

# AGGIORNAMENTI SETTIMANALI SUL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

23 JUNE 2022 • ARTICLE



## WEEKLY ITALIAN LABOUR UPDATES

"Cambiano le mansioni e si aggiornano le competenze dei lavoratori. Con accordo aziendale si possono introdurre regole su misura delle aziende."

### Nuove istruzioni Inps sull'indennità una tantum

La retribuzione mensile con la quale va pagata l'indennità una tantum di 200 euro prevista dall'art. 31 del Decreto-Legge 17/06/2022 n. 50 è sia quella di competenza del mese di luglio 2022, sia quella di competenza del mese di giugno 2022 a condizione che sia erogata ai lavoratori nel mese di luglio 2022. In ogni caso, perché il lavoratore abbia diritto all'indennità una tantum occorre che il rapporto di lavoro sia ancora attivo nel mese di luglio 2022. L'indennità di 200 euro compete anche ai lavoratori sospesi a zero ore per utilizzo degli ammortizzatori sociali conservativi (CIGO, CIGS, etc.).

*INPS, Messaggio 21/06/2022 n. 2505*

### Escluso il risarcimento per sconvolgimento delle abitudini di vita ai familiari del lavoratore infortunato

Non hanno diritto al risarcimento del danno per sconvolgimento delle abitudini di vita i congiunti del lavoratore vittima di un incidente sul lavoro, nel caso in cui il predetto lavoratore continui ad offrire il proprio contributo sul piano materiale e il proprio sostegno affettivo ai familiari. Gli esiti della consulenza tecnica d'ufficio possono essere validamente contestati, a questo proposito, solo in caso di palese devianza dalle nozioni correnti della scienza tecnica o nel caso in cui siano stati omessi accertamenti strumentali necessari per formulare una corretta diagnosi. In ogni altra ipotesi la contestazione della consulenza tecnica si risolve in mero dissenso diagnostico.

*Cass. (ord.) 20/06/2022 n. 19385*

### In scadenza l'accesso allo sgravio contributivo collegato alla rinuncia alla CIG Covid-19

I datori di lavoro che hanno rinunciato a richiedere i trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza sanitaria da Covid-19 nel periodo 1° gennaio/31 marzo 2021 (quanto alla cassa integrazione guadagni ordinaria) e 1° gennaio/30 giugno 2021 (quanto alla Cassa integrazione guadagni in deroga e all'assegno ordinario di integrazione salariale) hanno ancora accesso all'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2021. L'INPS conferma, tuttavia, che la data ultima per usufruire del predetto esonero contributivo è il 30 giugno 2022, rimarcando che tale data finale non sarà posticipata.

*INPS, Messaggio 20/06/2022 n. 2478*

## **Legittimo sospendere la prestazione se la reintegrazione in servizio è disposta su nuova sede di lavoro**

Costituisce legittimo esercizio di autotutela il comportamento del lavoratore che, a fronte della reintegrazione in servizio presso una sede di lavoro diversa da quella in cui il medesimo lavoratore operava quando è stato intimato il licenziamento annullato dal giudice del lavoro, abbia deciso di sospendere l'esercizio della prestazione lavorativa. In tal caso, l'iniziativa del dipendente è una reazione proporzionata ex art. 1460 cod. civ. rispetto all'inadempimento del datore di lavoro per avere eluso l'ordine giudiziale di reintegrazione sulla base delle condizioni precedenti al licenziamento annullato. Ne consegue che è illegittimo il nuovo licenziamento disciplinare disposto dal datore di lavoro per avere il lavoratore rifiutato di svolgere la prestazione nella nuova sede.

*Cass. 19/05/2022 n. 16206*

## **Modello Unirete con distacco e codatorialità**

Le imprese che operano attraverso il contratto di rete e, in questo perimetro, distaccano lavoratori non in codatorialità sono tenute ad utilizzare il tradizionale modello Unilav. Viceversa, le imprese che distaccano lavoratori in regime di codatorialità e non sono parte di un contratto di rete devono utilizzare il modello Unirete. Il modello Unirete deve essere utilizzato, peraltro, anche dalle imprese retiste se tra le medesime imprese esiste un nesso di codatorialità rispetto alla gestione dei lavoratori in distacco.

*Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 16/06/2022 n. 1229*

## **Sbloccato lo sgravio contributivo per assunzione apprendisti**

È stata sbloccata la fruizione dello sgravio contributivo triennale per le assunzioni nel 2022 di lavoratori in apprendistato di primo livello da parte delle imprese che non superano i 9 dipendenti. La misura introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2022 (art. 1, comma 645) prevede nei primi tre anni uno sgravio contributivo totale. Il requisito dimensionale deve essere verificato alla data di assunzione degli apprendisti, non rilevando che successivamente il numero dei dipendenti sia incrementato rispetto alla soglia dei nove. Nel conteggio dei dipendenti rientrano i lavoratori part-time (in proporzione all'orario ridotto) e i lavoratori a termine (si tiene conto della media mensile degli ultimi due anni). Non si tiene conto ai fini della soglia dimensionale degli apprendisti e dei lavoratori in somministrazione.

*INPS, Circolare 15/06/2022 n. 70*

## **Modalità di trasmissione del certificato di infortunio**

L'Inail chiarisce che i certificati di infortunio possono essere trasmessi utilizzando tre diverse modalità:

- (i) trasmissione telematica attraverso il portale istituzionale dell'Inail. L'accesso al portale può avvenire esclusivamente con Spid, Cns o Cie;
- (ii) trasmissione "off line" inviando la certificazione di infortunio in formato XML attraverso l'apposita funzione "invia tramite file";
- (iii) trasmissione attraverso la cooperazione applicativa del Portale di dominio (questa modalità è attiva solo per il 2022) o il servizio Rest a seguito di accordi con le Regioni interessate.

*INAIL, Circolare 14/06/2022 n. 25*

## KEY CONTACTS



**GIUSEPPE BULGARINI  
D'ELCI**

PARTNER • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 347 26 86 664

[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)



**ROBERTA CRISTALDI**

COUNSEL • MILAN

T: +39 02 721 7071  
M: +39 344 0506106

[rcristaldi@wfw.com](mailto:rcristaldi@wfw.com)

### DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.