

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”)

A dicembre è ormai consuetudine di questa Rivista chiudere l'anno ricordando le 12 Proposte del mese che scaturiscono dall'attività della 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 se il 2020 è stato un anno difficile, il 2021 lo è stato altrettanto, se non di

più dato che scontava già 10 mesi difficili, ed è contraddistinto ancora da una intensa attività legislativa preordinata al contenimento degli effetti prodotti dal perdurare della pandemia da Covid19 sulla salute di tutti noi e sull'economia (italiana e mondiale). Il 2021 chiude con la speranza che la campagna vaccinale porti i frutti sperati e metta tutti più tranquilli e in sicurezza.

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 *L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, nei casi di maternità*.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ GENNAIO 2021 LA BUSTA-PAGA: la razionalizzazione della sua consegna ed altri aspetti correlati</p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi) e Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>RAZIONALIZZAZIONE DELLA CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA ED ALTRI ASPETTI CORRELATI</p>	<p>Si propone una serie di <i>razionalizzazioni</i>, a partire dalla consegna della busta paga ma che si estendono anche un po' più in là:</p> <p>1) RAZIONALIZZAZIONE N. 1: la legge sul Lul prevede che la scrittura dello stesso possa essere effettuata entro la fine del mese successivo a quello a cui si riferisce. Si propone di "slegare" la consegna del cedolino dal pagamento "legandola" invece a questa scadenza modificando opportunamente la vigente normativa;</p> <p>2) RAZIONALIZZAZIONE N. 2: le scritturazioni del Lul possono essere riprodotte in forma di busta paga, ma nelle scritturazioni del Lul ci sono anche le presenze del lavoratore attualmente, tuttavia, non consegnate in forza di un principio di prassi. La proposta è, in un'ottica di trasparenza, di rendere tale dato disponibile al lavoratore attivando ciò che per legge è già peraltro previsto; si tratterebbe solo di rettificare la prassi;</p> <p>3) RAZIONALIZZAZIONE N. 3: ancorché i contributi previdenziali siano dovuti in parte dal datore di lavoro e in parte dal lavoratore, l'obbligo di versamento dei contributi previdenziali totali (cioè comprensivi anche di quelli a carico del lavoratore) è posto a carico del datore di lavoro che può esercitare il diritto di rivalsa nei confronti del lavoratore. Ma attenzione: se il datore non paga alla scadenza del periodo di paga, perde il diritto di rivalsa e il lavoratore può pretendere la retribuzione piena (ovviamente il contributo del lavoratore rimane a carico dell'azienda). La proposta che si formula intende superare questa non equa rigidità che sposta l'onere contributivo: si potrebbe prevedere una norma che prescriva: "il contributo a carico del lavoratore può essere trattenuto dal datore di lavoro se evidenziato sulla scritturazione della retribuzione spettante al lavoratore ad esso consegnata entro la scadenza di cui all'art. 39 comma 5 del D.l. n. 112/2008";</p> <p>4) RAZIONALIZZAZIONE N. 4: alla luce dei conguagli di gennaio, si potrebbe ipotizzare una modifica alla norma di cui al secondo periodo del primo comma dell'art. 51 del Tuir, per cui "si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono". Incomprensibile la scelta per il giorno 12 che complica notevolmente il lavoro dei consulenti del lavoro: si propone così, ragionando sulla norma che prevede la scrittura del Lul a fine mese, di abbandonare la data del giorno 12 scrivendo "entro la fine del mese di gennaio" nella norma ripresa sopra.</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2021 LA VARIAZIONE DI RESIDENZA: una comunicazione che valga per tutti di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>VARIAZIONE DI RESIDENZA: SEMPLIFICARE IL PROCEDIMENTO</p>	<p>La variazione di residenza deve essere comunicata dal datore di lavoro (inadempienza sanzionata) a tutti i soggetti, determinati in base all'attività svolta. Si propone quanto segue per alleggerire gli oneri di comunicazione a carico del datore di lavoro: una volta comunicato all'ufficio anagrafe il cambio di residenza viene automaticamente eseguito un aggiornamento nella banca dati dell'Anagrafe Tributaria alla quale tutti gli enti possono accedere per raccogliere i dati aggiornati. Si propone dunque di istituire una serie di automatismi che grazie ad una reale digitalizzazione potrebbe anche favorire una vera dematerializzazione.</p>
<p>◆ MARZO 2021 La conoscibilità dei contratti collettivi di lavoro nel settore privato: UNA PROPOSTA di Ettore Scudeller, Consulente del Lavoro in San Vendemiano (Tv), e Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL PROBLEMA DELLA REDAZIONE E PUBBLICITÀ DEI CONTRATTI COLLETTIVI</p>	<p>Considerate le frequenti difficoltà riscontrate nel reperire taluni contratti/accordi collettivi si propone di adottare un provvedimento di legge che stabilisca la non obbligatorietà di contratti o accordi (anche territoriali o intersettoriali) nei confronti dei datori di lavoro fino alla pubblicazione del documento di cui si tratta in un'apposita banca dati pubblica, gratuita e disponibile su Internet gestita dal Ministero del lavoro.</p>
<p>◆ APRILE 2021 RIPORTARE AL LORO POSTO LE FONTI DEL DIRITTO e la loro scrittura di Manuela Baltolo, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>FONTI DEL DIRITTO E SCRITTURA DEL DIRITTO: UN'ANALISI ALLA LUCE DEGLI INTERVENTI EMESSI SOTTO FORMA DI FAQ, COMUNICATI ET SIM.</p>	<p>Per contrastare la prassi, oramai tristemente consueta, di intervenire su (a chiarimento di) norme di legge, con FAQ, comunicati et sim. da parte degli organi istituzionali, si propone di "ricostruire" un metodo di scrittura normativa e, regolare, al contempo, "l'emissione di prassi allo sbando e di comunicati di sensazione". Due sono le proposte formulate. Da un lato si pensa alla istituzione di una sorta di "commissione di studio e verifica del testo legislativo" presso gli ordini professionali con funzione consultiva e di consulenza, i cui componenti analizzino preventivamente i testi e forniscano la loro competenza ed esperienza finalizzate ad una stesura definitiva delle norme, che possa essere davvero chiara e di facile applicazione; dall'altro ipotizzare una norma che <i>proibisca</i> anticipazioni, comunicati stampa, bozze provvisorie et sim.</p>
<p>◆ MAGGIO 2021 RLS nelle rappresentanze aziendali: OPPORTUNO UN CAMBIAMENTO? di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>ANALISI DELLA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: COMPITI E FUNZIONI, PRESENZA SUI LUOGHI DI LAVORO</p>	<p>La proposta nasce dall'analisi del comma 4 dell'art 47 T.U. Sicurezza: "Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda". Ciò premesso, si considera che, se in un'azienda con più di 15 lavoratori vi fossero delle rappresentanze sindacali, i dipendenti sembrerebbero sostanzialmente obbligati a scegliere all'interno di tali rappresentanti. Premesso che non è in discussione il ruolo e la funzione del sindacato in azienda, la (timida) proposta che si avanza, invitando alla discussione da parte di tutti sul punto, vorrebbe l'abrogazione dell'art. 47, co. 4 T.U. Sicurezza (per tutti i motivi indicati nella Proposta).</p>
<p>◆ GIUGNO 2021 LAUREE ABILITANTI: come un rischio può trasformarsi in opportunità (e viceversa) di Clarissa Muratori, Consulente del Lavoro in Milano, Loredana Salis, Consulente del Lavoro in Roma, e Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>INTERROGATIVI E RIFLESSIONI SUL DISEGNO DI LEGGE DELLE LAUREE ABILITANTI</p>	<p>Le proposte formalizzate sono le seguenti a) creare un percorso universitario specifico per l'aspirante Consulente del Lavoro b) prevedere un percorso universitario omogeneo a livello nazionale che preveda la commistione di tutte le branche del diritto (costituzionale, privato, amministrativo, tributario, penale, ...) fondamentali per il lavoro dei Consulenti del lavoro e la cui docenza sarebbe assegnata al mondo accademico, ma con un affiancamento costante di docenti Consulenti del Lavoro sia nelle specializzazioni del diritto di propria competenza (lavoro e sindacale), sia con l'introduzione di diversi esami (procedure di amministrazione del personale, paghe e contributi, politiche attive, gestione previdenziale, ...) di esclusiva docenza di formatori qualificati e quindi degli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro c) prevedere che un percorso così strutturato specificatamente per l'acquisizione dell'abilitazione al successivo titolo di Consulente del Lavoro, contempra diversi tirocini obbligatori da effettuarsi in diversi momenti</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
		<p>del percorso universitario, in studi gestiti da Consulenti del Lavoro e anche in azienda</p> <p>d) prevedere che la valutazione finale positiva dei vari tirocini tecnici sia condizione essenziale per l'ammissione all'esame di abilitazione: è doveroso che i tirocini a tal fine dedicati dovrebbero essere riservati a Consulenti del Lavoro iscritti all'Ordine</p> <p>e) contestualmente alla discussione della tesi di laurea prevedere il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro mediante il superamento di un esame di abilitazione tecnico-pratico.</p> <p>L'esame di abilitazione, ora articolato in diversi passaggi ma distribuito in un arco temporale ristretto, diverrebbe il sigillo finale di una evoluzione personale e di un accrescimento di competenze costruito lungo i cinque anni di istruzione e formazione universitari.</p>
<p>◆ LUGLIO 2021</p> <p>Dimissioni e diritto di ripensamento. POCHI PRO E TROPPI CONTRO</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>IL DIRITTO DI RIPENSAMENTO IN CASO DI DIMISSIONI</p>	<p>Considerato che trascorsi sette giorni non è ipotizzabile una cancellazione delle dimissioni ad opera del solo lavoratore (gli effetti si sono prodotti ed un ripensamento unilaterale non è più giuridicamente ammissibile), si ipotizza una procedura <i>ad hoc</i> di annullamento del recesso che, a differenza dell'atto unilaterale di revoca, presuppone l'accordo, da acquisire amministrativamente, tra lavoratore e datore. Si potrebbe, poi, pensare alla possibilità per il lavoratore di accedere nuovamente alla medesima procedura ed inviare via Pec una proposta di annullamento all'azienda la quale, con un <i>click</i> su un <i>link</i> indicato nel corpo della mail di revoca, confermerebbe la richiesta di entrambi di cancellazione dal sistema della pratica originaria. Si permetterebbe così la corretta presentazione di nuove dimissioni telematiche.</p>
<p>◆ AGOSTO 2021</p> <p>L'INUTILITÀ DELLA NOVELLATA DISCIPLINA DEL LAVORO a termine e delle nuove causali riservate alla contrattazione collettiva</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>ANALISI DELLA NORMA, INSERITA IN SEDE DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 73/2021 (DECRETO SOSTEGNI-BIS) CHE HA INTRODOTTO ALCUNE MODIFICHE ALL'ART. 19 DEL D.LGS N. 81/2015 RISERVANDO LA INDIVIDUAZIONE DELLE NUOVE CAUSALI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p>	<p>Si ricorda che l'art. 19, D.lgs. n. 81/15 risulta come segue dopo la conversione del decreto Sostegni bis: "1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: (omissis)</p> <p>b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.</p> <p>1.1 Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022".</p> <p>Se davvero si riteneva che vi fosse l'urgenza e la necessità di <i>disingessare</i> i contratti a termine (con la modifica all'art. 19, D.lgs. n. 81/15 sopra in corsivo) in relazione ad una fase emergenziale lo si doveva fare senza ricorrere a pericolose mediazioni (ci si riferisce ai tempi lunghi della contrattazione, della scarsa propensione delle oo.ss. dei lavoratori di contrattare su una simile questione etc.) come è accaduto, invece, con la modifica all'art.19, cit. Pertanto, la proposta è semplice: introdurre una moratoria temporanea sui contratti a termine, una "sorta di liberi tutti".</p>
<p>◆ SETTEMBRE 2021</p> <p>PART-TIME E TICKET LICENZIAMENTO: poniamo fine ad una discriminazione</p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>TIPOLOGIE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LE QUALI SI CONFIGURA L'OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL C.D. TICKET DI LICENZIAMENTO: FOCUS SUL CASO DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE</p>	<p>Si propone di intervenire legislativamente sulla norma che regola la correlazione tra cessazione del rapporto di lavoro e versamento del c.d. ticket di licenziamento nel seguente modo</p> <p>a) La legge fornisce una interpretazione autentica del disposto nel senso che il contributo debba essere riproporzionato nei casi di lavoratori occupati a <i>part-time</i> oppure</p> <p>b) l'Inps rivede la propria lettura che appare oggettivamente discriminante (Cfr. Circ. n. 40/20).</p>



2021: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ OTTOBRE 2021 Sicurezza e sanzioni nel decreto fiscale, cambiare il meccanismo "MOLTA REPRESSIONE, POCA PREVENZIONE" di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>PRIMA ANALISI DELL'INTERVENTO DEL D.L. N. 146/21 SUL TEMA DELLA SICUREZZA</p>	<p>La proposta è nel senso di sensibilizzare i datori di lavoro sugli oneri di responsabilità prevenendo (accompagnandosi ad un adeguato sistema sanzionatorio), ad esempio, quanto segue, a) in caso di nuova attività: entro 30 giorni comunicare ad Inail il nominativo del RSPP e le sue competenze certificate in materia; b) sia con nuova attività che per variazione della stessa: inviare entro 90 giorni il DVR (o il suo aggiornamento) e la composizione dell'intero servizio di prevenzione e protezione; c) periodicamente, inviare le certificazioni di formazione per dipendenti ed addetti. Si propone altresì di rinforzare l'attività di consulenza, indirizzo ed affiancamento alle aziende facente parte di una precisa competenza ispettiva.</p>
<p>◆ NOVEMBRE 2021 Le ritenute sul lavoro autonomo (partite IVA): POSSIAMO FARNE A MENO? di Andrea Asnaghi e Valentina Braggini, Consulenti del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p>IL COMPLESSO MECCANISMO CHE REGOLA IL PRELIEVO DELLE RITENUTE SUL LAVORO AUTONOMO (PARTITE IVA)</p>	<p>Si propone di rendere obbligatoria la fatturazione elettronica anche per i forfetari di modo che lo Stato disponga delle fatture attive di tutti, autonomi compresi: si potrebbero annullare le ritenute d'imposta, quindi la Certificazione Unica e il Mod.770 relativi agli autonomi.</p>
<p>◆ DICEMBRE 2021 L'affiancamento della sostituita e della sostituta, e viceversa, nei casi di maternità di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p>LE DIFFICOLTÀ CONNESSE ALLA SOSTITUZIONE DI UNA LAVORATRICE ASSENTE PER GRAVIDANZA</p>	<p>La ricerca di soluzioni per migliorare la norma che disciplina il passaggio di consegne da sostituto a sostituita a fine maternità dà vita alla seguente proposta incardinata nella modifica del comma 2 dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001: al rientro dai congedi della lavoratrice assente, l'affiancamento della sostituta alla sostituita potrà protrarsi fino al mese successivo, fatti salvi, anche in questo caso, periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva (con eventuale riconoscimento delle agevolazioni contributive per legge previste nelle aziende con meno di venti dipendenti).</p>