

A man and a woman are sitting at a table in a meeting. The man is on the left, wearing a light blue shirt and a dark tie, and is gesturing with his hands while speaking. The woman is on the right, wearing a light-colored patterned blouse, and is looking at him. There is a laptop and some papers on the table. The background is a blurred office setting.

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Maggio 2022

LABOUR MONTHLY ROUNDUP

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

1. *Apprendistato: ammessa la formazione a distanza;*
2. *"Bonus Bebè" per i cittadini extra UE;*
3. *Imponibilità delle somme percepite a titolo di danno da perdita di chance professionali;*
4. *Lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata: estensione del periodo maternità e paternità;*
5. *Nuovo "nulla osta" per l'ingresso in Italia di lavoratori extracomunitari che operano da remoto (c.d. nomadi digitali);*
6. *Buona fede e correttezza in capo al Dirigente;*
7. *Ambito di responsabilità del Direttore dei lavori in tema di sicurezza dei lavoratori;*
8. *Riders: natura subordinata del rapporto di lavoro;*
9. *Comunicazione semplificata per lo smart-working sino al 31 agosto 2022;*
10. *Protocollo anti covid in vigore fino al 30 giugno 2022;*
11. *"Decreto Aiuti": 200 Euro per dipendenti, autonomi e pensionati;*
12. *Estensione del regime transitorio dei lavoratori somministrati da agenzie del lavoro;*
13. *Convalida delle dimissioni online anche post Covid.*

Apprendistato: ammessa la formazione a distanza

Con circolare n. 2 del 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ammesso l'utilizzo dell'e-learning per la formazione erogata agli apprendisti professionalizzanti.

L'INL precisa che per "e-learning" si intende una "specifica ed evoluta forma di FAD consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti, in modalità sincrona".

La formazione viene consentita solo in modalità sincrona, quindi, sarà necessaria la presenza contemporanea di formatori e apprendisti, attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche che possano garantire il rilevamento delle presenze di questi ultimi.

"Bonus Bebè" per i cittadini extra UE

Con l'introduzione dell'"Assegno Unico", che ha sostituito una serie di misure a sostegno della genitorialità, è stato sancito il termine dell'erogazione del c.d. "Bonus bebè".

Per i cittadini stranieri di Paesi extra UE, fino ad ora esclusi dalla possibilità di ottenere il predetto bonus, invece, si è aperta la possibilità di ottenere l'assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affidato preadottivo.

La Corte Costituzionale, infatti, con la sentenza n. 54 del 2022, ha dichiarato incostituzionali le norme

che hanno istituito il bonus bebè nella parte in cui prevedevano per i cittadini non comunitari la necessità di essere titolari del permesso per soggiornanti UE di lungo periodo per poter ottenere il bonus.

Possono, quindi, richiedere la prestazione anche i cittadini extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno per lavoro o ricerca di durata superiore a sei mesi.

Con il messaggio n. 1562 del 2022, l'INPS ha, dunque, chiarito i requisiti richiesti per l'accoglimento delle domande per l'ottenimento del bonus e le modalità di presentazione delle istanze di riesame delle domande che sono state respinte sulla base del predetto limite, oggi dichiarato illegittimo.

Imponibilità delle somme percepite a titolo di danno da perdita di chance professionali

Secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con interpello n. 185 del 2022 le somme liquidate al dipendente a seguito dell'accertamento, da parte del Tribunale, della lesione della capacità professionale (c.d. danno da perdita di chance) sono da considerarsi non imponibili in quanto configurabili come danno emergente e, quindi, volte a risarcire la perdita economica subita dal patrimonio del lavoratore.

Il danno causato dal demansionamento può, infatti, essere di tipo patrimoniale, quale impoverimento della capacità professionale e perdita di chances, nonché possibilità di guadagno, o di tipo

non patrimoniale, quale possibile lesione dell'integrità psico-fisica, danno esistenziale e lesione a all'immagine professionale del dipendente.

L'Agenzia delle Entrate, allineandosi a numerose pronunce della Corte di Cassazione, ha quindi ribadito che le somme liquidate per lesione della capacità professionale non sono imponibili, poiché sono volte a risarcire la perdita economica subita del lavoratore demansionato.

Fondamentale per la risarcibilità del danno è, in ogni caso, la prova dello stesso.

Lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata: estensione del periodo maternità e paternità

Come noto, la Legge di Bilancio 2022 ha disposto che alle lavoratrici, ai lavoratori autonomi e agli iscritti alla Gestione separata, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un reddito inferiore ad Euro 8.145, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo ordinario. La disposizione normativa menziona le sole lavoratrici, tuttavia, la tutela deve essere riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla gestione separata.

Con il messaggio n.1605 del 2022, l'INPS ha comunicato di aver introdotto aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della relativa domanda.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma l'estensione della tutela per maternità e paternità di ulteriori 3 mesi è possibile solo se il periodo ordinario a cavallo o successivo al 1° gennaio 2022.

Nuovo "nulla osta" per l'ingresso in Italia di lavoratori extracomunitari che operano da remoto (c.d. nomadi digitali)

L'articolo 6 *quinquies* della legge n°25/2022, di conversione del decreto Sostegni-ter, permette l'ingresso agevolato di cittadini extra UE che decidano di lavorare in Italia, per un determinato periodo, svolgendo la propria attività da remoto.

Si tratta di una disposizione a favore di lavoratori "altamente qualificati", autonomi o subordinati, in grado di lavorare, da remoto, anche per imprese non residenti in Italia.

Per i predetti lavoratori sarà necessario ottenere unicamente un visto d'ingresso, specifico per questa categoria, della durata non superiore a un anno.

Non sarà più necessario quindi formulare alcuna richiesta di autorizzazione al lavoro prevista, invece, per la maggioranza delle procedure d'ingresso per fini lavorativi.

Buona fede e correttezza in capo al Dirigente

Con Ordinanza n°11172 del 6 aprile 2022 la Corte di Cassazione ha ribadito che il dovere di fedeltà in capo al Dirigente ha contenuto più ampio rispetto a quanto disposto dall'art. 2105 c.c., dovendo tale precetto integrarsi con il principio di correttezza e buona fede che considera anche la mera potenzialità lesiva della condotta posta in essere dal dipendente.

Sulla base di tale principio, la Corte ha, infatti, confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa del Dirigente per avere lo stesso condotto trattative finalizzate all'acquisto di una partecipazione al capitale sociale di una società concorrente, attiva nello stesso segmento di mercato in cui operava la società datrice di lavoro, seppur non andate a buon fine.

Il Dirigente, infatti, ha il dovere di astenersi dal porre in essere condotte idonee a ledere il rapporto fiduciario tra le parti e che si pongono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento dello stesso nell'organizzazione dell'impresa e che possono porsi potenzialmente in conflitto con gli interessi perseguiti dal datore di lavoro.

Ambito di responsabilità del Direttore dei lavori in tema di sicurezza dei lavoratori

Con la sentenza n°15157 del 20 aprile 2022 la Corte di Cassazione ha statuito in ordine ai limiti di responsabilità del Direttore dei Lavori in tema di salute e sicurezza dei lavoratori nei cantieri edili.

In particolare, la predetta Corte ha ribadito che il Direttore dei Lavori non è interessato dalle norme in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ma che può essere, tuttavia, chiamato a rispondere degli infortuni occorsi in cantiere qualora vi sia la prova che lo stesso ricoprì, di fatto, funzioni proprie di quei soggetti che, per legge, sono destinatari della normativa antinfortunistica.

Riders: natura subordinata del rapporto di lavoro

Con sentenza pubblicata il 20 aprile 2022, il Tribunale di Milano ha accolto il ricorso presentato da un rider che chiedeva l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con una piattaforma digitale utilizzata per la consegna di cibo.

Il Giudice, infatti, ha ritenuto che i ciclofattorini non sono inquadrabili come lavoratori autonomi se la loro prestazione è gestita "in maniera puntuale e stringente" dall'algoritmo della piattaforma digitale.

In particolare, la circostanza che il rider lavorasse all'interno di un'organizzazione sulla quale non poteva esercitare alcuna influenza, che l'accesso alle fasce di prenotazione della piattaforma non fosse libero, ma condizionato dall'algoritmo che considera il punteggio ottenuto dal ciclofattorino nella piattaforma e che quest'ultima indicasse al rider dove recarsi per ritirare il prodotto e dove consegnarlo, controllando, attraverso il sistema di geolocalizzazione, la posizione dello stesso, sono stati ritenuti indici rivelatori della natura subordinata del rapporto.

Comunicazione semplificata per lo smart-working sino al 31 agosto 2022

La legge di conversione n. 52/2022 del decreto Riaperture (D.L. n. 24/2022) ha prorogato i termini di utilizzo della procedura di comunicazione del lavoro agile in modalità "semplificata" e ha riproposto misure a favore dei lavoratori fragili.

È stata, infatti, prorogata, sino al 31 agosto 2022 la possibilità per le imprese operanti nel settore privato di utilizzare il regime semplificato di comunicazione, senza quindi dover allegare alla stessa copia degli accordi individuali sottoscritti con i singoli dipendenti.

Inoltre, il testo prevede la proroga sino al 30 giugno 2022 del diritto dei dipendenti "fragili", pubblici e privati, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile quando ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione medesima.

Protocollo anti covid in vigore fino al 30 giugno 2022

La validità del Protocollo anti covid sui luoghi di lavoro nel settore privato è stata prorogata fino al 30 giugno 2022.

Lo hanno stabilito, al termine di una riunione tenutasi il 4 maggio 2022, parti sociali, rappresentanti dei ministeri del Lavoro, della Salute, dello Sviluppo economico e dell'INAIL.

Tra le altre cose, l'utilizzo della mascherina chirurgica nei luoghi di lavoro resta, quindi, ancora obbligatorio, eccetto per lo svolgimento di attività in condizioni di isolamento.

Inoltre, sono ancora valide anche le disposizioni concernenti la gestione della compresenza dei lavoratori negli uffici, la sanificazione degli ambienti, il ricorso allo smart working e la gestione delle persone positive in azienda e il loro rientro dopo la malattia.

"Decreto Aiuti": 200 Euro per dipendenti, autonomi e pensionati

Il nuovo "Decreto Aiuti" (n. 50/2022), pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 17 maggio 2022, contiene una serie di misure urgenti in materia di politiche energetiche, produttività delle imprese e in tema di lavoro.

In particolare, viene prevista, agli artt. 31 e s.s., l'erogazione di un bonus, dell'importo di Euro 200, a favore di lavoratori dipendenti, autonomi e pensionati, ma anche a favore di disoccupati e percettori del reddito di cittadinanza.

Per i dipendenti, il predetto beneficio è concesso se la retribuzione imponibile previdenziale nel mese non supera i 2.692 Euro e se in almeno uno dei quattro mesi del primo quadrimestre di quest'anno hanno beneficiato della riduzione contributiva prevista dalla Legge di Bilancio 2022.

Per i lavoratori dipendenti, l'indennità verrà riconosciuta automaticamente e gli stessi percepiranno il bonus con la busta paga di luglio 2022. I datori di lavoro, quindi, recupereranno poi l'importo in compensazione con gli importi dovuti all'INPS.

Estensione del regime transitorio dei lavoratori somministrati da agenzie del lavoro

La Legge di conversione del D.L. n. 21 del 2022 (c.d. "Decreto Ucraina") interviene sui contratti di somministrazione, prevedendo la proroga dal 31 dicembre 2022 al 30 giugno 2024 del regime transitorio applicato alle missioni dei lavoratori somministrati.

In particolare, fino al 30 giugno 2024, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore

può impiegare per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Convalida delle dimissioni online anche post Covid

L'INPS ha reso noto che è disponibile sul proprio portale il nuovo modello di richiesta di "colloquio

online" per la convalida delle dimissioni per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli con età fino a tre anni.

Il modello deve essere compilato, sottoscritto e trasmesso via email dal lavoratore per poter accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza con il personale dell'ITL.

Si ricorda che in caso di mancata convalida delle dimissioni, le stesse sono nulle anche se trasmesse con la ordinaria procedura telematica.

* * *

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