

2020: UN ANNO DI PROPOSTE di semplificazione dall'Ordine di Milano

“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”)

Come di consueto in chiusura d'anno Sintesi vi offre una panoramica di tutti i contributi elaborati sulla base della attività svolta e curata dalla Sezione Semplificazione del Centro Studi e Ricerche, tesa 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'auspicio è quello di catturare l'attenzione dei professionisti, operatori del diritto e istituzioni e di tutti coloro che si occupano della gestione del rapporto di lavoro indirizzandola su temi critici, resi ancora più spinosi se, come spesso, gli interventi legislativi si

moltiplicano e si stratificano rendendo la quotidiana operatività sempre più complessa. E il 2020, se possibile, è stato un anno ancora più difficile, da questo punto di vista. È stato un anno scandito da una intensa attività legislativa (e non solo legislativa) a causa del periodo emergenziale, che oramai si protrae da mesi, causato dalla pandemia da Covid19.

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.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2020</p> <p>Le ritenute fiscali in appalto: un'azione comune a norma di legge contro l'improvvisazione</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>LE RITENUTE FISCALI NELL'APPALTO: LE NUOVE REGOLE</p>	<p>La proposta del mese è rivolta non già, come di consueto al Legislatore, bensì al Contribuente: una volta che sia stato verificato il possesso di tutti i requisiti prescritti dalla Legge, si potrebbe inviare una comunicazione via PEC all'Agenzia delle Entrate ove si comunica che,</p> <ul style="list-style-type: none"> - essendo in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 4, comma 5 del D.l. n. 124/2019, conv. in L. n.157/2019, - si richiede la certificazione prevista alla predetta disposizione - avvisando altresì che in eventuale assenza di disposizioni operative relativamente alla certificazione per cui la stessa non possa essere tempestivamente rilasciata dall'Agenzia delle Entrate, si riterà in ogni caso esonerato da qualsiasi obbligo di produzione documentale o di adempimento previsto dalla predetta disposizione, nell'attuale e fino al 60° giorno dopo l'emanazione delle istruzioni operative per ottenere la certificazione secondo quanto previsto dalla legge.
<p>◆ FEBBRAIO 2020</p> <p>I soci e il lavoro nelle (loro) società</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>L'INQUADRAMENTO DEL LAVORO DEI SOCI ALL'INTERNO DI SOCIETÀ DI CUI DETENGONO QUOTE</p>	<p>Due sono le proposte avanzate per dirimere la questione, a lungo dibattuta e sulla quale non vi è ancora identità di vedute, sull'inquadramento del socio nella società di cui detiene quote: 1) il socio potrebbe veder retribuita la sua partecipazione all'attività societaria con la sola remunerazione degli utili derivanti dall'attività dell'impresa. In tal caso, si seguirebbero le norme fiscali (ed eventualmente previdenziali) già in atto; 2) oppure il socio potrebbe concordare con la società un compenso ulteriore per particolari attività che, secondo i patti sociali o secondo la contrattazione intervenuta fra le parti, si intendono non remunerare con la divisione degli utili. In tal caso la qualificazione di lavoro non dipendente (o meglio, dei proventi così conseguiti) porrebbe tale compenso fra quelli di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 50, co. 1, lett. c-bis) del TUIR, con un opportuno raccordo, sotto il profilo lavoristico, inserendo tale prestazione non dipendente fra le casistiche di esclusione previste all'art. 2, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015. Da prevedere l'onere in caso di situazioni particolari di dimostrare (o, meglio ancora, di porre preventivamente a certificazione) la bontà delle scelte che andassero in direzione contraria.</p>



2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MARZO 2020</p> <p>Il bonus autonomi a seguito emergenza Coronavirus</p> <p>di Alberto Borella Consulente del lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>COVID 19: BONUS AUTONOMI</p>	<p>La proposta incide su aspetti operativi concernenti l'erogazione del c.d. Bonus Autonomi previsto per ristorare le perdite subite a causa dell'impatto della pandemia sulle attività economiche: anziché avanzare la richiesta di erogazione del <i>bonus</i> tramite accesso ai servizi sul portale dell'Istituto (utilizzando le procedure che sono state all'uopo predisposte), si potrebbe consentire ai professionisti, in quanto delegati che hanno accesso alle posizioni individuali dei propri clienti che intendono beneficiare del bonus, di gestire direttamente la provvidenza.</p>
<p>◆ APRILE 2020</p> <p>Pagamento "diretto" della cassa integrazione tramite le aziende: una semplificazione operativa e un diverso orizzonte concettuale</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>MODALITÀ DI PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ SALARIALE</p>	<p>Per quanto concerne il pagamento delle integrazioni salariali – che si basa su un procedimento articolato e oneroso – si propone di optare per una unica modalità di pagamento "diretto" tramite le aziende.</p> <p>Il meccanismo proposto vedrebbe coinvolti solo Inps e azienda: l'Istituto di previdenza eroga le somme dovute a titolo di indennità all'azienda la quale le eroga direttamente ai lavoratori aventi diritto, con controllo da parte della banca e rendicontazione finale con restituzione all'Inps di quanto "avanzato". Il risultato atteso? meno adempimenti e più celerità nei pagamenti a favore dei lavoratori.</p>
<p>◆ MAGGIO 2020</p> <p>Cassa integrazione: una per tutti, tutti per una</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>TANTI, TROPPI, STRUMENTI PER FRONTEGGIARE LE CRISI</p>	<p>L'emergenza Covid19 ha portato a galla una situazione esistente e nota: troppi strumenti (Cigo, Cigs, CIGD, Aso etc.), troppe regole tutte tese verso un unico scopo: sostenere il mondo produttivo nei periodi di crisi. Ma la molteplicità degli strumenti finisce per creare disparità di trattamento fra i vari settori economici generando confusione e smarrimento nei lavoratori e nelle aziende. Si può pensare ad una semplificazione? Questa la proposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensare ad un ammortizzatore unico, CIGO, per tutte le realtà economiche con dipendenti per la cassa integrazione ordinaria. Con regole di base univoche e con il medesimo gestore (Inps) per tutti nell'ottica di una vera universalizzazione delle tutele. 2. Stabilire regole (durata, meccanismi ed aliquote di finanziamento, procedure e possibilità di accesso) che si distinguano in funzione del numero di dipendenti e, eventualmente solo in seconda battuta, delle attività (intese come codificazione delle stesse). 3. Pensare ad una premialità per le aziende che non ricorrono agli ammortizzatori sociali, oppure ad una penalizzazione per chi vi ricorre con elevata frequenza. 4. Pensare ad un accesso controllato agli ammortizzatori sociali dopo una certa durata di utilizzo o che presentino determinate caratteristiche, per evitare abusi, con controllo affidato ad organismi pubblici o, meglio ancora, a soggetti in grado di fare auditing specifico in materia. 5. Predisporre un monitoraggio delle possibilità economiche e dell'andamento del fondo messo a disposizione per gli ammortizzatori sociali. 6. Affidare alla bilateralità le sole funzioni di sostegno, sussidiarie e non sostitutive, dell'intervento pubblico in materia di ammortizzatori sociali. 7. Elaborare una fiscalità premiale verso iniziative aziendali (o collettive) di welfare specifico in momenti di flessione e di ricorso agli ammortizzatori. 8. Rafforzare in chiave semplificatoria i meccanismi di erogazione delle prestazioni, prevedendo sempre il pagamento diretto dell'ammortizzatore da parte delle aziende, senza pregiudizio finanziario delle stesse. 9. Sostenere la rioccupazione durante la cassa, specie se di prevedibile medio-lunga durata.

2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GIUGNO 2020</p> <p>Lavoro agile anche negli adempimenti</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL LAVORO AGILE: NORME VETUSTE PER UNO STRUMENTO MODERNO</p>	<p>Il lavoro agile è corredato, oggi, da un apparato di norme che prevede adempimenti incongruenti rispetto alla modernità dello strumento. La proposta formulata va nel senso di inserire alcune modifiche nel modello Unilav per comunicare l'avvio del lavoro agile (o di sue modifiche) e di prevedere norme <i>ad hoc</i> sulla tutela assicurativa Inail.</p>
<p>◆ LUGLIO 2020</p> <p>Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: adelante (con juicio)</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>COVID 19: IL "BLOCCO" DEI LICENZIAMENTI</p>	<p>Le proposte formulate sono tese a superare il blocco dei licenziamenti prevedendo</p> <ul style="list-style-type: none"> - un periodo prolungato di Naspi - in aggiunta alle tutele già esistenti, il diritto di precedenza alla riassunzione nelle stesse mansioni (o anche a mansioni di pari livello) ad un anno invece che a sei mesi - nuovi meccanismi di incentivazione alle assunzioni - corsi di riqualificazione o programmazione anche collegati a particolari esigenze produttive, straordinarie o settoriali o stagionali, ipotizzando altresì un monitoraggio sul territorio, con iniziative di sostegno che coinvolgono e incentivano attori pubblici e privati su progetti seri, in modo trasparente.
<p>◆ AGOSTO 2020</p> <p>Caos COVID: una "sanatoria" per tutte le casse</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: PREVEDERE UNA SANATORIA FINO ALLA FINE DELL'EMERGENZA COVID</p>	<p>La complicata normativa sugli ammortizzatori sociali che nel corso del 2020 si è arricchita di molteplici interventi, di legge e di prassi, suggerisce di proporre una sorta di sanatoria che si concretizzi nel chiedere che sino alla fine dell'emergenza non vi siano preclusioni e decadenze, che tutti gli errori formali o i ritardi vengano abbuonati. Specie quelli derivanti dai dubbi non ancora chiariti del tutto, e sono tanti.</p>
<p>◆ SETTEMBRE 2020</p> <p>Lavoro Autonomo Occasionale: perché non regolarlo meglio?</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL LAVORO OCCASIONALE</p>	<p>L'esigenza di semplificare la fattispecie del lavoro occasionale spogliandolo di quelle norme farraginose che mettono in difficoltà gli operatori si traduce nella seguente proposta: obbligare il committente ad una comunicazione preventiva di attività di lavoro occasionale, senza la quale comunicazione la stessa sarebbe considerata, in caso di ispezione, in nero e non detraibile fiscalmente. Tale comunicazione, anche in forma semplificata, con presumibile data di inizio e fine della prestazione, opportunamente scambiata fra gli Enti permetterebbe maggiori forme di controllo oggi inesistenti. E, si aggiunge, sarebbe da prevedere anche l'onere di versamento contributivo a partire dal primo euro e senza aspettare la soglia dei 5.000, alla Gestione Separata, anche senza particolari adempimenti scritture e, magari, con un'aliquota <i>ad hoc</i> a carico del solo committente.</p>
<p>◆ OTTOBRE 2020</p> <p>Il licenziamento per giusta causa e le dimissioni di fatto: riflessioni e proposte a partire da un'interessante sentenza</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>TRIBUNALE DI UDINE, SENTENZA N. 106/2020: LICENZIAMENTO INDOTTO DAL COMPORTAMENTO DEL LAVORATORE E DIRITTO DELL'AZIENDA AD ESSERE RIMBORSATA DAL LAVORATORE PER IL TICKET DI LICENZIAMENTO PAGATO AD INPS</p>	<p>La proposta origina dal contenuto di una interessante sentenza del Tribunale di Udine del settembre 2020 che afferma quanto segue: l'azienda ha diritto di essere rimborsata dal lavoratore per il <i>ticket</i> di licenziamento pagato ad Inps in quanto il licenziamento è stato indotto dal comportamento del dipendente, il quale, dopo aver manifestato la volontà di dimettersi, ha messo in atto una prolungata assenza ingiustificata al solo scopo di farsi licenziare ed ottenere così il pagamento della Naspi. La sentenza non fa che prendere atto di un comportamento assai diffuso; la proposta del mese "raddoppia" e si formulano ben due proposte per arginare i comportamenti "furbetti":</p> <ol style="list-style-type: none"> ristabilire una norma che sancisca le dimissioni di fatto di fronte ad un comportamento concludente del lavoratore, lasciando ovviamente al lavoratore ogni diritto di difesa ed impugnazione; prevedere un risarcimento integrale ad Inps, da parte del lavoratore licenziato per giusta causa, del <i>ticket</i> di licenziamento non versato dal datore, pur mantenendosi il diritto alla percezione della Naspi.



2020: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ NOVEMBRE 2020</p> <p>Sospendere i licenziamenti, ma almeno non le procedure</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>COVID 19: IL "BLOCCO" DEI LICENZIAMENTI</p>	<p>Qualora si confermasse il divieto di licenziare, la proposta formulata è nel senso di togliere dal prossimo decreto legge almeno la preclusione all'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge n. 223/91 e di quelle di cui all'articolo 7 della L. n. 604/66, rimandando alla fine del divieto la concreta attuazione delle relative misure o dando alle parti la possibilità straordinaria di dilatare i tempi procedurali fino al termine del divieto di licenziamento (per un ultimo confronto ed eventuale conclusione).</p>
<p>◆ DICEMBRE 2020</p> <p>Togliere la complicazione inutile dell'acconto sulle rivalutazioni del TFR</p> <p>di Andrea Asnaghi Consulente del lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>ACCONTO SULLE RIVALUTAZIONI DEL TFR</p>	<p>La proposta del mese è <i>tranchant</i>: si propone l'abolizione della norma che impone il calcolo dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione annuale del TFR unitamente al correlato meccanismo del saldo e acconto.</p> <p>La norma, di cui sfugge l'utilità pratica, è complicata e onerosa ove si consideri che si tratta di importi bagatellari.</p>