

# 2018: un anno di proposte di semplificazione dall'Ordine di Milano

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

**S**i sviluppa lungo tutto il 2018 l'attività, curata dalla Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche, volta 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). Sono proposte che contribuiscono anche a sollecitare l'attenzione di tutti gli attori coinvolti nella gestione del rapporto di lavoro su aspetti critici, resi ancora più spinosi se, come spesso, gli interventi legislativi si multi-

plicano e si stratificano rendendo la quotidiana operatività sempre più complessa.

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 di Gabriele Correrà sulla accessibilità ai certificati dei lavoratori custoditi presso l'Inps.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>FEBBRAIO 2018</b> <b>Gioie e dolori del "Credito Renzi": quando una modifica può allungarti la vita</b> <b>di Valentina Fontana</b> Consulente del Lavoro in Pogliano Milanese <b>di Sara Mangiarotti</b> Ricercatrice del Centro Studi e Ricerche Ordine CDL di Milano	<b>Bonus Renzi di 80 euro in busta paga</b>	Analisi delle criticità emerse in fase applicativa del Bonus e proposta di modifica dell'art. 13, co. 1 <i>bis</i> Tuir per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- non legare il diritto alla percezione del Bonus Renzi alla presenza di un'imposta lorda superiore alle detrazioni da lavoro dipendente;</li> <li>- elevare l'intervallo di recupero per la perdita della percezione del Bonus.</li> </ul>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p><b>MARZO 2018</b> <b><u>Degli Enti Bilaterali</u></b> <b><u>(e delle parti che li costituiscono)</u></b> <b>di Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Il funzionamento degli enti bilaterali</b></p>	<p>Si formulano preliminarmente le seguenti proposte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituzione di un osservatorio permanente della Contrattazione collettiva, che dia evidenza ufficiale degli accordi o contratti con reale valenza rappresentativa, escludendo gli altri.</li> <li>- Previsione di una norma (i) che disciplini la conta della rappresentatività e dei requisiti minimi per considerarla acquisita, (ii) che istituisca una sorta di "deontologia del sindacato", inteso come codice di comportamento delle parti sociali.</li> <li>- Cassazione dell'inserimento (i) di clausole nei contratti collettivi/accordi interconfederali che prevedano, direttamente od indirettamente, l'adesione e/o il finanziamento delle parti sociali stipulanti o (ii) in caso di delegazione della legge alla contrattazione collettiva, di clausole che prevedano agevolazioni o facilitazioni di qualsiasi genere o natura riservate solamente agli associati o condizionate al parere delle parti sociali vincolato all'adesione alle stesse.</li> <li>- Introduzione per via normativa di elementi di retribuzione minima e di trattamento minimo come fonte omogenea di legalità (a cui ancorare anche i minimali di contribuzione) con libertà di adesione alle altre regole liberamente contrattate dalle parti.</li> <li>- Valorizzazione della autonomia contrattuale positiva nelle PMI.</li> </ul> <p>Come logica conseguenza di quanto precede, si propone quanto segue in riferimento agli enti bilaterali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo della trasparenza di bilancio e di gestione;</li> <li>- destinazione della maggior parte delle somme incamerate dagli enti bilaterali ad attività e provvidenze concrete in favore degli iscritti;</li> <li>- obbligo di formazione continua certificata per tutti i funzionari addetti ad attività che sono cruciali per il mercato del lavoro;</li> <li>- uscita di ogni ente bilaterale da sistemi di valutazione di congruità e regolarità di ogni ordine e grado fino ad un completo sistema di regolamentazione legale;</li> <li>- possibilità per gli enti bilaterali di prevedere prestazioni solo di natura integrativa o di welfare o di formazione o comunque con possibilità alternativa del datore di lavoro di provvedere direttamente o mediante adesione ad altri enti, anche privati, che garantiscano almeno le medesime condizioni dell'ente bilaterale;</li> <li>- uniformità di funzionamento degli enti bilaterali nella parte più concreta (tracciati anagrafici, scadenze e modalità di contribuzione, richiesta di prestazioni etc.) anche per garantire una maggiore portabilità di benefici e prestazioni.</li> </ul> <p>Una soluzione alternativa a una parte delle proposte precedenti potrebbe essere quella di una raccolta di contribuzione alla bilateralità generalizzata, indifferenziata ed uniforme con la possibilità per gli enti bilaterali (ove rappresentativi e riconosciuti), di accedere a tali risorse economiche sulla base delle adesioni raccolte.</p>
<p><b>APRILE 2018</b> <b><u>Per una revisione ed uniformità dell'offerta conciliativa e della tassazione dell'indennità di licenziamento</u></b> <b>di Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Indennità risarcitoria e dell'offerta conciliativa ex D.lgs. n. 23/2015</b></p>	<p>Dotare di uniformità le varie norme sull'indennità di licenziamento: il concetto di mensilità conseguente ad un risarcimento sul licenziamento per tutti i casi previsti dalla legge si deve parametrare sull'ultima retribuzione utile ai fini del Tfr.</p> <p>Introdurre uno sconto fiscale nel caso di indennità di risarcimento per il licenziamento conseguente ad una conciliazione stragiudiziale.</p> <p>Attribuire alle indennità di licenziamento una tassazione a titolo definitivo.</p> <p>Rivalutazione ulteriore della funzione di tutte le commissioni di certificazione ex art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, annullando procedure analoghe previste dall'art. 7 della L. n. 604/1966 e l'offerta conciliativa dell'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015.</p>
<p><b>MAGGIO 2018</b> <b><u>Per i professionisti una maggiore attenzione</u></b> <b>di Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Contratto di rete e incentivi per ricerca, sviluppo ed innovazione: esclusi i professionisti. La questione dei collaboratori familiari</b></p>	<p>Estensione delle relative normative ai professionisti affinché sia consentita, anche a loro, la possibilità di investire sul futuro così come viene riconosciuto ad altre figure.</p>
<p><b>GIUGNO 2018</b> <b><u>Appalto privato: vogliamo cambiare una situazione esplosiva?</u></b> <b>di Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Appalto: necessaria una tutela regolatoria</b></p>	<p>Proposte di modifica dell'art. 29, D.lgs. n. 276/2003, senza cambiarne la struttura di base:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsione di un obbligo generale per il committente, sanzionato penalmente, di individuare appaltatori e sub-appaltatori affidabili.</li> <li>- Meccanismo della "responsabilità sociale": da inquadrare meglio riservandolo ad aspetti di un certo rilievo e ove il committente abbia effettiva possibilità di controllo, e aprendo la porta alla istituzione di buone prassi.</li> <li>- Ripristino della norma penale sui fenomeni di appalto illecito, laddove la somministrazione, il distacco siano effettuati con la specifica finalità di agire in frode di legge ed il fenomeno si presenti massivo e sistematico (nel restante caso resta la depenalizzazione attuale); dotare il personale ispettivo del potere di ricostituire il rapporto con l'utilizzatore in detti casi di frode.</li> </ul>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p><b>LUGLIO 2018</b> <a href="#">Sul tempo determinato (a partire dal Decreto Dignità)</a> di <b>Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Analisi del Decreto Dignità: le novità introdotte sul lavoro a termine</b></p>	<p>Le proposte riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rinnovi dei contratti a termine: annullare le causali, stabilizzare le aliquote di maggiorazione;</li> <li>- le causali: loro annullamento e innalzamento del limite;</li> <li>- l'impugnazione: entro 60 giorni;</li> <li>- la deroga assistita: riconoscimento anche alle Commissioni di certificazione;</li> <li>- il periodo di osservazione del tempo determinato: 5 anni solari;</li> <li>- le aziende collegate: istituzione di una sommatoria del divieto di utilizzo dopo il tempo limite considerando l'impiego a termine in tutte le aziende collegate;</li> <li>- recesso: estensione anche alle ipotesi diverse dalla giusta causa;</li> <li>- il periodo di precedenza: riduzione/uniformazione.</li> </ul>
<p><b>AGOSTO 2018</b> <a href="#">Una sanatoria (a metà) sul mercato di braccia e cuori</a> di <b>Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Ipotesi di sanatoria sulla somministrazione illecita e tutti i fenomeni ad essa connessi (appalti o distacchi fittizi)</b></p>	<p>Sanatoria ipotizzata con alcuni passaggi obbligatori allo scopo di far emergere rapporti costituiti nel tempo e di difficile sistemazione. Evidenza dei vantaggi che ne possono derivare per il mercato del lavoro e per la stabilizzazione dei rapporti, senza penalizzare le aziende ma colpendo gli interpositori fittizi e truffaldini.</p>
<p><b>SETTEMBRE 2018</b> <a href="#">Il nodo irrisolto di retribuzione e rimborsi spese. E se adottassimo un definitivo criterio franchant?</a> di <b>Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Individuazione degli elementi che concorrono a formare la retribuzione (focus sui rimborsi spese)</b></p>	<p>Proposta di modifica dell'art. 39, co. 7, D.L. n. 112/98: <i>7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi o economici in genere verso il percettore, nonché imponibili previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa (... etc)</i></p> <p>Proposta di modifica dell'art. 1, co. 911, L. n. 205/17: <i>911. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Ai fini del comma presente e del precedente comma 910, per "retribuzione" si intende ogni elemento economico di cui all'articolo 39, commi 1 e 2 del D.L. n. 112/2008 ed in ogni caso utile a determinare la spettanza netta al lavoratore.</i></p>
<p><b>OTTOBRE 2018</b> <a href="#">Il licenziamento: alla ricerca di uniformità e ragionevolezza perdute</a> di <b>Andrea Asnaghi</b> Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano</p>	<p><b>Rischi e costi del licenziamento</b></p>	<p>Necessità di trovare una norma comune, uniformando e razionalizzando la fattispecie del licenziamento. Pertanto, si propone di applicare il meccanismo di fondo delle tutele crescenti – rivisitato, per superare le eccezioni di incostituzionalità – a tutti i lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborare una definizione di quale sia e di come si calcoli la mensilità di riferimento (in chiave di uniformità): in via di semplificazione si propone che la mensilità sia calcolata sulla RAL divisa per 12, più la media mensile della retribuzione variabile (premi, provvigioni, bonus etc.) stabilita per contratto collettivo o individuale, percepita negli ultimi 36 mesi precedenti al licenziamento.</li> <li>2) stabilire tre fasce di indennità, con riferimento alla complessiva forza aziendale.</li> <li>3) rivedere la tassazione delle indennità da licenziamento con previsione di una duplice agevolazione.</li> </ol>
<p><b>NOVEMBRE 2018</b> <a href="#">Durc e agevolazioni contributive: un problema da risolvere al più presto. Le nostre proposte</a> di <b>Valentina Curatolo</b> Consulente del Lavoro in Milano e <b>Daniela Stochino</b> Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p><b>Semplificazione delle procedure e risoluzione rapida dei problemi legati al rilascio della regolarità contributiva (che influisce sulla possibilità di beneficiare di agevolazioni di legge)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) È necessario che l'irregolarità o le scoperture che possono dar luogo alla perdita di agevolazioni siano notificate con concessione al datore di lavoro di un termine congruo (almeno 30 giorni) per sistemare la posizione e/o confrontarsi con l'Ente. Dismettere automatismi che sanciscono la situazione irregolare del datore di lavoro senza che vi sia possibilità di intervento da parte degli operatori Inps: è necessario un previo confronto formale con l'azienda o con l'intermediario di riferimento.</li> <li>2) È necessario che ci sia proporzionalità tra infrazione commessa e relativa sanzione.</li> <li>3) È opportuna una diversa organizzazione interna dell'Inps che consenta di avere un colloquio diretto datore di lavoro - Istituto.</li> <li>4) Realizzare una maggiore equità nel fissare un più elevato limite di debito al di sotto del quale l'azienda venga considerata comunque regolare.</li> <li>5) Valorizzare la possibilità della regolarizzazione spontanea o ravvedimento operoso.</li> </ol>
<p><b>DICEMBRE 2018</b> <a href="#">La difficile consultazione dei certificati Inps dei lavoratori! ... Ma cambiare si può!</a> di <b>Gabriele Correrà</b> Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p><b>Rendere più agevole e semplice l'accesso ai certificati Inps</b></p>	<p>Proposta di minime modifiche al sistema Inps per renderlo maggiormente efficiente</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) migliorare le modalità di esposizione dell'elenco delle aziende gestite;</li> <li>2) introdurre la possibilità di consultare anche le richieste di congedo obbligatorio e parentale custodite dall'Inps.</li> </ol>