

 OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Giugno 2026

Giugno 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. *Corte di Cassazione: il dipendente caregiver sempre esonerato dal lavoro notturno;*
2. *Whistleblowing: Confindustria aggiorna la "Guida operativa" sulle linee guida ANAC;*
3. *Previdenza complementare: dal 1° luglio 2026 adesione automatica ai fondi pensione.*

1. Corte di Cassazione: il dipendente caregiver sempre esonerato dal lavoro notturno

Con l'ordinanza n. 20229 del 16 giugno 2026, la Cassazione afferma che, ai fini del riconoscimento dell'esonero dal lavoro notturno del dipendente caregiver, è ininfluente il grado di invalidità del congiunto a carico del lavoratore.

L'esonero dall'obbligo di prestare lavoro notturno si applica a favore del lavoratore caregiver di un soggetto disabile in quanto tale, a prescindere dal grado di invalidità della persona assistita.

Non è, quindi, richiesto che la disabilità sia grave, in quanto laddove il legislatore ha inteso subordinare la concessione di un beneficio alla circostanza che sussistesse una situazione di handicap grave, lo ha esplicitamente richiesto.

2. Whistleblowing: Confindustria aggiorna la "Guida operativa" sulle linee guida ANAC

Confindustria ha aggiornato la "Guida operativa" pubblicata in ottobre 2023, al fine di recepire i chiarimenti dell'ANAC.

La guida indica soluzioni per definire le procedure interne e offre indicazioni dettagliate sugli strumenti ammissibili, nonché sui requisiti che questi devono soddisfare in termini di

riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte.

La guida passa in rassegna le soluzioni più accreditate dalla prassi aziendale, inclusa la possibilità di affidare l'incarico all'Organismo di Vigilanza 231.

3. Previdenza complementare: dal 1° luglio 2026 adesione automatica ai fondi pensione

La Legge di Bilancio 2026 ha introdotto diverse novità in materia di previdenza complementare, tra cui un cambiamento significativo nelle modalità di adesione ai fondi pensionistici complementari.

A partire dal 1° luglio 2026, infatti, è prevista l'adesione automatica a tali fondi per i lavoratori dipendenti neoassunti.

In precedenza, infatti, il lavoratore aveva sei mesi di tempo dall'assunzione per decidere se lasciare il TFR in azienda o destinarlo a un fondo pensione; in caso di mancata scelta, scattava l'adesione tacita con il versamento automatico del solo TFR maturando.

In vista dell'avvicinarsi della scadenza del primo luglio 2026, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ha pubblicato le istruzioni per l'applicazione del nuovo meccanismo di adesione dei lavoratori.

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

Obbligo di fedeltà del dipendente: la condotta infedele prescinde dalla concorrenza sleale e dalla imminenza delle dimissioni

La violazione dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.) si configura quando il dipendente compie atti preordinati a indurre la clientela del datore di lavoro a rivolgersi a un'impresa concorrente. Tale condotta illecita ha portata più ampia rispetto al divieto di concorrenza sleale ex art. 2598 c.c. e comprende anche condotte preparatorie, informative o organizzative idonee a pregiudicare, anche solo potenzialmente, gli interessi aziendali.

[→ Leggi di più](#)

Rifiuto al trasferimento o licenziamento: per la CGUE vale la motivazione sostanziale della cessazione del rapporto di lavoro

La recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) del 4 giugno 2026 (causa C-907/24) affronta il tema del rapporto tra licenziamento conseguente il rigetto di una comunicazione di trasferimento dal luogo di lavoro originariamente definito e disciplina dei licenziamenti collettivi, fornendo chiarimenti rilevanti sotto il profilo applicativo.

[→ Leggi di più](#)

Licenziamento collettivo in aziende c.d. "multilocalizzate": il perimetro di selezione dei dipendenti in esubero

In materia di licenziamenti collettivi, la regola generale impone che l'individuazione dei lavoratori da licenziare avvenga con riferimento all'intero "complesso aziendale" (art. 5, comma 1, l. n. 223/1991). È consentita la limitazione della platea dei licenziabili a un singolo reparto, settore o sede territoriale, ma a condizione che il datore di lavoro, nella comunicazione di avvio della procedura (art. 4, comma 3, l. n. 223/1991),

specifichi non solo le ragioni tecnico-produttive che giustificano tale limitazione, ma anche i motivi per cui non sia possibile ricollocare il personale in altre unità produttive, specialmente in presenza di mansioni fungibili. L'omissione di tali indicazioni, volte a garantire un controllo effettivo da parte delle organizzazioni sindacali, comporta l'illegittimità dei licenziamenti per violazione dei criteri di scelta.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #6 I nuovi obblighi in ambito di «Trasparenza salariale»

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 96/2026, di attuazione della direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione dei principi **della parità e della trasparenza retributiva**, imponendo alle imprese di rendere noti i criteri di determinazione delle retribuzioni e delle progressioni economiche dei dipendenti.

La nuova normativa, in vigore dal **7 giugno 2026**, si **applica** a tutti i contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, a tempo parziale, ai rapporti dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e intermittente, nonché ai candidati a un impiego.

In particolare, il Decreto:

- rafforza il **diritto di informazione** dei lavoratori, che possono accedere ai dati medi retributivi per genere e per categorie comparabili, con limiti e garanzie di utilizzo;
- prevede **obblighi di reporting periodico sul gender pay gap** per le imprese oltre determinate soglie dimensionali, con dati analitici e verificati;

- introduce una **valutazione congiunta con i sindacati** nei casi di divari retributivi ingiustificati, finalizzata alla loro rimozione mediante misure correttive condivise;
- rafforza le **tutele giudiziarie**, con estensione della legittimazione e inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro in caso di sospetta discriminazione.

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