

Le semplificazioni possibili



Consulti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Le semplificazioni possibili



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

INDICE

PRIMA PARTE

Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale

Introduzione	5
01. Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	6
02. Contratto di assunzione e informativa di cui al d.lgs. n. 104/2022	8
03. Contratto di lavoro a tempo determinato	10
04. Agevolazioni alle assunzioni	12
05. Contratto di lavoro intermittente	13
06. Ticket licenziamento (dimissioni per assenza ingiustificata e/o per fatti concludenti)	14
07. Premi di risultato	14
08. TFR a fondo tesoreria – consultazione banca dati INPS	16
09. Posizione dei lavoratori rispetto alla situazione al 31/12/1995	16
10. Informazioni delle situazioni individuali dei lavoratori ai fini della corretta applicazione del trattamento INPS in caso di ricovero ospedaliero	16
11. Deposito contratti collettivi	16
12. Controllo giudiziale preventivo sulla malattia e sulla idoneità psico-fisica del lavoratore	17
13. Cassa integrazione guadagni	18
14. Certificazione dei dati di fine rapporto	20
15. Sanzioni per omesso versamento ritenute previdenziali	20
16. INAIL	21
17. Ricorsi per sospensione attività (art. 14 d.lgs. n. 81/2008)	22
18. Sospensione attività (art. 14 d.lgs. n. 81/2008)	22
19. Riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo	23
20. Principio di cassa allargato, articolo 51, comma 1, TUIR	25
21. Articolo 51, comma 3, TUIR	25
22. Semplificazioni in materia di efficacia temporale delle modifiche di aliquote e rivalutazioni	26
23. Unica distinta di contribuzione per tutti i fondi pensione	27
24. Previdenza complementare: deducibilità dei contributi	27

SECONDA PARTE

Semplificazione amministrativa

01. Semplificazioni in tema di collocamento	28
02. Semplificazione in tema di prescrizione da parte dell'organo accertativo	28
03. Semplificazione in tema di autorizzazione al lavoro per minori e adolescenti	29
04. Semplificazione del certificato penale del casellario giudiziale	30
05. Semplificazioni in materia di modalità di dimissioni del lavoratore padre e della lavoratrice madre	31
06. Semplificazioni in tema di diritti dei conviventi	32
07. Semplificazioni in tema di diritti di informazione lavoratori all'estero	32
08. Semplificazione in tema di modelli di gestione	33
09. Semplificazioni in tema di recesso dell'apprendistato	33
10. Semplificazioni in tema di modulo di controllo assenze dei conducenti	34
11. Semplificazioni in tema di orario di lavoro dei minori e adolescenti	35
12. Semplificazioni in materia di intervento del FIS per le aziende dello spettacolo	36
13. Semplificazioni in tema di certificato agibilità lavoratori dello spettacolo	37
14. Tentativo obbligatorio di conciliazione e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	37
15. Ricorsi amministrativi con estensione ai ricorsi INPS. Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. art. 17 – ricorso al comitato per i rapporti di lavoro	38
16. Lavoratori extracomunitari titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari/politici/ protezione minori	38
17. UniEmens	38
18. Collocamento mirato	39
19. RUNTS – Registro Unico Nazionale del Terzo Settore	39
20. Contratto di lavoro intermittente	39
21. Lavoro domestico	39
22. Identificazione operatori cassetto previdenziale INPS	39
23. Cliclavoro – UNILAV	39
24. INAIL	40
25. Contribuzione dovuta dal datore di lavoro agli enti bilaterali, ai fondi assicurativi sanitari integrativi nonché ai fondi per la previdenza complementare	40
26. Certificazione della retribuzione e dei contributi versati ai lavoratori dello spettacolo	40
27. Contratto di rete tra professionisti ordinistici	40
28. Le sanzioni del d.lgs. n. 104/2022. Denuncia del lavoratore come condizione di procedibilità	40
29. COMUNICAZIONE UNICA – COMUNICA – gestione pratiche registro imprese e CCIAA. Deposito bilanci al registro delle imprese: estensione ai Consulenti del Lavoro	42
30. Atti impositivi: esigenza di chiarezza	43
Ringraziamenti	44

Le semplificazioni possibili

Il sistema giuslavoristico italiano è certamente tra i più completi e garantisti, ricco come è di tutele e di diritti. Pur sempre migliorabile nei contenuti, rappresenta comunque la maturità tipica dei sistemi evoluti che di certo non dovrebbero essere devastati da interventi dissennati, come invece avvenuto nel recente passato. Ma la complessiva bontà del sistema non deve impedire una profonda riflessione sulle numerose storture esistenti, createsi particolarmente in periodi recenti quando l'attenzione al drafting normativo non è stata molto alta. Ciò ha creato l'affastellarsi e l'incancrenirsi di modalità applicative e usi ripetitivi, quasi sempre inutili. I Consulenti del Lavoro mettono a disposizione del Paese la lunga esperienza maturata nella gestione di oltre 10 milioni di lavoratori dipendenti e indipendenti. Un'esperienza che ha permesso questo lavoro di analisi e ricerca delle Semplificazioni Possibili. Si tratta, dunque, non di modifiche strutturali – per le quali vanno fatte altre riflessioni –, ma migliorative del sistema esistente. In questa sede volutamente non proponiamo nuove leggi, ma aggiustamenti delle leggi esistenti ovvero modifiche in via amministrativa. Modifiche tutte rispettose dell'assetto di tutele e diritti esistenti, che certamente devono essere mantenuti. E proprio con un'azione che guarda più all'aspetto semplificatorio che burocratico si può ambire a un migliore accesso al lavoro e alla gestione delle fragilità che il mercato propone. I Consulenti del Lavoro italiani perseguono queste azioni e si pongono a tutela dei valori del lavoro etico e regolare. Con questo animus è stato redatto il Libro Bianco delle Semplificazioni Possibili, che mettiamo a disposizione di chiunque abbia a cuore la crescita del nostro Paese e, conseguentemente, il crearsi di condizioni di sviluppo e competitività necessarie per riportare l'Italia ai livelli che meritano la nostra storia e le nostre tradizioni.

Rosario De Luca
Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

PRIMA PARTE

Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale

01. DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ha assunto un ruolo fondamentale nei rapporti economici delle aziende con gli enti sia pubblici che privati.

Il rilascio dello stesso, come noto, è indispensabile al fine della partecipazione agli appalti, per usufruire dei benefici e delle sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti, nonché per godere dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente. Infatti, ai sensi della disciplina, di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, è stato disposto che *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Con il Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 del Ministero del Lavoro è stata data

concreta attuazione a tale comma, fissando condizioni e procedure inerenti al rilascio del DURC.

Il Decreto Ministeriale 30 gennaio 2015, emanato poi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, visto l'art. 4 del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, recante *“Semplificazioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva”*, ha mantenuto la struttura giuridica del precedente DM 24 gennaio 2007, conseguentemente abrogato.

In tema di regolarità contributiva, il DURC rappresenta una forma di contrasto al lavoro sommerso e, quale strumento tendente a favorire la leale concorrenza tra le imprese, è finalizzato, tra l'altro, ad evitare una distorsione del mercato legata all'evasione ovvero all'elusione contributiva.

Tuttavia, rispetto a questi riflessi positivi che vengono sicuramente innescati dalla corretta applicazione della normativa, si riscontra anche un forte rischio, che è invece legato ad eventuali distorsioni, farraginosità o difficoltà nell'attuazione della stessa. Tale risvolto è tanto più significativo in quanto, con sempre maggiore frequenza, il DURC si presenta come uno strumento che appare indispensabile per la permanenza delle imprese sul mercato e, in qualche caso, per la loro sopravvivenza.

Occorre evidenziare, infatti, che, in caso di mancanza del DURC, l'impresa è esclusa dalla partecipazione agli appalti e non può usufruire dei benefici e delle sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti, né godere dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente.

Osservazioni e proposte

L'articolo 7 del citato DM 30 gennaio 2015 (contenuti del DURC) stabilisce, al comma 2, che il Documento Unico di Regolarità Contributiva ha validità di 120 giorni dal rilascio. La sua validità si differenzia rispetto al termine temporale dei benefici di cui trattasi e diversamente non avrebbe potuto essere. Dunque, il diritto a usufruire del beneficio contributivo non nasce con il rilascio del DURC, ma è sottoposto alla condizione sospensiva del rilascio del Documento medesimo, che altro non è che un certificato di regolarità contributiva. Il diritto al beneficio nasce dalla posizione soggettiva dell'azienda, che ha determinate caratteristiche o che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con un lavoratore, che, per legge, è portatore di specifiche agevolazioni.

Ciò detto, il DURC deve essere interpretato quale autorizzazione al beneficio contributivo, ma il mancato rilascio non può intendersi come perdita definitiva di quel beneficio, tanto è vero che, ai sensi dell'art. 4 del DM 30 gennaio 2015, in caso di mancanza dei requisiti previsti, gli Enti sono tenuti a invitare gli interessati a regolarizzare la propria posizione entro il termine di 15 giorni. In merito a tale ultima tematica, peraltro, si propone una modifica alle disposizioni di cui all'art. 4 del DM 30 gennaio 2015 nella parte in cui intima la regolarizzazione entro 15 giorni – che rappresenta un termine difficile da rispettare in casi complessi – estendendo l'arco temporale a 30 giorni.

Un'ultima questione è quella relativa alla possibilità di applicare una norma di *"contemperamento"* nel caso di recupero dei benefici contributivi indebitamente goduti, che ne bilanci le conseguenze talvolta prive di proporzionalità.

Le disposizioni di cui all'art. 6, commi 9 e 10, del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338 convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 1989, n. 389, fissano uno sbarramento al recupero contributivo, limitandolo al maggior importo tra contribuzione

omessa e retribuzione non corrisposta. Potrebbe essere questo articolo, ancora vigente, a favorire in via interpretativa una soluzione ai casi di evidente sperequazione tra norma violata e sanzione economica corrispondente.

Altra tematica degna di attenta valutazione, inoltre, è quella legata agli inadempimenti formali del contribuente che possono incidere sulla regolarità contributiva e sulla possibilità di ottenere il rilascio del DURC. In particolare, si ritiene che nei casi in cui l'impresa incorra in mere irregolarità formali correlate a errori commessi nella presentazione delle denunce contributive, nulla osti al rilascio del documento di regolarità contributiva, poiché non esiste una disposizione di legge che esplicitamente ricollegghi al solo ritardo nel provvedere alla presentazione della denuncia UniEmens alle scadenze di legge – piuttosto che al successivo invito alla regolarizzazione nei 15 giorni emesso dall'INPS – l'accertamento di una irregolarità contributiva sostanziale, a cui far conseguire la decadenza dagli sgravi contributivi. In buona sostanza, dunque, il DURC non può essere rilasciato solo a fronte di irregolarità sostanziali che riguardino i pagamenti dovuti dall'impresa e non qualora si riscontrino casistiche riconducibili a errori ovvero omissioni legate alla presentazione delle denunce contributive. Infine, si ricorda che ai sensi delle disposizioni di cui al terzo comma dell'art. 3 del DM 30 gennaio 2015, la regolarità sussiste in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale e a ciascuna Cassa edile. Non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascuna Gestione nella quale l'omissione si è determinata, che risulti pari o inferiore ad € 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge. Tale ultimo limite di debito, oltre il quale il DURC viene negato, è assolutamente troppo stringente. Sarebbe più coerente – mutuando la previgente disciplina – un tetto percentuale (es. 3%) basato sul monte salari complessivo dell'anno precedente con un limite minimo (150 euro) e uno massimo, onde evitare che grandi aziende che hanno un monte salari elevato possano beneficiare di un limite di irrilevanza del debito ai fini DURC troppo alto.

02. CONTRATTO DI ASSUNZIONE E INFORMATIVA DI CUI AL D.LGS. n. 104/2022

Il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ha introdotto ulteriori numerosi obblighi per i datori di lavoro al momento della stipula di un contratto di lavoro. In ragione della nuova disciplina, è previsto l’obbligo di comunicare a una più ampia platea di destinatari le informazioni inerenti al rapporto di lavoro in modo chiaro e trasparente. Tali informazioni, da rendere in formato cartaceo oppure elettronico, devono, peraltro, essere conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro deve conservare la prova della trasmissione o della ricezione della comunicazione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. Il legislatore, attraverso le rilevanti modifiche introdotte con il d.lgs. n. 104/2022, è intervenuto sostituendo integralmente l’art. 1 del decreto legislativo n. 152/1997.

La novellata disposizione, infatti, prevede che il datore di lavoro pubblico e privato debba comunicare al lavoratore – secondo modalità che verranno argomentate in seguito – precise informazioni:

- a) le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori di cui all’articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l’identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all’atto dell’informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l’importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell’orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un’organizzazione dell’orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - la variabilità della programmazione di lavoro, l’ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell’inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l’incarico.
- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l’indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati qualora le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

Il datore di lavoro, o il committente, deve informare il lavoratore circa l'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati atti a fornire indicazioni inerenti alla gestione del rapporto di lavoro nonché alla sorveglianza, alla valutazione, alle prestazioni ed all'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

È, altresì, utile ricordare che, nell'ambito delle prescrizioni minime previste dal d.lgs. n. 104/2022, il legislatore è intervenuto in riferimento alla durata massima, alla proporzionalità, alla non ripetibilità e alla sospensione del periodo di prova.

In particolare, ha disposto che:

- il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi;
- nel caso in cui il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego;
- in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova;
- in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova debba essere prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Osservazioni e proposte

Giova evidenziare che i condivisibili principi della Direttiva (UE) 2019/1152 erano in gran parte già presenti nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 152/1997, norma che, tuttavia, è stata profondamente modificata dal d.lgs. n. 104/2022. In relazione agli specifici obblighi informativi, l'art. 4, comma 3, della Direttiva sopra citata, elenca una serie di elementi minimi che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, valorizzando, tuttavia, attraverso il comma 3 del me-

desimo articolo, un processo di rilevante semplificazione di cui però non si trova traccia nel menzionato decreto.

A tal proposito, nell'ambito di una semplificazione amministrativa, e in coerenza con i dettami comunitari, si auspica una revisione normativa che consenta di prevedere di fornire nuovamente ai lavoratori alcune informazioni – come peraltro originariamente disposto dalla previgente normativa contenuta all'articolo 1, comma 4, del d.lgs. n. 152/1997 prima della modifica apportata dal d.lgs. n. 104/2022 – mediante semplice rinvio alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali elementi.

Inoltre, si propone l'abrogazione delle previsioni di cui al primo comma, lettere "o"-“p”, articolo 1, del d.lgs. n. 152/1997 – relative alla programmazione dell'orario di lavoro, anche qualora sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili – in quanto talune indicazioni sono contenute nei contratti collettivi applicati e, inoltre, il variare delle condizioni comporta la necessità di continue modifiche all'informativa da consegnare al lavoratore, da cui scaturisce, in contesti mutevoli, il moltiplicarsi degli adempimenti e i relativi oneri eccessivi in capo alle aziende.

Infine, con particolare riguardo alle novelle disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 104/2022 in merito al periodo di prova, si auspica una modifica normativa riguardante tale istituto in parola durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato. In particolare, si richiede una specifica disposizione relativa al computo rispetto alla durata del rapporto di lavoro stesso, prendendo come parametro di riferimento un periodo pari a 12 mesi con conseguente proporzionamento in dodicesimi.

03. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha introdotto specifiche disposizioni in riferimento alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La volontà del legislatore, volta ad attivare misure a tutela della dignità dei lavoratori, è stata quella di introdurre disposizioni destinate a contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali a salvaguardia dei livelli occupazionali.

In particolare, le modifiche apportate alla disciplina previgente dall'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 87/2018 riguardano in primo luogo la riduzione a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Il contratto a tempo determinato non può quindi avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe e/o per effetto di più contratti, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La proroga, che deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a termine è stato stipulato, è possibile - entro il suddetto limite e con il consenso del lavoratore - fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Giova specificare che nelle ipotesi di rinnovo, che devono contenere per iscritto la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

A tal proposito, tuttavia, si rammenta che i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali necessarie per la generalità delle attività. Anche le pubbliche amministrazioni sono soggette a una disciplina particolare che prevede l'applicazione della normativa previgente al decreto legge n. 87/2018.

Sul tema, peraltro, si ricorda che l'articolo 2 del d.l. n. 87/2018 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare, a seguito delle novità introdotte, il primo periodo del comma 2 dell'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III del d.lgs. n. 81/2015, con espressa esclusione delle disposizioni di cui agli articoli:

- n. 21, comma 2, che prevede un intervallo minimo tra due successivi contratti a termine (10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto);
- n. 23, che fissa la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine al 20% degli occupati a tempo indeterminato;
- n. 24, che assicura ai lavoratori a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Sul tema si rammenta che, come per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, si deve applicare il contributo addizionale - art. 2, comma 28, Legge n. 92/2012 - a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con l'entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018, tale addizionale è stato aumentato in maniera incrementale di 0,5 punti percentuali in occasione anche di ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in

caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

Infine, così come precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, la maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto legge n. 87 prevede che il contributo addizionale sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

Osservazioni e proposte

Le disposizioni sopra richiamate non rispondono alle esigenze di un mercato del lavoro che, a seguito della pandemia e della crisi energetica, risulta in repentina evoluzione e rischiano di non tutelare appieno le categorie di lavoratori ritenuti svantaggiati e coinvolti dalle politiche occupazionali incentivanti introdotte negli ultimi anni.

Sebbene per espressa previsione normativa il rapporto di lavoro subordinato trovi la sua forma comune nel contratto a tempo indeterminato (art. 1 d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 "*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*"), i contratti a termine, in un'ottica di utilizzo virtuoso, possono rappresentare uno strumento volto a soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

A tal proposito, è auspicabile eliminare le condizioni di cui al primo comma dell'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 e i relativi vincoli previsti per le assunzioni con contratto a tempo determinato fino a 24 mesi, introducendo, una ulteriore eventuale estensione di 12 mesi in virtù di specifici accordi sindacali a livello nazionale, territoriale, aziendale sottoscritti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 51 del medesimo d.lgs. n. 81/2015. In alternativa a tale modifica, si propone di prevedere la possibilità di rinnovare e/o propagare i contratti a fronte dell'utilizzo di specifiche esigenze introdotte da accordi sindacali a livello nazionale, territoriale, aziendale sottoscritti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 51 del medesimo d.lgs. n. 81/2015 ovvero indicando, in modo analogo a quanto già previsto dal d.lgs. n. 368/2001, una ragione oggettiva di tipo organizzativo, tecnico, produttivo o sostitutivo.

Per quanto concerne le proroghe del contratto a termine, fermo restando il limite massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi, si propone di escludere dal computo quelle legate alla sostituzione di altri lavoratori.

Relativamente ai rinnovi, invece, al fine di semplificare l'utilizzo di tale istituto, si propone di introdurre un arco temporale predefinito (es. 5 anni) a decorrere dal quale il secondo contratto di lavoro a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro non si debba considerare un rinnovo.

In ragione di un abbattimento del costo del lavoro, inoltre, si propone di eliminare il contributo addizionale NASpl dovuto nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Infine, giova una riflessione in riferimento alle attività stagionali. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le attività stagionali sono quelle individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, nonché le ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Attualmente, l'elenco delle attività stagionali è contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, oltre alle ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Ferme restando le specifiche deroghe rispetto alla normativa dettata per il contratto a tempo determinato (le disposizioni in tema di proroghe o rinnovi del contratto a termine non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, le previsioni relative al limite numerico previsto per le assunzioni a tempo determinato non si applicano alle attività stagionali) e lasciando spazio all'intervento della contrattazione collettiva, sarebbe auspicabile adeguare agli attuali contesti produttivi l'elenco delle attività stagionali previste per legge nonché riconoscere come stagionali tutte le attività - non solo quelle turistiche - che in occasione dell'aumento dei flussi turistici e/o di clientela debbano temporaneamente e fisiologicamente aumentare il personale.

04. AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

Negli ultimi anni il legislatore ha introdotto numerose tipologie di incentivi volti a promuovere forme di occupazione stabile e, di conseguenza, a incrementare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori, in particolare giovani e donne, nel nostro territorio.

A tal proposito, occorre ricordare che questo orientamento risponde alle disposizioni di cui all'articolo 1 comma 7 lettera b) della legge 10 dicembre 2014, n. 183 che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, delinea la promozione – nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi e in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali – del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti. Le diverse agevolazioni che si sono susseguite in questi anni, generalmente, sono state accumulate dalla medesima caratteristica, ovvero la riduzione del carico contributivo posto in capo ai datori di lavoro.

Con la Legge di Bilancio 2023, peraltro, è stata introdotta una specifica misura volta a incentivare l'assunzione dei percettori di reddito di cittadinanza attraverso un esonero totale, nel limite di 8.000 euro annui, per le assunzioni di tali soggetti con contratti a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Analoga agevolazione, inoltre, è stata prevista per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di personale femminile e di giovani con meno di 36 anni.

Osservazioni e proposte

Poiché tali disposizioni non rappresentano una novità assoluta, è dunque importante interrogarsi sull'effettiva utilità di un provvedimento che, nella natura e nella logica di funzionamento, non si discosta molto da quelli introdotti negli anni più

recenti, che sono molteplici e variano dalla decontribuzione triennale per le assunzioni a tempo indeterminato nel 2015 a quella biennale nel 2016, fino a più recenti provvedimenti, come l'esonero prettamente rivolto ai giovani.

Fermo restando che non sussiste una netta correlazione tra incentivo e dinamica delle assunzioni, in quanto, escludendo l'eccezionalità del 2015 caratterizzato da uno sgravio difficilmente riproponibile (per generosità, platea e vantaggi della nuova tipologia di contratto), così come evidenziato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro nell'approfondimento *“L'efficacia degli incentivi sull'occupazione stabile in Italia”* del 26 gennaio 2021, emerge una discreta indifferenza della domanda rispetto alla disponibilità di incentivi. A tal proposito, dunque, si ritiene utile evidenziare la necessità di una semplificazione di un contesto normativo all'interno del quale, soprattutto a partire dal 2015, sono attivi molteplici strumenti di incentivazione all'assunzione con target che non si auto-escludono ma che tendono a sovrapporsi tra loro, generando incertezza e difficoltà di applicazione.

Con particolare riferimento all'occupazione giovanile, invece, giova ricordare che l'art. 1, comma 297, della Legge di Bilancio 2023, prevede invece che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10, dell'articolo 1, della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021) si estendono alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. In proposito, si ricorda che per le assunzioni di tali soggetti che avverranno nel 2023, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta Legge n. 178/2020 è elevato a 8.000 euro. Condizione necessaria alla fruizione dell'agevolazione è che i lavoratori, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Questa ultima condizione risulta estremamente penalizzante e tende ad escludere un numero

numero di giovani lavoratori. A tal proposito, dunque, si ritiene utile limitare il requisito di assenza di un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato al solo datore di lavoro che è intenzionato ad assumere un giovane *under 36*.

In ultimo, nella consapevolezza che l'efficacia delle disposizioni riguardanti gli incentivi alle assunzioni di giovani, donne e percettori di reddito di cittadinanza è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea, si auspica che le tempistiche legate alla predetta autorizzazione siano più celeri e puntuali rispetto al recente passato. In proposito, relativamente alle vigenti agevolazioni per giovani e donne, si segnala che, l'incertezza legata al procedimento di autorizzazione della Commissione europea, tutt'ora fermo al 30 giugno 2022, crea evidenti criticità, dal punto di vista programmatico e operativo, per aziende e professionisti.

05. CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015, è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, come noto, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fermi restando la sfera definitoria e il ruolo della contrattazione collettiva, tale istituto si differenzia tra ambito oggettivo e soggettivo. In particolare, per quello che concerne l'ambito oggettivo delle attività a carattere discontinuo, come confermato nella risposta del Ministero del Lavoro all'Interpello n. 10/2016, è possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo, invece, in virtù delle disposizioni di cui all'art. 13, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso:

- con soggetti di età inferiore ai 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno;
- con soggetti di età superiore ai 55 anni.

Infine, si precisa che, fatta eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del già menzionato periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Osservazioni e proposte

Si ritiene doveroso rivedere, implementare e attuare i casi di utilizzo del lavoro intermittente individuabili nelle ipotesi indicate dal Regio Decreto n. 2657/1923. Tale necessità, infatti, si rende necessaria in quanto il predetto elenco include situazioni e lavoratori che non sono più presenti nel mercato del lavoro e al contempo perché numerose nuove attività palesatesi negli ultimi anni – in virtù dell'evoluzione produttiva, economica e tecnologica – inevitabilmente, non vengono ricomprese.

06. TICKET LICENZIAMENTO (DIMISSIONI PER ASSENZA INGIUSTIFICATA E/O PER FATTI CONCLUDENTI)

La legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, commi da 31 a 35, disciplina il c.d. ticket di licenziamento.

In particolare, il comma 31 della citata disposizione, come modificato dall'articolo 1, comma 250, lettera f), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dispone che: *“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, dovrebbero diritto alla NASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30”*.

Con la circolare n. 40/2020 l'INPS ha fornito un quadro riepilogativo delle fattispecie che comportano l'obbligo contributivo in argomento e delle tipologie contrattuali per le quali, invece, il contributo non è dovuto. I criteri di calcolo del contributo in parola sono definiti dall'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce che il contributo è pari al *“41 per cento del massimale mensile di NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”*.

Il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time (circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021).

Osservazioni e proposte

Il contributo è dovuto nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpl, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

A tal proposito, tuttavia, si propone di prevedere che l'obbligo contributivo a carico dei datori di lavoro non sia atteso in tutti i casi di licenziamento per giusta causa o, quantomeno, per assenza ingiustificata, ipotesi relativamente alla quale può ipotizzarsi la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti.

In ragione di tale modifica, si auspica, altresì, che il ticket di licenziamento sia posto a carico del lavoratore in caso di licenziamento:

- per giusta causa;
- per giustificato motivo soggettivo in caso di accertamento di sentenza passata in giudicato, ovvero licenziamento non impugnato.

Infine, si ritiene necessaria la riduzione dell'obbligo contributivo (con riproporzionamento dello stesso) a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento di lavoratori con contratto part-time.

07. PREMI DI RISULTATO

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha previsto, dal periodo di imposta 2016, una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, nella misura del 10% (limitatamente all'anno 2023, la legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha previsto che l'aliquota dell'imposta sostitutiva si applica nella misura del 5%), ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L'agevolazione, inoltre, trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro.

Ai sensi della disciplina di cui al comma 184 art. 1 della Legge n. 208/2015: *“Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182”*.

L'articolo 2, comma 2, del predetto decreto stabilisce che i contratti collettivi debbano prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo. Come sopra indicato, la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, all'articolo 1, comma 63, ha disposto che *“Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento”*. A tal proposito, giova ricordare che la variabilità delle somme destinate ai lavoratori sotto forma di premi di risultato non deve essere necessariamente intesa come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito dalla contrattazione collettiva territoriale o aziendale. È, altresì, rilevante evidenziare la distinzione riguardo alla strutturazione dei premi – costituita dall'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto, per i lavoratori, di percepire una data somma – e alla condizione incrementale degli obiettivi da cui scaturisce il diritto al beneficio fiscale. L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha precisato che per “periodo congruo” debba intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale, dal

momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato. I criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Osservazioni e proposte

Seppur si ritenga positiva la previsione che aumenterà il potere di acquisto dei lavoratori, si riscontra la possibilità che detta disposizione possa disincentivare i medesimi lavoratori a convertire il premio in beni e servizi. Occorre rammentare, infatti, che attraverso le disposizioni di cui al comma 184 art. 1 della predetta Legge n. 208/2015, il legislatore, con la precisa finalità di incentivare forme di welfare privato, ha dato piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed erogazioni dei medesimi premi sotto forma di prestazioni, beni e servizi. A tal proposito, dunque, sarebbe auspicabile prevedere una specifica disposizione volta a incentivare ulteriormente l'utilizzo, da parte del lavoratore, di quanto indicato al comma 184 art. 1 della Legge n. 208/2015. Inoltre, il requisito dell'incrementalità degli obiettivi aziendali ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva complica e limita la diffusione dell'istituto.

Secondo quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate: *“Non è sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio. Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla Legge di stabilità 2016”* (risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E). Nel contesto storico attuale, tuttavia, sarebbe auspicabile che l'erogazione dei premi di risultato, a cui si applica l'imposta agevolata, sia collegata al mero raggiungimento di valori di produttività individuati dalla contrattazione collettiva

anche se gli stessi non siano incrementali rispetto al periodo precedente, come attualmente previsto. Nel solco di tal proposta si ritiene utile suggerire la possibilità di detassare elementi retributivi legati anche ad indicatori non economici e/o finanziari che, pur non rilevando un mero incremento in termini numerici, determinano il raggiungimento di obiettivi rientranti nei criteri Esg (*environmental, social, governance*).

08. TFR A FONDO TESORERIA – CONSULTAZIONE BANCA DATI INPS

Si ritiene utile il ripristino della pagina del portale INPS contenente le indicazioni del TFR conferito dall'azienda, che risulta da anni in stato di "reingegnerizzazione". Ciò, al fine di permettere all'azienda di verificare la corrispondenza dell'importo versato rispetto a quello acquisito dall'Istituto.

09. POSIZIONE DEI LAVORATORI RISPETTO ALLA SITUAZIONE AL 31/12/1995

Si ritiene importante istituire una banca dati delle situazioni individuali rispetto all'anzianità maturata al 31/12/1995, con eventuali riscatti, ricongiunzioni o opzioni successive, contenente anche l'imponibile progressivo dell'anno corrente, al fine della verifica del massimale di cui all'art. 1 comma 23 della legge n. 335/1995 che recita: *"Per i lavoratori di cui ai commi 12 e 13 la pensione è conseguibile a condizione della sussistenza dei requisiti di anzianità contributiva e anagrafica previsti dalla normativa previgente, che a tal fine resta confermata in via transitoria come integrata dalla presente legge. Ai medesimi lavoratori è data facoltà di optare per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo a condizione che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a quindici anni di cui almeno cinque nel sistema medesimo"*.

10. INFORMAZIONI DELLE SITUAZIONI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI AI FINI DELLA CORRETTA APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO INPS IN CASO DI RICOVERO OSPEDALIERO

Si ritiene utile integrare i certificati di ricovero con spazio per l'autocertificazione a cura del lavoratore circa la presenza di familiari a carico, al fine della non applicazione della riduzione ai 2/5 dell'indennità di malattia a INPS in caso di familiari a carico.

11. DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI

Al fine della corretta applicazione dei contratti collettivi, nazionali e territoriali, si ritiene fondamentale garantire la massima diffusione dei testi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali.

A tal fine, è importante prevedere uno specifico obbligo, per le medesime organizzazioni sindacali stipulanti, di pubblicare integralmente i contratti collettivi – nazionali, territoriali ed intersettoriali – sui siti ministeriali, pena la loro non applicabilità ai fini contributivi.

Ulteriormente, si propone la predisposizione di un provvedimento di legge che stabilisca la non obbligatorietà di tali contratti o accordi (anche territoriali o intersettoriali) nei confronti dei datori di lavoro, fino alla pubblicazione del documento in un'apposita banca dati pubblica, gratuita e disponibile su internet, gestita dal Ministero del Lavoro.

Il sistema consentirebbe anche di identificare con esattezza le parti stipulanti, elemento non trascurabile nella valutazione dell'obbligatorietà o meno del contratto collettivo.

12. CONTROLLO GIUDIZIALE PREVENTIVO SULLA MALATTIA E SULLA IDONEITÀ PSICO-FISICA DEL LAVORATORE

L'attuale disciplina legale e contrattuale in materia di incidenza della malattia sul rapporto di lavoro è esclusivamente concentrata sulla tutela del diritto alla salute e alla riservatezza del lavoratore. In caso di malattia, il datore di lavoro non può neanche conoscere la diagnosi operata dal medico curante. Ferma restando la possibilità di chiedere di effettuare controlli, tramite il servizio pubblico, egli non è pertanto in grado di controllare se il prestatore adempie all'obbligo di eseguire il contratto di lavoro secondo correttezza e buona fede, attenendosi alle prescrizioni sanitarie e adoperandosi, quindi, per ripristinare quanto prima la sua idoneità lavorativa. Tali controlli si rivelano, peraltro, spesso scarsamente efficaci e comunque non vincolano il giudice nell'eventuale giudizio finalizzato ad accertare la correttezza del comportamento del lavoratore in malattia. Lo stesso dicasi per gli accertamenti sulla inidoneità del prestatore allo svolgimento della prestazione lavorativa dedotta nel contratto di lavoro. Il datore di lavoro può solo sottoporre il lavoratore a controlli da parte del medico competente o di organi pubblici, ma tali accertamenti non sono vincolanti per il giudice e possono essere quindi ribaltati nel corso del giudizio. L'ordinamento processuale non consente di effettuare accertamenti tecnici preventivi sulla persona e quindi sullo stato di salute del lavoratore.

L'attuale formulazione dell'art. 696 c.p.c. recita testualmente: *“Chi ha urgenza di far verificare, prima del giudizio, lo stato di luoghi o la qualità o la condizione di cose, può chiedere, a norma degli articoli 692 e seguenti, che sia disposto un accertamento tecnico o un'ispezione giudiziale. L'accertamento tecnico e l'ispezione giudiziale, se ne ricorre l'urgenza, possono essere disposti anche sulla persona dell'istante e, se questa vi consente, sulla persona nei cui confronti l'istanza è proposta. L'accertamento tecnico di cui al primo comma può comprendere anche valutazioni in ordine alle cause e ai danni relativi all'oggetto della verifica”*.

Osservazioni e proposte

L'inciso *“se questa vi consente”* appare anacronistico e comunque inadeguato alla materia del contratto di lavoro, in quanto le rilevanti implicazioni economiche e organizzative poste a carico del datore di lavoro in caso di malattia del lavoratore o di sua inidoneità rendono indispensabile che gli si consenta, con il controllo giudiziale, una verifica delle condizioni del lavoratore e della sua idoneità psico-fisica anche in via d'urgenza, prima del giudizio. Anche perché una simile limitazione non è poi prevista per le consulenze tecniche d'ufficio svolte nel corso del giudizio. Non si comprende quindi perché debba essere posta solo negli accertamenti preventivi.

In ragione di quanto appena argomentato, dunque, si propone di modificare l'art. 696 c.p.c. eliminando l'inciso *“se questa vi consente”* dal secondo periodo del primo comma.

13. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

13.1 COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato, a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Osservazioni e proposte

Molti lavoratori hanno bisogno di integrare la prestazione della cassa integrazione con un'attività lavorativa, spesso di durata molto limitata sul fine settimana oppure giorni/periodi festivi nel settore turismo/spettacolo. Ma anche molti datori di lavoro necessitano di prestazioni lavorative da parte di questi lavoratori. Il lavoratore non è però spinto ad accettare un lavoro regolare se perde la prestazione. È, dunque, necessario intervenire normativamente e consentire una maggiore flessibilità in materia di compatibilità e cumulabilità tra prestazione e reddito di lavoro. Una soluzione auspicabile potrebbe essere quella di utilizzare il contratto di prestazione occasionale (Presto) per queste situazioni con importi più elevati sia per il prestatore che per il committente, ma limitata a queste ipotesi (percettori di prestazioni della Cassa integrazione).

A tal proposito, dunque, si ritiene auspicabile prevedere una modifica normativa attraverso cui si rendano compatibili e cumulabili con l'integrazione salariale le prestazioni e i compensi occasionali di cui all'articolo 54-bis del d.l. n. 50 del 24 aprile 2017 (convertito nella l. n. 96/2017). A tal fine e per i soli lavoratori che fruiscono dell'integrazione salariale il limite di durata della prestazione di cui all'articolo 54-bis, comma 20, del d.l. n. 50 del 24 aprile 2017 è elevato a 560 ore nell'arco dello stesso anno civile e i limiti di importo di cui al comma 1, lettera a) e lettera c) sono innalzati rispettivamente a 7.500,00 euro e a 5.000,00 euro.

13.2 TERMINI PRESTAZIONI

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 7, commi 3 e 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 è previsto che per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

È, altresì, importante indicare che ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 17, del d.lgs. n. 148/2015 "avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989".

Osservazioni e proposte

Con la riforma della Cassa integrazione guadagni introdotta nel 2015 sono stati introdotti termini di presentazione delle domande molto più stretti e il mancato rispetto comporta aspetti sanzionatori molto pesanti a carico delle aziende, come la decadenza dal diritto alla prestazione.

L'INPS invia le comunicazioni tramite pec, ma molte piccole aziende non leggono con regolarità i messaggi ricevuti. In conseguenza, si sono verificati molti casi di decadenza dal diritto alla prestazione e di superamento del periodo per poter presentare ricorso contro i provvedimenti adottati dall'Istituto previdenziale.

A tal fine, dunque, sarebbe auspicabile una modifica all'articolo 7, commi 3 e 5-bis del d.lgs. n. 148 del 23 settembre 2015. In particolare, si dovrebbe

prevedere che per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro dodici mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del sesto mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di centottanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

La disposizione di cui all'articolo 17 del d.lgs. n. 148/2015, potrebbe essere modificata prevedendo che avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro 12 mesi (90 giorni) dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88/1989.

13.3 TERMINI PRESENTAZIONE CIGS

Il d.lgs. n. 148/2015, all'art. 25, comma 1, primo periodo, prevede che la domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Osservazioni e proposte

Il termine per la presentazione dell'istanza decorrente dal termine della procedura sindacale (o dall'accordo in caso di contratto di solidarietà) è troppo stringente, anche perché sono 7 giorni "di

calendario" (e nel caso di festività cadenti all'interno, come nel periodo natalizio, i termini effettivi si riducono in modo considerevole).

Si propone di elevare il periodo a 15 giorni, unitamente ad una diversa identificazione del *dies a quo*. A tal proposito la norma modificata dovrebbe prevedere quanto segue.

Art. 25, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015.

“La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro quindici giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario”.

14. CERTIFICAZIONE DEI DATI DI FINE RAPPORTO

La disposizione di cui all'art. 1, comma 15-*quinquies*, del d.lgs. 182/1997 prevede che: *“Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rilasciare al lavoratore, al termine della prestazione lavorativa, una certificazione attestante l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati, con particolare riguardo a quanto disposto dai commi 8 e 12. In caso di mancato rilascio o di attestazione non veritiera, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa non superiore a 10.000 euro, salvo che il fatto costituisca reato, e non può accedere, nell'anno successivo, a benefici, sovvenzioni, contributi o agevolazioni, anche tributarie, comunque denominati, fatta salva l'applicazione di ogni altra pertinente disposizione di legge”*.

Osservazioni e proposte

La norma prevede un obbligo a carico dei datori di lavoro per i lavoratori dipendenti (a tempo indeterminato e a termine) e autonomi operanti nel settore dello spettacolo. La disposizione deve essere semplificata o abrogata. Non è agevole individuare i motivi alla base dell'adempimento. Si potrebbero ipotizzare finalità antielusive: forse si vuole porre il lavoratore nelle condizioni di verificare (attraverso la certificazione) la corrispondenza tra il compenso percepito e quanto assoggettato a contribuzione e, in caso di disallineamento, denunciare il datore o il committente facendo così scattare la prescrizione. Tuttavia, se si tratta di dipendenti, viene emesso un cedolino di paga con l'indicazione dell'imponibile e della retribuzione giornaliera, mentre gli autonomi rilasciamo fattura e sono loro stessi a indicare i compensi. Senza considerare che la certificazione, di per sé, non serve ad accertare se i contributi sono stati versati correttamente. Per questo un aiuto concreto potrebbe derivare dalla consultazione dell'estratto conto contributivo individuale. Inoltre, visto che l'incombenza è limitata al solo settore dello spettacolo, potrebbe ledere il principio di uguaglianza di cui all'articolo 3 della nostra carta costituzionale. L'impianto sanzionatorio appare altamente disallineato. Per questi motivi la norma è da abrogare.

In subordine, andrebbe rivisitata introducendo un arco temporale di riferimento della certificazione e ridimensionando sensibilmente le sanzioni per gli inadempienti in particolare se coloro che non hanno ottemperato hanno, comunque, rispettato le norme in materia di retribuzione minima da corrispondere e versato regolarmente i contributi previsti. È del tutto evidente che così come è congegnato, l'impianto sanzionatorio non appare rispettoso del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità dell'infrazione - anche in relazione al fatto che la non veridicità della dichiarazione potrebbe derivare da un mero errore.

15. SANZIONI PER OMESSO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

L'articolo 2, comma 1-*bis*, decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 prevede che l'omesso versamento delle ritenute (ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti) per un importo superiore a euro 10.000 annui è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 1.032 euro. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Osservazioni e proposte

L'impianto sanzionatorio, in particolare per la parte relativa all'omissione di ritenute non superiori a 10.000 euro, appare non idoneo. Le sanzioni devono essere adeguate ai principi di proporzionalità espressi sempre più di frequente, in modo univoco e consolidato, anche dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea (confronta, tra le altre, la decisione del giorno 8 marzo 2022, C. 205-20 e la decisione del 3 marzo 2020, C. 482-18). La Corte ha affermato, in modo lineare e ineccepibile, la necessità che sussista equilibrio tra gravità delle infrazioni e le sanzioni comminate. Si devono scongiurare paradossi applicativi della norma che - per come vigente - espone il contribuente a una sanzione insostenibile (da 10.000 a 50.000 euro) a causa di un omesso versamento anche di poche decine di euro. Peraltro, la sanzione minima di 10.000 euro, per importi non superiori a 10.000 euro annui, viene chiesta anche

nel caso di pagamento eseguito dopo i termini. Conseguentemente, per esempio, per sei omessi o tardivi versamenti, anche di poche decine di euro, in sei anni diversi, l'INPS chiede di pagare sanzioni per 60.000 euro (10.000 euro per ogni anno).

16. INAIL

16.1 DENUNCIA LAVORI TEMPORANEI

L'allegato 2, art. 13, comma 9, del DM 27 febbraio 2019, "Approvazione delle Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", prevede che l'INAIL può dispensare il datore di lavoro dall'obbligo della denuncia dei singoli lavori, sempreché classificabili alla stessa voce di tariffa di una delle lavorazioni già denunciate, se richiedono l'impiego di non più di cinque persone e non durano più di quindici giorni, nel caso si tratti di lavori edili, stradali, idraulici ed affini di modesta entità e negli altri casi in cui ne ravvisi l'opportunità. L'allegato 2 medesimo prevede poi all'art. 15 quanto segue:

1. per i lavori a carattere temporaneo, esercitati da uno stesso datore di lavoro in più sedi di lavoro, il datore di lavoro deve presentare, tramite i servizi telematici dell'Istituto, la denuncia di ogni singolo lavoro e di ogni sua eventuale modificazione;
2. tutti i lavori a carattere temporaneo classificabili alla stessa voce di tariffa sono inclusi in un'unica posizione assicurativa gestita dalla sede INAIL territorialmente competente in ragione della sede legale della ditta. Di ciò è data comunicazione al datore di lavoro con provvedimento motivato;
3. il datore di lavoro deve fornire all'INAIL tutte le notizie che gli sono richieste allo scopo di conoscere, in qualsiasi momento, le persone adibite ai singoli lavori, le rispettive retribuzioni e le ore di lavoro da esse prestate.

Osservazioni e proposte

I provvedimenti indicati in precedenza comportano oneri amministrativi per le aziende che sono sproporzionati rispetto alle finalità e ai benefici attesi. Non è possibile cambiare la norma perché manterrebbe il sistema e gli oneri. L'unica soluzione per abbattere i costi e gli oneri amministrativi è l'abrogazione degli obblighi. Pertanto, si propone

di abrogare l'art. 15 dell'allegato 2 del decreto ministeriale del 27 febbraio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Approvazione delle Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività" e relative modalità di applicazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 1121, della legge 30 dicembre 2018, n. 145). Inoltre, si propone di sostituire le disposizioni di cui all'art. 13, comma 9, dell'allegato citato, prevedendo che il datore di lavoro sia dispensato dall'obbligo della denuncia dei singoli lavori, sempreché classificabili alla stessa voce di tariffa di una delle lavorazioni già denunciate.

16.2 MANCANZA DI UN RICORSO AMMINISTRATIVO IN CASO DI MERA VARIAZIONE DELL'IMPONIBILE INAIL

L'art. 1. del D.P.R. n. 314/2001 prevede, in materia di ricorsi al consiglio di amministrazione dell'INAIL, che:

1. il datore di lavoro può ricorrere al consiglio di amministrazione dell'INAIL avverso i provvedimenti dell'Istituto riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi quelli adottati direttamente dall'INAIL ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, con esclusione dei provvedimenti indicati nell'articolo 2;
2. il ricorso deve essere presentato per il tramite della direzione regionale competente per territorio, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 4 del medesimo D.P.R. n. 314/2001.

Osservazioni e proposte

Ad esclusione del lavoro "nero" o di riqualificazione del rapporto (ove è possibile il ricorso ex art. 17 del d.lgs. 124/2004), quando l'accertamento INAIL determina un mero aumento dell'imponibile assicurativo, (ad esempio nel caso di straordinario "in nero"), non esiste nell'ordinamento una possibilità di presentare ricorso amministrativo.

Ciò costringe molti datori di lavoro, per avere il DURC, a pagare l'importo preteso "con riserva", con evidenti disagi.

A tal proposito si propone la seguente norma modificata. **Art. 1 Ricorsi al consiglio di amministrazione dell'INAIL.**

“1. Il datore di lavoro può ricorrere al consiglio di amministrazione dell'INAIL avverso i provvedimenti dell'Istituto riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi quelli adottati direttamente dall'INAIL ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, con esclusione dei provvedimenti indicati nell'articolo 2. 1-bis. Il Consiglio di amministrazione dell'INAIL è altresì competente a decidere sui ricorsi conseguenti a provvedimenti dell'Istituto o dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, in materia di variazione in aumento dell'imponibile assicurativo.

2. Il ricorso deve essere presentato per il tramite della direzione regionale competente per territorio, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 4”.

17. RICORSI PER SOSPENSIONE ATTIVITÀ (ART. 14 D.LGS. n. 81/2008)

L'attuale norma di cui all'art. 14 comma 14 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che avverso i provvedimenti di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Osservazioni e proposte

I tempi troppo dilatati per la pronuncia da parte dell'organo di vigilanza di fatto comprime il diritto di difesa del datore di lavoro che ritiene il provvedimento ingiusto costringendo di fatto il datore di lavoro a regolarizzare e pagare ancorché inesistente la violazione, per evitare danni maggiori. L'inefficienza della P.A. si scarica sul cittadino con il fatto che il provvedimento di sospensione assume connotazioni critiche.

Pertanto, si propone la seguente modifica:

Art. 14 comma 14 d.lgs. 81/2008.

“Avverso i provvedimenti di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 10 giorni, all'Ispettorato

interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 10 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia”.

18. SOSPENSIONE ATTIVITÀ (ART. 14 D.LGS. n. 81/2008)

L'attuale formulazione dell'art. 14 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che:

“Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I”.

Osservazioni e proposte

La norma recentemente modificata dal d.l. n. 146/2021 estende la sospensione dell'attività ai casi di gravi violazioni in materia di tutela della sicurezza e della salute identificando il significato di “grave” nella mancata adozione delle misure di cui all'allegato 1, senza alcun discrimine sulla natura dell'attività e della presenza reale di rischi, come possono essere il caso di attività a basso e bassissimo rischio dando un potere enorme all'organo di vigilanza nel sospendere le attività, anche dove i rischi per salute e sicurezza sono irrilevanti, o esponendo il vigilante che ritenesse di non calcare la mano nel caso di datori di lavoro privi degli adempimenti di cui all'allegato 1, ma con rischio basso, ad essere accusato di omissione d'atto d'ufficio. Va eliminato il riferimento all'allegato 1 fermandosi alla presenza di gravi violazioni che potranno essere valutate dall'organo di vigilanza che se ne assumerà la responsabilità in caso di comportamento abnorme (manca elabora-

zione DVR in un ufficio o mancata formazione in un negozio di abbigliamento).

Pertanto, si propone la seguente modifica:

Art. 14 comma 1 d.lgs. n. 81/2008.

“Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I”.

19. RIORDINO E RIFORMA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ENTI SPORTIVI PROFESSIONISTICI E DILETTANTISTICI, NONCHÉ DI LAVORO SPORTIVO

Possibile intervento sul d.lgs. n. 36/2021 (modificato dal d.lgs. n. 163/2021), articoli 28 e 35.

Innanzitutto dell'articolo 28 si suggerisce di mantenere la presunzione di lavoro autonomo così come prevista. La disposizione in commento introduce una presunzione di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando la prestazione:

- a) non supera le diciotto ore settimanali, con esclusione del tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- b) risulta coordinata sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

Il comma 3 prevede poi che l'obbligo di comunicare ai centri per l'impiego l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coor-

dinata e continuativa prevista dalla normativa vigente (ai sensi dell'art. 9- bis, co. 2 e 2-bis, del d.l. n. 510/1996) si intende assolto attraverso la comunicazione da parte dell'associazione o della società destinataria delle prestazioni sportive al Registro telematico delle attività sportive dilettantistiche dei dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo.

La disposizione in commento deve essere valutata in ragione delle ulteriori disposizioni in quanto interviene sulla legge n. 12/1979, minando la riserva ivi prevista.

Suggeriamo di intervenire sulla disposizione di legge prevedendo un meccanismo contrario: la comunicazione UniLav effettuata tramite canali ordinari, alimenta direttamente il registro telematico della attività sportive dilettantistiche. Si tratta di far comunicare in tempo reale, dal punto di vista informatico, il sistema cliclavoro con gli archivi di Sport & Salute spa.

Il comma 4 prevede che:

- a) l'obbligo di tenuta del Libro unico del lavoro per le collaborazioni coordinate e continuative dello “sportivo dilettante” è adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche;
- b) nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000,00, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga.

È evidente che la disposizione *sub a* deve essere eliminata perché pregiudica la riserva di legge contenuta all'articolo 1 della legge n. 12/1979: in pratica, anche il mega CED Sport & Salute spa viene abilitato agli adempimenti normalmente riservati ai Consulenti del Lavoro.

La disposizione *sub b*, sicuramente introdotta con intenti semplificatori, in realtà non agevola affatto perché al superamento del limite di 5.000 euro di compenso è dovuto il contributo previdenziale ed è quantomeno opportuno dare informativa al collaboratore sportivo delle trattenute operate consegnandogli il prospetto paga. Anche in questo caso è necessario un intervento sulla disposizione di legge che ripristini l'obbligo di tenuta del LUL con le modalità ordinariamente previste dalla legge (e dunque nuovamente presso gli studi dei Consulenti del Lavoro) con obbligo di emissione della busta paga secondo le ordinarie disposizioni di legge.

L'articolo 28 al comma 5 prevede un decreto interministeriale, a firma del Ministro dello Sport e del Ministro del Lavoro, mediante il quale entro il 1° aprile 2023 vengano individuate le modalità tecniche per adempiere alle disposizioni dei commi 3 e 4 ma è di tutta evidenza che tale decreto non potrà sovvertire lo spirito degli stessi.

Sicuramente, il provvedimento potrà indicare chiaramente che l'adempimento previsto da comma 3 può essere svolto alternativamente dalle ASD/SSD o dai professionisti abilitati ex lege 12/79, all'uopo accreditati sulla piattaforma di Sport & Salute, ma non potrà certo ripristinare l'obbligo del LUL.

Per quanto riguarda invece l'articolo 35, il comma 8-*quinquies* dispone che *“l'adempimento della comunicazione mensile all'Istituto nazionale della previdenza sociale dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche”*.

Anche in questo, l'introduzione di questo “nuovo LUL telematico” e di connessi adempimenti previdenziali scalza completamente il ruolo del Consulenti del lavoro in favore di Sport e Salute spa.

Osservazioni e proposte

In ragione di quanto sopra argomentato si propone quanto segue.

All'articolo 28 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 3 apportare le seguenti modifiche.

Il comma 3 è sostituito dal seguente: *“Le comunicazioni al centro per l'impiego di cui all'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, contenenti i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, effettuate dalle associazioni o società destinatarie delle prestazioni sportive sono trasmesse automaticamente al Registro delle attività sportive dilettantistiche. La comunicazione medesima è messa a disposizione del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e degli enti cooperanti secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività”*.

Il comma 4 è sostituito dal seguente: *“Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal presente decreto, il libro unico del lavoro, previsto dagli articoli 39 e 40 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è depositato secondo le modalità telematiche specificate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, adottato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al successivo comma 5 entro la fine del mese successivo a quello della prestazione lavorativa all'interno del Registro delle attività sportive dilettantistiche”*.

Il comma 5 è sostituito dal seguente: *“Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, adottato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il primo aprile 2023, sono individuate le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari a consentire gli adempimenti previsti ai commi 3 e 4. Le disposizioni recate dai commi 3 e 4 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore del predetto decreto”*.

Per l'articolo 35 comma 8-*quinquies* del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 3 la proposta è invece di sopprimerlo del tutto.

20. PRINCIPIO DI CASSA ALLARGATO, ARTICOLO 51, COMMA 1, TUIR

L'art. 51, comma 1 del D.P.R. n. 917/1986, TUIR, prevede che: *“il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. 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”*.

Sulla base di quanto disposto dal citato art. 51 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.

Osservazioni e proposte

Trattandosi di una disposizione costituente una semplice deroga al principio che retribuzione e compensi sono deducibili nel periodo d'imposta in cui sono effettivamente pagati e corrisposti, il termine del 12 gennaio risulta penalizzante e restrittivo per datori di lavoro, committenti e consulenti del lavoro per elaborazione del cedolino paga e relativo pagamento. Lo spostamento in avanti di qualche giorno dell'adempimento rispetto al 12 gennaio attualmente previsto, non comporta alcun onere da parte della Pubblica Amministrazione e consisterebbe in una semplificazione procedurale per consulenti del lavoro, datori di lavoro e committenti.

Inoltre, costituendo un termine entro cui deve essere effettuato un adempimento si ritiene applicabile l'art. 1187 c.c. nella parte in cui prevede la proroga del termine che scade in giorno festivo. Tale estensione potrebbe essere chiarita già in via ministeriale.

Si propone la seguente modifica dell'articolo 51 comma 1 del D.P.R. n. 917/1986: *“il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme*

e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 16 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono. In relazione a tale data trova applicazione la disposizione dettata dall'articolo 2963 del Codice civile che proroga di diritto il termine scadente in giorno festivo al giorno seguente non festivo”.

21. ARTICOLO 51, COMMA 3, TUIR

L'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dispone che: *“Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'art. 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”*.

In merito a tale fattispecie, ricorda che, in ragione della crisi economica legata all'emergenza sanitaria e allo scontro bellico in terra ucraina, il predetto limite pari a 258,23 euro è stato elevato, per gli anni di imposta 2020 e 2021, a 516,46 euro dall'articolo 112 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, successivamente modificato dall'articolo 6-*quinquies*, comma 1, del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69. Successivamente, l'articolo 12 del decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha disposto, soltanto per il periodo d'imposta 2022, che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al

medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di 600 euro. Infine, si rammenta che con le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 10, del decreto legge 18 novembre 2022, n. 176, convertito con modificazioni dalla Legge 13 gennaio 2023, n. 6, tale ultimo limite è stato ulteriormente innalzato, per il solo 2022, a 3.000 euro.

Osservazioni e proposte

La norma transitoria introdotta nel 2022 si pone in deroga al regime di cui all'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. Quest'ultimo, come noto, prevede un'esenzione dal reddito imponibile ai fini dell'IRPEF, per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore, nel limite di 258,23 euro. La norma a regime, inoltre, non contempla esenzioni per le somme erogate o rimborsate al lavoratore dal datore di lavoro per il pagamento di utenze domestiche. Tuttavia, in ragione dell'attuale contesto socio-economico che caratterizza il nostro paese e delle rinnovate necessità che si sono palesate per i lavoratori, si ritiene necessario rendere strutturali, o quantomeno prorogare per il 2023, le previsioni della disciplina transitoria introdotta nel 2022 attraverso cui le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sono esclusi dal reddito imponibile ai fini dell'IRPEF. Con particolare riferimento al limite economico di 258,23 euro, inoltre, in virtù di quanto sopra evidenziato, si propone un innalzamento strutturale del limite previsto al comma 3, ultimo periodo, dell'art. 51 del TUIR ad una somma quantomeno pari a 1.000 euro.

22. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI EFFICACIA TEMPORALE DELLE MODIFICHE DI ALIQUOTE E RIVALUTAZIONI

Il comma 2 dell'art. 3 (Efficacia temporale delle norme tributarie), dello Statuto del Contribuente, stabilisce che *“in ogni caso, le disposizioni tributarie non possono prevedere adempimenti a carico dei contribuenti la cui scadenza sia fissata anteriormente al sessantesimo giorno dalla data della loro entrata in vigore o dell'adozione dei provvedimenti di attuazione in esse espressamente previsti”*.

Osservazioni e proposte

Sarebbe opportuno prevedere una analoga norma in materia previdenziale. Conseguentemente, si potrebbero proporre le seguenti semplificazioni:

1. laddove sia previsto, come nel caso del massimale contributivo, una rivalutazione annuale, la stessa sia operata con riferimento al periodo dicembre-novembre e non gennaio-dicembre (statisticamente, la differenza sarebbe impercettibile e comunque rispetterebbe il trend dell'andamento dei prezzi al consumo), in modo da aver disponibili per l'inizio dell'anno successivo i dati esatti. A scrivere una norma così basta meno di un minuto;
2. le modifiche in aumento delle aliquote di carattere contributivo ed assicurativo, nonché delle altre disposizioni che incidano in aumento sul versamento dei contributi, abbiano effetto dal mese successivo alla comunicazione delle stesse e di quanto necessario alla loro attuazione materiale da parte dell'Istituto assicurativo preposto.

23. UNICA DISTINTA DI CONTRIBUZIONE PER TUTTI I FONDI PENSIONE

Alla fine del 2021 le 349 forme pensionistiche complementari operanti nel sistema sono costituite da 33 fondi pensione negoziali, 40 fondi pensione aperti, 72 piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP) c.d. “nuovi” e 204 fondi pensione preesistenti. Le relative distinte di contribuzione richiedono, seppur in modo differente, le medesime informazioni, quindi, sarebbe opportuno uniformare il file contenente la distinta di contribuzione e creare un unico portale che raccolga i dati di tutti Fondi pensione; ciò anche utilizzando proprio il sito della Covip che in questo modo avrebbe già i dati utili per svolgere la sua attività di Vigilanza.

Una volta inviato l'unico file contenente la distinta di contribuzione al portale della Covip, i diversi fondi pensione, accedendo al portale unico, potrebbero scaricare i dati per la ricostruzione e la rendicontazione della posizione previdenziale individuale e aziendale e procedere con l'area di investimento prescelta dal dipendente.

Le aziende potrebbero ricevere all'indirizzo e-mail indicato nella distinta di contribuzione, copia dell'ordine di bonifico da pagare contenente l'ammontare dei contributi dovuti e un estratto della posizione aziendale relativamente ai versamenti effettuati ad una determinata data.

24. PREVIDENZA COMPLEMENTARE: DEDUCIBILITÀ DEI CONTRIBUTI

La disciplina di cui all'art. 8, c. 4, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 dispone che: *“i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contri-*

buti versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi”.

Osservazioni e proposte

Al fine di evitare il collasso del sistema previdenziale pubblico occorre incentivare il cosiddetto secondo pilastro pensionistico.

La contribuzione alla previdenza complementare, sia per la quota a carico del lavoratore che per la quota a carico del datore di lavoro, deve essere integralmente deducibile dall'imponibile fiscale del lavoratore.

A tale scopo, dunque, si propone la seguente modifica dell'art. 8, c. 4, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252: *“I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono integralmente deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni contributive di cui all'articolo 16”.*

SECONDA PARTE

Semplificazione amministrativa

01. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI COLLOCAMENTO

Le norme sugli obblighi di comunicazione dei datori di lavoro in caso di assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto, sono sparse in più di un provvedimento e quando c'è una modifica occorre fare rimandi a provvedimenti anche molto vecchi. In particolare: la comunicazione di inizio rapporto nell'articolo 9-bis del decreto legge n. 510/1996, le variazioni del rapporto di lavoro nel comma 5 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181/2000, la cessazione del rapporto di lavoro nel sesto comma dell'articolo 15 della legge n. 264/1949.

Osservazioni e proposte

La proposta è quella di riunificarli presso quello che è ancora il provvedimento principale, e cioè il decreto legislativo n. 181/2000 inserendo un nuovo articolo o più articoli.

Norme abrogate: decreto legge 510/96 commi da 2 a 2-quinquies articolo 4-bis d.lgs. n. 181/2000, commi da 5 a 8, sesto comma dell'articolo 15 della legge n. 264/1949.

02. SEMPLIFICAZIONE IN TEMA DI PRESCRIZIONE DA PARTE DELL'ORGANO ACCERTATIVO

La disciplina di cui all'art. 21 comma 2 del d.lgs. n. 758/94 dispone che: *“quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma”*.

Osservazioni e proposte

Le piccole realtà spesso non sono in grado di pagare in una unica soluzione la sanzione, ancorché ridotta, pur avendo adempiuto all'obbligo con la conseguenza che il procedimento penale prosegue ed è eventualmente rimessa al giudice la possibilità di estinguere lo stesso con il pagamento dilazionato. Un inutile appesantimento per il fragile sistema giudiziario. La possibilità di dilazione richiesta dal datore di lavoro e ammessa dal capo dell'ispettorato del lavoro può risolvere il problema come già avviene per le sanzioni amministrative (art. 11 legge n. 689/81)

Articolo modificato: art. 21 d.lgs. n. 758/1994.

Comma 2. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma.

Comma 2-bis. Su istanza del contravventore l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in modo dilazionato la sanzione di cui al comma 2 con un minimo di 3 soluzioni e massimo di 12 soluzioni mensili riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche. Durante il periodo del periodo di dilazione son sospesi i termini di comunicazione di cui al comma 2 da parte dell'Organo di vigilanza al pubblico ministero.

03. SEMPLIFICAZIONE IN TEMA DI AUTORIZZAZIONE AL LAVORO PER MINORI E ADOLESCENTI

L'art. 6 della legge n. 977/1967 prevede quanto segue.

1. È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.
2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.
3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata

dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.
5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LE-P-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.
6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità.

Osservazioni e proposte

L'autorizzazione della DTL e dell'ASL è un mero onere amministrativo inutile ed eccessivamente oneroso per le aziende rispetto alle finalità di tutela e di controllo. Tra l'altro alcune DTL (come quella di Bolzano) limitano anche la validità dell'autorizzazione a un determinato periodo, costringendo così i datori di lavoro a gravose richieste ripetitive ed esponendoli a sanzioni in caso di mera dimenticanza della scadenza.

Già adesso all'interno del d.lgs. n. 81/2008, l'art. 28 prevede una particolare attenzione nella valutazione dei rischi per gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (per differenze di genere, all'età, alla provenienza etc.). Inoltre, il datore di lavoro è già obbligato per legge a rispettare tutte le maggiori incombenze in materia di sicurezza del lavoro (visita medica, orario di lavoro etc.) per una tutela sostanziale ed effettiva dei minorenni. La sola autorizzazione non garantisce minimamente le tutele e scoraggia l'assunzione di giovani ed è un obbligo anacronistico e non coerente con il nuovo contesto normativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. È dunque da abrogare il comma 3.

A tal proposito si propone la seguente modifica normativa.

Norma modificata: art. 6, legge n. 977/1967.

1. È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.
2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.
3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.
4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.
5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LE-P-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.
6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità.

04. SEMPLIFICAZIONE DEL CERTIFICATO PENALE DEL CASELLARIO GIUDIZIALE

L'art. 2, del d.lgs. n. 39/2014 dispone quanto segue.
Art. 2 Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, e sanzioni per il datore di lavoro.

1. Nel decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, dopo l'articolo 25 è inserito il seguente:

“Art. 25-*bis* Certificato penale del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro.

1. Il certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quinquies* e 609-*undecies* del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori”.

2. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di cui all'articolo 25-*bis* del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre, n. 313, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 10.000,00 a euro 15.000,00.

Osservazioni e proposte

Il certificato è richiesto dal datore di lavoro per impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori. La normativa italiana non rispetta quanto previsto dalla Direttiva Comunitaria. Nella Direttiva 2001/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile si parla di diritto dei datori di lavoro di essere informati e pertanto chiedere informazioni sull'esistenza di condanne penali. In nessun caso si parla di obbligo e tanto meno di eventuali sanzioni.

A tal proposito si propone la seguente modifica.

Norma modificata: art. 2, d.lgs. n. 39/2014.

Art. 2 Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, e sanzioni per il datore di lavoro.

1. Nel decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, dopo l'articolo 25 è inserito il seguente:

«Art. 25-bis Certificato penale del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro.

1. Il certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 deve può essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.».

2. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di cui all'articolo 25-bis del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre, n. 313, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 10.000,00 a euro 15.000,00.

05. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI MODALITÀ DI DIMISSIONI DEL LAVORATORE PADRE E DELLA LAVORATRICE MADRE

L'art. 55 comma 4 d.lgs. n. 151/2001 prevede che: *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”.*

Osservazioni e proposte

La convalida delle dimissioni dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro è un appesantimento burocratico sia per gli uffici che per i lavoratori che devono recarsi fisicamente negli uffici. Per tutelare i lavoratori nel caso di non genuinità si potrebbe prevedere un periodo più ampio rispetto a quello di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 durante il quale il lavoratore potrebbe ripensare alla decisione assunta con ripristino del rapporto di lavoro.

A tal proposito si propone la seguente modifica.

Norma modificata: art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001.

4. *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9.*

4-bis Entro 15 giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 4 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità”.

06. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI DIRITTI DEI CONVIVENTI

La Legge n. 76/2017 ha introdotto l'istituto delle Unioni civili tra persone dello stesso sesso (art. 1, commi 2-35) e sono state disciplinate le convivenze di fatto (art. 1, commi 36-65). Come ribadito da INPS (circ. 66/2017) e INAIL (circ. 45/2017), tale innovazione non attribuisce ai conviventi di fatto i medesimi diritti (sul piano previdenziale e assistenziale) di cui godono i familiari individuati dall'art. 230-*bis* c.c., poiché a tal fine il legislatore avrebbe utilizzato soluzioni idonee ad includere il convivente nella formulazione del predetto articolo e non avrebbe al contrario introdotto un nuovo articolo, che disciplina separatamente i diritti del convivente che presta attività in un'impresa familiare.

Osservazioni e proposte

Gli Istituti previdenziali hanno così escluso l'obbligo e la tutela ai fini previdenziali e assistenziali i soggetti di cui sopra e ciò rende incompiuta la Legge n. 76/2017 ed espone ad un intervento della Corte costituzionale la disposizione di cui all'art. 230-*bis* c.c.

Norma modificata: art... I diritti di cui all'art. 230-*bis* del c.c. si applicano anche ai familiari delle Unioni civili di cui alla l. n. 76/2017.

07. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI DIRITTI DI INFORMAZIONE LAVORATORI ALL'ESTERO

L'art. 2, d.lgs. n. 152/1997 prevede quanto segue.

1. Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni: a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista; b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti; d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano; e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore

conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante; f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio; g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

2. Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).
3. Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.

Osservazioni e proposte

Dopo le modifiche introdotte dal decreto trasparenza sono diventate particolarmente gravosi gli adempimenti a carico dei datori di lavoro qualora un lavoratore sia chiamato a svolgere la sua prestazione all'estero, specialmente per le zone di confine, dove le prestazioni transfrontaliere sono molto frequenti. Si propone di cancellare le modifiche introdotte e di tornare alla versione previgente. In ogni caso i lavoratori che sono inviati all'estero sono già tutelati (nei singoli Stati membri) dalla Direttiva UE 2014/67, che contrasta il fenomeno del dumping sociale all'interno dell'UE, e per i lavoratori inviati in Paesi Extra UE dall'art. 2, d.l. n. 317/1987. Si propone l'abrogazione art. 2, d.lgs. n. 152/1997.

08. SEMPLIFICAZIONE IN TEMA DI MODELLI DI GESTIONE

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi indicati al primo del medesimo art. 30.

Osservazioni e proposte

Si propone di introdurre una norma penale di favore del datore di lavoro qualora siano adottati questi modelli di organizzazione e di gestione. Una norma in tal senso favorirebbe enormemente l'adozione di questi modelli organizzativi, già ritenuti idonei dal legislatore a garantire e rafforzare maggiormente la sicurezza del lavoro, anche nelle piccole imprese.

Ciò darebbe più certezza giuridica al datore di lavoro. Inoltre, l'attività ispettiva potrebbe essere indirizzata verso quelle aziende ritenute più a rischio e che sono prive di questi modelli organizzativi.

09. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI RECESSO DELL'APPRENDISTATO

L'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede che: *“Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Decreto legislativo 151/2001”*.

L'articolo 54, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 dispone che: *“le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino”*.

Il terzo comma del medesimo art. 54, dispone che: *“Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni”*.

In caso di fruizione del congedo di paternità (di cui agli articoli 27-bis e 28), il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

Il decreto legislativo n. 198/2006, articolo 35, prevede inoltre che:

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Osservazioni e proposte

È opportuno e indifferibile un intervento normativo per definire la legittimità (o non legittimità ed in questo caso quale è l'alternativa) del licenziamento dell'apprendista al termine del

periodo di apprendistato, che sia o genitore di un bambino di età inferiore ad un anno o di donna sposata da meno di un anno.

Vi sono tre norme in conflitto. Due che dichiarano nullo il licenziamento e una che lo consente *ad nutum*.

Proposta di norma modificata:

Tutela del genitore e della lavoratrice sposata.

Decreto legislativo n. 81/2015 articolo 42 comma 4.

“Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell’articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Nella ipotesi in cui il lavoratore si trovi nella situazione prevista dall’articolo 54, commi 1 e 7, e dal decreto legislativo n. 198/2006 articolo 35, il licenziamento è valido ma inefficace e decorrerà dal termine del periodo tutelato. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

10. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI MODULO DI CONTROLLO ASSENZE DEI CONDUCENTI

L’ art. 9, d.lgs. n. 144/2008 dispone quanto segue:

1. L’assenza per malattia, per ferie annuali oppure la guida di un altro veicolo escluso dal campo di applicazione del regolamento (CE) n. 561/2006, da parte del conducente nel periodo indicato all’articolo 15, paragrafo 7, del regolamento (CEE) n. 3821/85, deve essere documentata attraverso il modulo in formato elettronico e stampabile previsto dall’articolo 11, paragrafo 3, della Direttiva 2006/22/CE, elaborato dalla Commissione europea e riportato in allegato alla decisione 2007/230/CE della Commissione, del 12 aprile 2007, che deve essere compilato in ogni sua parte.
2. Il modulo di cui al comma 1 è conservato dall’impresa di trasporto per un anno dalla scadenza del periodo cui si riferisce.
3. Per il periodo di tempo indicato all’articolo 15, paragrafo 7, del regolamento (CEE) n. 3821/85,

il conducente di un veicolo a cui si applicano i regolamenti (CE) n. 561/2006 e (CEE) n. 3821/85, deve avere con sé il modulo di cui al comma 1 che deve essere esibita ad ogni richiesta degli organi di controllo.

4. Salvo che il fatto costituisca reato e ferma restando l’applicazione delle sanzioni di cui agli articoli 174, 178 e 179 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, il conducente che non ha con sé ovvero che tiene in modo incompleto o alterato il modulo di cui al comma 1 è soggetto alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 143,00 a euro 570,00. Si applicano le disposizioni del titolo VI e dell’articolo 180, comma 8, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni.
5. Alla stessa sanzione è soggetta l’impresa che non conserva il modulo per il periodo di tempo indicato al comma 2. Si applicano le disposizioni del titolo VI e dell’articolo 180, comma 8, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni.

Osservazioni e proposte

La norma prevede che l’assenza per malattia, per ferie annuali oppure la guida di un altro veicolo escluso dal campo di applicazione del regolamento (CE) n. 561/2006, da parte del conducente nel periodo indicato all’articolo 15, paragrafo 7, del regolamento (CEE) n. 3821/85, deve essere documentata attraverso il modulo in formato elettronico e stampabile.

Il conducente deve avere con sé il modulo, il quale deve essere esibito ad ogni richiesta degli organi di controllo. Il mancato rispetto è soggetto alla sanzione amministrativa. A distanza di oltre 14 anni l’uso pressoché diffuso di sistemi di rilevazione digitale presenti su tutti i mezzi e la possibilità istantanea di richiedere la documentazione in materia di lavoro, attestante la condizione del lavoratore, fa sì che si ritenga superata la precedente normativa ed i rimedi eventuali ad un abuso possono rimanere solo per quei datori di lavoro senza sistemi digitali di registrazione dei tempi viaggi.

Norma modificata: art. 9, d.lgs. n. 144/2008:

"1. L'assenza per malattia, per ferie annuali oppure la guida di un altro veicolo escluso dal campo di applicazione del regolamento (CE) n. 561/2006, da parte del conducente nel periodo indicato all'articolo 15, paragrafo 7, del regolamento (CEE) n. 3821/85, deve essere documentata attraverso il modulo in formato elettronico e stampabile previsto dall'articolo 11, paragrafo 3, della Direttiva 2006/22/CE, elaborato dalla Commissione europea e riportato in allegato alla decisione 2007/230/CE della Commissione, del 12 aprile 2007, che deve essere compilato in ogni sua parte.

1-bis. Sono esentati dall'obbligo di cui al comma 1 i conducenti di mezzi con tachigrafi digitali.

2. Il modulo di cui al comma 1 è conservato dall'impresa di trasporto per un anno dalla scadenza del periodo cui si riferisce.

3. Per il periodo di tempo indicato all'articolo 15, paragrafo 7, del regolamento (CEE) n. 3821/85, il conducente di un veicolo a cui si applicano i regolamenti (CE) n. 561/2006 e (CEE) n. 3821/85, deve avere con sé il modulo di cui al comma 1 che deve essere esibita ad ogni richiesta degli organi di controllo.

4. Salvo che il fatto costituisca reato e ferma restando l'applicazione delle sanzioni di cui agli articoli 174, 178 e 179 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, il conducente che non ha con sé ovvero che tiene in modo incompleto o alterato il modulo di cui al comma 1 è soggetto alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 143,00 a euro 570,00. Si applicano le disposizioni del titolo VI e dell'articolo 180, comma 8, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni.

5. Alla stessa sanzione è soggetta l'impresa che non conserva il modulo per il periodo di tempo indicato al comma 2. Si applicano le disposizioni del titolo VI e dell'articolo 180, comma 8, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni".

11. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI ORARIO DI LAVORO DEI MINORI E ADOLESCENTI

Norma attuale: art. 1 e 18, l. n. 977/1967.

Art. 1: 1. La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti. 2. Ai fini della presente legge si intende per: a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico; c) orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Art. 18: 1. Per i bambini liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. 2. Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Osservazioni e proposte

L'articolo 18 della legge n. 977/1967 fissa l'orario di lavoro per i minori adolescenti in 40 ore settimanali e 8 ore giornaliere, mentre i bambini possono lavorare un massimo di 35 ore settimanali e 7 ore giornaliere. Il combinato disposto dell'articolo 1, comma 622, della legge n. 296/2006, che eleva l'obbligo scolastico a 10 anni, modifica implicitamente anche la definizione di bambino contenuta nell'articolo 1, comma 2, lettera b, della legge n. 977/1967 citata. Pertanto, il minore che svolge il decimo anno scolastico "nelle scuole professionali provinciali in abbinamento con adeguate forme di apprendistato, deve essere considerato bambino". Tale orientamento, sostenuto dalla DTL di Bolzano e ribadito anche dal Ministero del Lavoro, incide in maniera negativa sull'assunzione di apprendisti minorenni. Occorre pertanto intervenire sulla norma e ridefinire l'art. 18 della l. n. 977/1967. L'art. 1 della legge, oggi come allora, definisce il "bambino" come "il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico".

Da tale definizione consegue che il minore che ha compiuto 15 anni, a prescindere dal fatto che abbia assolto o meno l'obbligo scolastico, non è più inquadrabile nella categoria legale dei "bambini", ma in quella degli "adolescenti". La norma mette infatti in raccordo i due presupposti - non avere compiuto 15 anni e non avere assolto l'obbligo scolastico - con la locuzione "o" e non invece con quella "e". In altri termini l'innalzamento dell'obbligo scolastico da 9 a 10 anni influisce solo sul secondo presupposto, ma non sul primo (avere compiuto 15 anni), che da solo è sufficiente per escludere che il minore sia inquadrabile come "bambino".

Norma modificata: art. 1, L. n. 977/1967: "1. La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti. 2. Ai fini della presente legge si intende per: a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età e che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico. Inoltre, è considerato adolescente il minore di età che svolge il decimo anno scolastico nelle scuole professionali in abbinamento con adeguate forme di apprendistato duale; c) orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro".

12. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INTERVENTO DEL FIS PER LE AZIENDE DELLO SPETTACOLO

Norme osservate:

Art. 3 del d.lgs. C.p.s. n. 869/1947: *"Sono escluse dall'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria [...] le imprese di spettacoli".*

Articolo 20, comma 3-bis, del d.lgs. 148/2015: *"Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1".*

Osservazioni e proposte

Le imprese industriali dello spettacolo in base a quanto previsto dall'articolo 3 del d.lgs. C.p.s. n. 869/1947, sono escluse dalla disciplina in materia di cassa integrazione. Conseguentemente, le medesime aziende, già dal 2016, sono tutelate dal FIS. L'articolo 20, comma 3-bis, del d.lgs. n. 148/2015 prevede che dal 2022 la disciplina in materia di Cigs si applica, tra l'altro, ai datori di lavoro non coperti dai fondi di solidarietà bilaterale (tra i quali non rientra il Fis), i quali nel semestre precedente hanno occupato mediamente oltre 15 dipendenti. Si determina, così, una situazione per cui le imprese industriali dello spettacolo con forza occupazionale media fino a 15 dipendenti nel semestre precedente possono accedere all'assegno di integrazione salariale del FIS, sia per causali ordinarie, sia straordinarie; quelle più grandi, invece, avrebbero solamente la tutela FIS per causali ordinarie e non potrebbero ricorrere alla Cigs in quanto escluse. Ciò fa emergere una disparità di trattamento.

Modifica: Il punto è verificare se, alla luce della novella legislativa, possa ritenersi superata la pre-

cedente disposizione del 1947. La risposta a tale evidente discrasia potrebbe essere anche di tipo amministrativo e non necessariamente legislativo. Si potrebbe fornire un'interpretazione estensiva delle norme di riferimento in modo tale da annoverare le imprese industriali dello spettacolo con oltre 15 dipendenti tra i soggetti che possono richiedere l'assegno di integrazione salariale del FIS, anche per le causali straordinarie.

13. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI CERTIFICATO AGIBILITÀ LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Norma attuale: art. 6, d.lgs. C.p.s. n. 708/1947. Tale norma prevede che: *“Le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi non possono far agire nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento i lavoratori autonomi dello spettacolo, ivi compresi quelli con rapporti di collaborazione, appartenenti alle categorie indicate ai numeri da 1) a 14) del primo comma dell'articolo 3, che non siano in possesso del certificato di agibilità. Per le prestazioni svolte dai lavoratori di cui al numero 23-bis) del primo comma dell'articolo 3 il certificato di agibilità è richiesto dai lavoratori medesimi, salvo l'obbligo di custodia dello stesso che è posto a carico del committente.*

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al comma 1 le imprese sono soggette alla sanzione amministrativa di euro 129 per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore autonomo”.

Motivi: Dopo l'introduzione della regolarità contributiva certificata dal DURC e la confluenza dell'EN-PALS nell'INPS tale obbligo è da considerarsi completamente superato

La proposta è di abrogare la norma di cui all'art. 6; d.lgs. C.p.s. n. 708/1947.

14. TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE E RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La norma riguarda il tentativo obbligatorio di conciliazione da svolgere unicamente presso la ITL competente per territorio in caso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, previsto dall'art.7 della legge n. 604/66.

La suddetta procedura interessa i dipendenti non soggetti alle tutele crescenti; (d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23) occupati presso quei datori di lavoro che occupino oltre i 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune, ovvero complessivamente oltre i 60.

La medesima procedura è applicabile ai medesimi lavoratori di cui sopra, al fine dell'ottenimento della NASpl nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta (art. 3, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22).

Osservazioni e proposte

Ambedue le procedure potrebbero essere assolte dalle Commissioni di certificazione, conciliazione ed arbitrato istituite presso i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro previste dall'art. 76, comma 1. Lettera c-ter) del d.lgs. n. 276/2003.

Ciò consentirebbe di coadiuvare, in regime di sussidiarietà, le attività delle ITL consentendo alle stesse di avere un minor carico di lavoro, anche al fine di meglio indirizzare le proprie attività ispettive.

15. RICORSI AMMINISTRATIVI CON ESTENSIONE AI RICORSI INPS. DECRETO LEGISLATIVO 23 APRILE 2004, N. 124. ART. 17 – RICORSO AL COMITATO PER I RAPPORTI DI LAVORO

Presso le competenti sedi territoriali dell'Ispettorato è costituito il Comitato per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che la presiede, dal direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispettorato competente. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio. Tutti i ricorsi che hanno per oggetto l'accertamento la qualificazione del rapporto di lavoro, effettuati dall'Ispettorato del lavoro dagli enti previdenziali e assicurativi, devono essere proposti al comitato per i rapporti di lavoro.

Osservazioni e proposte

Si ritiene che la possibilità di inserire un soggetto terzo, in veste consultiva, delegato dai consigli provinciali dell'ordine de Consulenti del Lavoro competenti per territorio, possa assumere rilevanza sotto molteplici punti di vista, migliorando l'azione amministrativa e riducendo il contenzioso, tutto nel rispetto dei principi fondamentali cui è preordinata la pubblica amministrazione. Non vi è dubbio, infatti, che tra i principi amministrativi "l'imparzialità", sia uno dei valori fondanti della pubblica amministrazione. Lo stabilisce esplicitamente il secondo comma dell'art. 97 della Costituzione: "*i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione*", ed è ribadito dal primo comma lettera d) dell'art. 2 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m. Quanto sopra sembra essere in linea con l'art. 118 Cost. che introduce il c.d. principio di sussidiarietà. Tale principio può essere visto sotto due punti di vista, una sussidiarietà verticale, quando i bisogni dei cittadini sono soddisfatti dall'azione degli enti amministrativi pubblici ed una sussidiarietà orizzontale quando tali bisogni

sono soddisfatti dai cittadini stessi, anche in associazioni, come previsto dall'ultimo comma dell'articolo 118 della Cost. In estrema sintesi la proposta di modifica è quella di inserire un rappresentante del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro come membro esterno del Comitato per i rapporti di lavoro. Questo tema, peraltro, potrebbe essere esteso anche ai ricorsi INPS on line disciplinati dalla legge n. 88/1989.

16. LAVORATORI EXTRACOMUNITARI TITOLARI DI PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI UMANITARI/ POLITICI/PROTEZIONE MINORI

Si ritiene utile prevedere una modalità agevole di verifica dei permessi di soggiorno dei lavoratori, con particolare riguardo ai soggetti in possesso di ricevuta di rilascio della richiesta del permesso per motivi politici/umanitari. In questo caso, infatti, i soggetti sono in possesso di un semplice foglio di carta con timbro della data di rilascio. L'unico modo, ad oggi, per la verifica di detti documenti è telefonare (non senza difficoltà) allo sportello che ha rilasciato il documento per verificare se la domanda è stata respinta o se è ancora pendente.

17. UNIEMENS

È importante prevedere la possibilità di verificare attraverso dei quadri consultabili sul web l'esito dei dati trasmessi sia per ciascun dipendente sia riepilogativi della ditta. Ciò anche nel caso in cui si trasmetta una variazione di UniEmens.

Inoltre, in caso di omessa presentazione di un solo dipendente all'interno di un flusso UniEmens oggi è necessaria la ripresentazione dell'intero flusso. Ferma restando la procedura della regolarizzazione prevista dal messaggio n. 4973/2016 si propone la possibilità alternativa di inserire manualmente all'interno del portale INPS i soli dati omessi.

18. COLLOCAMENTO MIRATO

Le procedure di inserimento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette scontano le regolamentazioni regionali e le procedure amministrative connesse. Per le aziende multilocalizzate tale frammentazione amministrativa porta a notevoli differenze in termini procedurali e di complessità amministrativa. È già in corso l'istituzione della banca dati centralizzata sul collocamento mirato, allo stesso modo sarebbe opportuno uniformare la modulistica per convenzionamento e richieste nullaosta.

19. RUNTS – REGISTRO UNICO NAZIONALE TERZO SETTORE

Si propone di introdurre un sistema di deleghe che consenta agli intermediari di operare sul Registro. Attualmente l'operatività è riservata a notai e agli Enti di promozione sportiva.

20. CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Al fine di rendere agevolmente fruibile la comunicazione in caso di utilizzo dell'istituto, si ritiene opportuno prevedere un calendario grafico nel sito del Ministero del lavoro in cui selezionare i giorni di lavoro cliccando sui giorni interessati, anziché comunicare gli stessi con l'attuale modulo.

21. LAVORO DOMESTICO

In materia di lavoro domestico, si ritiene utile prevedere la possibilità di presentare le comunicazioni dell'assunzione del personale domestico, sul portale INPS, con un anticipo superiore a 5 gg dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

22. IDENTIFICAZIONE OPERATORI CASSETTO PREVIDENZIALE INPS

Le comunicazioni da cassetto previdenziale pervengono solitamente firmate con codici o sigle (ad esempio "operatore n. 123456") e non con cognome, nome e numero di telefono dell'operatore. Quest'ultima soluzione faciliterebbe i contatti con l'Istituto. In alternativa si potrebbe prevedere l'indicazione delle generalità del responsabile amministrativo.

23. CLICLAVORO – UNILAV

Si ritiene importante implementare il *software* informatico "cliclavoro" al fine di estendere all'intermediario subentrante e nuovo delegato la possibilità di gestire comunicazioni inviate da intermediari cessati dalla delega. Nello specifico il sistema può essere aggiornato prevedendo la possibilità di associare al campo Codice comunicazione una lista *drop-down* dalla quale eventualmente selezionare l'alternativa "comunicazione proveniente da altro intermediario". Delle comunicazioni modificate a seguito di suddetto procedimento sarà responsabile l'intermediario operante.

Inoltre, la registrazione sul portale del Ministero del Lavoro "cliclavoro", prevede una serie di passaggi:

- a. il legale rappresentante/titolare della azienda con lo Spid entra nel portale "cliclavoro";
- b. registra i dati aziendali;
- c. scarica il modulo cartaceo proposto dal sistema;
- d. controfirma digitalmente il modulo scaricato, che poi allega e invia a chiusura della registrazione.

Se l'azienda, poi, vuole delegare un Consulente del Lavoro, deve procedere a creare una delega, che il sistema provvede ad inviare al Consulente del Lavoro stesso per mezzo mail. Accettando e confermando la ricezione della delega il Consulente potrà trovare l'azienda tra le aziende da lui gestite.

La procedura di delega può essere semplificata prendendo ad esempio il sistema INPS o INAIL per la messa in delega delle aziende.

Al tal fine, pertanto, si propone di semplificare la procedura di delega nella seguente modalità. Una volta registrata l'azienda, deve essere consentito al Consulente del Lavoro di entrare nel sistema con le sue credenziali, ricercare l'azienda medesima, mettendola in delega. Il sistema successivamente potrà poi rilasciare una delega cartacea da fare sottoscrivere all'azienda.

24. INAIL

È auspicabile estendere da 2 a 5 giorni la possibilità di inviare la denuncia di infortunio. Questo per dare il tempo ad imprese e professionisti di completare la pratica in modo esaustivo anche raccogliendo tutte le informazioni necessarie e propedeutiche alla definizione dell'infortunio da parte dell'Istituto. In riferimento alle sanzioni per la comunicazione tardiva della nomina di un nuovo legale rappresentate, della variazione sede legale e della variazione della forma societaria, si propone l'abrogazione dell'obbligo di comunicazione, in quanto l'INAIL può agevolmente rilevare tali dati dalla Camera di Commercio.

25. CONTRIBUZIONE DOVUTA DAL DATORE DI LAVORO AGLI ENTI BILATERALI, AI FONDI ASSICURATIVI SANITARI INTEGRATIVI NONCHÉ AI FONDI PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Tutti gli enti bilaterali, i fondi sanitari integrativi e di fondi per la previdenza complementare dovrebbero acquisire i dati relativi alla contribuzione dovuta, ai dati anagrafici dei lavoratori ed ogni altra informazione utile, mediante il flusso UniEmens e non tramite separate aggiuntive comunicazioni/distinte/flussi a mezzo di innumerevoli diverse piattaforme informatiche.

26. CERTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE E DEI CONTRIBUTI VERSATI AI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

L'art. 66, comma 17 del "Decreto Sostegni bis" (d.l. n.73/2021), ha imposto, a partire dal 1° luglio 2021, per i datori di lavoro del settore spettacolo, di rilasciare al lavoratore, una volta conclusa la prestazione lavorativa, una certificazione che attesti l'ammontare complessivo della retribuzione giornaliera e i contributi versati, pena una sanzione amministrativa fino a 10 mila euro e la preclusione ad accedere, nell'anno successivo, benefici, sovvenzioni, contributi o agevolazioni, anche tributarie.

A tal proposito, dunque, si propone di abrogare, in quanto norma inutile, l'art. 66, comma 17 del "De-

creto Sostegni bis" (d.l. n. 73/2021) o, quantomeno di parametrare la relativa sanzione alla inadempienza contributiva effettivamente commessa.

27. CONTRATTO DI RETE TRA PROFESSIONISTI ORDINISTICI

Si propone di prevedere una norma che regoli l'ipotesi di un contratto di rete tra professionisti ordinistici.

28. LE SANZIONI DEL D.LGS. N. 104/2022. DENUNCIA DEL LAVORATORE COME CONDIZIONE DI PROCEDIBILITÀ

Il sistema sanzionatorio introdotto dal d.lgs. 27 giugno 2022 n. 104, inerente alle condizioni di trasparenza e prevedibilità dei rapporti di lavoro, è particolarmente severo e penalizzante per i datori di lavoro. Esso prevede sanzioni di rilevante importo (da 250 a 1500 euro) da applicare "per ogni lavoratore" coinvolto.

In realtà, ad una più attenta lettura, tali sanzioni sono munite di una condizione di procedibilità. Le norme da prendere in esame sono l'art. 4, comma 1, lett. e) del d.lgs. 104 che ha modificato l'art. 4 del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (la disciplina previgente in tema di trasparenza dei contratti di lavoro), che sanziona la mancata attuazione degli obblighi di trasparenza per i nuovi assunti, e l'art. 16, comma 2, del medesimo d.lgs. 104 che applica le medesime sanzioni a tutela invece dei lavoratori già assunti alla data del 1° agosto 2022.

Il meccanismo sanzionatorio applicato nei due casi è diverso, ma risponde alla medesima ratio, che è quella di condizionare l'applicazione delle sanzioni a una preventiva manifestazione di volontà del lavoratore volta ad ottenere tutela. Nel secondo caso, per i lavoratori già assunti alla data del 1° agosto 2022, la norma prevede espressamente che gli obblighi di informazione non sorgano proprio se non intervenga la richiesta del lavoratore: *"Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto"*. E, solo

in caso di inadempienza del datore di lavoro a tale richiesta del lavoratore, si perfeziona l'illecito amministrativo, che può essere poi sanzionato mediante intervento dell'Ispettorato del lavoro.

Nel caso, invece, riguardante i lavoratori assunti a partire dal 2 agosto 2022, il nuovo testo dell'art. 4 del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 prescrive testualmente: *“Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

Tenendo conto anche del meccanismo sanzionatorio previsto per i pregressi rapporti di lavoro, si deve ritenere che la denuncia del lavoratore operi, anche in questo secondo caso, cioè per i nuovi assunti, come una vera e propria condizione di procedibilità dell'azione ispettiva, con la conseguenza che la sanzione può essere applicata solo se vi sia stata, appunto, denuncia del lavoratore; mentre non è ipotizzabile una sua applicazione su intervento d'ufficio dell'Ispettorato.

Si consideri, peraltro, che le norme in esame, proprio per la loro natura, prevedendo sanzioni di tipo afflittivo, hanno natura eccezionale e sono di stretta interpretazione (“Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati”: così l'art. 1, comma 2, l. n. 689/1981) per cui, se la legge prevede testualmente che l'ispettorato possa intervenire solo su denuncia del lavoratore, non le si può dare alcuna interpretazione estensiva.

Questa opzione esegetica appare la più ragionevole in quanto consente di graduare nel tempo, secondo le effettive e concrete esigenze del lavoratore, gli adempimenti molto gravosi che la riforma pone a carico del datore di lavoro, cui viene imposto, improvvisamente e senza neanche un periodo transitorio, di creare un sistema informativo non solo per tutti i lavoratori dipendenti ma anche di qualsiasi altro rapporto di lavoro anche autonomo, continuativo o occasionale, per i quali, in passato, non era prevista alcuna formalizzazione.

Del resto, non è certo la prima volta che l'ordinamento condiziona l'applicazione di una sanzione di tipo afflittivo alla denuncia della persona offesa. Persino il diritto penale conosce, come è noto, casi in cui la procedibilità dell'azione penale è condizionata alla querela del soggetto passivo del reato. E il diritto sanzionatorio amministrativo conosce l'istituto della diffida che pone appunto una condizione di procedibilità anche in quel campo.

Nel caso di specie, sottoporre l'intervento dell'Ispettorato alla previa denuncia del lavoratore appare quindi opportuno e conforme alla *ratio* della legge. Così come per i rapporti di lavoro pregressi, infatti, l'illecito non sorge se non vi è richiesta del lavoratore al datore di lavoro, analogamente, anche per i nuovi assunti la volontà del lavoratore assume rilievo determinante ai fini dell'avvio dell'azione ispettiva e dell'applicazione della sanzione.

La cosa non può meravigliare né destare perplessità in quanto i diritti tutelati dalla normativa in esame sono di carattere meramente formale per cui pare oltremodo opportuno lasciare al lavoratore la decisione di attivarli o meno facendo intervenire l'organismo di vigilanza solo nel caso in cui il datore di lavoro si renda sordo alle sue richieste.

Tale impostazione dei rapporti fra le parti consentirebbe anche alle aziende di realizzare un'attuazione della nuova normativa concordata con il lavoratore e con le organizzazioni sindacali, soggetti che i più legittimati a decidere se concedere alle aziende i tempi ragionevolmente necessari per i complessi adempimenti imposti dalla legge, tenendo conto delle dimensioni e della complessità della sua organizzazione. In questo modo, si andrebbe anzi a valorizzare particolarmente il ruolo dell'organizzazione sindacale che diventerebbe il vero arbitro della situazione. Si pensi ad aziende che abbiano un organico particolarmente numeroso e che procedano abitualmente a un numero elevato di assunzioni ovvero anche ad aziende che non applicano (legittimamente) la contrattazione di categoria e che dovrebbero quindi specificare nella comunicazione ogni aspetto del trattamento economico e normativo praticato; ma pensiamo anche alla difficoltà di elaborare le informazioni richieste dalla riforma per tutte le forme “atipiche” di rapporti di lavoro, che finora non richiedevano par-

ticolari formalizzazioni. In tutti questi casi, i tempi di attuazione degli obblighi di legge potranno essere rimessi ad accordi fra le parti. Fermo restando il potere dell'Ispettorato di vigilare sulla correttezza dei comportamenti aziendali e intervenire su eventuali forme di coartazione della volontà del prestatore. Ovviamente, quella illustrata è solo un'ipotesi interpretativa che però appare molto ragionevole e conforme alla *ratio legis*. È non è stata però accolta nella prima circolare emanata sul tema dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circolare n. 4 del 10 agosto 2022) che, in ordine alla procedura di applicazione delle sanzioni non ha detto nulla. È ragionevole ipotizzare che essa venga sollevata in sede giudiziaria dando luogo a un contenzioso che è auspicabile, invece, evitare.

Proposta

Emanare una norma di interpretazione autentica del d.lgs. n. 104/2022 che chiarisca inequivocabilmente la sussistenza di tale condizione di procedibilità dell'azione ispettiva.

29. COMUNICAZIONE UNICA - COMUNICA - GESTIONE PRATICHE REGISTRO IMPRESE E CCIAA. DEPOSITO BILANCI AL REGISTRO DELLE IMPRESE: ESTENSIONE AI CONSULENTI DEL LAVORO

Art. 31, comma 2-*quater* e 2-*quinqües* della legge n. 340/2000.

La disposizione annovera i soggetti che possono essere delegati dalle imprese alla trasmissione telematica di pratiche al registro delle imprese tenuto dalle Camere di Commercio.

In particolare, l'estensione ai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, offre la massima garanzia a tutela della fede pubblica in quanto si tratta di professionisti iscritti in un ordine professionale che per le loro competenze di legge hanno quotidianamente rapporti con le Camere di Commercio. Oltre alla categoria dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, già abilitati a tale trasmissione, gli altri professionisti richiamati dalla legge n. 12/1979 sono gli Avvocati ed i Consulenti del Lavoro, i quali hanno la le medesime competenze

della materia dei soggetti oggi abilitati, poiché i rapporti con le CCIAA rientrano tra attività esercitabili ed esercitate da tali professionisti.

Peraltro, la correttezza di questo ampliamento è altresì giustificata dal fatto che queste categorie professionali sono tra coloro che possono far parte dei collegi sindacali delle società commerciali ai sensi dell'articolo 2397 c.c. e del Decreto del Ministero di Giustizia 29.12.2004, n. 320.

La modifica consente senza alcun costo la semplificazione di adempimenti delle imprese, le quali potranno evitare di dover assolvere direttamente ad adempimenti che necessitano la dotazione degli strumenti necessari alla predisposizione di pratiche da effettuarsi in via telematica affidando l'incarico al professionista che legittimamente li assiste. Inoltre, il Decreto n. 46 del 21 febbraio 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 21 febbraio 2013), contenente il Regolamento emanato ai sensi dell'art. 9, comma 2, primo periodo, del decreto - legge 24 gennaio 2012 n. 1, convertito con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27 recante la determinazione dei parametri per la liquidazione da parte di un organo giurisdizionale, dei compensi spettanti agli iscritti agli albi dei Consulenti del Lavoro, dispone i parametri in materia di "*Contenzioso fiscale, operazioni societarie, dichiarazioni e prestazioni amministrative, contabili, fiscali-tributarie e formazione del bilancio*". Il compenso per il contenzioso fiscale, operazioni societarie, dichiarazioni e prestazioni amministrative, contabili, fiscali-tributarie e formazione del bilancio effettuato da un Consulente del Lavoro è liquidato utilizzando i parametri nella misura indicata, al Capo III sezione prima in rubrica, Disposizioni concernenti Dottori Commercialisti ed Esperti contabili, del decreto del Ministro della giustizia n. 140 del 20 luglio 2012 e successive modificazioni.

L'art. 31, comma 2-*quater* e 2-*quinqües*, della legge n. 340/2000 prevede quanto segue.

"2-*quater*. Il deposito dei bilanci e degli altri documenti di cui all'articolo 2435 del codice civile può essere effettuato mediante trasmissione telematica o su supporto informatico degli stessi, da parte

degli iscritti negli albi dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, muniti della firma digitale e allo scopo incaricati dai legali rappresentanti della società.

2-quinquies. Il professionista che ha provveduto alla trasmissione di cui al comma 2-quater attesta che i documenti trasmessi sono conformi agli originali depositati presso la società. La società è tenuta al deposito degli originali presso il registro delle imprese su richiesta di quest'ultimo. Gli iscritti agli albi dei dottori commercialisti e dei ragionieri e periti commerciali, muniti di firma digitale, incaricati dai legali rappresentanti della società, possono richiedere l'iscrizione nel registro delle imprese di tutti gli altri atti societari per i quali la stessa sia richiesta e per la cui redazione la legge non richieda espressamente l'intervento di un notaio".

Proposta

Si propone la seguente modifica:

*"2-quater. Il deposito dei bilanci e degli altri documenti di cui all'articolo 2435 del codice civile può essere effettuato mediante trasmissione telematica o su supporto informatico degli stessi, da parte degli iscritti negli albi dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali **e dei Consulenti del Lavoro**, muniti della firma digitale e allo scopo incaricati dai legali rappresentanti della società.*

*2-quinquies. Il professionista che ha provveduto alla trasmissione di cui al comma 2-quater attesta che i documenti trasmessi sono conformi agli originali depositati presso la società. La società è tenuta al deposito degli originali presso il registro delle imprese su richiesta di quest'ultimo. Gli iscritti agli albi dei dottori commercialisti e dei ragionieri e periti commerciali **e dei Consulenti del Lavoro**, muniti di firma digitale, incaricati dai legali rappresentanti della società, possono richiedere l'iscrizione nel registro delle imprese di tutti gli altri atti societari per i quali la stessa sia richiesta e per la cui redazione la legge non richieda espressamente l'intervento di un notaio.*

Allegato A (Articolo 1, commi 1 e 2)".

30. ATTI IMPOSITIVI: ESIGENZA DI CHIAREZZA

Lo Statuto del contribuente, l. n. 212/2000 all'art. 7 prevede inoltre che gli atti dell'amministrazione finanziaria debbano essere motivati secondo quanto stabilito dall'art. 3 della Legge n. 241/90.

Dal quadro normativo e dall'orientamento giurisprudenziale emerge con chiarezza che gli atti di riscossione devono essere adeguatamente motivati anche per la parte concernente agli interessi e le sanzioni, perché ciò consente al contribuente di approntare una difesa efficace per l'eventuale contenzioso.

La mancata indicazione del tasso applicato e dei criteri utilizzati per il calcolo degli interessi e delle sanzioni addebitati integra, pertanto, un difetto di motivazione che rende nulla la cartella esattoriale per violazione del diritto di difesa costituzionalmente garantito: non è necessario dunque un intervento legislativo, basterebbe applicare la norma già in vigore. È opportuno, dunque, che gli Enti si uniformino alla citata norma e alle decisioni della Cassazione (cfr. Cass., sent. n. 10481/2018 del 3.05.2018) in modo da rendere effettivi i principi di trasparenza, leale collaborazione e partecipazione del contribuente al procedimento amministrativo, rendendo più semplice la lettura e il controllo degli atti impositivi volti a far valere una pretesa contributiva dell'Ente stesso.

Si propone di utilizzare le medesime modalità espositive già utilizzate dall'Agenzia delle Entrate nei propri atti. Appare, infatti, molto chiara e schematica l'esposizione delle somme dovute, attraverso l'utilizzo di una griglia nella quale ogni colonna contiene un dato e precisamente: il codice tributo oggetto dell'atto, periodo di riferimento, la quota capitale, con esplicitazione del calcolo di interessi e sanzioni attraverso l'indicazione dei giorni e delle aliquote utilizzate.

Tale modalità renderebbe di facile individuazione l'oggetto della pretesa.

Ringraziamenti



È stato possibile realizzare questo lavoro grazie all'apporto corale di tutte le articolazioni del mondo dei Consulenti del Lavoro, istituzionali e associative, che hanno contribuito a "fotografare" la realtà normativa italiana suggerendo le modifiche possibili. Li ringrazio uno per uno con la consapevolezza che il lavoro di squadra e la condivisione delle esperienze sono l'unico viatico per raggiungere gli obiettivi futuri.

Rosario De Luca
Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro





Consulti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine