

# UN ANNO DI PROPOSTE di semplificazione dall'Ordine di Milano

66

Un altro anno è trascorso da che, lo scorso dicembre, abbiamo fatto il *check* delle 12 Proposte del mese che hanno caratterizzato l'attività della Sezione Semplificazione del Centro studi unitario Ordine dei Consulenti del Lavoro provincia di Milano - Ancl Up Milano, che si dedica con grande attenzione ed energie allo studio del diritto del lavoro con l'obiettivo di individuare soluzioni e/o spunti interpretativi per dirimere questioni controverse di diritto o di non facile applicazione (ma fonte di sicuro contenzioso). L'idea è quella di mettersi al fianco di colleghi professionisti per cogliere le criticità che spesso il Legislatore crea nella concreta applicazione delle norme e anche il 2022, da questo punto di vista, non ha deluso! Archiviato, si spera, il periodo emergenziale legato alla gestione degli eventi pandemici, si sono

fatti sentire dolorosamente gli effetti della guerra che da decenni non tocca più così da vicino il vecchio continente. .... crisi energetica, aumento dei prezzi dei beni di consumo, ansia per il futuro. ....non si può certo dire che si sia aperto un periodo di maggiore serenità ... A seguire una tabella sintetica che ripropone tutti gli argomenti trattati nell'anno corredati da un breve e non esaustivo riepilogo delle proposte avanzate, con la possibilità di scaricare il singolo articolo attraverso link ipertestuali per permettere al lettore di approfondire i temi trattati. Chiude l'anno il contributo nel presente numero della Rivista 2999 *più uno: no, semplifichiamo.*

**E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.**

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2022</p> <p><a href="#">LAVORO A TERMINE E IL LIMITE ALLE PROROGHE NEL CONTRATTO STAGIONALE</a></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Limite alle proroghe nel contratto stagionale</b></p>	<p>Vige per il contratto di lavoro stagionale un limite che deve essere comunque rispettato e che consiste nella previsione del numero massimo di proroghe ammesse. Per superare questo scoglio normativo, grazie alla combinazione delle specifiche eccezioni riservate ai contratti stagionali, qualcuno ha ben pensato di aggirare lo scoglio nel seguente modo: i contratti possono essere rinnovati senza obbligo di causale e ai rinnovi non si applica il c.d. <i>stop &amp; go</i>. In pratica si permetterebbe sempre di far seguire - senza alcuna soluzione di continuità - ad un contratto stagionale, non più prorogabile per aver raggiunto il numero massimo di 4 proroghe, un nuovo contratto a tempo determinato, sempre di tipo stagionale. E alla sua scadenza, ove occorresse un'altra proroga, si potrà stipularne uno nuovo. E così via.</p> <p>Per evitare di ricorrere a questo <i>escamotage</i> (sinonimo di una legge scritta male), si formula la seguente proposta che investe l'art. 21, co.1, del D.lgs. n. 81/15 nel senso di prevedere (v. in grassetto in fondo quanto segue): <i>Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Quando il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</i></p> <p><b>I contratti per attività stagionali non sono soggetti al limite delle quattro proroghe previste al periodo precedente.</b></p>
<p>◆ FEBBRAIO 2022</p> <p><a href="#">ALIQUOTE E MASSIMALI COMUNICATI PER TEMPO</a></p> <p>Di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p><b>Contribuzione alla Gestione Separata: comunicazione Inps di aliquote e massimali</b></p>	<p>Affinchè si possa conoscere a inizio di ogni anno tutti i valori necessari per assolvere correttamente all'obbligo contributivo si propone quanto segue: - laddove sia previsto, come nel caso del massimale contributivo, una rivalutazione annuale, la stessa deve essere operata con riferimento al periodo dicembre-novembre e non gennaio-dicembre, in modo da aver disponibili per l'inizio dell'anno successivo i dati esatti; - prevedere che le modifiche in aumento delle aliquote di carattere contributivo ed assicurativo, nonché delle altre disposizioni che incidano in aumento sul versamento dei contributi, abbiano effetto dal mese successivo alla comunicazione delle stesse e di quanto necessario alla loro attuazione materiale da parte dell'Istituto assicurativo preposto.</p>



## 2022: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MARZO 2022</p> <p><b><u>DOPPIA PRESTAZIONE LAVORATIVA E SUPERAMENTO DEI LIMITI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Le problematiche legate alla gestione di un lavoratore che ha in corso più contratti di lavoro subordinato (in particolare in riferimento alla gestione dell'orario di lavoro)</b></p>	<p>Si propone di intervenire in sede preassuntiva stabilendo a carico del datore di lavoro l'inserimento, all'interno del contratto individuale di assunzione, di una specifica dichiarazione del lavoratore circa l'esistenza o meno di un contestuale altro rapporto di lavoro, da intendersi questo nel senso più ampio del termine ovvero qualsiasi ulteriore attività (dai voucher al lavoro autonomo, dalle prestazioni occasionali al volontariato, etc). Solo in caso positivo – e in questa ipotesi il lavoratore è tenuto a fornire anche il codice fiscale dell'altro datore di lavoro/committente – il datore di lavoro sarebbe esclusivamente onerato, a pena di sanzione, a fornire una specifica informativa, potremmo pure considerarla una azione di sensibilizzazione, circa gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 66/2003 e le conseguenze che il loro mancato rispetto potrebbero avere sia in relazione alla salute del lavoratore stesso ma anche rispetto agli obblighi di diligenza su di lui gravanti ex art. 2104 c.c. nonché di quelli ulteriori richiamati agli artt. 1175, 1375 e 2105.</p>
<p>◆ APRILE 2022</p> <p><b><u>LA CERTIFICAZIONE DI MALATTIA E LA VISITA DOMICILIARE</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Erogazione dell'indennità di malattia e certificazioni mediche: le regole</b></p>	<p>La proposta verte sul <i>restyling</i> del certificato di malattia laddove prevede la possibilità, da parte del medico di base, di indicare se la visita è avvenuta ambulatorialmente o presso il domicilio del lavoratore (dato rilevante ai fini del riconoscimento della indennità economica per malattia): a) inserire un nuovo campo nell'attuale <i>format</i> dove il medico andrà a valorizzare la specifica informazione "Visita domiciliare richiesta il _____". Perché un conto è effettuare una visita domiciliare, un altro che sia anche stata richiesta il giorno precedente; b) ove risulta difficile rispettare le tempistiche indicate dall'Inps per eseguire la visita domiciliare, sarebbe opportuno che al medico di base o supplente sia concessa la possibilità di inserire in un <i>database</i> (o nel fascicolo medico personale del lavoratore) la richiesta di visita medica, cosa che darebbe contezza del diritto al trattamento economico a decorrere da questa o da quella data. Chiunque potrebbe così verificare che si è in presenza di una visita domiciliare richiesta (ma rimasta inevasa) dopo le ore 10 del primo giorno di malattia e quindi redigere il certificato medico in piena scienza e coscienza. La registrazione in un portale <i>ad hoc</i> potrebbe peraltro consentire un domani il riconoscimento dello stato di malattia anche oltre il giorno immediatamente precedente, evitando che disfunzioni, anche incolpevoli, di terzi penalizzino un lavoratore che il suo dovere lo ha fatto.</p>
<p>◆ MAGGIO 2022</p> <p><b><u>CARO CONTRATTO A TERMINE, IL NOSTRO È UN AMORE IMPOSSIBILE!</u></b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del lavoro in Sassari</p>	<p><b>Le innumerevoli modifiche apportate alla disciplina del rapporto di lavoro a termine</b></p>	<p>Per evitare l'abuso dei contratti a termine, sarebbe stato sufficiente adottare UNA-O- PIÙ-MISURE tra quelle proposte dalla UE. Ma il Legislatore italiano ha fatto molto di più: non solo ne ha recepito due - le causali, di cui alla lettera a), e la durata massima, di cui alla lettera b) -, ma ne ha addirittura introdotte delle altre. In un'ottica di semplificazione e nella consapevolezza che è necessario dare impulso all'occupazione, si propone a semplificazione estrema, perfettamente in linea con quanto impartito dall'Unione Europea, di indicare UNA sola delle misure proposte, ovvero, ad esempio, la durata massima consentita.</p>
<p>◆ GIUGNO 2022</p> <p><b><u>LA POLITICA (IN) ATTIVA DEL REDDITO DI CITTADINANZA</u></b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del lavoro in Sassari</p>	<p><b>Reddito di cittadinanza e politiche attive del lavoro: tracciamento del rifiuto all'occupazione e effettività dei controlli</b></p>	<p>Riflettendo sugli (scarsi) risultati scaturiti dall'accoppiamento tra reddito di cittadinanza e politiche attive del lavoro, nasce la seguente proposta: rendere fruibile un elenco gestito direttamente dalle piattaforme regionali del collocamento, dove ogni percettore sia codificato, senza dati sensibili, con il solo profilo professionale, arricchito di tutte le esperienze formative e non, avute durante il percorso guidato dal c.p.i. L'azienda potrà scegliere sulla piattaforma il profilo che più si avvicina alle proprie esigenze e inviare una proposta di lavoro che avrà un proprio protocollo informatico. A quel punto, anche il percettore risponderà seguendo le medesime modalità, e la risposta avrà anch'essa un protocollo.</p>

**2022: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO**

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
		<p>L'esito della trattativa sarà quindi tracciato e l'eventuale mancato successo occupazionale dovrà essere obbligatoriamente e adeguatamente motivato da entrambe le parti.</p> <p>Questo sistema, ove necessario ulteriormente affinato, potrebbe rappresentare quantomeno un modo per avere, con dati effettivi, il polso della situazione e, soprattutto, la contezza degli effettivi rifiuti dei posti di lavoro, onde poter ritoccare o revocare tempestivamente il sussidio.</p> <p>Inoltre, le motivazioni espresse per l'eventuale mancato <i>matching</i>, avrebbero l'ulteriore utilità di circoscrivere ulteriormente gli interventi necessari per il reinserimento lavorativo dei beneficiari, rendendoli ancora più mirati ed efficaci.</p>
<p>◆ <b>LUGLIO 2022</b></p> <p><b><u>ESTENDERE IL CAMPO DELLA MAXI-SANZIONE SUL LAVORO NERO</u></b></p> <p>Di Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p><b>Ipotesi di estensione dell'ambito di applicazione della norma sulla maxisanzione per lavoro nero</b></p>	<p>Dalla lettura della sentenza n. 24388/2022 della Cassazione penale emerge, nuovamente, una riflessione sulla possibile estensione della maxisanzione per lavoro nero: individuare una sanzione specifica, una specie di maxisanzione attenuata, per tutti coloro che, ancorchè in un rapporto di lavoro oggetto di comunicazione preventiva, eludano in maniera significativa l'imponibile fiscale o previdenziale dovuto.</p> <p>Vi è da considerare, a tal fine, che l'elusione di cui trattasi può essere realizzata in qualsiasi modo e non sarebbe confinata al solo rapporto di lavoro subordinato, ma in tutti quei rapporti in cui fra utilizzatore/datore/committente e prestatore vi sia un vincolo – anche solo ipotetico – di natura contributiva ed assicurativa.</p> <p>Ovviamente, il tutto salvo che il caso sia più grave e sia invece riconducibile realmente ad un vero e proprio sfruttamento.</p>
<p>◆ <b>AGOSTO 2022</b></p> <p><b><u>LE DISCRIMINAZIONI CONTRATTUALI NELL'ACCESSO AL TEMPO PARZIALE</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>La discriminazione nell'accesso al part-time dopo il restyling del Codice delle pari opportunità</b></p>	<p>A fronte di Ccnl che rispetto ai principi di non discriminazione non paiono essere particolarmente attenti, si propone quanto segue: <i>Qualsiasi previsione di natura giuridica, amministrativa o pattizia, anche se prevista dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, che limiti, anche solo di fatto, la possibilità di accesso al lavoro mediante un contratto di lavoro a tempo parziale è da considerare illegittimamente apposta e quindi soppressa di diritto.</i></p>
<p>◆ <b>SETTEMBRE 2022</b></p> <p><b><u>IL PATTO DI PROVA DEL DECRETO TRASPARENZA: SUPERARE LE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO E LE DISCRIMINAZIONI</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Le novità sul patto di prova dopo il Decreto Trasparenza</b></p>	<p>La disamina dell'art. 7 del D.lgs. n. 104/22 presenta alcune criticità quali, ad esempio, il riproporzionamento del periodo di prova nel caso di lavoro a tempo parziale, il divieto di reiterazione del patto di prova, il prolungamento dello stesso.</p> <p>La proposta formulata si orienta secondo obiettivi di parità di trattamento e di superamento di ogni discriminazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prevedere una reale durata del patto di prova uguale per tutti diversificata esclusivamente in funzione del livello di assunzione. Come fare? si dovrebbe trasformare la durata massima della prova da mesi in ore;</li> <li>2. prevedere un periodo minimo di espletamento della prova per tutti i livelli previsti dalle declaratorie contrattuali. Come fare? Si potrebbe fissare la durata minima in circa un quarto del periodo massimo per tutti i lavoratori senza distinzioni tra tempo indeterminato e a termine, tra tempo pieno e tempo parziale. La restante quota di 800 ore andrebbe riproporzionata dai contratti collettivi in base ai livelli dagli stessi previsti secondo una scala parametrica liberamente individuata dalle parti sociali;</li> <li>3. prevedere la possibilità di reiterazione e di completamento di un periodo di prova già parzialmente espletato. Infine, l'auspicio di superare l'assurda regola del riproporzionamento della durata del patto nei contratti a termine che rende spesso non significativo se non addirittura irrilevante l'espletamento della prova.</li> </ol>



## 2022: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ OTTOBRE 2022</p> <p><b><u>DECRETO TRASPARENZA E IL SITO INTERNET DEL MINISTERO DEL LAVORO</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>Accesso ai Ccnl come previsto dal Decreto Trasparenza per la corretta gestione dei contratti</p>	<p>Per una volta la Proposta del mese non concerne la modifica di una norma o di un suo passaggio, bensì riguarda una legittima pretesa: la pretesa che un ente pubblico rispetti ciò che la norma gli richiede e gli impone di fare per semplificare la vita alle aziende. I datori di lavoro <i>devono</i> essere effettivamente resi edotti, tramite il sito istituzionale ministeriale, quantomeno del quadro normativo vigente da cui, al massimo, estrapolare le dettagliate informazioni da fornire ai lavoratori all'atto dell'assunzione.</p>
<p>◆ NOVEMBRE 2022</p> <p><b><u>UNICA DISTINTA DI CONTRIBUZIONE PER TUTTI I FONDI PENSIONE SCELTI DAI DIPENDENTI</u></b></p> <p>Di Mariagrazia di Nunzio, Consulente del lavoro in Milano</p>	<p>Ipotesi di realizzazione di una unica distinta di contribuzione da inviare alla Covip destinata ai vari fondi pensione</p>	<p>Oggi i datori di lavoro sono tenuti a compilare tante distinte di contribuzione (che seppur in modo differente richiedono le medesime informazioni) destinate ad ogni fondo pensione. Al fine di semplificare l'attività dei datori di lavoro, eliminare adempimenti ridondanti e, al contempo, dare a Covip l'accesso immediato ai dati per la vigilanza sui fondi pensione, si potrebbe pensare di uniformare il <i>file</i> contenente la distinta di contribuzione e creare un unico portale che raccolga tutti i dati relativi ai Fondi pensione, magari proprio utilizzando il sito della Covip che in questo modo avrebbe già i dati utili per la sua attività di vigilanza (oltretutto i fondi pensione avrebbero minori oneri di manutenzione dei propri siti in caso di eventuali modifiche normative).</p> <p>Una volta inviato l'unico <i>file</i> contenente la distinta di contribuzione al portale della Covip,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i diversi fondi pensione, accedendo al portale unico, potrebbero scaricare i dati per ricostruire, rendicontare la posizione previdenziale individuale e aziendale e procedere con l'area di investimento prescelta dal dipendente</li> <li>- le aziende potrebbero ricevere all'indirizzo <i>email</i> indicato nella distinta di contribuzione, copia dell'ordine di bonifico da pagare contenente l'ammontare dei contributi dovuti e un estratto della posizione aziendale.</li> </ul> <p>Si fornisce, infine, un esempio dei dati da inserire nell'unica distinta di contribuzione.</p>
<p>◆ DICEMBRE 2022</p> <p><b><u>2999 PIÙ UNO: NO, SEMPLIFICHIAMO</u></b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del lavoro in Sassari e Andrea Asnaghi, Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>Proposta di modifica dell'art. 51, co. 3, e dell'art. 95, co. 1 del TUIR</p>	<p>Si propone di modificare il comma dell'art. 51 del Tuir come segue:</p> <p>3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.</p> <p>Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 600; se il predetto valore è superiore al citato limite, concorre a formare il reddito esclusivamente la quota eccedente dello stesso. Ai fini del raggiungimento del predetto valore non concorrono i beni e servizi il cui valore, determinato ai sensi del presente comma, primo periodo, e del successivo comma 4, viene corrisposto dal dipendente o costituisce per esso reddito imponibile nel medesimo periodo di imposta.</p> <p>Inoltre, si propone la modifica all'art. 95, co. 1, Tuir come segue:</p> <p>1. Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.</p> <p><b>Le spese per prestazioni in beni o servizi di cui all'art. 51 comma 3, nei limiti ivi stabiliti, sono altresì sempre interamente deducibili, qualunque sia la loro natura e finalità.</b></p> <p>Le modifiche all'art. 51 nascono dai dubbi e criticità che emergono analizzando gli ultimi interventi del Legislatore circa la corretta gestione fiscale e previdenziale dei <i>fringe benefit</i>, in modo specifico (ma non solo); la specifica all'art. 95 del TUIR, invece, vuole solo evitare, che qualora i beni omaggiati al lavoratore siano della stessa qualità di quelli di cui all'art. 100, possa insorgere il sospetto su un limite alla loro detraibilità in funzione delle specifiche previsioni dell'art. 100.</p>