



OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti & Franzosi*

---

# Monthly Roundup

---

Aprile 2026

## Aprile 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

---

1. *Trasparenza salariale: approvato il decreto attuativo della Direttiva sulla Pay Transparency;*
2. *Corte di Cassazione: forme di discriminazione indiretta per dipendenti caregiver;*
3. *Corte di Cassazione: diritto alla NASpl in caso di dimissioni per trasferimento oltre i 50km;*
4. *Tribunale di Udine: la legittimità della comunicazione dell'assenza via Whatsapp.*

### **1. Trasparenza salariale: approvato il decreto attuativo della Direttiva sulla Pay Transparency**

Il 30 aprile 2026 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri lo schema di decreto legislativo di attuazione della Direttiva UE sulla trasparenza salariale (2023/970).

La Direttiva si pone l'obiettivo di rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso obblighi di trasparenza e nuovi strumenti di tutela.

La Direttiva pone a carico delle imprese una serie di adempimenti di notevole portata che si rifletteranno sull'assetto organizzativo dei processi aziendali e sulla modulazione delle politiche retributive. L'obbligo di adeguamento ai nuovi obblighi di cui alla Direttiva, per gli Stati Membri, è fissato al 7 giugno 2026.

### **2. Corte di Cassazione: forme di discriminazione indiretta per dipendenti caregiver**

Con la sentenza n. 9104/2026, la Corte di Cassazione ha affrontato il tema della tutela dei lavoratori caregiver di persone con disabilità.

Nel caso di specie, una lavoratrice lamentava il mancato riconoscimento, da parte del datore di lavoro, di un turno che fosse compatibile con le

esigenze di assistenza del figlio disabile. La società aveva, infatti, concesso modifiche dell'orario di lavoro solo temporanee.

La Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui la mancata adozione di accomodamenti ragionevoli idonei a garantire la conciliazione tra lavoro e cura del familiare disabile può integrare una forma di discriminazione indiretta, non essendo sufficienti soluzioni temporanee.

### **3. Corte di Cassazione: diritto alla NASpl in caso di dimissioni per trasferimento oltre i 50km**

Con l'ordinanza n. 10559/2026, la Corte di Cassazione è intervenuta in tema di indennità di disoccupazione (NASpl) a seguito di dimissioni per giusta causa dovute a trasferimento del lavoratore.

Nel caso di specie, un lavoratore ha agito per ottenere l'indennità di disoccupazione, a seguito delle proprie dimissioni rassegnate per giusta causa quale conseguenza del trasferimento della sede di lavoro disposto dal datore.

La Suprema Corte ha affermato che il lavoratore che rassegna le dimissioni a seguito del legittimo trasferimento della sede di lavoro a una distanza superiore a 50 km dalla propria residenza non ha

diritto alla NASpI, in difetto del requisito dell'involontarietà della disoccupazione.

La Corte rilevava, infatti, la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive a fondamento del trasferimento, escludendo l'inadempimento datoriale o la violazione di obblighi contrattuali.

#### **4. Tribunale di Udine: la legittimità della comunicazione dell'assenza via Whatsapp**

Con la sentenza n. 167/2026, il Tribunale di Udine si è pronunciato in materia di sanzioni disciplinari connesse alle modalità di comunicazione dell'assenza da parte dei dipendenti.

Nel caso di specie, una lavoratrice ha impugnato la sanzione disciplinare irrogata per assenza ingiustificata, deducendo di aver comunicato, via whatsapp, al datore di lavoro l'impossibilità di recarsi a lavoro e di aver ricevuto l'approvazione.

Il Tribunale accoglieva la domanda della lavoratrice rilevato che la comunicazione dell'assenza via whatsapp, sebbene la prassi aziendale richiedesse l'utilizzo della posta elettronica, aveva raggiunto lo scopo della direttiva aziendale: quello di conoscere in anticipo le assenze dei dipendenti così da poter organizzare il lavoro.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di aprile 2026

### **Il regime per lavoratori “impatriati”: termini e condizioni della regolamentazione italiana**

Il trattamento economico riconosciuto ai lavoratori “impatriati” rappresenta una misura agevolativa di particolare rilievo, della quale beneficiano moltissimi lavoratori che scelgono di tornare o di ricollocarsi in modo da prestare la propria attività in Italia. Con il presente contributo si intende analizzare la disciplina nazionale, soffermandosi sui principali profili applicativi e sui requisiti previsti dalla relativa normativa.

[→ Leggi di più](#)

### **Messaggi Whatsapp tra colleghi: inutilizzabilità ai fini disciplinari**

Con la sentenza n. 101 del 19 febbraio 2026, la Corte di Appello di Ancona ha affermato che la chat tra colleghi su WhatsApp costituisce una forma di corrispondenza privata, tutelata dall'articolo 15 della Costituzione. I messaggi scambiati in tale contesto, pertanto, anche se diffusi da un membro del gruppo della chat, non possono essere utilizzati dal datore di lavoro a fondamento di una sanzione disciplinare.

[→ Leggi di più](#)

### **HR TIPS | #4 Trasferimento di ramo d'azienda**

Costituisce «**ramo d'azienda**» un'articolazione **funzionalmente autonoma** di un'attività economica organizzata, **identificata** come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento.

I **rapporti di lavoro** dei dipendenti del ramo ceduto **continuano con il cessionario** alle stesse condizioni contrattuali e cedente e cessionario sono **obbligati in solido** per tutti i crediti esistenti al momento del trasferimento (art. 2112 c.c.).

Il trasferimento non costituisce, di per sé, motivo di licenziamento, ma il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi, può rassegnare le **dimissioni per giusta causa**. In caso di trasferimento d'azienda (o di un suo ramo), con **più di quindici dipendenti**, è necessario darne **preventiva comunicazione** alle **rappresentanze sindacali**.

La **comunicazione** deve contenere la data e le ragioni del trasferimento, nonché le conseguenze e le eventuali misure previste per i lavoratori. Su richiesta delle rappresentanze sindacali può seguire una **fase di consultazione** tra le parti che si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni, non sia stato raggiunto un accordo. La mancanza di accordo, in ogni caso, non preclude l'efficacia del trasferimento.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

**Emanuele Licciardi**

*Partner e Responsabile Osservatorio Labour*

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

---

Morri Rossetti & Franzosi

Osservatorio Labour





OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR  
*di Morri Rossetti & Franzosi*

Piazza Eleonora Duse, 2  
20122 Milano  
**MorriRossetti.it**

**Osservatorio-labour.it**