

MORRI  
ROSSETTI

# Labour Monthly Roundup

Marzo 2024

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nel mese corrente, relativamente ai seguenti argomenti:

1. Corte di Cassazione: danno da demansionamento provabile anche per presunzioni
2. Corte di Cassazione: la reintegra del dipendente licenziato dopo la scadenza dei termini del procedimento disciplinare
3. Smart working: dal 1° aprile 2024 il ripristino della disciplina ordinaria
4. Agenzia delle Entrate: innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit
5. Accordo di rinnovo del CCNL Commercio.

### **1. Corte di Cassazione: danno da demansionamento provabile anche per presunzioni**

Con l'ordinanza n. 6275 dell'8 marzo 2024, la Cassazione afferma che il demansionamento non determina automaticamente l'insorgere di un danno e spetta, infatti, al lavoratore, anche attraverso l'allegazione di presunzioni, fornirne la prova.

Quest'ultima può essere data anche attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti.

Possono essere valutati, quali elementi presuntivi, la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata qualificazione.

### **2. Corte di Cassazione: la reintegra del dipendente licenziato dopo la scadenza dei termini del procedimento disciplinare**

Con l'ordinanza n. 5485 del 1° marzo 2024, la Corte di Cassazione ha affermato che, nell'ambito del procedimento disciplinare, devono ritenersi accolte le giustificazioni non seguite dalla comminazione di un provvedimento disciplinare entro il termine prefissato dalla contrattazione collettiva.

Ove poi la sanzione prescelta sia il licenziamento e questo venga irrogato oltre il termine stabilito dal CCNL, lo stesso deve ritenersi illegittimo per insussistenza del fatto contestato e non meramente inefficace per violazione di un termine procedurale. Conseguentemente, il lavoratore così licenziato ha diritto alla reintegra.

### **3. Smart working: dal 1° aprile 2024 il ripristino della disciplina ordinaria**

Il c.d. Decreto Anticipi (D.L. n. 145/2023, conv., in L. n. 191/2023) ha fissato al 31 marzo 2024 il termine dell'ultima deroga allo smart working semplificato, che prevede il diritto per i lavoratori fragili e i genitori con figli minori di anni 14 di prestare l'attività lavorativa in smart working.

Dal 1° aprile 2024, pertanto, l'accesso al lavoro agile torna a seguire i requisiti definiti dalla disciplina ordinaria (L. n. 81/2017) anche per tali categorie di lavoratori. Tale regime di lavoro potrà essere instaurato, quindi, solo a seguito della stipula, per iscritto, di un accordo individuale tra tali lavoratori e datore di lavoro, che disciplina aspetti come la prestazione lavorativa svolta al di fuori dell'azienda, tempi di riposo del lavoratore e regole per la disconnessione.

### **4. Agenzia delle Entrate: innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit**

Con la Circolare n. 5/E del 7 marzo 2024, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in relazione alle previsioni della legge di bilancio che hanno previsto l'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit.

In particolare, l'Agenzia ha ricordato che, per il solo periodo di imposta 2024, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente il valore dei beni e servizi ceduti dal datore di lavoro al lavoratore fino ad un importo massimo di Euro 1.000,00. Il superamento di tale soglia determina l'assoggettabilità dell'eccedenza a tassazione secondo le regole ordinarie.

Infine, l’Agenzia ha ricordato che la soglia di esenzione è ulteriormente incrementata fino a Euro 2.000,00 per i dipendenti che hanno figli a carico e che ne abbiano informato il datore di lavoro.

#### **5. Accordo di rinnovo del CCNL Commercio**

In data 22 marzo 2024 le parti sociali che rappresentano i datori di lavoro e i dipendenti del settore Commercio si sono recentemente incontrate, finalizzando un accordo di rinnovo del CCNL.

Il nuovo testo contrattuale ha validità dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2027 per la parte economica e dal 1° aprile 2024 per la parte normativa, ad eccezione delle singole e diverse decorrenze eventualmente indicate. Tra le tante novità, si segnalano interventi inerenti alla classificazione del personale, l’aumento dei minimi tabellari retributivi, la previsione dell’erogazione di un importo “una tantum” e l’indicazione delle causali per i contratti a tempo determinato.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di marzo 2024

### La prova del danno da demansionamento

*La prova del danno da demansionamento può essere fornita anche attraverso l'allegazione di presunzioni.*

*Con l'ordinanza n. 6275 dell'8 marzo 2024, la Corte di Cassazione ha ribadito che, anche se è vero che il danno da demansionamento non è in re ipsa, la prova dello stesso può essere data anche per presunzioni.*

[→ Leggi di più](#)

### Il contratto di soggiorno per i lavoratori stranieri

*Quando un lavoratore straniero fa il suo ingresso nel territorio italiano al fine di svolgere attività di lavoro di natura subordinata, vige su quest'ultimo il successivo obbligo di sottoscrizione del c.d. contratto di soggiorno, che gli consente di proseguire la propria permanenza in Italia nel rispetto della normativa vigente.*

[→ Leggi di più](#)

### Licenziamento per giusta causa: legittimo per il dipendente che lavora durante l'assenza per malattia a favore del coniuge<sup>1</sup>

*Il licenziamento del dipendente che lavora, durante l'assenza per malattia, a favore del coniuge, è legittimo ove la sua condotta integri una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, nonché quando la condotta lasci presumere l'inesistenza della malattia o possa pregiudicare o ritardare la guarigione e, quindi, il rientro a lavoro.*

[→ Leggi di più](#)

### HR Tips #3: Patto di non concorrenza

*Il Patto di non concorrenza («PNC»), disciplinato dall'art. 2125 c.c., è un accordo con il quale il datore di lavoro limita lo svolgimento dell'attività di lavoro del dipendente, dietro pagamento di un corrispettivo, per il tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.*

*Il PNC è **nullo** se:*

- non risulta da atto **scritto**;
- non è pattuito un congruo corrispettivo a favore del dipendente;
- non è contenuto entro determinati limiti di **oggetto**, di **tempo** e di **luogo**.

*Il PNC può contenere, altresì:*

- clausole di opzione;
- obblighi di informazione;
- clausole che prevedono la corresponsione di una penale in caso di violazioni degli obblighi pattuiti.

---

<sup>1</sup> Il presente contributo è stato pubblicato su [ilGiuslavorista](#)

\* \* \*

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

**Emanuele Licciardi**

*Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*

[Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it](mailto:Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

— Seguici su **LinkedIn** —



MORRI  
ROSSETTI



Morri Rossetti  
Piazza Eleonora Duse, 2  
20122 Milano

[MorriRossetti.it](http://MorriRossetti.it)