

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Gennaio 2024

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

1. *Legge di Bilancio 2024: welfare aziendale;*
2. *Legge di Bilancio 2024: detassazione premi di produttività;*
3. *Legge di Bilancio 2024: congedi parentali;*
4. *Legge di Bilancio 2024: regime pensionistico e c.d. "Quota 103";*
5. *Corte di Cassazione: illegittimo il licenziamento se il dipendente interrompe il periodo di comporto con le ferie;*
6. *Corte di Cassazione: reintegra del dipendente non responsabile per lo scarso rendimento.*

1. Legge di Bilancio 2024: welfare aziendale

La Legge di Bilancio 2024, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 30 dicembre 2023, ha stabilito che, per il 2024, non concorrono a formare reddito, nel limite di Euro 1.000,00, le somme erogate ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa e il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti.

Per i lavoratori dipendenti con figli a carico il predetto limite è elevato ad Euro 2.000,00.

2. Legge di Bilancio 2024: detassazione premi di produttività

La Legge di Bilancio 2024 ha deciso che l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato, erogate nell'anno 2024, fino ad Euro 3.000,00 viene ridotta dal 10% al 5%, a condizione che nell'anno precedente il reddito di lavoro dipendente dell'interessato non sia stato superiore a Euro 80.000,00.

3. Legge di Bilancio 2024: congedi parentali

La Legge di Bilancio 2024 ha stabilito che, con riguardo ai periodi di congedo parentale fruibili dai genitori fino al dodicesimo anno di vita del figlio e per i quali è prevista in favore di ciascun genitore un'indennità pari al 30% della retribuzione, vi è la possibilità, in alternativa, tra i genitori, e per la durata massima di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, di fruire del congedo indennizzato nella misura dell'80% della retribuzione, per il primo mese, e del 60% (innalzato all'80% solo per il 2024), per il secondo mese.

4. Legge di Bilancio 2024: regime pensionistico e c.d. "Quota 103"

La Legge di Bilancio 2024 ha decretato che per l'anno 2024 possano accedere al pensionamento anticipato tramite la c.d. "Quota 103" i lavoratori che, entro il 31 dicembre 2024, avranno compiuto 62 anni di età e maturato almeno 41 anni di contributi.

Il predetto trattamento non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di Euro 5.000,00 lordi annui.

5. Corte di Cassazione: illegittimo il licenziamento se il dipendente interrompe il periodo di comporto con le ferie

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024, ha ribadito che il periodo di comporto, ai fini dell'art. 2110 c.c., deve essere interrotto se il dipendente chiede di fruire delle ferie.

È possibile, infatti, per il dipendente assente per malattia mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate per sospendere il decorso del periodo di comporto.

Pertanto, il datore non può conteggiare tali giorni di assenza ai fini del limite collettivo alla conservazione del posto, attesa la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il fondamentale interesse del dipendente a evitare la possibile perdita del posto di lavoro.

6. Corte di Cassazione: reintegra del dipendente non responsabile per lo scarso rendimento

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 1604 del 16 gennaio 2024, ha confermato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato a un dipendente che si sarebbe sottratto alla prestazione, rifiutandola.

La Corte ha statuito che la rilevanza disciplinare è esclusa dalla circostanza che il dipendente, inesperto in alcuni dei compiti affidatigli, abbia a più riprese chiesto aiuto a colleghi e superiori per svolgere le proprie mansioni in linea con le aspettative aziendali. Secondo la Suprema Corte, inoltre, anche se risulta confermata la sussistenza del fatto materiale oggetto di contestazione, non può essere ascritto allo stesso alcun rilievo disciplinare.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di gennaio 2023

La retribuzione durante il periodo di ferie

La retribuzione da riconoscere al dipendente durante il periodo di ferie deve comprendere anche le indennità legate allo svolgimento di determinate mansioni; in caso contrario, si indurrebbero i lavoratori a rinunciare alle ferie.

[→ Leggi di più](#)

L'obbligo di registrazione degli orari di lavoro, in Italia e in Europa

Non sempre l'importo indicato nella busta paga rilasciata di mese in mese ai dipendenti è il medesimo. Ciò, è dovuto al fatto che la relativa retribuzione è composta da diversi elementi che possono cambiare nei vari periodi di riferimento, tra cui – per motivi diversi – anche la quantità di ore di lavoro effettivamente eseguite.

Soprattutto quando il numero dei lavoratori è particolarmente alto, riuscire a rilevare correttamente tale dato può diventare complesso: per questo motivo, il datore di lavoro dovrebbe munirsi di strumenti specifici dotati di particolari caratteristiche.

[→ Leggi di più](#)

Legge di Bilancio 2024: un primo commento sulle misure adottate per il mercato del lavoro¹

*In data 30 dicembre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge di bilancio per l'anno appena iniziato (l. n. 213/2023), in vigore, per l'appunto, dal 1° gennaio 2024, che contiene misure destinate ad avere particolare rilievo sulla **gestione dei rapporti di lavoro e alla previdenza sociale**.*

[→ Leggi di più](#)

HR Tips #1: Documento di valutazione dei rischi (DVR)

Il DVR, previsto dal Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, è un documento che contiene la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

All'interno del DVR sono individuate le misure di prevenzione e di protezione, con il relativo programma di attuazione, per garantire il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei dipendenti.

L'elaborazione del DVR è un obbligo inderogabile del datore di lavoro.

La mancata predisposizione del DVR può comportare, per il datore di lavoro, l'arresto da tre a sei mesi o l'irrogazione di una sanzione pecuniaria da 2.500,00 a 6.400,00 Euro.

¹ 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

———— Seguici su **LinkedIn** ————



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it