

2025

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

• A CURA DELLA REDAZIONE •

“

**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")

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 nel panorama giuslavoristico italiano. L'obiettivo principale delle attività della Commissione è individuare criticità normative concrete e progettare interventi di semplificazione mirati, attraverso un approccio che privilegia l'analisi sistematica delle problematiche sul campo e la formulazione di soluzioni operative. Il metodo di lavoro si caratterizza per la capacità di spaziare tra riforme strutturali e modifiche puntuali, sempre orientate a coniugare efficacia applicativa e fattibilità legislativa. La Commissione Semplificazione fonda il proprio operato su principi cardine quali: identificazione chiara delle criticità, precisione nella formulazione delle proposte, attenzione alla coerenza sistematica dell'ordinamento, realismo operativo e contrasto agli abusi. Ogni intervento nasce dall'osservazione diretta delle difficoltà applicative riscontrate dai professionisti e dalle imprese nella gestione quotidiana dei rapporti di lavoro. La Commissione resta al servizio dei colleghi e della Categoria, auspicando anche per il 2026

l'avvio di una nuova fase di razionalizzazione normativa, quanto mai necessaria per alleggerire la complessità burocratica che grava su operatori del settore, imprese e lavoratori. L'obiettivo è contribuire al rilancio del mondo del lavoro attraverso proposte che valorizzino competenza tecnica ed esperienza pratica 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. Per ciascun tema viene fornita una sintesi che distingue le criticità rilevate dalle soluzioni proposte, consentendo al lettore di cogliere immediatamente la *ratio* dell'intervento. È inoltre possibile approfondire ogni argomento scaricando i singoli articoli tramite *link* ipertestuali.

A chiusura dell'anno, segnaliamo il contributo presente in questo numero della Rivista: Dimissioni per fatti concludenti e trattamento impositivo delle assenze ingiustificate.

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>GENNAIO 2025</b> <u>DELEGHE ONLINE</u> <u>DELL'IDENTITÀ</u> <u>DIGITALE PER</u> <u>ACCEDERE</u> <u>AI SERVIZI INPS.</u> <u>IMPLEMENTAZIONI</u> <u>NECESSARIE</u>  di Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano	<b>Delega online dell'identità digitale per accedere ai servizi Inps</b>	<p>Esame delle problematiche relative alla delega <i>online</i> dell'identità digitale per accedere ai servizi Inps, con particolare attenzione alle difficoltà riscontrate dai Consulenti del Lavoro. Si evidenziano le incongruenze tra le informazioni fornite dall'Inps e l'effettiva funzionalità del sistema per i professionisti, proponendo una serie di miglioramenti. In sintesi, si propone quanto segue</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivare la delega <i>online</i> anche per i Consulenti del Lavoro come cittadini.</li> <li>• Implementare un sistema di notifica via PEC per le deleghe in scadenza.</li> <li>• Introdurre la possibilità di revocare le deleghe <i>online</i>.</li> <li>• Consentire la delega a più soggetti contemporaneamente.</li> </ul> <p>Viene riconosciuta sì l'importanza della digitalizzazione, ma anche la necessità di chiarezza e coerenza in quanto è importante allineare le informazioni fornite dall'Inps con l'effettiva funzionalità del sistema, per evitare confusione e inefficienze. Auspicabile, infine, una maggiore collaborazione tra l'Inps e i professionisti del settore per sviluppare soluzioni più efficaci e adatte alle esigenze reali degli utenti.</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>FEBBRAIO 2025</b> <u>IL MERAVIDIOSO MONDO DEI RAPPORTI DI LAVORO IN AGRICOLTURA</u> <small>di Manuela Battolu, Consulente del Lavoro in Sassari</small>	<b>Le criticità nella gestione contrattuale e previdenziale del lavoro agricolo in Italia</b>	<p>Il settore agricolo presenta numerose problematiche che complicano la gestione dei rapporti di lavoro: contratti collettivi provinciali anacronistici e lacunosi (es. mancata definizione chiara del periodo di comporto per malattia), difficoltà nel reperimento delle tabelle retributive aggiornate, e soprattutto una gestione previdenziale Inps inefficiente caratterizzata da mancanza di comunicazioni automatiche sull'esito delle denunce, tariffazione ancora trimestrale nonostante invii mensili da 5 anni, funzionalità mancanti nei modelli Uniemens pos-agri, e lunghi tempi di recupero delle somme anticipate ai lavoratori.</p> <p>La soluzione proposta è in sintesi la seguente: è necessario un doppio intervento, da un lato, semplificare e aggiornare i testi contrattuali rendendoli più puntuali ed esaustivi, con divulgazione sistematica delle tabelle retributive provinciali; dall'altro, riorganizzare completamente la gestione previdenziale Inps attraverso l'integrazione di tutte le funzionalità mancanti, l'introduzione della tariffazione mensile, l'implementazione di alert automatici sugli esiti delle denunce e verifiche di congruità preventive nel software di controllo.</p>
<b>MARZO 2025</b> <u>«CARO CONTRATTO A TERMINE... E SIAMO ANCORA QUA. E GIÀ!»</u> <small>di Lorendana Salis e Federica Maria Sgambato, Consulenti del Lavoro in Milano e Stella Crimi, Consulente del Lavoro in Cesano Boscone (Mi)</small>	<b>Lavoro a termine: le criticità</b>	<p>Analisi dell'attuale disciplina del contratto di lavoro a termine con sviluppo delle seguenti proposte per migliorare/rendere maggiormente flessibili le norme, per prevenire abusi e limitare frodi, facilitare l'occupazione, ridurre gli oneri economici a carico delle imprese e arginare il contenzioso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abolizione delle causali (tranne sostitutiva) con libertà di stipula fino a 24 mesi</li> <li>- Limite temporale per nuovi contratti tra stessi soggetti (5 anni)</li> <li>- Abolizione dello Stop &amp; Go (pausa obbligatoria tra contratti)</li> <li>- Semplificazione del periodo di prova (divisione per 12 mesi del periodo previsto dal CCNL e proporzionalità in base alla durata e al livello) con un minimo di 7 giorni lavorativi</li> <li>- Rivedere la disciplina della ripetibilità del periodo di prova consentendo rinnovi dopo almeno 2 anni dalla fine dell'ultimo contratto</li> <li>- Escludere dal computo massimo (24 mesi) i periodi di missione nelle somministrazioni tra medesimi soggetti</li> <li>- Innalzamento al 50% dei contratti a tempo determinato consentiti senza ricorso alla contrattazione di secondo livello</li> <li>- Abolizione della maggiorazione contributiva (0,50%) prevista in caso di rinnovo del contratto a termine.</li> </ul>
<b>APRILE 2025</b> <u>ACCREDITO CONTRIBUTIVO E AGEVOLAZIONI INPS PER ARTIGIANI E COMMERCianti: UNA PROPOSTA DI RIFORMA PER GARANTIRE EQUITÀ E TRASPARENZA</u> <small>di Noemi Secci Consulente del Lavoro in Milano</small>	<b>Artigiani e commercianti: il calcolo dei contributi, le criticità dell'estratto conto e il tema dell'accreditto annuale</b>	<p>L'Autrice evidenzia criticità rilevanti nella gestione contributiva degli artigiani e commercianti, in particolare dei soci lavoratori di S.r.l., costretti a versare contributi su utili non percepiti. Un'altra problematica riguarda l'incertezza dell'estratto conto Inps, spesso modificato retroattivamente, anche in prossimità della pensione. Inoltre, l'applicazione di agevolazioni contributive può comportare una perdita di copertura ai fini pensionistici. Le proposte di semplificazione sono così sintetizzabili: calcolare i contributi solo sugli utili effettivamente distribuiti; rendere certi gli estratti conto e non rettificabili dopo due anni; riconoscere un pieno accredito annuale anche in caso di contributi ridotti per legge, per garantire equità e trasparenza nel sistema.</p>
<b>MAGGIO 2025</b> <u>LA BUSTA PAGA E IL LUL: SEMPLIFICAZIONI IN UN'OTTICA DI TRASPARENZA</u> <small>di Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano e Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</small>	<b>Libro unico del lavoro in bilico: a quasi vent'anni dalla Riforma è necessario un intervento normativo?</b>	<p>Gli Autori del contributo mettono in luce diverse criticità delle attuali disposizioni sul Libro Unico del Lavoro (LUL), evidenziando l'inadeguatezza di norme datate rispetto all'evoluzione tecnologica e gestionale dei rapporti di lavoro. La principale obsolescenza riguarda l'obbligo di consegna della busta paga "all'atto della corresponsione della retribuzione", oggi poco coerente con l'uso generalizzato di strumenti tracciabili e differiti. Si propone pertanto una riforma che preveda termini certi e più flessibili per la consegna (entro 7 giorni dal pagamento o comunque entro la fine del mese successivo). Si richiede inoltre l'abolizione dell'art. 4 della L. n. 4/1953, che esclude alcuni soggetti dall'obbligo di consegna della busta paga, e si sollecita l'esplicitazione dell'obbligo di rilascio della copia integrale del LUL (comprese le presenze) anche per via telematica. Infine, si raccomanda una maggiore trasparenza informativa e un coordinamento normativo più equo in materia di contributi e sanzioni, sempre in un'ottica di tutela del lavoratore e semplificazione per l'impresa.</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>GIUGNO 2025</b> <u>L'ITALIA È SEMPRE ED ANCORA UN PAESE DI FURBI?</u> <small>di Stella Crimi, Consulente del Lavoro in Cesano Boscone (Mi) e Federica Maria Sgambato, Consulente del Lavoro in Milano</small>	<b>Le dimissioni per fatti concludenti e i limiti della normativa contro i "furbetti della NASPI"</b>	<p>La Legge n. 203/2024 ha introdotto le dimissioni per fatti concludenti per contrastare i lavoratori che si assentano ingiustificatamente oltre 15 giorni allo scopo di farsi licenziare e percepire la NASPI. Tuttavia, la norma presenta gravi criticità applicative: lascia discrezionalità al datore di lavoro che può scegliere tra dimissioni (senza NASPI) o licenziamento disciplinare (con NASPI e ticket); non impedisce accordi simulati tra le parti per fingere un licenziamento; l'eventuale inefficacia delle dimissioni accertata dall'Ispettorato non ricostituisce automaticamente il rapporto; in caso di contenzioso giudiziale nelle piccole aziende c'è il rischio di reintegrazione. Inoltre, i "furbetti" possono comunque aggirare la norma inducendo il datore al licenziamento con altri comportamenti (scarsa produttività, insubordinazione, ecc.). La soluzione proposta viene così formulata: escludere completamente l'accesso alla NASPI non solo in caso di dimissioni, ma anche in tutti i casi in cui il lavoratore sia direttamente responsabile della risoluzione del rapporto (licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo), esonerando contestualmente il datore di lavoro dal versamento del ticket. In questo modo si eliminerebbe alla radice il rischio di licenziamenti concordati e si garantirebbe che la NASPI sia effettivamente destinata solo a chi perde involontariamente il lavoro.</p>
<b>LUGLIO 2025</b> <u>IMPLEMENTAZIONI ALL'ALBO ONLINE. PER UNA IDENTITÀ PROFESSIONALE CERTIFICATA</u> <small>di Roberta Simone, Consulente del Lavoro in Milano</small>	<b>Le criticità dell'Albo Online dei Consulenti del Lavoro e la perdita di identità professionale in caso di trasferimento</b>	<p>L'attuale sistema di iscrizione all'Albo dei Consulenti del Lavoro presenta delle lacune: quando un professionista trasferisce il proprio studio in un'altra provincia, il nuovo Consiglio Provinciale dell'Ordine assegna un nuovo numero e una nuova data di iscrizione, cancellando di fatto dall'Albo Online l'anzianità professionale originaria (che può essere di decenni). Ulteriore criticità è rappresentata dalla scarsità di dati identificativi nell'Albo Online (assenza di fotografia e collegamenti al sito web), che espone al rischio concreto di appropriazione indebita di identità professionale da parte di soggetti omonimi non iscritti, e rende difficile distinguere tra professionisti con lo stesso nome. Si propone, dunque, di aggiornare l'Albo Online inserendo la data di iscrizione originaria (che rimane immutata in caso di trasferimenti tra CPO), visibile già nella pagina principale anziché nel dettaglio; rendere obbligatorio l'inserimento della fotografia (miniatura del DUI con aggiornamento automatico al rinnovo); prevedere l'inserimento facoltativo del link al sito aziendale per rafforzare riconoscibilità e credibilità; modificare il tesserino DUI spostando la residenza sul retro e inserendo il domicilio professionale sul fronte (insieme al codice fiscale).</p>
<b>AGOSTO 2025</b> <u>REGOLARIZZAZIONI SIG(H) - UNA PROPOSTA PER SEMPLIFICARE IL RECUPERO DEGLI ESONERI CONTRIBUTIVI SPETTANTI MA NON FRUITI</u> <small>di Chiara Julia Favoloro, Avvocato e Consulente del Lavoro in Milano e Luca Bonetti, Consulente del Lavoro in Milano</small>	<b>Esoneri contributivi spettanti ma non fruiti: una proposta per semplificare i recuperi</b>	<p>Non è raro che i datori di lavoro si accorgano, anche a distanza di tempo, che per un lavoratore in possesso dei requisiti normativamente previsti, non sia mai stato effettivamente applicato uno degli esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente. Si propone un modo semplice ed efficace, diretto ed immediato, per semplificare i processi e garantire la corretta fruizione degli strumenti a disposizione: l'Inps potrebbe automatizzare un sistema in grado di incrociare i dati anagrafici riportati nell'Unilav di assunzione del lavoratore con i dati presenti nei propri archivi contributivi e evidenziare così se spetta l'esonero. Questi dati potrebbero essere restituiti in automatico al datore di lavoro tramite un alert che si attivi tramite l'Unilav.</p>

TITOLO	ARGOMENTO	PROPOSTA
<b>SETTEMBRE 2025</b> <u><b>IL LAVORO</b></u> <u><b>INTERMITTENTE:</b></u> <u><b>DALLA TABELLA</b></u> <u><b>MUMMIFICATA</b></u> <u><b>A UNA SVOLTA</b></u> <u><b>OPERATIVA</b></u>  <i>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi) e Marco Cucci, Consulente del Lavoro in Milano</i>	Lavoro intermittente tra obsolescenza e necessità di una riforma	Il lavoro intermittente è regolato da una Tabella allegata al Regio Decreto del 1923 (102 anni fa) che elenca 46 professioni ammesse, ormai completamente obsoleta: include mestieri scomparsi ed esclude tutte le professioni moderne nate dopo il 1923 (ad es. <i>promoter, merchandiser, software, rider, addetti all'AI, ecc.</i> ). Nonostante numerose riforme del diritto del lavoro, nessun governo ha mai aggiornato questa tabella, e la velocità dell'evoluzione del mondo del lavoro renderebbe qualsiasi nuova tabella obsoleta in breve tempo. La contrattazione collettiva non può rappresentare una soluzione affidabile. Questo crea un paradosso: molti "lavoretti" esistenti restano in zone grigie o vengono irregolarmente gestiti (lavoro nero, false partite IVA, finte esternalizzazioni). La proposta va nel senso di abrogare definitivamente la Tabella del 1923 ed emanare una nuova legge che mantenga solo il requisito soggettivo dell'età, eliminando quello oggettivo <i>ex lege</i> e demandando alla contrattazione collettiva (nazionale e di secondo livello) la definizione delle attività ammesse. Nei casi non previsti o in silenzio della contrattazione, prevedere la possibilità di ricorrere alla Certificazione dei contratti (D.lgs. n. 276/2003). Introdurre limiti quantitativi aziendali (max 20% dell'organico, fino a 3 contratti), ridurre il periodo di riferimento delle giornate lavorabili (120-140 giorni annui o 60-70 semestrali invece di 400/triennio) per evidenziare la reale intermittenza, e semplificare la gestione accorpando in SIUL COB il servizio Cliclavoro.
<b>OTTOBRE 2025</b> <u><b>AUTO AZIENDALI:</b></u> <u><b>UN SAPIENTE</b></u> <u><b>RITORNO</b></u> <u><b>AL PASSATO</b></u> <u><b>(CON UNO</b></u> <u><b>SGUARDO</b></u> <u><b>SUL FUTURO)</b></u>  <i>di Andrea Asnaghi, Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)</i>	Le criticità della tassazione delle auto aziendali ad uso promiscuo e la necessità di un ritorno a criteri equi	La normativa 2025 sulle auto aziendali presenta gravi distorsioni creando sperequazioni che penalizzano ingiustamente il lavoratore dipendente nonostante l'assegnazione sia una scelta aziendale e il valore virtuale dell'auto non cambi in base alle emissioni. Si propone di ritornare a una forfettizzazione unica, equa e uniforme per ogni tipo di auto (come in passato), abbandonando il "valore normale" e applicando il valore convenzionale a qualsiasi auto ad uso promiscuo; garantire transitorietà triennale minima delle regole fiscali rispetto alla data di acquisto/immatricolazione per rispettare il legittimo affidamento aziendale; spostare gli incentivi/disincentivi ambientali sulle percentuali di detraibilità fiscale del bene e delle spese a carico dell'azienda (non del dipendente che non decide); escludere il valore convenzionale tassato dell'auto dal <i>plafond ex art. 51, co. 3, TUIR</i> , poiché una volta pagato il tributo non deve essere considerato "regalo" da valutare nuovamente.
<b>NOVEMBRE 2025</b> <u><b>LA MALATTIA:</b></u> <u><b>L'INCUBO DELLA</b></u> <u><b>PROFESSIONE</b></u>  <i>di Marco Cucci, Consulente del Lavoro in Milano</i>	La frammentazione normativa e contrattuale della disciplina della malattia e la necessità di una riforma unificante	L'attuale gestione della malattia nel settore privato è un "incubo" caratterizzato da stratificazione normativa complessa, con disparità ingiustificate tra impiegati e operai, oltre 1000 contratti collettivi vigenti con regole diverse, casse autonome settoriali che generano asimmetrie amministrative inefficienti, e soprattutto una difformità nelle modalità di calcolo del periodo di comporto che crea cortocircuiti dannosi, mentre l'assenza di regole scritte uniformi favorisce i "contratti pirata" che offrono tutele minori per attrarre datori di lavoro. Si propone, dunque, di uniformare il trattamento tra impiegati ed escludendo solo le festività domenicali; accentrare tutte le funzioni previdenziali e assistenziali nell'Inps; estendere a tutti i settori la disciplina dei CCNL Commercio e Terziario (circa 1/3 dei contratti), con esclusione dalla riforma solo dirigenti e domestici per la peculiarità delle loro prestazioni.
<b>DICEMBRE 2025</b> <u><b>DIMISSIONI</b></u> <u><b>PER FATTI</b></u> <u><b>CONCLUDENTI</b></u> <u><b>E TRATTAMENTO</b></u> <u><b>IMPOSITIVO</b></u> <u><b>DELLE ASSENZE</b></u> <u><b>INGIUSTIFICATE</b></u>  <i>di Bruno Olivieri, Consulente del Lavoro in Pescara</i>	Dimissioni per fatti concludenti e trattamento impositivo delle assenze ingiustificate: le criticità ancora aperte	La Legge n. 203/2024 sulle dimissioni per fatti concludenti presenta un grave vuoto normativo sul trattamento dei 15 giorni che intercorrono tra la contestazione dell'assenza e la comunicazione all'ITL, periodo in cui il rapporto rimane formalmente "in essere" senza prestazione lavorativa. La questione è la seguente: l'ingiusticatezza dell'assenza del lavoratore che intercorre nei 15 giorni antecedenti la comunicazione all'ITL costituisce legittima circostanza per derogare ai principi generali in tema di "minimale contributivo"? La legittimazione alla deroga contributiva dovrebbe derivare da espresa previsione contrattuale; e dall'Inps nessuna indicazione (che è assolutamente indispensabile). La soluzione più semplice e strutturalmente coerente proposta è la seguente: prevedere una nuova sanzione espulsiva autonoma che, molto più semplicemente anche in relazione all'aspetto contributivo analizzato, non darebbe diritto al trattamento Naspi al lavoratore "volontariamente recedente" e permetterebbe al datore di lavoro di non pagare il ticket Naspi.