

A professional business meeting in a modern office. A man with glasses and a beard is leaning over a desk, pointing at a laptop screen. A woman with blonde hair is looking at the screen. Another man is sitting at the desk, looking at the laptop. There are papers and a laptop on the desk. The background is a blurred office environment.

MORRI  
ROSSETTI

# Labour Monthly Roundup

Aprile 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. Comunicazioni obbligatorie in tema di lavoratori autonomi occasionali
2. Decreto Ucraina (D. L. n. 21/2022) e ticket benzina
3. Allargamento della platea dei beneficiari di permessi ex L. n. 104/1992
4. Schemi di decreto legislativo per l'attuazione e il recepimento delle Direttive 2019/1158/UE e n. 2019/1152/UE e congedo di paternità 2022
5. Proroga regime in deroga smart-working
6. Novità su obbligo di esibizione del green pass e utilizzo delle mascherine nei luoghi di lavoro
7. Obbligo di comunicazioni telematiche per i committenti da piattaforme digitali
8. Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità
9. Accordo di transizione occupazionale nel contesto di CIGS per riorganizzazione aziendale

### **Comunicazioni obbligatorie in tema di lavoratori autonomi occasionali**

Con la recente nota n. 393/2022, l'Ispezzione Nazionale del Lavoro ha ribadito l'esclusione dall'obbligo di comunicazione preventiva (relativa all'avvio dell'attività) di cui è onerato il datore, con riferimento alle collaborazioni occasionali che riguardino le prestazioni di tipo intellettuale di cui all'art. 2222 c.c. (ad esempio, le consulenze scientifiche rese da medici e avvocati iscritti all'ordine, dalle guide turistiche, dai traduttori).

L'obbligo in argomento resta in vigore, come di consueto, per la generale attività dei lavoratori autonomi occasionali di cui alla L. n. 215/2021 (di conversione del D.L. n. 146/2021) al fine, come è noto, di monitorare e contrastare gli utilizzi potenzialmente illeciti di tale tipologia contrattuale.

### **Decreto Ucraina (D. L. n. 21/2022) e ticket benzina**

A seguito dell'aumento del costo della vita dovuto ai recenti avvenimenti internazionali, con il Decreto-Legge n. 21 del 21 marzo 2022 sono stati stabiliti degli aiuti, nella misura massima di 200 Euro annui, che il datore può riconoscere a ciascuno dei propri dipendenti sottoforma di *ticket benzina*, buoni pasto o bonus simili.

Le somme così liquidate saranno esenti da imposizioni fiscali e, infatti, non concorreranno alla formazione del reddito da lavoro.

### **Allargamento della platea dei beneficiari di permessi ex L. n. 104/1992**

Con la Circolare n. 36/2022, l'INPS rende noto che potranno richiedere di beneficiare dei permessi di cui alla L. n. 104/1992 anche i lavoratori dipendenti del settore privato parti di un'unione civile che prestino assistenza all'altra parte; in tali casi, peraltro, i vantaggi che derivano dalla norma in esame saranno altresì riconosciuti in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

### **Schemi di decreto legislativo per l'attuazione e il recepimento delle Direttive 2019/1158/UE e 2019/1152/UE e congedo di paternità 2022**

Attraverso le citate normative europee, l'Unione intende raggiungere, rispettivamente, un maggiore equilibrio tra attività professionale e vita familiare dei lavoratori anche con figli a carico, nonché migliori *standard* di trasparenza con riferimento agli obblighi di preventiva informazione a carico del datore circa le condizioni di lavoro offerte.

Il 31 marzo scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato degli schemi di Decreto Legislativo finalizzati al recepimento di tali Direttive, i quali prescrivono – da un lato – l'ampliamento delle categorie di soggetti su cui gravano gli obblighi informativi di cui si è appena detto, che ora ricomprendono anche i datori di lavoro che impieghino dipendenti con tipologie contrattuali "non *standard*" (ossia, rapporti di collaborazione continuativa, contratti di prestazione occasionale). Dall'altro lato, tra le novità approvate in esame preliminare sono previste forme di *smart-working*

agevolato, oltre a diverse modalità di tutela per i genitori che siano anche dipendenti (ad esempio, la priorità automaticamente riconosciuta alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età e senza alcun limite anagrafico nel caso di minori in condizioni di disabilità).

Si pone in questa stessa direzione quanto previsto dalla recente legge di bilancio 2022 in tema di congedi di paternità: la norma in esame ha, infatti, stabilizzato tale istituto. Con particolare riferimento al congedo obbligatorio, è ora prevista una durata di 10 giorni, durante i quali verrà liquidato il 100% della consueta retribuzione dovuta.

### **Proroga smart-working**

Come previsto dal Decreto-Legge n. 24 del 24 marzo 2022, rimangono in vigore sino al 30 giugno prossimo le semplificazioni in tema di *smart working*, che fino a tale momento potrà essere svolto senza che il datore e il dipendente sottoscrivano alcun accordo individuale al riguardo: a partire, invece, dal 1° luglio 2022, i termini e le condizioni del lavoro agile dovranno essere stabilite per iscritto all'interno di una specifica intesa tra le parti.

### **Novità su obbligo di esibizione del green pass e utilizzo delle mascherine nei luoghi di lavoro**

Con ordinanza del 28 aprile 2022 del Ministro della Salute, in vigore dal successivo 1° maggio, è stato previsto che da tale data non sarà più necessaria l'esibizione del *green pass* ai fini dell'accesso agli uffici privati.

È stato, invece, prorogato sino al 15 giugno p.v. l'obbligo di indossare la mascherina in determinati luoghi al chiuso (i.e., trasporti a lunga percorrenza, locali, strutture sanitarie, cinema).

Al datore di lavoro, dunque, è attualmente lasciata ampia discrezionalità sull'imposizione di tale obbligo, sebbene l'uso delle mascherine continui ad essere fortemente raccomandato e l'eventuale contagio del lavoratore in occasione della prestazione lavorativa continui a essere considerato quale infortunio sul lavoro.

Tuttavia, tale discrezionalità sembrerebbe essere smentita dall'ultima versione del Protocollo nazionale anti-contagio, risalente al 6 aprile 2021 e ancora vigente, il quale impone l'utilizzo della

mascherina (qualificata come Dpi) in caso di condivisione degli ambienti di lavoro.

In attesa di eventuali ulteriori disposizioni emanate sul punto dal legislatore o di un aggiornamento – in discussione in questi giorni tra le parti sociali – del predetto Protocollo, occorrerà valutare con attenzione l'opportunità di mantenere o meno l'obbligo di utilizzo della mascherina nei propri luoghi di lavoro in base al protocollo sanitario adottato in azienda.

Fino alla fine dell'anno permane, invece, l'obbligo vaccinale, pena la sospensione dal lavoro, per gli esercenti le professioni sanitarie, e resta l'obbligo di *green pass* per i visitatori di RSA, *hospice* e reparti di degenza degli ospedali.

### **Obbligo di comunicazioni telematiche per i committenti da piattaforme digitali**

Il Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni in Legge 29 dicembre 2021, n. 233, ha previsto, tra i vari adempimenti in esso indicati, anche un obbligo di comunicazione telematica da parte di committenti da piattaforme digitali, vincolante a partire dal 14 aprile 2022.

Come precisato dalla lettera della norma in esame, esso coinvolge i committenti che facciano ricorso a tipologie di lavoro intermediato da piattaforme digitali, i quali dovranno darne pubblicità entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Dette comunicazioni dovranno essere rese attraverso il modello "UNI-piattaforme", che sarà disponibile nella sezione riservata agli applicativi del portale Servizi Lavoro.

### **Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità**

Con nota n. 315/2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha offerto indicazioni operative circa gli obblighi di comunicazione di cui sono onerate le imprese retiste coinvolte in regimi di codatorialità, indicati nel D.M. n. 205/2021.

In particolare, è ora previsto che debba darsi pubblicità di inizio e fine dell'attività lavorativa prestata con tali modalità – come già previsto per tutti gli altri operatori economici – entro 5 giorni dagli eventi in esame.

Le imprese retiste titolari di rapporti di lavoro in regime di codatorialità già in essere al momento dell'emanazione della citata normativa erano

tenute ad adempiere a tale obbligo entro il 24 marzo scorso.

**Accordo di transizione occupazionale nel contesto di CIGS per riorganizzazione aziendale**

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 6/2022 ha offerto alcune precisazioni in tema di aziende che occupino più di 15 dipendenti, abbiano fruito della CIGS con causale di riorganizzazione aziendale e siano coinvolte in processi di transizione conseguenti all'intervento dell'ammortizzatore straordinario.

Secondo il Ministero, stanti gli interventi operati in materia dalla legge di bilancio 2022 prima, e dal c.d. "Decreto Sostegni *ter*" dopo, risulta oggi possibile stipulare un accordo di transizione occupazionale ai sensi dell'art. 22-ter, D. Lgs. 148/2015.

In particolare, è consentita la concessione di un intervento integrativo salariale di durata massima pari a 12 mesi e finalizzata al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, in via ulteriore rispetto ai fondi già fruiti.

\* \* \*

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](http://MorriRossetti.it)