

ONBOARDING 4.0: LA SVOLTA DIGITALE (CHE MANCA) NEI RAPPORTI DI LAVORO

DI MARCO CUCCI CONSULENTE DEL LAVORO IN 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")

1. LO STATO DELL'ARTE: IL PESO DELLA CARTA E I PERICOLI DEL DATA-ENTRY

Oggi il Consulente del Lavoro si trova al centro di un ecosistema normativo e procedurale caratterizzato da una stratificazione di adempimenti che, pur a fronte dell'introduzione di moderni sistemi di trasmissione telematica, conserva sacche di inefficienza e ridondanza documentale ormai anacronistiche. Tra queste, la gestione della modulistica relativa alla costituzione e variazione del rapporto di lavoro dipendente rappresenta un caso emblematico di asimmetria operativa: la predisposizione, la raccolta, la verifica e l'archiviazione dei moduli relativi alle detrazioni d'imposta ex artt. 12 e 13 del TUIR e alla destinazione del trattamento di fine rapporto (modello TFR2) configurano un onere ricorrente e manuale di notevole impatto sui tempi di gestione degli studi professionali.

La situazione attuale prevede che, per ogni assunzione e/o qualsiasi successiva variazione delle condizioni oggettive o soggettive del lavoratore (quali il mutamento dei carichi familiari, la variazione del reddito complessivo presunto, la ridefinizione delle scelte previdenziali ecc.), il Consulente del Lavoro è tenuto a generare la relativa modulistica, la cui veste grafica varia in base al programma di *payroll* utilizzato, sottoporla alla firma del lavoratore previa attività di consulenza interpretativa (spesso gratuita) sulle istruzioni di compilazione e, infine, recepirla manualmente all'interno dei sistemi gestionali per la corretta elaborazione del LUL, a prescindere dal-

la distanza temporale con cui avvengono o dal fatto che possano interessare il medesimo soggetto in forza di contratti a termine sequenziali. Ciò determina una confusione nel lavoratore e una frammentazione dei flussi informativi che aumentano esponenzialmente il rischio di errore materiale e quindi di contenzioso. Per dovere di completezza segnaliamo l'esistenza di applicativi che consentono l'invio della documentazione sopra citata direttamente *in-app* sullo *smartphone* del dipendente, che però sono spesso a pagamento e offerti da *provider* terzi che faticano a integrarsi con i programmi di *payroll* utilizzati negli studi, richiedendo comunque l'inserimento manuale. La natura intrinsecamente analogica e ripetitiva di questo processo contrasta in maniera evidente con le linee guida dettate dall'Agenda Digitale e con il principio di "*once-only*", secondo cui la Pubblica Amministrazione non dovrebbe richiedere a cittadini e imprese informazioni già in suo possesso. Il paradosso operativo si manifesta nell'obbligo, in capo ai lavoratori, di dover continuamente comunicare sempre gli stessi dati, peraltro già presenti nelle banche dati dell'Anagrafe Tributaria e dell'Inps, attraverso moduli cartacei o PDF statici archiviati nei *server* degli intermediari o dei datori di lavoro, gravando il professionista di un ruolo da archivista che non dovrebbe più competergli.

2. LA NUOVA DISCIPLINA DEL TFR: DALL'ART. 2120 C.C. ALLA LEGGE DI BILANCIO 2026

Dal punto di vista normativo, l'art. 2120 del ►

Codice civile governa la destinazione e il calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale istituto configura una forma di retribuzione differita a maturazione progressiva, annualmente accantonata e rivalutata, che nella mente del legislatore del 1942 il Tfr rappresentava un “cuscinetto” capace di ammortizzare lo *shock* legato alla perdita del posto di lavoro e alla ricerca di una nuova occupazione. L'evoluzione normativa ha progressivamente sottratto il Tfr alla sua esclusiva destinazione aziendale, trasformandolo in uno strumento cardine per il finanziamento della previdenza complementare. Dopo l'entrata in vigore dell'art. 1, co. 204 e seguenti della L. n. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026), il legislatore ha ridotto da sei a due mesi il tempo limite per l'espressione della volontà del lavoratore in merito alla destinazione delle quote maturande attraverso la compilazione del modello TFR2. La mancata compilazione nei termini viene equiparata a silenzio-assenso: in questi casi, che peraltro si verificano molto più spesso di quanto si pensi, il legislatore dispone il trasferimento automatico delle quote al Fondo di Tesoreria Inps (se la società supera i limiti numerici imposti), alle forme pensionistiche collettive previste dagli accordi aziendali o, in subordine, al fondo negoziale di riferimento territoriale. Questo recente intervento normativo ha ulteriormente esacerbato le complessità gestionali in capo ai Consulenti del Lavoro, i quali devono verificare costantemente la rispondenza delle dichiarazioni dei lavoratori alle nuove disposizioni fiscali e previdenziali, in un contesto in cui la stabilità delle scelte operate dal dipendente è messa a dura prova dalla fluttuazione macroeconomica e dai continui mutamenti del regime delle anticipazioni.

3. DETRAZIONI IRPEF: IL PASSACARTE DAL TUIR AL LUL

Parallelamente agli aspetti previdenziali, la gestione delle detrazioni d'imposta sul reddito delle persone fisiche rappresenta uno degli ambiti a più alta densità di adempimenti tecnico-operativi. La materia è disciplinata dagli articoli 12 e 13 del Testo Unico delle Imposte

sui Redditi (TUIR), che strutturano l'abbattimento dell'imposta lorda in funzione, rispettivamente, della composizione del nucleo familiare e della natura del reddito prodotto: l'entità di tale beneficio è inversamente proporzionale all'aumentare del reddito complessivo del contribuente secondo precise formule matematiche, fino all'azzeramento oltre certe soglie reddituali. L'articolo 12 del TUIR stabilisce le detrazioni spettanti per i carichi di famiglia (coniuge non separato, figli e altri familiari conviventi), mentre l'articolo 13 introduce la detrazione per redditi di lavoro dipendente e assimilati, concepita con finalità di progressività dell'imposizione e differenziazione rispetto ai redditi di altra natura, anch'essa strutturata su scaglioni a scalare.

L'applicazione pratica delle detrazioni in esame da parte del sostituto d'imposta è subordinata, ai sensi dell'art. 23 del D.P.R. n. 600/1973, a un'esplicita richiesta documentale e successiva dichiarazione da parte del lavoratore dipendente, il quale deve attestare il possesso dei requisiti soggettivi e indicare il codice fiscale dei soggetti a carico, assumendosi la responsabilità civile e penale di quanto dichiarato. Il Consulente del Lavoro, per conto del datore di lavoro, deve processare queste informazioni e rimodularle mensilmente in sede di conguaglio fiscale. L'esperienza ci insegna però che, da questo punto di vista, non sempre i lavoratori sono particolarmente ferrati su cosa dichiarare, come farlo e sulle tempistiche corrette: la variabilità dei redditi *extra-lavorativi* del dipendente o dei componenti del nucleo familiare determina frequenti situazioni di disallineamento tra le detrazioni applicate mensilmente in busta paga e l'effettivo diritto maturato a fine anno, traducendosi in pesanti conguagli a debito nei confronti del lavoratore e in un aggravio di attività correttive per il professionista.

4. LA PROPOSTA: IL CASSETTO FISCALE COME HUB UNICO

Al fine di superare le criticità evidenziate e ricondurre la gestione di tali adempimenti nell'alveo di un'autentica efficienza digitale è necessaria una riforma strutturale del flusso ►

documentale che veda il pieno coinvolgimento delle infrastrutture tecnologiche dell'Amministrazione Finanziaria. In particolare, proponiamo l'istituzione, all'interno dell'Area Riservata del cittadino sul portale dell'Agenzia delle Entrate (accessibile tramite SPID, CIE o CNS), di un servizio dedicato denominato "Detrazioni e scelta TFR".

Questo modulo applicativo svolgerebbe una duplice funzione: da un lato consentirebbe al lavoratore di compilare direttamente in modalità telematica le proprie dichiarazioni relative alle detrazioni fiscali e alla destinazione del Tfr, consultarle in tempo reale e stamparle autonomamente, eliminando le ridondanti comunicazioni di oggi fra lavoratore, datore di lavoro e consulente del lavoro che aumentano sia le tempistiche sia il rischio di errori.

Lo stesso applicativo assumerebbe però una seconda importantissima funzione: interfacciandosi nativamente con l'Anagrafe Tributaria e con le ultime Dichiarazioni dei redditi o Modelli 730 inviati dal contribuente, potrebbe precompilare i modelli con i dati anagrafici del dichiarante, dei componenti del nucleo familiare fiscalmente rilevanti, di eventuali altri redditi e dei redditi presunti per l'anno in corso, compresa l'eventuale spettanza di trattamento integrativo o somme *ex* L. n. 207/2024, riducendo a zero le possibilità di errore nell'indicazione dei codici fiscali e consentendo di calcolare in tempo reale la spettanza teorica dei benefici in base ai redditi storici registrati.

Una volta validata la scelta da parte del lavoratore, il sistema genererebbe sia un PDF consultabile sia un flusso dati standardizzato (ad esempio in formato XML o JSON) immediatamente accessibile e scaricabile da parte dei sostituti d'imposta e dei loro intermediari abilitati (i Consulenti del Lavoro) tramite apposite API (*Application Programming Interface*) o funzioni di cooperazione applicativa del sistema "Entratel". Trattandosi poi di flussi standardizzati in formato XML i vari *publi-*

shers di programmi di *payroll* potrebbero facilmente predisporre applicativi in grado di recepire i flussi e compilare automaticamente i campi corretti. Si potrebbe addirittura predisporre un sistema automatizzato di invio via *mail* o PEC, in cui il lavoratore può inserire direttamente l'indirizzo *mail* del datore o del Consulente per recapitare direttamente i propri documenti (sistema peraltro già presente nel sistema SIUL COB per l'invio delle Richieste di delega). In questo modo, il Consulente del Lavoro non dovrebbe più svolgere alcuna attività di *data-entry*, perché disporrebbe di un flusso informativo certificato alla fonte dall'Agenzia delle Entrate da importare direttamente nel *software* di *payroll* con un *click*, garantendo la perfetta conformità giuridica e la tempestività dell'adempimento, responsabilizzando nel frattempo il lavoratore. L'integrazione della modulistica d'avvio del rapporto di lavoro nell'infrastruttura informatica dell'Agenzia delle Entrate rappresenta una necessaria evoluzione delle prassi amministrative attualmente vigenti. Tale soluzione consentirebbe di attuare una reale disintermediazione che elimini il rischio di errore derivante da copiatore o compilazioni olografe e prevenga pericolosi ritardi derivanti dal "passaggio di carte", liberando noi professionisti da incombenze burocratiche ripetitive e rischiose a basso valore aggiunto. In conclusione, la digitalizzazione e la centralizzazione dei moduli Tfr e detrazioni risulterebbero vincenti per l'intero sistema-paese: il lavoratore acquisirebbe piena consapevolezza e controllo della propria posizione fiscale e previdenziale attraverso un'interfaccia unica e semplificata; la Pubblica Amministrazione beneficerebbe di una drastica riduzione dell'evasione da indebita percezione di detrazioni grazie a controlli preventivi automatizzati; le imprese e i professionisti ridurrebbero i costi di gestione e i tempi di *onboarding* delle risorse umane, allineando definitivamente il mercato del lavoro italiano agli *standard* europei di efficienza e competitività.