

# 2017: un anno di proposte di semplificazione dall'Ordine di Milano

“Donaci, padre Zeus, il miracolo di un cambiamento.”  
(Simonide di Ceo)

A partire dal marzo 2017 è stata introdotta nella rivista Sintesi una rubrica, curata dalla Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche, che si pone l'ambizioso obiettivo di proporre delle idee di semplificazione della materia del lavoro che spesso, a causa di sovrapposizioni e stratificazioni normative, risulta complessa e a volte addirittura incoerente. Quale il metodo di elaborazione delle proposte? Riteniamo che il miglior metodo di semplificare non sia semplicemente abolire o tagliare ma in prima battuta razionalizzare e ragionare in modo sistematico. Per fare ciò partiamo dall'analisi dell'esistente, dalla cultura del lavoro e della legalità che ci è propria e dall'esperienza concreta sul campo. Ovviamente senza alcuna pretesa di esaustività o perfezione, ma con l'obiettivo

di offrire soluzioni o quantomeno alimentare il dibattito, restando sul piano della concretezza e della soluzione applicativa e non solo della disquisizione teorica. Di seguito proponiamo 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.

Ma non si pensi che abbiamo rinunciato, anche solo per un mese, a offrire soluzioni ed idee: nella chiusura della rubrica “senza filtro”, troverete la proposta del mese, tanto sintetica quanto utopistica, ma di quella utopia buona e progettuale che semplicemente non demorde rispetto alla possibilità che le cose cambino (in meglio).

La Redazione

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>Marzo 2017</b> <a href="#">Scadenze fiscali certe ed equilibrate</a> di Valentina Fontana e Andrea Asnaghi	L'esigenza di razionalizzare le scadenze fiscali per incrementare l'efficienza della professione dei Consulenti del lavoro.	Le proposte: - principio di “cassa allargata” al 31 gennaio; - CU entro il 31 marzo con consegna al percipiente nei 10 giorni successivi; - scadenza del mod. 770 fissata al 30 settembre.  Tre date, due righe di norma, una grande facilitazione per tutti.
<b>Aprile 2017</b> <a href="#">Dimissioni e licenziamenti: alcune idee per cambiare</a> di Andrea Asnaghi	Proposta di soppressione delle dimissioni telematiche reintrodotte dal decreto semplificazione del Jobs Act, e modifica degli articoli del codice civile che prevedono le modalità di recesso dal contratto di lavoro.	Diverse proposte in tema di licenziamento e dimissioni. - lavoratore assente ingiustificato e dimissioni (dopo un'assenza ingiustificata - contestata regolarmente - maggiore di 7 giorni, si considerano dimissioni per fatti concludenti). - impossibilità di revoca delle dimissioni telematiche; - rapporto fra giusta causa e Naspi, senza versamento del contributo aggiuntivo da parte del lavoro e conseguente diminuzione del trattamento in capo al lavoratore; - possibilità di licenziamento anche del lavoratore a termine per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) con mera modifica del codice civile come segue: <b>Art. 2118 co. 1</b> Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. <b>Art. 2119 co. 1</b> Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, Al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p><b>Maggio 2017</b> <a href="#">Maggiore chiarezza sulla presunzione di conoscenza di un atto unilaterale recettizio (articolo 1335 c.c.)</a> di Elena Reja</p>	<p>Vista l'importanza nel rapporto di lavoro del momento in cui si considera pervenuto un atto unilaterale recettizio o una comunicazione, per esempio un licenziamento o una contestazione disciplinare, si procede alla rielaborazione dell'art. 1335-bis con la finalità di razionalizzare e semplificare questo momento essenziale nel corretto svolgimento dei momenti critici di gestione del rapporto di lavoro.</p>	<p>Proposta di rielaborazione dell'art. 1335-bis: <i>Le comunicazioni di ogni natura dirette ad un determinato soggetto parte di un rapporto di lavoro di cui all'art. 409 del codice di procedura civile si reputano conosciute quando inviate all'indirizzo del destinatario, decorsi dieci giorni dalla data del rilascio dell'avviso di giacenza ovvero dalla data del ritiro del piego, se anteriore, a meno che questi non provi di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia. Ai sensi del comma precedente, per indirizzo del destinatario, si intendono, rispettivamente, la sede legale o, se persona fisica, la residenza del datore di lavoro, e la residenza del lavoratore, ovvero - se diverso - il domicilio comunicato dal lavoratore sul contratto all'inizio della prestazione ovvero quello comunicato formalmente in sostituzione del precedente nel corso del rapporto. La domiciliazione può avvenire anche a mezzo di casella di posta elettronica certificata, nel qual caso la comunicazione si intende conosciuta con riferimento alla data di arrivo nella casella, a meno che il destinatario non provi di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne disponibilità.</i></p>
<p><b>Giugno 2017</b> <a href="#">Il TFR e i molti aspetti da cambiare</a> di Mariagrazia Di Nunzio e Andrea Asnaghi</p>	<p>Il TFR e la sua gestione presentano diverse problematiche: - base e sistema di calcolo; - l'erogazione; - l'accantonamento; - le anticipazioni e le cessioni; - la fiscalità.</p>	<p>Le proposte avanzate (riassunte in modo sintetico) sono: - agganciare il TFR ad un più semplice sistema di calcolo, espresso direttamente come percentuale della retribuzione nella misura del 7,00% della retribuzione, sulla base arrotondata dell'attuale rapporto con la retribuzione utile. La base di calcolo su cui puntare la retribuzione è data dalla RAL sulla base di assenza/presenza; - l'erogazione (in caso di accumulo a Fondo e non Previdenza Complementare) avvenga nel giorno di pagamento aziendale degli stipendi del mese di cessazione, o comunque entro la fine del mese successivo alla cessazione.</p> <p>La rivalutazione del TFR in caso di fondo Inps viene effettuata dall'Inps; - il TFR dovrebbe essere conferito mensilmente da tutte le aziende all'Inps, con un meccanismo di versamento simile a quello attuale per aziende con più di 50 dipendenti; - per chi lascia in TFR in deposito al fondo, scatta la possibilità di chiedere anticipazioni fino al 70% dell'ammontare del fondo disponibile a determinate condizioni di legge senza alcuna anzianità pregressa e senza alcuna percentuale aziendale. L'anticipazione può essere chiesta più volte entro il limite del 70%. Stesso limite in caso di cessione: non può essere ceduto a garanzia più del 70% del TFR; - per la fiscalità le modifiche proposte sono: necessaria modifica sostanziale degli attuali meccanismi, basata su tre punti: abolizione integrale della tassazione delle rivalutazioni; tassazione del TFR a titolo definitivo senza ricalcolo dell'Agenzia delle Entrate; aliquota minima per TFR al 20%.</p>
<p><b>Luglio 2017</b> <a href="#">Malattia, infortunio e Co.: difendersi dagli abusi e sostenere i casi critici</a> di Andrea Asnaghi</p>	<p>La normativa che regola i controlli sull'evento morboso che sia esso: malattia, infortunio, malattia professionale, gravidanza anticipata e posticipata su istanza della lavoratrice, malattia del bambino, così come prevista crea delle situazioni nelle quali è sempre in agguato la possibilità di porre in essere comportamenti fraudolenti.</p>	<p>La prima proposta è quella di estendere a qualsiasi stato morboso: - l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie e la possibilità di accertamento medico; - l'aumento delle fasce orarie di reperibilità, portandole almeno a sei ore giornaliere; tre al mattino, tre al pomeriggio; - il riconoscimento per legge della valenza della diagnosi e prognosi di controllo come superiore o quantomeno di pari valore rispetto a quella del medico curante; - il divieto di prestazione lavorativa <i>tout court</i> presso terzi, anche familiari, durante lo stato di infermità, pena l'interruzione della prestazione ed un'esposizione a livello disciplinare. Seconda proposta prevede che per tutti per gli stati patologici, qualora dovessero portare ad un'esposizione complessiva dell'evento (comprese eventuali continuazioni o ricadute) superiore ai 30 giorni, il prolungamento dell'evento non potrebbe più essere certificato da un medico di base ma il caso dovrebbe essere preso in considerazione da strutture pubbliche (Inps ed Inail, ad esempio) le quali dovrebbero non solo autorizzare la prosecuzione dell'evento ma verificare, di concerto con il medico curante, il decorso dei disturbi e l'adesione e fedeltà del paziente a percorsi riabilitativi. Per gli stati morbosi occorsi all'estero, che non prevedano ricoveri ospedalieri dovrebbe essere previsto un limite (ipotizziamo i soliti 30 giorni) oltre al quale non dovrebbero essere più riconosciuti, a meno che il lavoratore non accetti di rientrare e farsi curare nel territorio italiano. Inoltre si potrebbe prendere lo spunto da diversi contratti collettivi nel non riconoscere indennità, nemmeno a carico delle aziende, per malattie di durata fino a tre giorni, magari con un contingentamento annuo della retribuitività di tali eventi. Infine nel caso delle malattie terminali o degenerative, sarebbe equo assicurare una protezione sociale totale e permanente, anche a livello di integrazione economica mentre per le malattie croniche dovrebbero essere previste integrazioni economiche o incentivi anche al mantenimento del posto di lavoro e a percorsi di conciliazione fra vita e lavoro per persone affette da tali patologie.</p>
<p><b>Agosto 2017</b> <a href="#">Via la gestione separata, almeno per i lavoratori autonomi</a> di Andrea Asnaghi</p>	<p>La tematica affrontata è la contribuzione previdenziale dei c.d. "professionisti senza cassa", i quali sono inquadrati nell'alveo previdenziale della Gestione Separata ma viste le loro peculiarità versano un'aliquota fissa da circa tre anni.</p>	<p>Si potrebbe infatti: - individuare una nicchia di prestazioni e contribuzione univoca per tutti i lavoratori autonomi, senza distinzione fra artigiani, commercianti, agenti di commercio e partite IVA (ad esempio, perché mai un lavoratore autonomo non può avere, adeguatamente tutelati, collaboratori familiari?); - individuare altresì un pacchetto di tutele normative volte a tutelare ogni forma di abuso economico e sopraffazione verso qualsiasi micro-imprenditore autonomo. Da ultimo, portare la contribuzione dei lavoratori autonomi nell'ambito della Gestione Commercianti per eliminare tante distorsioni e incoerenze. Per limitare l'eventuale onere contributivo di un alto minimale, basterebbe dimezzare il minimale stesso in presenza di reddito anno sotto una certa soglia (ad es. 10.000 euro).</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p><b>Settembre 2017</b> <a href="#">Rivedere gli importi (e la logica) della trasferta</a> di Andrea Asnaghi</p>	<p>Stato attuale della tassazione della indennità di trasferta con rilievo delle seguenti problematiche e relative proposte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'importo della trasferta di 46,48 euro non è stato rivalutato negli ultimi 20 anni;</li> <li>- nessuna distinzione sull'importo esente sia per le trasferte con pernottamento sia se si tratti di una trasferta breve con un solo pasto;</li> <li>- se qualificare l'indennità di trasferta come una posta di mero rimborso o se si suppone che ricomprenda "altro";</li> <li>- la documentazione ed esposizione di tali poste.</li> </ul>	<p>Le proposte avanzate sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di portare a 90 euro per le diarie Italia e 150 euro per le diarie estere;</li> <li>- non più un importo valido per tutti i casi ma un frazionamento delle indennità a seconda che la stessa retribuisca uno o più pasti ed il pernottamento. Con queste misure (a titolo esemplificativo): 21 euro primo pasto (diurno) - 40 per estero; 21 euro secondo pasto (serale) - 40 per estero; 48 euro pernottamento (compresa prima colazione) - 70 per estero;</li> <li>- stabilire una sorta di "presunzione di consumazione" riservando l'esenzione della trasferta a quei casi in cui sia possibile presupporre che per effetto della trasferta venga consumato un pranzo in esterno. A tale proposito, sarebbe inoltre utile considerare la trasferta a partire da un certo chilometraggio di stanza dalla sede di lavoro invece che limitarsi al territorio comunale;</li> <li>- ai fini di controllo di una corretta esposizione degli importi a titolo di trasferta/rimborso sulle scritture di lavoro si dovrebbero sanzionare l'omessa o infedele registrazione che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali, fiscali ed "economici in genere".</li> </ul>
<p><b>Ottobre 2017</b> <a href="#">La ricezione dei modelli 730-4 ovvero la complicazione affari semplici: dai, cambiamola!</a> di Gianluca Belloni e Sara Mangiarotti</p>	<p>Per la comunicazione dell'utenza telematica abilitata a ricevere i modelli 730-4 dall'Agenzia delle Entrate, attualmente ci sono a disposizione due modelli, da utilizzare alternativamente in base alla situazione in cui viene a trovarsi il sostituto d'imposta. Non sarebbe utile semplificare le procedure senza duplicazioni inutili e complicate?</p>	<p>Visto che la stragrande maggioranza dei sostituti d'imposta ha l'obbligo di presentare la Certificazione Unica, non sarebbe più semplice utilizzare il Quadro CT anche in tutti i casi in cui si renda necessario variare quanto in precedenza comunicato. La CSO rimarrebbe per i casi residuali: per chi non è tenuto all'invio delle CU e per tutte quelle variazioni che si dovessero verificare tra il 7 marzo e il momento della ricezione dei modelli 730-4.</p> <p>Inoltre per identificare il sostituto si potrebbe sostituire il numero di protocollo che è stato attribuito dall'Agenzia delle Entrate all'ultimo Modello 770 semplificato presentato con il codice fiscale che identifica in maniera univoca il sostituto d'imposta, pertanto questo, insieme al codice fiscale dell'intermediario presso cui inviare i modelli 730-4, dovrebbero essere dati assolutamente sufficienti.</p> <p>Infine per gestire le deleghe basterebbe che l'intermediario accedendo con le proprie credenziali (come per il cassetto fiscale), possa visualizzare la lista delle deleghe che gli sono state conferite, allo stesso modo dovrebbe aver la possibilità di visualizzare le deleghe conferitegli per la ricezione dei modelli 730-4 ed eventualmente poterle anche revocare.</p>
<p><b>Novembre 2017</b> <a href="#">La solidarietà del sostituto per ritenute fiscali: una proposta per dirimere le divergenze giurisprudenziali e ristabilire un diritto equo</a> di Elena Reja</p>	<p>In tema di meccanismo di sostituzione d'imposta e vista anche l'incertezza interpretativa, sarebbe auspicabile un intervento normativo volto a tutelare i contribuenti in buona fede, anche alla luce del principio della capacità contributiva di cui all'art. 53 della Costituzione.</p>	<p>Si propone una modifica all'art. 35 del D.P.R. n. 602/1973, con il seguente inciso: <i>"l'obbligazione solidale in capo al sostituto decade, qualora si dimostri di aver subito la trattenuta delle ritenute e di aver effettivamente percepito le somme nette"</i>.</p> <p>Con questa proposta, il contribuente sostituto risponderebbe all'Erario solo per le eventuali ritenute non effettivamente subite, ossia quelle non prelevate dal sostituto.</p>
<p><b>Dicembre 2017</b> <a href="#">Lavoratrici madri: alla ricerca di un nuovo equilibrio delle regole e tutele</a> di Alberto Borella</p>	<p>Varie problematiche si presentano in azienda nel periodo della gravidanza e del successivo periodo di assenza dal lavoro dopo il parto e nell'articolo si propongono alcune semplificazioni che renderebbero più semplice la gestione di tali periodi.</p>	<p>Si propone di allungare il periodo di affiancamento nel caso di assenza per maternità anche al mese successivo al rientro della lavoratrice madre con la possibilità di usufruire del relativo sgravio contributivo permettendo all'azienda di reinserire la madre nella sua mansione affiancata da colui o colei che l'ha sostituita.</p> <p>Per quanto riguarda le dimissioni volontarie la proposta di modifica all'art. 55 del D.lgs. n. 151/2001 sarebbe quella di invertire i due periodi della disposizione originaria: dapprima stabilendo il principio generale dell'esclusione dagli obblighi di preavviso della lavoratrice e del lavoratore; poi andando a disciplinare il diritto della lavoratrice alle indennità previste per il caso di licenziamento.</p> <p>La novità è solo nell'ultimo periodo (ove si esclude il diritto alla indennità di mancato preavviso) il quale appare, in effetti, tautologico e ridondante a conferma che la norma avrebbe potuto essere letta sin da subito in modo da escludere l'onere che qui si propone di abolire.</p>