazione e di

votare elettronicamente, salvo che atto costitutivo o statuto lo vietino espressamente.
Per associazioni, fondazioni e comitati non iscritti al RUNTS, il testo richiama l'orientamento notarile favorevole alle riunioni da remoto, purché siano garantiti identificazione degli intervenuti, partecipazione effettiva e rispetto del metodo collegiale.
La conclusione è che la tecnologia resta utilizzabile, ma non più in forza della disciplina emergenziale: per le società, il presupposto centrale diventa una previsione statutaria chiara e preventiva.

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