

2024

UN ANNO DI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE DALL'ORDINE DI MILANO

• A CURA DELLA REDAZIONE •

Ogni anno proponiamo una sintesi delle **12 Proposte del mese** elaborate nel corso dell'anno che sta per concludersi dalla **Commissione Semplificazione del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** una realtà attiva e operativa da oltre un decennio. Vi ricordiamo che l'obiettivo principale delle attività della Commissione è individuare e progettare interventi di semplificazione e riforma, spaziando tra soluzioni strutturali, piccole modifiche normative o proposte intermedie che coniugano semplicità ed efficacia. La Commissione Semplificazione si lascia ispirare da principi fondamentali quali **concretezza, precisione, sistematicità, fattibilità operativa** e attenzione all'**intercettazione degli abusi**.

La Commissione resta al servizio dei colleghi e della Categoria, auspicando, anche quest'anno, l'avvio di una nuova fase di **semplificazione e razionalità**, quanto mai necessaria non solo per gli operatori del settore ma anche per l'intera comunità di cittadini e professio-

nisti-imprenditori. L'obiettivo è rilanciare il mondo del lavoro, valorizzando la competenza e l'esperienza dei **Consulenti del Lavoro**.

Tutti i lavori realizzati dalla Commissione, inclusi quelli menzionati, sono disponibili per lettura e *download* sul **sito dell'Ordine di Milano** (clicca [qui](#)) e sul **sito della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** (clicca [qui](#)).

Segue una **tabella riepilogativa** con tutti gli argomenti affrontati durante l'anno, accompagnati da un breve riassunto delle proposte avanzate. I lettori hanno inoltre la possibilità di approfondire ogni tema scaricando i singoli articoli tramite *link* ipertestuali.

A chiusura dell'anno, segnaliamo il contributo presente in questo numero della Rivista: **Quale comparto per il lavoratore con disabilità?** 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 2024 UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO PERCHÉ NON PREVEDERE IDENTICI OBBLIGHI PREVIDENZIALI? di Alberto Borella, Consulente del Lavoro in Chiavenna</p>	<p>Obblighi previdenziali in caso di unioni civili e convivenze di fatto</p>	<p>Le convivenze di fatto non godono degli stessi obblighi e diritti previdenziali/tutele assicurative riconosciuti alle unioni civili e al matrimonio. Nella Proposta vengono riassunte le posizioni di Inps, Inail, Inl e Agenzia delle Entrate accanto ad un intervento giurisprudenziale valutato come "lento" ove il tutto si colloca in un quadro normativo segnato dalla mancanza di chiarezza fiscale e previdenziale. È evidente una disparità di trattamento e la mancanza di un quadro normativo chiaro che equipari le convivenze di fatto alle unioni civili in materia di obblighi previdenziali e assicurativi. La Proposta si concentra nel proporre l'estensione degli obblighi previdenziali e delle relative tutele assicurative a tutti i conviventi di fatto.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ FEBBRAIO 2024 SMART, EASY, COOL ... INPS! di Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Procedure Inps</p>	<p>Positivi gli interventi dell'Inps con strumenti come Smart-Task e Easy Inps, ma vi sono dei passaggi che si possono rivedere in un'ottica di trasparenza, semplificazione burocratica ponendo maggiore attenzione alle reali, pratiche esigenze di tutti gli operatori che devono confrontarsi con l'Istituto. Si formulano, così, le seguenti proposte sottolineando preliminarmente che, pur avendo la digitalizzazione e automatizzazione dei servizi Inps portato indubbi vantaggi, è comunque rischioso sostituire completamente l'intervento umano che resta necessario in casi che richiedono competenza e contatto diretto con gli operatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicare i messaggi interni Inps - che spesso riportano importanti istruzioni operative - sul relativo sito istituzionale - Estendere il pagamento diretto della maggior parte delle prestazioni da parte dell'Istituto (abolire/ridurre l'obbligo di anticipazione a carico del datore di lavoro nonché i successivi conguagli a credito nei flussi Uniemens) - Automatizzare la gestione dei congedi parentali e di altre prestazioni sfruttando i dati già in possesso dell'Inps grazie ai flussi UniEmens - Automatizzare l'erogazione delle esenzioni contributive previste dalla normativa vigente senza coinvolgere i datori di lavoro - Risolvere le problematiche relative alla compensazione dei crediti contributivi, che attualmente allungano i tempi di recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro.
<p>◆ MARZO 2024 ACQUISIZIONE DI NUOVO CLIENTE E L'INCUBO DEI DATI DEL TFR: BISOGNA TROVARE UNA SOLUZIONE! di Mariagrazia di Nunzio, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Recupero dei dati del Tfr del dipendente</p>	<p>La Proposta del mese si concentra sulle criticità nella gestione e nel calcolo del Tfr (Trattamento di Fine Rapporto), specialmente in fase di acquisizione di un nuovo cliente: non solo è complesso il calcolo del Tfr ma è anche difficoltoso recuperare i dati del Tfr dai gestionali paghe in caso di acquisizione di un nuovo cliente in Studio (a volte i dati sono errati o incompleti). Si aggiungono le difficoltà che nascono dalla circostanza che l'Agenzia delle Entrate procede a <i>posterius</i> a ricalcolare l'imposta. Si propongono misure drastiche quali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semplificazione radicale della tassazione del Tfr: <ul style="list-style-type: none"> • Tassazione con aliquota media calcolata dal sostituto d'imposta, senza ricalcolo da parte del Fisco. • Tassazione definitiva per le anticipazioni Tfr. • Eliminazione della tassazione sulla rivalutazione del Tfr. • Per la tassazione si considera l'imponibile complessivamente maturato (esposto in C.U.). - Per il periodo transitorio: calcolo del Tfr al 31 dicembre come base di partenza per la nuova modalità di calcolo del Tfr. - Miglioramento della Certificazione Unica, laddove non si considerasse di percorrere la strada di una riforma radicale della tassazione sul Tfr: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusione di tutti i dati, completi e necessari, per il calcolo del Tfr, compresa l'imposta progressiva pagata sulla rivalutazione del Tfr e l'ammontare dell'Irpef pagata sugli anticipi.
<p>◆ APRILE 2024 PROPOSTE DI MODIFICA ALLE PROCEDURE INAIL IN UNA PROSPETTIVA DI EFFICIENTAMENTO DEI RAPPORTI CON L'ENTE di Loredana Salis, Consulente del Lavoro in Milano e Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara</p>	<p>Procedure Inail</p>	<p>Diverse sono le criticità legate alla gestione delle procedure Inail che generano inefficienze operative, perdita di tempo e difficoltà gestionali a carico delle aziende e dei consulenti del lavoro, e che hanno generato la formulazione delle seguenti proposte al fine di rendere il sistema più snello, trasparente ed efficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prelievo automatico dei dati dai registri pubblici (Registro Imprese e Agenzia delle Entrate) per evitare ritardi nell'inserimento dei dati nel sistema Inail da parte dei datori di lavoro evitando errori (e le conseguenti sanzioni). - Standardizzazione delle informazioni da fornire con menù a tendina predefiniti (e non in "forma libera"). - Introduzione della "sospensione temporanea" dell'attività assicurata e anagrafica unica PAT. - Unificazione degli adempimenti per i soci non artigiani. - Semplificazione della denuncia di infortunio, eliminando i dati ridondanti e utilizzando il certificato medico telematico. - Miglioramento della consultazione dei dati storici e delle variazioni.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ MAGGIO 2024 CONTRIBUZIONE SU FERIE NON GODUTE: UN ADEMPIMENTO DA RIVEDERE</p> <p>di Potito di Nunzio e Veronica Pagano, Consulenti del Lavoro in Milano</p>	<p>Pagamento della contribuzione previdenziale sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nell'anno e non godute nei 18 mesi successivi</p>	<p>Da quasi un quarto di secolo l'Inps ha imposto il pagamento della contribuzione previdenziale sulla retribuzione relativa alle ferie maturate nell'anno e non godute nei 18 mesi successivi. Un obbligo derivante non dal diritto positivo che crea enormi difficoltà operative, note di rettifiche con relativi riflessi negativi sul tempestivo rilascio del DURC, possibile accredito di maggiore contribuzione sulle posizioni individuali, difficoltà di recupero della contribuzione pregressa nei casi di cambio di professionista nella gestione degli adempimenti amministrativi.</p> <p>Al fine di semplificare gli adempimenti ed evitare distorsioni al sistema previdenziale e contributivo, se proprio non si vuole eliminare l'assoggettamento delle ferie non godute, si suggerisce una totale revisione del sistema di versamento e recupero della contribuzione. Ad esempio, si potrebbe prevedere che le aziende (e per loro i consulenti del lavoro) ricalcolino il residuo delle ferie non godute a 18 mesi della scadenza recuperando per intero il credito residuo. In questo modo ogni anno si azzerano e si aggiornano i contatori evitando così l'utilizzo della procedura VIG. Oppure, prevedere l'istituzione di un codice Uniemens di conguaglio da poter utilizzare sempre anche in presenza di recupero di contribuzione versato oltre 12 mesi dal periodo in cui l'elemento si riferisce.</p>
<p>◆ GIUGNO 2024 LA RIFORMA DELL'INDICATORE DELLA SITUAZIONE ECONOMICA EQUIVALENTE (ISEE): proposte di riforma</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE): proposte di riforma</p>	<p>La normativa sull'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) presenta, come descritto ampiamente nella Proposta del mese, le seguenti criticità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rigidità della scala di equivalenza - Inclusione della prima casa nel calcolo patrimoniale - Doppia considerazione dei conti correnti - Franchigie patrimoniali insufficienti - Inadeguatezza dell'ISEE corrente - Inequità nell'ISEE Minorenni - Inclusione dei maggiorenni nel nucleo familiare - Penalizzazione delle famiglie con disabili - Valutazione non realistica delle risorse disponibili - Difficoltà nell'accesso all'ISEE precompilato. <p>Diverse sono le proposte per superare le criticità indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rivedere i parametri della scala di equivalenza - secondo le indicazioni dettagliate indicate nella Proposta - per rappresentare meglio le spese e i bisogni delle famiglie - escludere l'abitazione principale dal calcolo del patrimonio immobiliare ai fini ISEE o, in alternativa, introdurre una franchigia fino a 300.000 euro - liberi professionisti e ditte individuali: evitare la doppia inclusione dei conti correnti e considerare il valore solo nel patrimonio personale (escludere il patrimonio aziendale) - aumentare le franchigie patrimoniali per il calcolo dell'ISEE, portandole a 30.000 euro per ciascun componente del nucleo familiare - apportare una serie di modifiche, analiticamente riprese nella Proposta, per rendere l'ISEE corrente più dinamico e rappresentativo delle reali condizioni economiche - introdurre misure di equità nell'ISEE Minorenni - considerare autonomi i maggiorenni che vivono da soli, indipendentemente dal fatto che siano fiscalmente a carico dei genitori - soggetti con disabilità: escludere il patrimonio dei figli non conviventi nel calcolo dell'ISEE sociosanitario e evitare la penalizzazione per le donazioni di immobili fatte dal disabile nei 3 anni precedenti la richiesta delle prestazioni - inclusione completa delle spese mediche - semplificare l'accesso all'isee precompilato - correggere l'errore per cui l'assegno unico familiare influisce negativamente sul calcolo dell'ISEE - escludere i titoli di Stato fino a un valore complessivo di 50.000 euro.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ LUGLIO 2024 PROPOSTA DI RIFORMA DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DI BUONI SPESA E CARBURANTE. INNALZAMENTO A 1.000 ANNI PER UN WELFARE PIÙ INCLUSIVO</p> <p>di Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Soglia di esenzione di buoni spesa e carburante</p>	<p>Un'analisi critica dell'efficacia delle politiche di <i>welfare</i> destinate ai dipendenti rivela che spesso i beni e servizi offerti risultano di scarsa utilità per i lavoratori, poiché l'offerta proposta dalle aziende non risponde adeguatamente alle esigenze percepite dai dipendenti, in particolare da quelli appartenenti alle fasce di reddito medio-basse, o perché non tutti i potenziali beneficiari possono disporre del tempo o delle risorse necessarie per usufruire dei beni e servizi messi a loro disposizione. Il divario tra il c.d. paniere offerto dalle aziende e gli interessi individuali dei lavoratori evidenzia l'opportunità di una revisione delle attuali politiche di <i>welfare</i> aziendale. Ciò premesso, si analizzano le criticità relative alla normativa sui <i>fringe benefit</i> che di seguito si riepilogano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soglia di esenzione troppo bassa - Scarsa efficacia delle piattaforme di beni e servizi - Discriminazione tra lavoratori - Assoggettamento integrale in caso di superamento della soglia - Limitata flessibilità nell'utilizzo - Rischio di utilizzo distorto. <p>La Proposta del mese evidenzia, dunque, una soglia di esenzione inadeguata, la scarsa personalizzazione dell'offerta, differenziazioni percepite come discriminatorie, la penalizzazione in caso di superamento della soglia, l'utilizzo limitato dei buoni e il rischio di utilizzi impropri. Si propone quanto segue per ovviare alle criticità indicate e per realizzare benefici a favore dei lavoratori per migliorare la fruibilità dei <i>fringe benefit</i> e trasformarli in un vero strumento di supporto economico e benessere per i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offrire un sostegno concreto e flessibile ai lavoratori (in particolare le fasce medio basse) innalzando la soglia di esenzione per i buoni spesa e buoni carburante da 258,23 euro annui a 1.000 euro annui - La misura (innalzamento a 1000 euro) dovrebbe essere resa permanente e resa indipendente dalle altre tipologie di <i>fringe benefit</i>; non andrebbe diversificato in base alla presenza o meno di figli a carico, per evitare percezioni di discriminazione - In caso di superamento della nuova soglia di esenzione, si propone di tassare e assoggettare a contribuzione solo la parte eccedente, e non l'intero importo. <p>I benefici della proposta si possono così riassumere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maggiore flessibilità e personalizzazione <p>I buoni spesa e benzina: essendo strumenti flessibili, possono essere utilizzati in base alle specifiche esigenze dei lavoratori; vengono resi più efficaci rispetto ai tradizionali beni e servizi offerti dalle aziende, spesso inadeguati rispetto alle necessità reali dei dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento della liquidità disponibile: l'innalzamento della soglia consentirebbe ai lavoratori di accedere ad una somma significativa, utilizzabile per acquisti di beni essenziali o per coprire spese come il carburante per recarsi al lavoro. Questo ridurrebbe l'incidenza di tali costi sul bilancio personale e familiare. <p>Infine, l'aumento della capacità di spesa favorirebbe la crescita delle transazioni commerciali, con effetti positivi sull'economia. Inoltre, l'uso dei buoni esclude acquisti informali, aumentando il gettito fiscale e l'IVA. La Proposta del mese evidenzia altresì come i buoni possano coprire diverse categorie di spesa quali beni di prima necessità presso farmacie, ospedali, cliniche convenzionate e per <i>ticket</i> sanitari; servizi culturali e di intrattenimento come cinema, musei, teatri ecc., una flessibilità che permetterebbe di soddisfare diverse esigenze e migliorare il benessere complessivo dei lavoratori. Per garantire un uso responsabile, i buoni non possono essere usati, ad esempio, per alcolici, tabacchi, giochi d'azzardo, prodotti per adulti, gioielli, pellicce, o giochi pirotecnici, acquisti online, all'estero, o per servizi finanziari e assicurativi.</p> <p>Si propone, poi, la creazione di "BuonoPerTe", un <i>voucher</i> digitale acquistabile dalle aziende su una piattaforma pubblica gestita da Poste Italiane (si tratta di una soluzione efficiente, immediata che riduce i costi di gestione, con una commissione minima (1%) a carico delle aziende). I buoni a) verrebbero emessi in formato QR code nominativo, cumulabili e caricabili su app o wallet digitali; b) sarebbero spendibili presso esercenti aderenti al circuito pubblico, che riceverebbero il rimborso entro 30-60 giorni.</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ AGOSTO 2024 GESTIONE DEI CONGUAGLI DA MODELLO 730: UNO STRUMENTO CHE FUNZIONA?</p> <p>di Manuela Baltolu Consulente del Lavoro in Sassari e Marco Cucci Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Conguagli da modello 730</p>	<p>Analizzate le criticità nella gestione dei conguagli tramite modello 730 che causano inefficienze e aggravati operativi per intermediari e sostituti d'imposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assenza di notifiche automatiche che faciliterebbero la gestione - Impossibilità di rettifica/correzione delle comunicazioni di diniego - Vuoti normativi in situazioni di mancato recapito telematico. - Procedure farraginose per la gestione delle deleghe tramite modello CSO. - Obblighi eccessivi e penalizzanti per i sostituti d'imposta. <p>Le proposte si possono così sintetizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - appare utile elevare il termine per istruire la comunicazione di diniego da 5 giorni a 15 giorni. Così gli intermediari hanno a disposizione un tempo congruo per effettuare tutte le verifiche necessarie, riducendo il rischio di errori e il sovraccarico operativo - al fine di monitorare e migliorare l'efficienza delle operazioni, viene proposto l'invio di messaggi automatici (via pec, sms ecc...) da parte dell'Agenzia delle Entrate per avvisare l'intermediario o il sostituto d'imposta dell'avvenuto deposito del modello 730/4 nel cassetto fiscale - si propone di introdurre la possibilità di rettificare o annullare la comunicazione di diniego, attualmente irrevocabile per consentire la correzione di eventuali errori senza penalizzare il sostituto d'imposta o l'intermediario - per ovviare alle criticità derivanti dall'assenza di norme che regolano il mancato recapito telematico del modello 730/4 (consegna del documento cartaceo dal contribuente), si propone di istituire un messaggio "perpetuo" inviato tramite PEC, email, SMS per informare il sostituto d'imposta e l'intermediario del blocco temporaneo del modello 730/4 per accertamenti o verifiche da parte dell'Agenzia - semplificazione della gestione del modello CSO come segue: a) eliminare l'obbligo di inserire il codice protocollo dell'ultimo modello inviato (770 o CSO precedente); b) prevedere la disattivazione automatica delle domiciliazioni preesistenti al momento della presentazione di una nuova comunicazione CSO - rendere efficace la revoca delle deleghe da parte dell'intermediario: l'intermediario non dovrebbe più ricevere i modelli 730/4, evitando così ulteriori oneri amministrativi e responsabilità.
<p>◆ SETTEMBRE 2024 CONTRIBUTI VOLONTARI: RENDERLI UTILI AI FINI DEL DIRITTO ALLE PENSIONI CHE RICHIEDONO UN REQUISITO ALMENO PARI A 40 ANNI DI ACCREDITI, ANCHE PER I LAVORATORI NEL SISTEMA INTERAMENTE CONTRIBUTIVO</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Contribuzione volontaria nel sistema interamente contributivo</p>	<p>Per riportare equità nel sistema previdenziale si dovrebbe consentire a tutti coloro che versano contributi, indipendentemente dal metodo di calcolo della pensione, di vederli riconosciuti pienamente ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Auspicabile una modifica normativa che permetta ai contributi volontari di essere conteggiati anche da chi si trova nel sistema contributivo o ha optato per tale calcolo, rendendo così il sistema previdenziale più inclusivo e meno penalizzante per i lavoratori più vulnerabili. Verrebbe così meno un certo senso di frustrazione diffusa e una sensazione di ingiustizia, poiché i lavoratori nel contributivo potrebbero sentirsi danneggiati per aver cercato di contribuire attivamente al loro futuro previdenziale. Riconoscere i contributi volontari ai fini della maturazione del diritto alla pensione anticipata per i lavoratori con un calcolo interamente contributivo sarebbe un passo verso una maggiore equità e potrebbe incentivare i lavoratori a continuare a contribuire alla sostenibilità del sistema previdenziale, anche in periodi di inattività. In conclusione, il problema della parziale inutilità dei contributi volontari è emblematico delle sfide che il sistema previdenziale italiano deve affrontare. La disparità di trattamento per i lavoratori con un calcolo interamente contributivo rappresenta un ostacolo significativo per chi prova a garantire un futuro pensionistico dignitoso.</p> <p>La soluzione auspicata consiste, in definitiva, nell'estendere i benefici attualmente riservati ai lavoratori con sistema misto, in modo che anche i versamenti volontari di chi si trova nel sistema contributivo possano concorrere a determinare il diritto a tutte le pensioni raggiungibili con 40 e più anni di accrediti.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ OTTOBRE 2024 RICONGIUNZIONE CONTRIBUTIVA NELLA GESTIONE SEPARATA: UNA PROPOSTA DI EQUITÀ E SOSTENIBILITÀ PREVIDENZIALE</p> <p>di Noemi Secci, Consulente del Lavoro in Milano</p>	<p>Ricongiunzione contributiva nella gestione separata</p>	<p>L'Autrice prende in esame il tema della ricongiunzione contributiva nella Gestione Separata evidenziando quanto segue (con formulazione di relativa proposta di intervento):</p> <p>Assenza di una ricongiunzione gratuita: la normativa attuale non prevede la ricongiunzione gratuita dei contributi da e verso la Gestione Separata, pur essendo la giurisprudenza favorevole (cumulo e totalizzazione, che sono consentiti, restano meno vantaggiosi). Si propone di riprendere quanto previsto nel DDL Lavoro del 1° maggio 2023: introdurre ricongiunzione contributiva gratuita da e verso la Gestione Separata. In tal modo si potrebbe trasferire il montante contributivo accumulato utilizzando il più equo tasso di capitalizzazione basato sulla media quinquennale del PIL nominale.</p> <p>Limitazioni dell'istituto del computo: si tratta di uno strumento alternativo che consente di far confluire nella Gestione Separata gratuitamente i contributi accreditati presso fondi amministrati dall'Inps ma con diverse criticità che ne limitano l'utilizzo. E soprattutto restano comunque fuori i versamenti effettuati alle casse dei liberi professionisti. Si pensi, ad esempio, fra i vari punti menzionati dall'Autrice, che si può utilizzare solo al momento del pensionamento e che è consentito solo in entrata verso la Gestione Separata e non in uscita. Per questo l'opzione per la ricongiunzione gratuita resterebbe la migliore soluzione.</p> <p>Ingiustizia nei confronti degli iscritti alla Gestione Separata: la Gestione Separata viene percepita come un "salvadanaio", in quanto Cassa attiva ma i cui iscritti, pur versando molti contributi, ricevono prestazioni che risultano - calcolate con il metodo contributivo - penalizzanti.</p> <p>Persistenza di un contenzioso giuridico: essendo la Magistratura di avviso contrario alla posizione dell'Inps, dichiarata illegittima, il contenzioso continua a generarsi. Contenzioso che con la ricongiunzione verrebbe a cessare.</p> <p>La proposta è di riprendere la previsione, di cui al menzionato DDL Lavoro del 1° maggio 2023, della facoltà di ricongiungere i contributi da e verso la Gestione Separata</p> <ul style="list-style-type: none"> - determinando la cessazione del contenzioso - permettendo a tutti i lavoratori di beneficiare del regime contributivo post '95 - limitando il fenomeno dei c.d. contributi "silenti" - limitando gli interventi assistenziali. <p>Per rendere la ricongiunzione da e verso la gestione separata maggiormente sostenibile per tutte le casse coinvolte nell'operazione, si propone (riprendendo ancora una volta il DDL Lavoro del 1° maggio 2023) di non utilizzare la rivalutazione annua dei contributi trasferiti al tasso del 4,5% annuo, ma al tasso di capitalizzazione di cui all'art. 1, co. 8, L. n. 335/1995, basato sulla media quinquennale del Pil nominale.</p>

Dottrina

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<p>◆ NOVEMBRE 2024 RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO. BENE MA SI POTEVA FARE MEGLIO!</p> <p>di Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara</p>	<p>Riforma del diritto del lavoro sportivo</p>	<p>Nella Proposta del mese si evidenziano i seguenti passaggi critici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento insufficiente tra norme tecniche e giuslavoristiche: pur rappresentando la riforma un passo significativo mosso dal Legislatore, non è stato realizzato un funzionale coordinamento tra le normative tecniche emanate dalle Federazioni sportive e la disciplina giuslavoristica. Ciò lascia spazio a dubbi interpretativi. Auspicabile, dunque, un maggiore e migliore coordinamento - "Mansioni necessarie" e discrezionalità delle Federazioni: l'attribuzione alle Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate (anche paralimpiche) del potere di stabilire le mansioni "necessarie" per lo svolgimento delle attività sportive difetta di criteri tecnici uniformi creando così eterogeneità negli elenchi approvati e confusione negli utenti che trovano difficoltà nel fornire una corretta qualificazione giuridica dei lavoratori sportivi. Si pensa che l'adozione di criteri tecnici più oggettivi e uniformi possa essere dirimente - Maestri di sci e istruttori di vela: si disvelano ambiguità nella qualificazione delle due figure richiamate, in quanto regolate da altre norme (non dalla legge di riforma in commento e che hanno un albo professionale istituito per legge). Pertanto, dubbi sorgono in merito alla applicabilità delle tutele previste dalla riforma del lavoro sportivo. Diventa essenziale procedere ad un chiarimento una volta per tutte che evidenzia se si tratti o meno di lavoratori sportivi - Frammentarietà della gestione contributiva: la diversificazione dell'inquadramento contributivo genera confusione; alcuni lavoratori, ove svolgono attività sportive, sono iscritti al nuovo fondo pensione lavoratori sportivi; altri, invece, vengono iscritti all'ex Enpals laddove svolgano mansioni ritenute "complementari". Si pone altresì la questione dell'esclusione degli apprendisti dalla contribuzione al FPLS che sono, invece, iscritti al FPLD (fino al conseguimento della qualifica). Potrebbe essere di aiuto procedere ad una unificazione delle gestioni contributive - Mansioni sportive "per destinazione": si pensi alla figura del meccanico in ambito sportivo che è funzionale all'attività sportiva, ma non ontologicamente tale. Resta irrisolto il nodo del corretto inquadramento giuridico e contributivo. Pertanto, si suggerisce di inserire anche le figure con mansioni "sportive per destinazione" fra i lavoratori sportivi.
<p>◆ DICEMBRE 2024 QUALE COMPORIO PER IL LAVORATORE CON DISABILITÀ?</p> <p>Manuela Baltolu, Consulente del Lavoro in Sassari</p>	<p>Il licenziamento del lavoratore con disabilità</p>	<p>La sentenza n. 9095/2023 ha stabilito che è nullo il licenziamento di un lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comporto se le assenze sono legate alla disabilità. Applicare lo stesso periodo di comporto di un lavoratore non portatore di disabilità viene considerato discriminazione indiretta. I datori di lavoro rischiano il reintegro del lavoratore licenziato, anche se non erano consapevoli della disabilità, poiché la discriminazione è oggettiva e prescinde dalla consapevolezza del datore di lavoro. L'assenza di una regolamentazione chiara espone sia il datore di lavoro che il lavoratore ad incertezze. La proposta formulata è nel senso di stabilire un comporto differenziato basato sulla percentuale di disabilità, codificato in certificazioni mediche, per garantire equità e <i>privacy</i>. La regolamentazione dovrebbe prevedere un sistema di tutele universale con indennità maggiorata e durata prolungata.</p> <p>La tutela dei lavoratori con disabilità è necessaria, ma deve bilanciarsi con la sostenibilità economica per le aziende, evitando oneri sproporzionati che limitano la libertà imprenditoriale.</p>