



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Gennaio 2026

Gennaio 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

-
1. *Demansionamento: anche la visibilità all'esterno va valutata ai fini della quantificazione del danno* (Cass., Ord. 1195/2026);
 2. *Dall'Agenzia delle Entrate chiarimenti sul regime impatriati applicabile anche agli smart worker;*
 3. *Corte di Cassazione, Ord. n. 1907/2026: l'indennità di trasferta spetta anche se collegata al trasferimento causato da malattia o infortunio.*
 4. *Elevato limite temporale di fruizione del congedo parentale, ma solo per i lavoratori dipendenti (INPS, Messaggio n. 251/2026).*

1. Demansionamento: anche la visibilità all'esterno va valutata ai fini della quantificazione del danno

Con l'ordinanza n. 1195/2026, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha consolidato i principi in materia di liquidazione del danno da demansionamento. La Suprema Corte ha, infatti, ribadito che il danno alla professionalità non è risarcibile *in re ipsa*, ma la sua sussistenza può essere desunta dal giudice di merito tramite prova presuntiva, a fronte di una specifica allegazione del pregiudizio da parte del lavoratore.

Ai fini della liquidazione equitativa del danno anche di natura patrimoniale – continua l'ordinanza in oggetto – il giudice deve valutare elementi fattuali quali la durata del demansionamento, la professionalità colpita, l'impoverimento del bagaglio professionale con l'incidenza sulla carriera o la ricollocazione.

Di particolare interesse è, poi, l'inclusione, da parte degli Ermellini, ai fini di tale valutazione, anche della "visibilità" della dequalificazione che, nel caso di specie, era stata integrata dalla perdita di poteri decisionali e di coordinamento del personale di più basso livello rispetto al dipendente coinvolto.

La Suprema Corte ha, quindi, liquidato il danno in via equitativa, nella misura di una percentuale della retribuzione mensile (nel caso di specie, il 30%) per l'intero periodo di demansionamento, ritenendolo un valido parametro per la quantificazione del pregiudizio subito dal lavoratore.

2. Dall'Agenzia delle Entrate chiarimenti sul regime impatriati applicabile anche agli smart worker

Con la risposta a interpello n. 2/2026, l'Agenzia delle Entrate ha fornito un'importante delucidazione in merito al regime agevolativo per i lavoratori c.d. "impatriati", disciplinato dall'articolo 5 del D. Lgs. 27 dicembre 2023, n. 209 in relazione a coloro i quali eseguono la propria attività in regime di *smart working*.

Estendendo i principi interpretativi già consolidati sotto la precedente normativa, l'Agenzia ha ribadito che il criterio determinante è la territorialità della prestazione lavorativa, confermando l'applicazione dell'agevolazione anche alla menzionata categoria di lavoratori.

L'accesso al regime, che prevede l'imponibilità dei redditi nella misura del 50% entro il limite di Euro 600.000, resta subordinato al possesso degli altri requisiti normativi, tra cui la non residenza fiscale in Italia nei tre periodi d'imposta precedenti e il possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

3. Corte di Cassazione, Ord. n. 1907/2026: l'indennità di trasferta spetta anche se collegata al trasferimento causato da malattia o infortunio

Con l'ordinanza n. 1907/2026, la Corte di Cassazione ha definito come l'indennità di trasferta spetti anche al lavoratore inviato a

prestare servizio in un Comune diverso da quello della sede di lavoro a causa della sopravvenuta inidoneità alle mansioni originariamente assegnate.

Nel caso di specie, un dipendente di una società era stato dichiarato inidoneo a eseguire i compiti allo stesso assegnati alla costituzione del rapporto. Al fine di adempire a tale valutazione, il datore di lavoro, non disponendo di mansioni adeguate alle limitazioni imposte nella sede di lavoro contrattualmente stabilita, aveva inviato il dipendente coinvolto a eseguire la diversa attività in altra sede di lavoro, ove quest'ultima era effettivamente disponibile.

A seguito di tale diversa assegnazione, il lavoratore aveva rivendicato il trattamento indennitario legato alla trasferta così prevista, laddove il datore aveva negato tale diritto, proprio in virtù della "necessità" di trasferimento, slegata dalla volontà datoriale.

Investita della decisione, la Suprema Corte ha chiarito come l'adempimento, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di ricollocare il dipendente in mansioni compatibili con la sua ridotta capacità lavorativa non esclude la sussistenza delle *"esigenze di servizio"* richieste dalla contrattazione collettiva (nel caso di specie, il CCNL Mobilità) per l'erogazione dell'indennità.

Di conseguenza, l'assegnazione temporanea a una sede diversa, anche se finalizzata a garantire

la conservazione del posto di lavoro, integra pienamente i presupposti per il riconoscimento del trattamento economico di trasferta.

4. Elevato limite temporale di fruizione del congedo parentale, ma solo per i lavoratori dipendenti (INPS, Messaggio n. 251/2026)

Con la Legge di bilancio per l'anno 2026 (n. 199/2025) è stata innalzata l'età dei figli entro la quale il genitore, dipendente, ha facoltà di fruire del congedo parentale, che ora è elevata dai 12 ai 14 anni del minore.

Posto che la precedente previsione – quella che consentiva di utilizzare detto congedo solo fino ai 12 anni di età del figlio – era applicata all'intera categoria di lavoratori, inclusi gli autonomi e coloro i quali siano iscritti alla gestione separata, la lettera della Legge di bilancio ha destato dei dubbi interpretativi sulla possibile applicazione di tale modifica anche a quest'ultima categoria di lavoratori.

Al riguardo, si è, finalmente, espresso l'INPS, che ha chiarito l'esclusione di questi ultimi dalla platea di soggetti che possono beneficiare dell'estensione in argomento, chiarendo, quindi, che il congedo parentale può essere utilizzato dai genitori di figli che abbiano compiuto fino a 14 anni solo ed esclusivamente laddove essi siano lavoratori subordinati.

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

L'uso del mezzo di trasporto privato nell'ambito dell'infortunio in itinere

La casistica giurisprudenziale è particolarmente rilevante nel definire la corretta disciplina applicabile ai casi di 'infortunio c.d. "in itinere", soprattutto con riferimento al controverso tema dell'uso che il lavoratore fa del proprio mezzo privato per recarsi sul luogo di lavoro. Nel presente contributo abbiamo approfondito alcuni casi particolari che potrebbero verificarsi nella vita lavorativa di ogni giorno e di tutti noi.

[→ Leggi di più](#)

CGUE: Legge applicabile al contratto di lavoro in caso di mutamento del luogo di svolgimento dell'attività

La CGUE, con sentenza dell'11 dicembre 2025 (causa C-485/24), ha fornito un'interpretazione della Convenzione di Roma sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, con specifico riferimento ai contratti di lavoro transnazionali.

[→ Leggi di più](#)

Perequazione delle pensioni: il meccanismo di raffreddamento non costituisce prelievo tributario

Con la sentenza n. 167 del 13 novembre 2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato infondata la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 1, comma 309, della Legge di bilancio per il 2023 nella parte in cui prevede, per l'anno 2023, un meccanismo di "raffreddamento" della dinamica rivalutativa dei trattamenti pensionistici, riconoscendo la perequazione automatica solo per

le pensioni pari o inferiori a quattro volte il minimo stabilito dall'INPS. La rivalutazione, a giudizio della Corte, non costituisce una decurtazione del patrimonio del beneficiario, nonostante il protrarsi nel tempo dei relativi effetti.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #1 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è generalmente un dipendente dell'azienda, scelto tra e dai propri colleghi, che partecipa attivamente alla vita aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mettendo in evidenza le esigenze dei colleghi.

Ai sensi del **Decreto Legislativo n. 81/2008**, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è chiamato a partecipare al sistema di prevenzione e gestione dei rischi aziendali, ad esempio, **partecipando alla redazione del documento di valutazione dei rischi** (DVR), oppure **verificando l'adeguatezza delle misure adottate** all'interno del luogo di lavoro, accedendo alla relativa documentazione (ad esempio, verbali di infortunio, registri di formazione e registri di consegna dei DPI).

Ove non sia eletto o designato un RLS dai lavoratori, le funzioni dell'RLS sono esercitate da un rappresentante sindacale esterno all'azienda, il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)**. Tale figura è individuata dai contratti collettivi nazionali, interconfederali o di categoria stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

Emanuele Licciardi
Partner e Responsabile Osservatorio Labour
Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Morri Rossetti & Franzosi **Osservatorio Labour**





OSSE

RVATORIO

LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano
MorriRossetti.it

Osservatorio-labour.it