

2023

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

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Come ogni anno procediamo offrendo una sintesi delle 12 Proposte del mese elaborate, da parte della Commissione Semplificazione del Centro Studi Unitario Ordine-Ancl Milano, nel 2023. Commissione che è operativa e presente da più di 10 anni. Le attività svolte dalla Commissione hanno lo scopo precipuo di individuare e progettare modifiche e riforme che spaziano su vari livelli di intervento, sia riforme strutturali che piccole idee di modifica o “di manutenzione” delle norme, o ancora idee che si situano in una ideale linea mediana fra le due precedenti; non troppo complesse, non troppo semplici.

*I principi cardine ispiratori dei lavori sono: concretezza, precisione, sistematicità, fattibilità operativa, intercettazione degli abusi.*

*E non è un caso che il lavoro di questi anni è confluito in un'opera di raccolta corale di alcuni lavori, che ha incluso anche due proposte di riforma articolate, una sulla CIGO e una sullo smart-working, e che è stata presentato al CNO a fine 2022.*

*Nel corso degli anni si ricorda che sono stati pubblicati anche due orientamenti, sulla stabilizzazione Co.co.co. e sull'offerta conciliativa, che sono sembrati opportuni di fronte ad alcune incertezze normative e relative necessità interpretative. Non solo: un altro lavoro di rilievo ha riguardato la completa riscrittura del D.Lgs. 104/2022 in chiave più semplice ma anche più razio-*

*nale, sempre nel pieno rispetto della Direttiva UE a cui si richiama.*

*Nel restare sempre a disposizione dei Colleghi e della Categoria tutta, si confida che davvero inizi una stagione di semplificazione e razionalità, di cui c'è assoluto bisogno, non solo in quanto operatori ma in quanto cittadini e professionisti-imprenditori, per rilanciare un mondo del lavoro che ha assolutamente bisogno anche della competenza e dell'occhio esperto dei Consulenti del Lavoro.*

*I lavori che sono stati richiamati sono disponibili per la lettura e il download, unitamente a tutti gli elaborati della Commissione Semplificazione, sia sul sito dell'Ordine di Milano (cliccando [qui](#)) che sul sito della Fondazione Consulenti del lavoro di Milano (cliccando [qui](#)).*

A seguire, dunque, 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'acconto della discordia, di Manuela Baltolu.

“

**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 2023</p> <p><b>RENDIAMO IL DURC VERAMENTE POSITIVO!</b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p><b>Proposte per modificare il Durc on line</b></p>	<p>Al fine di rendere il Durc -strumento indispensabile per le aziende- più accessibile e affiancarlo nel cammino verso la legalità, si propone di intervenire su</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Termine per regolarizzare: 30 gg lavorativi – 45 gg lavorativi in presenza di dilazione di pagamento</li> <li>2) Richiesta nuovo Durc: 30 gg prima della scadenza del Durc in corso di validità</li> <li>3) Posizioni debitorie su più gestioni: unica comunicazione valida per tutte le gestioni</li> <li>4) Regolarizzazione avvenuta entro 30 gg ma dopo l'emissione del Durc: riapertura del Durc negativo, modificandolo con esito positivo.</li> </ol>

**2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO**

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2023</p> <p><b><u>RENDIAMO IL DURC VERAMENTE POSITIVO!!!</u></b> <b>(2° PUNTATA)</b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p><b>Durc on line: non solo criticità amministrative ma anche "di merito"</b></p>	<p>Sono state elaborate ulteriori proposte di modifica al Durc on line:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recupero agevolazioni: con decorrenza dal momento dell'accertata irregolarità e fino al momento del ripristino</li> <li>- Revoca dei benefici: solo sul singolo lavoratore per il quale si verificano violazioni di legge e/o di contratto</li> <li>- Piena legittimità di compensazioni tra partite di diversa natura</li> <li>- Competenza esclusiva dell'ente di riferimento per l'accertamento delle partite a credito.</li> </ul>
<p>◆ MARZO 2023</p> <p><b><u>INFORTUNI SUL LAVORO: UNA DIMENSIONE UNITARIA</u></b></p> <p>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</p>	<p><b>Ritorno alla gestione unica ed all'unicità dell'assicurazione</b></p>	<p>Si propone una semplice revisione che si richiama ad una prospettiva unitaria, che reciterebbe così: tutti coloro che lavorano sono obbligatoriamente soggetti all'assicurazione sugli infortuni (o malattie professionali, ovviamente) alle medesime condizioni.</p> <p>Più nel dettaglio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- revisione dell'art. 1 del TU Inail, non operando distinguo - non più attuali - fra chi è addetto a macchine eteronomamente azionate (o addetto a lavorazioni elencate) e chi non vi rientra</li> <li>- un secondo elemento di unificazione dovrebbe riguardare l'assicurabilità di tutti i soggetti operanti in una realtà, senza distinzione, dall'imprenditore sino allo stagista o al lavoratore occasionale</li> <li>- un terzo elemento di unificazione riguarda la distinzione, operata dal 2000 in differenti gestioni tariffarie: "industria, artigianato, terziario e altre attività". L'essere compreso in una o nell'altra di queste gestioni comporta, per il medesimo rischio, l'applicazione di aliquote assicurative differenti.</li> </ul> <p>Sperequazioni, miscugli indifferenziati, aleatorietà si possono evitare tornando alla gestione unica (oltretutto più semplice ed immediata) ed all'unicità dell'assicurazione.</p>
<p>◆ APRILE 2023</p> <p><b><u>LICENZIAMENTI E DIMISSIONI: LA RINUNCIA AL PREAVVISO DA PARTE DEL NON RECEDENTE</u></b></p> <p>di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Natura reale o obbligatoria del preavviso e interesse giuridicamente qualificato in favore della parte recedente: analisi delle criticità e proposte di miglioramento</b></p>	<p>1) Si propone un intervento sull'art. 2118 c.c. specificando le conseguenze della rinuncia della parte non recedente al preavviso lavorato.</p> <p>a) la parte non recedente intende porre fine immediatamente al rapporto durante il preavviso lavorato (rigorosamente inteso ossia il solo periodo stabilito dal Ccnl o dalle parti): questa situazione va considerata come una sorta di contro-licenziamento o contro-dimissioni anche se esclusivamente in relazione all'obbligo di corrispondere un risarcimento per il diniego, da parte del non recedente, alla dichiarata disponibilità del recedente di prestare attività lavorativa durante il preavviso, ovviamente considerando, per la sua quantificazione, solo la parte di esso non lavorato, con annessa copertura contributiva qualora la rinuncia avvenisse da parte del datore di lavoro;</p> <p>b) il non recedente, a fronte di una anticipata comunicazione di recesso rispetto ai termini minimi di preavviso previsti tra le parti, vuole a sua volta recedere prima che decorra ufficialmente il preavviso lavorato: questo fatto va qualificato come un vero e proprio licenziamento, con tutto ciò che ne consegue.</p> <p>2. Inserire la predetta clausola nel contratto individuale di assunzione conosci che lasciare <i>in toto</i> all'autonomia privata la disciplina di tale fattispecie comporta sempre un rischio di contenzioso che sarebbe bene evitare con un intervento alla fonte nei termini.</p> <p>3. Intervenire a livello di Ccnl. Qui purtroppo pare che la sensibilità degli estensori degli accordi collettivi sia, in alcuni casi, piuttosto scarsa. Farsi una domanda circa la reale capacità delle parti contrattuali di comprendere ed efficacemente tutelare gli interessi dei propri rappresentati pare essere d'obbligo.</p>



## 2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ <b>MAGGIO 2023</b></p> <p><b>VORREI... NON VORREI... MA SE VUOI...</b></p> <p>Di <b>Manuela Baltolu</b>, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p><b>Proposte al disegno di lavoro in materia di lavoro (CdM del 1° maggio 2023)</b></p>	<p>La proposta mira ad incidere sui lavori in corso di consolidamento del disegno di legge in materia di lavoro approvato in CdM del 1° maggio 2023; in particolare, la norma che viene posta sotto osservazione recita che <i>"In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina di cui al presente articolo"</i>. Si tratta di una norma a tutela delle aziende in tutti quei casi dove i lavoratori, strategicamente, "spariscono" fisicamente dal posto di lavoro e diventano irreperibili ad oltranza.</p> <p>Qui si innestano le proposte di semplificazione</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opportuno identificare un lasso di tempo determinato entro cui valutare le assenze, che dovrebbero essere considerate utili allo scopo anche qualora non siano continuative, per evitare che i lavoratori disonesti ne possano approfittare;</li> <li>- nasce la problematica di istituire una nuova procedura pseudo-disciplinare che si concluda con la definizione delle dimissioni per fatti concludenti o, in alternativa, e senza dubbio molto più semplice e snello, si potrebbe stabilire che in caso di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata non trova applicazione l'obbligo di pagamento del <i>ticket</i> Naspi e, di conseguenza, non sorgerà in capo al lavoratore il diritto alla prestazione.</li> </ul> <p>La discussione di questa novità inserita nella bozza del D.D.L. potrebbe essere propedeutica alla valutazione di qualche modifica relativa alla gestione delle dimissioni del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eliminare la possibilità attualmente prevista di revocare le dimissioni <i>on-line</i> entro 7 giorni dall'invio telematico, anche per evitare situazioni pregiudizievoli qualora il datore di lavoro avesse, nel frattempo, già provveduto ad assumere un nuovo lavoratore al posto del dimissionario;</li> <li>- genitori dimissionari: appare inutile la convalida obbligatoria delle dimissioni oltre il primo anno ed entro il terzo anno di età o di ingresso in famiglia del figlio; al contrario, è pienamente condivisibile l'obbligo entro il periodo in cui vige il divieto di licenziamento;</li> <li>- resta ferma la legittimità dell'ulteriore tutela relativa alla percezione della Naspi in caso di dimissioni entro il primo anno del figlio, così come l'esonero dall'obbligo del preavviso; dubbi restano, invece, circa l'obbligo in capo all'azienda di erogare l'indennità di mancato preavviso al lavoratore, che comunque ha scelto unilateralmente di interrompere il rapporto di lavoro, quantomeno nella formula attuale in cui la relativa somma resta totalmente in capo al datore di lavoro, così come il pagamento del <i>ticket</i> Naspi che sarebbe opportuno porre a carico dello Stato, costituendo una specifica tutela alla genitorialità;</li> <li>- qualora il padre lavoratore non abbia reso noto al datore di lavoro l'avvenimento della paternità e decidesse poi di dimettersi entro l'anno del figlio, senza convalidare le proprie dimissioni, laddove il lavoratore pretendesse successivamente il reintegro per inefficacia delle dimissioni non convalidate, si dovrebbe prevedere una tutela della buona fede del datore di lavoro che, di fatto, è stato tenuto totalmente allo scuro della situazione, e quindi non in grado di valutare l'obbligo di convalida delle dimissioni rassegnate nel periodo "protetto".</li> </ul>
<p>◆ <b>GIUGNO 2023</b></p> <p><b>LE AGEVOLAZIONI UNDER</b></p> <p>Di <b>Clarissa Muratori</b> e <b>Federica Sgambato</b>, Consulenti del Lavoro in Milano</p>	<p><b>Semplificare le procedure amministrative e migliorare l'accesso ai dati a vantaggio della intera collettività</b></p>	<p>Si propone di poter certificare in anticipo e formalmente lo stato occupazionale del lavoratore, elemento che serve per poter accedere alle agevolazioni.</p> <p>Oppure, si propone di associare al codice fiscale del lavoratore un blocco in fase di controllo Uniemens al fine di permettere alle aziende di non accedere a risorse pubbliche indebite, evitando così successivi recuperi estremamente gravosi.</p> <p>L'Inps è in grado di fare tutto questo e sarebbe davvero opportuno agire in anticipo. Infine, si riflette sul fatto che l'Inps ha anche una funzione di carattere sociale, ovvero sia quella di supportare cittadini, aziende e soggetti che ad essa si rivolgono, assistendoli nei corretti adempimenti che le diverse norme impongono: la legge non ammette ignoranza ma si potrebbe quanto meno ridurre d'ufficio le sanzioni alla misura degli interessi legali.</p> <p>Già l'articolo 116, comma 15, lettera a) della Legge n. 388/2000 contiene un'analogia previsione per i casi di mancato o ritardato versamento dei contributi dovuti, derivante da oggettive incertezze amministrative e/o diversi orientamenti giurisprudenziali.</p> <p>Questa stessa soluzione, sempreché si dimostri la buona fede del datore di lavoro e vi sia un'autocertificazione del lavoratore, si potrebbe estendere anche alle ipotesi di recupero dei contributi omessi per errata applicazione del massimale contributivo di cui alla sopracitata Legge n. 335/1995.</p>

## 2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ <b>LUGLIO 2023</b></p> <p><b>LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO. PARTIAMO DA DUE MODIFICHE</b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Modifiche alla nuova disciplina del lavoro sportivo prevista dal D.lgs. n. 36 del 28.02.21</b></p>	<p>Si affronta la questione "orario di lavoro" per il quale viene fissata una <i>dead line</i> al superamento della quale il lavoro sportivo nella forma della co.co.co. cessa di essere presunto come tale (presunzione relativa): il limite è settimanale o una media nell'arco del contratto? Basta richiamare il mero superamento delle 18 ore o è comunque prevista una attività di indagine rivolta alle modalità di svolgimento del rapporto e da qui verificare l'effettiva volontà delle parti? Che senso ha questa presunzione relativa se l'effettivo comportamento delle parti è sempre il fulcro di una eventuale riqualificazione? Onere della prova invertito o no, il verbale dovrà dare conto dell'accertamento di una diversa volontà delle parti, <i>ab origine</i> oppure modificatasi nel corso del rapporto lavorativo. E quali sarebbero le conseguenze del superamento della prestazione settimanale massima indicata? Si andrebbe verso una riqualificazione con implicazioni a carattere previdenziale e fiscale... Vale la pena tutto questo a fronte di un possibile aumento del contenzioso per riqualificazioni di rapporti svolti appena sopra il limite delle 18 ore e che non avrebbero, soprattutto dal punto di vista pensionistico, una grande utilità per questi soggetti?</p> <p>Secondo aspetto da considerare nell'individuazione di un limite orario settimanale: questo farebbe presupporre che tutti i lavoratori sportivi debbano per legge essere pagati a ore.</p> <p>○ quantomeno che debba essere necessaria una sorta di tracciamento della prestazione lavorativa in termini di ore.</p> <p>E ancora: per il calcolo del limite deve essere escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive.</p> <p>Se si intende retribuire queste ore, si dovrà tenere contabilmente distinte - sul Libro Unico del Lavoro o sul Registro delle attività sportive dilettantistiche - le ore di allenamento da quelle di partecipazione alla manifestazione. Resta il dubbio che, ove non le si volesse pagare, potrebbero essere considerate prestazioni di volontariato, vietate a chi svolge qualsiasi altra attività retribuita con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.</p> <p>Terzo aspetto: le prestazioni sportive dei volontari... ove risultasse che un volontario, un istruttore, avesse percepito un compenso non riconducibile a spese di vitto, alloggio, di viaggio e di trasporto - o anche solo un rimborso di spese non ritualmente documentate - si applicherebbe una sanzione? e quale? verrà riqualificato come lavoratore subordinato per l'attività di volontariato anche se la prestazione non superasse le 18 ore settimanali? e se unitamente alle prestazioni di volontariato venisse accertata una diversa attività sportiva regolarmente retribuita, ma emergesse che le due prestazioni complessivamente non vanno a superare le 18 ore settimanali, che accadrebbe a questi due rapporti?</p> <p>Da tutto quanto precede nasce la seguente proposta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. cancellare il limite massimo delle 18 ore settimanali per le co.co.co;</li> <li>2. eliminare la incompatibilità delle prestazioni retribuite con il volontariato. Lasciando poi che sia la normale attività ispettiva a contrastare le situazioni di irregolarità sostanziale dei vari rapporti.</li> </ol>
<p>◆ <b>AGOSTO 2023</b></p> <p><b>IL DISTACCO TRANSNAZIONALE. PROCEDURE E ADEMPIMENTI</b></p> <p>Di Loredana Buzzanca, Consulente del Lavoro in Varese</p>	<p><b>Proposta per semplificare la procedura di distacco transnazionale</b></p>	<p>Al fine di superare le difficoltà che possono insorgere dalle contraddizioni che emergono tra la nostra legislazione e le legislazioni degli stati UE nonché le criticità nascenti dal tentativo di porre in essere la norma del paese di destinazione rispetto al puntuale adempimento delle norme del nostro Stato, si ipotizza una procedura che renda veramente libera la circolazione dei lavoratori e che metta il datore di lavoro al riparo da sanzioni.</p> <p>Si pensa ad un intervento sulla direttiva che rimandi all'applicazione puntuale della direttiva stessa cercando di unificare modalità tecniche e tempi. In particolare, si propone</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di unificare la procedura di notifica su un portale che abbia una procedura condivisa dagli stati UE</li> <li>- di unificare i tempi entro i quali fare le notifiche di ingresso dei lavoratori perché variano da Stato a Stato</li> <li>- di snellire le regole di applicazione della legislazione sociale stessa nella fase di analisi, subordinando il requisito di applicazione al requisito di prevalenza e legale funzionale</li> <li>- di elaborare un'impostazione di rispetto delle paghe orarie e delle regole sugli orari di lavoro da applicarsi ai lavoratori interessati.</li> </ul>

## 2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ <b>SETTEMBRE 2023</b></p> <p><b>WELFARE PURO E WELFARE DI PRODUTTIVITÀ: INDICAZIONI CHIARE DALLA "WELFARE COMPANY" E IN C.U.</b></p> <p>Di Mariagrazia di Nunzio, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Tra <i>welfare</i> "puro" e di "Produttività": proposte per migliorare il flusso comunicativo dei dati con le <i>welfare companies</i></p>	<p>Si propone a tutte le piattaforme di <i>welfare</i> di inserire in maniera chiara la tipologia di bene in natura, servizio o prestazione definendo il trattamento che avrà in C.U. (casella C.U. e codice onere detraibile) e l'Agenzia delle Entrate dovrà prevedere caselle <i>ad hoc</i> in C.U. per fare in modo che vengano certificati tutti i beni, i servizi e le prestazioni erogati dalle aziende sottoforma di <i>welfare</i> (anche quelle prestazioni che non hanno rilevanza ai fini della certificazione dei redditi 730 e Unico). Quali i vantaggi insiti in questa proposta? sarà molto più agevole rendicontare e "quadrare" per l'azienda e per gli addetti all'amministrazione del personale ciò che il dipendente ha utilizzato del <i>welfare</i> a Sua disposizione (si noti che oggi dalla C.U. non è possibile evincere il totale del <i>welfare</i> utilizzato, in quanto alcune poste di <i>welfare</i> non confluiscono in C.U.).</p>
<p>◆ <b>OTTOBRE 2023</b></p> <p><b>LE AGEVOLAZIONI UNDER... SEGUIRANNO SANZIONI?</b></p> <p>A cura della commissione semplificazione del Csu</p>	<p>Elaborazione di proposte da sottoporre a Inps per una migliore gestione delle agevolazioni Under 36 che metta i datori di lavoro in una situazione di maggiore tranquillità</p>	<p>Lo Stato concede alle imprese delle agevolazioni contributive per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato, al ricorrere di tutti i requisiti previsti per legge. In caso di fruizione indebita delle suddette agevolazioni, si prevede il pagamento dei contributi non versati in precedenza unitamente alle relative sanzioni. L'Inps possiede una banca dati vastissima, per tale ragione è certamente l'ente più idoneo ad individuare i requisiti richiesti dalla norma.</p> <p>In tempi rapidi l'Istituto ha messo a punto una specifica <i>utility</i> in cui è possibile recuperare l'informazione del tempo indeterminato, e così accedere serenamente ai finanziamenti pubblici. L'<i>utility</i> non ha carattere certificativo ed il lavoratore in questione potrebbe in buona fede dichiarare dati non corretti, ma è questo lo strumento al quale fare affidamento, pur contenendo dati che non sono aggiornati in tempo reale (o meglio, le indicazioni presenti nell'<i>utility</i> potrebbero risultare disallineate a seconda delle tempistiche di interrogazione del sistema). La riflessione della Proposta del mese è stata sollecitata anche dalla circostanza che molte aziende sono state oggetto di controlli da parte della vigilanza documentale sull'agevolazione UNDER 36 e probabilmente saranno costrette a riversare all'Inps migliaia e migliaia di euro di sanzioni (valori alti dati dal livello dei tassi di interessi).</p> <p>Cosa si vuole suggerire?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Inps dovrebbe eseguire controlli più rapidi per dare certezza e tranquillità ai datori di lavoro</li> <li>- I ritardi negli accertamenti determinano un aumento del valore delle sanzioni del tutto irrazionale vista l'onerosità generata dagli attuali tassi di interesse. Tanto premesso, si potrebbe applicare in questi casi la riduzione delle sanzioni civili ex articolo 116, comma 15 ammettendo quale criterio anche l'incertezza oggettiva derivante dall'assenza di strumenti certificativi, considerando anche la buona fede di chi applica lo sgravio.</li> <li>- Sarebbe opportuno che l'Istituto garantisca una condotta quanto più possibile univoca tra le varie sedi territoriali al fine di scongiurare il rischio di un'indebita fruizione dell'agevolazione in parola.</li> <li>- Nel caso in cui l'interrogazione dell'<i>utility</i> e la dichiarazione del lavoratore lasciano dubbi circa la presenza dei requisiti per accedere al beneficio, si potrebbe chiedere che la sede Inps territorialmente competente, se interpellata tramite cassetto bidirezionale, sia disponibile ad effettuare verifiche puntuali e specifiche per dirimere le incertezze sulla presenza o meno dei requisiti, senza sottrarsi alla richiesta limitandosi a citare le circolari in materia, perché tale condotta, evidentemente, oltre a non portare a nulla, appare del tutto inadeguata da parte di una pubblica amministrazione.</li> <li>- Si potrebbe puntare sul miglioramento dell'attuale estratto contributivo del dipendente anziché soffermarsi sul miglioramento dei dati contenuti nell'<i>utility</i>.</li> <li>- Si potrebbe valutare il riconoscimento dello sgravio a posteriori, sotto forma di rimborso in F24, e solo dopo attenta verifica dell'Inps stesso. Con ciò si aprirebbe la possibilità di compensare i contributi eccedenti anche per il personale cessato. Questa ipotesi è pensata come alternativa allo sgravio mensile attualmente vigente.</li> </ul> <p>Infine, si potrebbe pensare di abbandonare la strada di norme insidiose sulle agevolazioni contributive e di abbassare, invece, il costo del lavoro, ad esempio riducendo genericamente e senza troppe complicazioni il valore delle aliquote contributive a carico delle aziende.</p>

**2023: UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO**

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ <b>NOVEMBRE 2023</b></p> <p><b><u>LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IN AMBITO INAIL</u></b></p> <p>Di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)</p>	<p><b>Come ovviare alla mancanza, presso l'Inail, di una procedura di sospensione</b></p>	<p>L'Inps fornisce le indicazioni di carattere generale, relativamente ai limiti temporali entro i quali le matricole sospese possono essere correttamente riattivate, ovvero, le matricole cessate provvisoriamente devono essere definitivamente cessate. Un approccio, questo dell'Inps, nel senso della elasticità ed assolutamente apprezzabile.</p> <p>L'Inail, invece, non prevede la fattispecie della sospensione: secondo il TU Inail una Ditta, una Polizza, una Pat o è aperta o è chiusa, con tutte le conseguenze del caso (cfr. art. 12 TU).</p> <p>In particolare: - se un'azienda del settore Artigianato non dovesse più occupare lavoratori dipendenti (o assimilati) dovrà cessare la Polizza Dipendenti. In caso di riassunzione dovrà quindi procedere all'apertura di una nuova Polizza dipendenti;</p> <p>- se si tratta di una ditta del Commercio o dell'Industria la mancanza di lavoratori dipendenti o assimilati (soci o co.co.co.), occorrerà cessare l'intera ditta e presentare l'autoliquidazione.</p> <p>In caso di nuove assunzioni riaprirà la posizione chiedendo all'Inail la riattivazione del Codice ditta.</p> <p>In entrambi i casi l'azienda perderà l'oscillazione del tasso per prevenzione. La proposta che si formula è nel senso di richiedere all'Inail di potere attivare la procedura di comunicazione di sospensione (ed eventuale riattivazione) dell'attività, fissando come termine massimo della stessa un periodo di 18 mesi oltre il quale la posizione verrà considerata cessata provvisoria. Tale stato passerebbe poi, dopo oltre 6 mesi di parcheggio nello stato di cessata provvisoria, nello stato di cessata in via definitiva laddove l'azienda risulti cancellata in CCIAA.</p> <p>Una richiesta che va nel segno della elasticità che consenta tempistiche differenti, laddove vi siano comprovati elementi, da valutarsi a cura delle singole strutture provinciali.</p>
<p>◆ <b>DICEMBRE 2023</b></p> <p><b><u>L'ACCONTO DELLA DISCORDIA</u></b></p> <p>Di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p><b>Modalità di calcolo del versamento dell'acconto dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR</b></p>	<p>Si propone di stabilire una volta per tutte una modalità di calcolo certa per determinare l'ammontare dell'acconto dovuto sulla rivalutazione del TFR, ad esempio applicando il coefficiente noto ad una determinata data, magari al 30 novembre, o determinandolo quale valore medio rispetto ai coefficienti degli ultimi 12 mesi.</p> <p>Ancora più immediato sarebbe eliminare l'acconto e versare l'intero importo a febbraio in un'unica soluzione, cancellando possibili errori di calcolo ed inutili compensazioni debiti/crediti.</p>