



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Audizione su

Atti del Governo

n. 176 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità);

n. 177 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive);

n. 178 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale);

n. 179 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro).

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma

Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consiglionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Considerazioni sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (176)

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in 3 gruppi.

- Il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- il secondo riguarda i rapporti di lavoro;
- il terzo affronta la problematica delle pari opportunità.

a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità.

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, la stipula di convenzioni e l'assunzione diretta. Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Nella materia dei lavoratori disabili si ritiene necessario stabilire con espressa previsione normativa che il momento temporale di computo della riserva stessa è corrispondente al 31 dicembre



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

dell'anno precedente. La disciplina attuale infatti non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico

Il comma 3 dell'art 3 andrebbe riformato in quanto in esso è previsto che per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione

In via preliminare e in relazione alle modifiche proposte all'art.3, si ritiene debba essere eliminato il riferimento a “nuove assunzioni” e parallelamente, in armonia con quanto previsto per le aziende con un tasso Inail superiore al 60 per mille, dovrebbe essere posto un obbligo di versamento al fondo sociale in funzione dell'esonero parziale

Il comma 3bis dell'art 5 appare in ogni caso poco condivisibile in quanto pone ulteriori costi in capo al datore di lavoro già obbligato a versare oneri premi Inail in relazione a tassi pari o superiori al 60 per mille

In materia di sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'art 3 comma 5 legge 68/99, si ritiene necessario estendere tra le cause di sospensione stessa, l'intervento di cui ai fondi di solidarietà ex art 3 Legge 92/2012 così come riformati dallo schema di decreto in materia di ammortizzatori sociali

Analogamente dovrebbe essere estesa, così come già stabilito dalla circolare ministero del lavoro 22/2014, alle ipotesi nelle quali il datore di lavoro, avvalendosi delle procedure incentivanti all'esodo, previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012, intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con proprio personale dipendente al quale mancano non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia od anticipato

Si ritiene, inoltre, utile estendere a norma imperativa quanto espresso dalla circ. n. 77/2001 del Ministero del Lavoro, limitatamente al settore delle imprese di pulizia e servizi integrati, ove è



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

chiarito che “nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante, (...) il numero dei lavoratori acquisito non [è] considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili. Dovrà essere pertanto assicurata la copertura calcolando la riserva sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge

In coerenza con quanto sopra sarebbe auspicabile la pubblicazione di una disposizione normativa atta a regolare la causa di sospensione temporanea introdotta con circolare 2/2010 in riferimento alle imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito

Alla luce infine del processo di semplificazione telematica proposto anche in materia di tenuta del Libro Unico del Lavoro, si propone l'abolizione dell'obbligo di invio del prospetto disabili, in quanto i dati in esso contenuto possono essere ricavati utilmente dal flusso stesso. In via residuale tale obbligo potrebbe essere mantenuto nei casi di compensazione territoriale o aziende multilocalizzate con personale superiore ai 35 dipendenti

Il riferimento al pagamento del tasso di premio pari o superiore al 60 per mille dovrebbe intendersi poi al tasso indicato dal DM 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale, che penalizzerebbe proprio le imprese che registrano andamenti infortunistici positivi o effettuano investimenti in prevenzione.

b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

I principali interventi riguardano:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

In questa materia sarebbe necessario chiarire che i soggetti abilitati alla trasmissione del flusso, siano i soggetti individuati dalla legge n. 12/1979.

Si rileva la mancanza di indicazioni atte a chiarire le finalità della tenuta telematica del LUL, e il raccordo con gli altri flussi quali Uniemens e modello 770.

Si ritiene, inoltre, opportuno regolare le modalità di accesso ai dati sia da parte del personale ispettivo che dei soggetti interessati, raccordando altresì tali disposizioni alla normativa in materia di privacy.

Tutta l'operazione, infine, deve tradursi senza ulteriori costi per le imprese.

- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare;
- si ritiene un'occasione perduta il non avere esercitato la delega relativamente alle disposizioni volte a dirimere i contrasti giurisprudenziali.

c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le principali modifiche riguardano:



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- l'abolizione della facoltà di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;
- l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Disposizioni in materia di sistema sanzionatorio

I principali interventi riguardano:

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro “nero” con l’introduzione degli importi sanzionatori “per fasce”, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale “in nero” per un determinato periodo di tempo;
- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale, favorendo una “immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale”;
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- nella materia di cui sopra le sanzioni dovrebbero essere proporzionate anche agli importi evasi/omessi oltre che al numero dei lavoratori;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

I principali interventi riguardano:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore;



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

- la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;

la cessione in parola, tuttavia, non si occupa degli eventuali profili fiscali e contributivi;

- l'introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;

- l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale.

Disposizioni in materia di pari opportunità

I principali interventi riguardano:

- la revisione dell' ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;

- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;

- la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;

- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;

- la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.

Considerazioni sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (177)

Sì ritiene positiva l'istituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione e da Italia Lavoro e ISFOL. La preoccupazione è insita nella sostanziale difficoltà di coordinamento dei singoli soggetti e nella ulteriore difficoltà di concretizzazione degli obiettivi, previsti dalla legge, in considerazione della frammentazione regionale della normativa, frammentazione che ha già creato notevoli difficoltà nello sviluppo dell'apprendistato.

Infatti, al fine di garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, il Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiranno, un Piano finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo Sociale Europeo). Il Ministero del lavoro, poi, stipulerà con le Regione e con le Province autonome, una convenzione per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Ciò che desta perplessità, dunque, non è l'obiettivo del legislatore, ma la complessa articolazione della rete. La promozione del diritto di ogni individuo di accedere a servizi di collocamento gratuito, nel rispetto dell'art. 29 della carta



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

costituzionale, rischia di venire rallentato nelle farraginosità delle menzionate convenzioni. Pertanto, l'ANPAL dovrebbe esercitare un ruolo non solo di coordinamento gestionale della rete dei servizi per le politiche del lavoro, ma anche di direzione. In ogni caso, si ritiene corretta la previsione secondo cui il Ministero debba esprimere parere preventivo sulle circolari e sugli atti interpretativi di norme di legge e di regolamento, sulle modalità operative e sull'assegno di ricollocazione. Si evince, pertanto, che il Ministero del lavoro potrà controllare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e potrà monitorare le politiche occupazionali.

L'art. 9 della bozza di decreto individua i compiti e le funzioni dell'ANPAL in modo dettagliato. Questo è apprezzabile, tuttavia, non sembra opportuna la previsione secondo cui all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le regioni, in materia di gestione diretta dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Si ribadisce che la regionalizzazione del sistema crea confusione nell'applicazione e sviluppo delle normative.

In particolare l'art. 9 lett. h) individua tra i compiti dell'ANPAL l'accreditamento degli organismi privati, che possono essere chiamati a svolgere funzioni di servizio per l'impiego e la gestione degli albi nazionali dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro e attività di formazione professionale. Tale previsione va coordinata con la lettera g) del menzionato art. 9, secondo cui l'ANPAL svilupperà un sistema informativo unico delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto della attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Si ritiene che la previsione sia positiva, purché supportata da una sollecita definizione dei decreti attuativi.

L'obiettivo evidente è quello di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si ritiene che il sistema informativo debba



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

sviluppare un efficiente fascicolo elettronico del lavoratore, ciò allo scopo di migliorare la gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.

Al fine di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, viene previsto che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), debbano essere effettuate solamente in via telematica. Ciò è corretto, tuttavia, sembra opportuno che vengano da subito declinate le ipotesi in cui sia possibile adempiere all'obbligo anche con sistemi alternativi. Apprezzabile la previsione secondo cui le informazioni del Sistema informativo rappresenteranno la base per la formazione del fascicolo elettronico del lavoratore, liberamente accessibile da parte degli interessati. Inoltre, tutte le informazioni contenute nel Sistema informativo saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province, alle quali, si auspica, dovrà essere fatto obbligo di adottare un unico ed uguale sistema informatico.

La bozza di decreto prevede, inoltre, con lo scopo di favorire un più efficace inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro che Regioni e Province autonome costituiscano uffici territoriali, denominati Centri per l'impiego, per svolgere, nei confronti dei disoccupati, disoccupati parziali e soggetti a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro. Tale previsione è da approvare anche perché in linea con le politiche europee; tuttavia, si sottolinea che, per la piena realizzazione della norma, sarebbe necessario incrementare gli addetti ai su menzionati Centri per l'impiego, in modo da garantire una piena effettività del servizio.

Il patto di servizio personalizzato rappresenta uno strumento giuridico essenziale nell'ambito di una corretta gestione della formazione e della riqualificazione dei lavoratori disoccupati (anche parzialmente) o a rischio di disoccupazione. Si ritiene che nel menzionato patto di servizio debba essere riportata non solo la disponibilità del richiedente a partecipare ad iniziative di carattere formativo, ma anche la dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore per una congrua



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

offerta di occupazione . Sul punto si ritiene che il concetto di congrua offerta debba trovare una sua declinazione normativa. Certamente positiva risulta essere la previsione secondo cui la domanda di ASpI, NASpI o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno, quindi, chiamati a stipulare il Patto di servizio personalizzato.

La sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni. Le previsioni normative menzionate sono assolutamente condivisibili.

Al riguardo, si ritiene che l'apparato sanzionatorio , previsto dalla normativa tedesca, possa essere mutuato nelle seguenti ipotesi:

- è prevista la sospensione dell'assistenza, intesa anche come servizio di collocamento, se il disoccupato non adempie ai suoi obblighi senza valido motivo; in questo caso entra in vigore un periodo di squalifica (Sperrzeit);
- oltre alla rottura del patto di servizio, la sospensione del sussidio può avvenire se il lavoratore si allontana dal domicilio abituale senza il permesso dell'ente erogatore e per questo motivo non è più a disposizione per il collocamento; il permesso deve però essere concesso in presenza di un valido motivo: una misura di riabilitazione medica o una cura prescritta dal medico competente, la partecipazione a un evento di carattere politico, religioso o sindacale, l'attività di volontariato; il permesso può essere concesso anche senza valido motivo in modo discrezionale, se non influisce negativamente sul



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

reinserimento nel mercato del lavoro; la durata delle varie assenze non deve superare le 3 settimane annue, se non per motivi urgenti.

INCENTIVI ALL'AUTOIMPIEGO

Sembra opportuno, nell'ambito di un maggiore sviluppo delle politiche attive, proporre l'istituto dell'auto impiego, già previsto dalla legge tedesca. Quest'ultima facilita la creazione di un'impresa o dell'autoimpiego erogando, un sussidio che può essere richiesto da un lavoratore registrato come disoccupato e avente ancora diritto all'indennità di disoccupazione. È necessario dimostrare il possesso dei requisiti e delle competenze professionali necessari per l'attività scelta. Il progetto deve essere presentato a un ente abilitato, per esempio le Camere di commercio e industria, le Camere artigiane, le associazioni del settore o le banche, e valutata per la sua sostenibilità.

In caso di approvazione, il sussidio viene erogato nel modo seguente: per nove mesi, il lavoratore riceve una cifra corrispondente all'indennità di disoccupazione più altri 300 euro. Poi, per altri 6 mesi può ricevere 300 euro mensili per assicurare il minimo sociale a condizione che sia in grado di dimostrare un'intensa attività imprenditoriale come attività principale. Esistono inoltre incentivi a livello regionale e comunale destinati alla creazione di nuove imprese. Di solito si tratta di agevolazioni per l'affitto degli spazi commerciali necessari per avviare un'attività.

Considerazioni sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (178)

Aspetti di natura sostanziale

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma
Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Lo schema di decreto legislativo si pone quale attuazione della delega proveniente dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che all'art. 1, co. 7, lettera l), prevede, nell'ambito del più ampio disegno di razionalizzazione e semplificazione della materia, la creazione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL.

L'attuazione della delega individua accanto al fine precipuo della razionalizzazione e semplificazione dell'attività di vigilanza, quello di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi (art. 1), obiettivo che rappresenta evidentemente un momento fondamentale rispetto all'efficacia degli intenti dichiarati. Lo strumento fondamentale per dare concretezza alle intenzioni del legislatore è l'istituzione dello "Ispettorato nazionale del lavoro", organismo unitario al quale sono affidati i compiti prefissi dal legislatore.

L'Ispettorato del lavoro riveste personalità di diritto pubblico, autonomia di bilancio ed autonomia di poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.

Dalla lettura complessiva dello schema di decreto legislativo emerge la preoccupazione fondamentale del legislatore di garantire, attraverso le misure in esame, l'uniformità dell'azione ispettiva su tutto il territorio nazionale, risultato da raggiungere immediatamente grazie all'attività dell'Ispettorato nazionale, avvalendosi delle funzioni e attribuzioni che il decreto legislativo gli riconosce, innanzi tutto al fine di esercitare e coordinare su tutto il territorio nazionale, sulla base delle direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Altrettanto fondamentale la funzione, individuata alla lettera b) dell'art. 2 dello schema di decreto legislativo, della emanazione di circolari interpretative e direttive operative rivolte al personale



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

ispettivo che, proficuamente attuata, può assegnare efficacia agli scopi fissati dalla riforma in esame.

L'Ispettorato del lavoro gode, nel disegno del legislatore, di autonomia organizzativa e funzionale, che diviene concreta con l'istituzione dello statuto dell'Ispettorato medesimo, per la cui definizione si prevede, oltre alla proposta da parte del Ministro del lavoro, il concerto del Ministro dell'economia e di quello per la semplificazione, con evidente sensibilità del rilievo, plurisettoriale, degli obiettivi specificamente attribuiti all'Ispettorato e che attraverso l'attività dello stesso si intende perseguire (art. 2).

La rappresentanza legale dell'Ispettorato è riconosciuta al direttore, il quale provvede all'attuazione degli indirizzi e delle linee guida adottate unitamente al consiglio di amministrazione e approvate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (artt. 3 e 4).

Dal complessivo esame delle norme che si propongono di prevedere la riorganizzazione dell'attività ispettiva lungo le direttrici tracciate, tendenti alla razionalizzazione, semplificazione, coordinamento, eliminazione di sovrapposizione dell'attività ispettiva, non può che trarsi un giudizio positivo, incidendo le intenzioni del legislatore, su aspetti che, tutti, costituiscono un pre-requisito dell'efficacia ed efficienza dell'azione ispettiva. Sul punto sarà auspicabile la fattiva ed estesa collaborazione nell'ambito della prevista stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi.

Relativamente a tale ambito, preso atto della individuazione contenuta dallo schema di decreto legislativo, tendente a promuovere la stipula di uno o più protocolli d'intesa con i soggetti pubblici individuati dalla legge, non appare inopportuna la previsione di estendere il novero dei soggetti accreditati a tale interlocuzione al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Ciò rappresenterebbe un ulteriore momento di efficace coordinamento funzionale, nel rispetto degli obiettivi della legge delega, sulla scorta peraltro di esperienze già maturate, sicuramente di provata



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

efficacia (ad esempio in tema di certificazione dei contratti, giusto l'art. 76, co.1, lett. cter), d.lgs. n. 276/2003).

Ricadute sul piano procedimentale

L'intervento di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva investe evidentemente l'attuale impianto normativo di "razionalizzazione delle funzioni ispettive" previsto dal d.lgs. n. 124/2004, le cui norme incompatibili con lo schema di decreto legislativo in fase di emanazione sono da questo espressamente abrogate (segnatamente gli articoli 1, 2, 4 e 5, mentre gli articoli 3, 16 e 17 del d.lgs. n. 124/2004 sono sostituiti dal nuovo testo introdotto con lo schema in discorso). Nella nuova formulazione dell'art. 16 dello schema di decreto legislativo, che andrà a sostituire l'attuale formulazione contenuta dal d.lgs. n. 124/2004, il ricorso al direttore della sede territoriale (e non più regionale, fisiologica sostituzione conseguente alla riorganizzazione in atto) dell'Ispettorato del lavoro appare avere una portata più ampia dello strumento di tutela amministrativa attualmente in vigore. Il ricorso si promuove non soltanto nei confronti dell'ordinanza-ingiunzione emessa ai sensi dell'art. 18 della legge n. 689/81, ma nei confronti degli atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'art. 13, co. 7, "al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa". L'espressione adottata parrebbe privilegiare, relativamente a questo strumento, oltre che la funzione fisiologica di impugnativa e regolamentazione del contenzioso in sede amministrativa, quella di una garanzia di una sorta di "nomofiliachia" dell'azione dell'Ispettorato del lavoro, che a livello decentrato così come centrale, emerge come funzione fondamentale da perseguire per mezzo delle nuove norme.

Quanto all'art. 17, rubricato "ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro", la sostituzione dell'attuale norma di identica numerazione del d.lgs. n. 124/2004 costituisce poco più di un



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

adattamento della norma procedurale al nuovo assetto territoriale dell'istituendo Ispettorato, senza particolari modifiche significative dell'istituto.

Si apprezza, in termini di chiarezza ed univocità, l'indicazione esplicita del termine decadenziale per la proposizione dei ricorsi (30 giorni).

Si rileva invece come momento di criticità, proprio in termini di razionalizzazione e semplificazione, che informano l'intervento legislativo, la scomparsa della possibilità, per entrambe le fattispecie di contenzioso amministrativo, della sospensione del provvedimento impugnato, ad istanza di parte motivata e con decisione altrettanto giustificata.

Sia l'art. 16 che l'art. 17 confermano la scelta del legislatore del 2004 di assegnare al silenzio della pubblica amministrazione investita del ricorso il significato del rigetto dell'istanza.

Ai fini della celerità, semplificazione, razionalizzazione, deflazione del contenzioso nonché, non ultima, valorizzazione del ruolo, dell'efficacia ed effettività dell'azione amministrativa, potrebbe prevedersi, per entrambi i casi, il silenzio-assenso in caso di decorso del termine per la decisione del ricorso amministrativo tempestivamente adottato. Da tale scelta conseguirebbero vantaggi nei termini appena premessi, mutuando tra l'altro una soluzione non sconosciuta alla giustizia amministrativa.

Considerazioni sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro (179)

Lo schema di decreto legislativo si connette direttamente, in quanto derivante dalla medesima sezione della delega di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183/2014, con l'emanato decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, recante la nuova disciplina degli strumenti di tutela e



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

sostegno in caso di disoccupazione involontaria. In questa sede si disciplinano gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, dei contratti di solidarietà e dei fondi di solidarietà bilaterali). Il titolo primo dello schema di decreto legislativo contiene disposizioni comuni alle varie forme di integrazione salariale (CIGO e CIGS). In pratica viene operata una azione di razionalizzazione di principi tali da includere una platea più ampia di destinatari e definire i parametri temporali di utilizzo dell'ammortizzatore.

- Destinatari: prevista l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante (art. 2). La determinazione comporta l'incremento degli oneri contributivi dovuti per tale categoria di lavoratori. La norma va salutata con favore là dove consente di "normalizzare" un rapporto speciale come quello di apprendistato professionalizzante con le dinamiche gestionali dell'azienda. Va invece registrato il disappunto per l'incremento degli obblighi contributivi, una misura che determinerà un ulteriore disincentivo nell'utilizzazione dell'istituto contrattuale. Il Legislatore ha considerato il rapporto tra sospensione o riduzione del lavoro a ragione del periodo di cassa integrazione e la durata dal periodo di apprendistato. Si è previsto che alla ripresa dell'attività lavorativa il periodo di apprendistato sia prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita. La disposizione è diversa dalla previsione del recente decreto legislativo 81/2015. In questo caso si prevede (art. 42 c. 5 punto F "possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni). Nel dlgs 81/2015 per esserci proroga del periodo di apprendistato deve essersi registrata una assenza significativa (almeno 30 giorni). Appare non ragionevole la posizione oggi assunta ovvero "recuperare" una attività formativa che, nella stragrande maggioranza dei casi, nell'apprendistato professionalizzante sarà "on job" con un proroga "ad ore". Sarà una disposizione di difficile gestione. Si sarebbe potuto mantenere il principio generale computando il



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

parametro di 30 giorni in sommatoria di ore (240 ore = 30 x 8). Si eviterebbero brevi prosecuzioni di attività difficili da gestire e foriere di contenzioso a ragione dell'incertezza nell'individuazione esatta del momento conclusivo della parte formativa del rapporto di lavoro.

Restano esclusi dai trattamenti integrativi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e tutto il personale subordinato con anzianità di servizio inferiore a 90 giorni (art. 1).

- **Durata:** modifica strutturale dell'estensione temporale di fruizione dell'integrazione. Viene previsto, infatti, che per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possano superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4). Utilizzando i contratti di solidarietà tale limite può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile. Il quinquennio mobile risulta una modalità di gestione del tempo determinato da esigenze di contenimento dei costi connessi alla fruizione dell'istituto che dovrà pertanto essere utilizzato con maggiore oculatezza dalle aziende.
- **Condizioni per beneficiare dell'integrazione:** i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato (art. 8). In caso di svolgimento dell'attività lavorativa l'integrazione viene sospesa. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell' INPS. La norma va salutata con favore anche se sarebbe opportuno prevedere sanzioni amministrative, oltre la decadenza per il trattamento economico integrativo, per il lavoratore che, omettendo la comunicazione all'INPS, svolgesse attività lavorativa. Sarebbe un disincentivo forte rispetto a situazioni di possibile lavoro nero. Sarebbe opportuno prevedere in questa sede l'eccezione per il lavoro accessorio di cui al dlgs 81/2015 art. 48 c. 2
- **Bonus malus:** ossia introduzione del principio di "chi usa di più paga di più" sulle aliquote pagate dalle imprese. Il decreto individua un meccanismo che tende a superare la discrasia tra chi



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

fruisce di una prestazione e la generalità dei soggetti che la finanzia con la contribuzione propria. Viene infatti previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando CIGO, CIGS e contratti di solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre.

Il decreto effettua quindi una rassegna specifica della CIGO, CIGS e Solidarietà che prevede la definitiva archiviazione dell'esperienza della cassa integrazione in deroga.

Al posto di quest'istituto viene previsto l'utilizzo dei Fondi bilaterali di solidarietà. In particolare detti fondi operano in tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie. Vengono pertanto supportate da ammortizzatori sociali stabili le imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti. A previsione che, a decorrere dal 01/01/2016, il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina:

- rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%).
- il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 01/01/2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta – per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile – ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Il decreto avrebbe dovuto agire in merito alle procedure per ottenere le integrazioni salariali. A titolo di esempi si dovrebbe prevedere che, in caso di richiesta CIGO, qualunque vizio relativo alla comunicazione alle OOSS di cui all'art. 14 c. 1 possa essere sanata con la definizione dell'esame congiunto di cui al successivo c. 2.

Appaiono poi contrari allo spirito della legge delega gli obblighi di comunicazione periodica dell'organico aziendale per la definizione della contribuzione CIGO (art. 13 c.2) tali informative sono comunicate già mensilmente con il sistema UNIEMENS all'INPS.

Alla stregua di quanto previsto per la CIGS e per i Fondi Bilaterali anche la contribuzione alla CIGO, proprio per la sua finalità, dovrebbe essere ripartita tra azienda e lavoratore.

Da ultimo deve ricevere consenso la decisione di non prevedere il ricorso alla cassa straordinaria a partire dal primo gennaio 2016 nei casi di cessazione definitiva dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Importante affermare che gli ammortizzatori sociali devono essere utilizzati per prevedere rilanci aziendali o superamento di accidentali ed impreviste cadute, non già per finanziare le aziende che non hanno più alcuna possibilità di ripresa.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Audizione su

Atti del Governo

n. 176 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità);

n. 177 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive);

n. 178 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale);

n. 179 (Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro).

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma

Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consiglionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, dopo attenta ed approfondita analisi in merito ai contenuti dello schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183, formula le seguenti proposte di semplificazione, che di seguito vengono preliminarmente elencate:

1. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI APPARATO SANZIONATORIO

2. SEMPLIFICAZIONE E SUSSIDIARIETA'

3. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

4. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI INTERPRETAZIONI DI PRASSI

5. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LUL

6. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA OFFERTA DI CONCILIAZIONE ED IN MATERIA DI DIMISSIONI

7. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO

8. SEMPLIFICAZIONE IN TEMA DI CONTENZIOSO PREVIDENZIALE

9. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

10. SEMPLIFICAZIONE MODELLO ASSEGNI FAMILIARI

11. SEMPLIFICAZIONE DENUNCE PREVIDENZIALI

12. SEMPLIFICAZIONE PROSPETTO PARI OPPORTUNITA'

13. SEMPLIFICAZIONE CERTIFICATO DI AGIBILITA' NELLO SPETTACOLO

14. SEMPLIFICAZIONE FONDI COMPLEMENTARI E ASSISTENZIALI

15. SEMPLIFICAZIONE PAGAMENTO VOUCHER



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

1. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI APPARATO SANZIONATORIO

Sembra opportuno introdurre le seguenti modifiche ad alcuni principi giuridici di cui alla legge 689/1981, ciò al fine di dare maggiore sviluppo al centrale criterio di giustizia sostanziale.

Modifica dell' art. 5 legge 689 1981

(Concorso di persone)

Quando più persone concorrono in una violazione amministrativa, ciascuna di esse soggiace alla sanzione per questa disposta, salvo che sia diversamente stabilito dalla legge.

(Si propone di inserire) Nelle società e nelle associazioni la sanzione verrà comminata unicamente in capo a colui che sia indicato come responsabile della materia lavoristica previdenziale e della sicurezza sul lavoro ovvero in mancanza di indicazione in capo a colui che sia materialmente individuato come responsabile della violazione.

Tale modifica impone comunque di specificare un responsabile, impedendo una indiscriminata moltiplicazione di sanzioni.

Modifica dell'art. 1 legge 689 1981

Art. 1.

(Principio di legalità)

(Si propone di modificare il comma 1) Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione, fatti salvi in ogni caso gli effetti di normative sanzionatorie più favorevoli.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

(Si propone di modificare il comma 2) Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati, fatti salvi in ogni caso gli effetti di normative sanzionatorie più favorevoli.

Attualmente il favor rei non può applicarsi agli illeciti amministrativi.

L'art.1 della legge 689/1981 e successive modifiche riporta, infatti, chiaramente i principi di legalità, irretroattività e di divieto di applicazione dell'analogia in materia di sanzioni amministrative. Modificando, nei termini su indicati, l'art. 1 della legge 689/81, si introdurrebbe anche in *subiecta* materia il favor rei.

Modifica art. 53 DPR 1124/65 (denuncia di infortunio)

In base all'art. 53 menzionato, per gli infortuni occorsi alla generalità dei lavoratori dipendenti o assimilati, prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento, il datore di lavoro ha l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio entro due giorni dalla ricezione del certificato medico (articolo 53 del Testo Unico 1124/1965), indipendentemente da ogni valutazione rispetto alla ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

Al riguardo, si ritiene che il termine di due giorni **debba essere abrogato**, dovendosi fissare l'obbligo di denuncia entro il 16 del mese successivo all'evento. Tale innovazione dovrebbe trovare il suo giusto coordinamento con l'art. 21, lett. b) del decreto semplificazioni, in cui si introduce il certificato medico telematico come per la malattia.

Contestualmente, data l'assoluta inutilità dell'adempimento, **dovrebbe essere abrogato** l'art. 54 DPR 1124/1965, che impone l'obbligo di denuncia all'autorità di P.S. Al riguardo, occorrerebbe prevedere un obbligo dell'INAIL di dare comunicazione dell'evento all'autorità di P.S. menzionata.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Le proposte, testé formulate, trovano la loro giustificazione nella ragionevole opportunità di fissare il termine di pagamento del premio INAIL al 16 di ogni mese, riconoscendo ai datori di lavoro una possibilità di conguaglio rispetto alla indennità di infortunio anticipata.

In proposito, **si propone di:**

- inserire nel modello UNIEMES i dati relativi alle retribuzioni imponibili ai fini INAIL; in questo modo le informazioni giungerebbero all'INAIL, per in tramite dell'INPS, mensilmente e conseguentemente verrebbe abrogata la dichiarazione salari INAIL;
- inserire i dati relativi alla previdenza complementare nel sistema di comunicazione UNIEMENS sulla scorta di convenzioni obbligatorie tra fondi previdenziali privati ed INPS, con estensione del sistema di versamento con Mod. F24 anche alla previdenza complementare;
- abrogare l'obbligo di comunicare all'INPS tramite UNIEMENS se il lavoratore sia soggetto o meno al massimale retributivo, poiché INPS è già in possesso di tutti i dati necessari per potere verificare la situazione contributiva.

Osservazioni in merito all'art. 22 (CAPITOLO IV ART. 22 E SS. Schema di decreto su razionalizzazione e semplificazione)

Analizzando l'art. 22 dello schema di decreto, si **propone** quanto segue.

1. È necessario che nel termine decorrente dall'inizio del lavoro al 16 del mese successivo a quello dell'inizio del lavoro medesimo si individui un periodo neutro entro il quale il datore di lavoro abbia comunque una possibilità di ravvedimento (comunicazione di assunzione oltre al versamento dei contributi) con pagamento di una sanzione amministrativa non superiore a 100,00 euro. In effetti, la condotta illecita trova il suo completo perfezionamento nella omissione degli adempimenti previsti al 16 del mese successivo a quello di inizio del lavoro.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

2. I limiti massimi delle sanzioni previste risultano assolutamente spropositati ed eccessivi non coerenti rispetto al un decreto fondato sulla semplificazione. Il parametro adottato dal legislatore basato sulla moltiplicazione del limite minimo per sei volte non ha alcuna giustificazione giuridica e si pone in violazione con qualsiasi criterio di proporzionalità della sanzione.
3. Sarebbe necessario declinare che la diversa qualificazione del rapporto non costituisce ipotesi di lavoro irregolare.
4. In materia di LUL andrebbe abrogato il concetto di violazione meramente formale, introducendo il concetto di violazione sostanziale minima, non sanzionabile, che dovrebbe essere collegato ad una percentuale (es. 20%) di scostamento rispetto all'esatto importo dovuto. Pertanto, la fattispecie della omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali dovrebbe essere sanzionata soltanto quando la differenza di trattamento superi una determinata percentuale (ad es. il 20%) di quanto correttamente dovuto; in ogni caso dovrebbe essere inserita la possibilità di consegna del LUL al lavoratore per il tramite di posta elettronica sia certificata sia ordinaria; ne deriva che l'art. 39, comma 7 d.l. 112/08 convertito nella legge 133/08 andrebbe, dunque, abrogato¹.

¹ Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali e' punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro. ((Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualita' o quantita' della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.)) La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 e' punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a piu' di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 e' punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorita' competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 e' la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

2. SEMPLIFICAZIONE E SUSSIDIARIETA'

La legge "delega" 183/14 all'art. 1 c. 6 punto L prevede:

l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

La norma ha l'obiettivo di introdurre un sistema di vigilanza facoltativo sussidiario a quello obbligatorio. Il meccanismo era stato già ipotizzato - e mai realizzato - dal DL 5/12 art. 14 p. F. Il sistema consentirebbe alla vigilanza pubblica obbligatoria di orientare meglio la propria azione, concentrandosi sul contrasto al lavoro nero, insicuro e discriminatorio. Il sistema potrebbe, inoltre, fornire utili garanzie in materia di applicazione della contrattazione collettiva e di corretto adempimento degli obblighi contributivi anche con riferimento alle problematiche proprie del lavoro in appalto e della conseguente responsabilità solidale.

Orbene, il d.lgs. 276/03 ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro affidandone l'applicazione a specifiche commissioni composte da soggetti competenti nelle tematiche lavoristiche. L'istituto potrebbe costituire un interessante presupposto per l'attivazione di un sistema di vigilanza privato affidato a soggetti competenti, responsabili e che rispondano del loro operato sia in termini disciplinari che sanzionatori ordinari. In un'ottica di utilizzo sussidiario delle competenze gli ordini professionali potrebbero costituire il soggetto giusto per svolgere tale funzione avendone tutte le caratteristiche richieste anche in termini di responsabilità e controllo.

Attualmente i sistemi di certificazione della responsabilità sociale d'impresa non garantiscono



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

l'effettiva verifica della conformità dei comportamenti aziendali al dettato normativo nazionale poiché si basano su schemi internazionali e la loro applicazione ed il loro controllo è affidato a soggetti privi dei necessari requisiti di competenza e responsabilità diretta.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, **si propone di introdurre** nel nostro ordinamento, recuperando esperienze sperimentali già poste in essere da parte del Ministero del Lavoro, un sistema (certificatorio/asseveratorio) di vigilanza volontario e sussidiario a quello obbligatorio. Le imprese che si sottoponessero a tale sistema di controllo sarebbero escluse da quello obbligatorio del Ministero del Lavoro e degli enti previdenziali ed assicurativi ad eccezione dei casi di specifica richiesta di intervento ed indagine demandata dall'A.G. Il meccanismo asseveratorio dovrebbe essere disciplinato con DM dal Ministero del Lavoro entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto secondo i seguenti parametri:

A) Materie oggetto di verifica:

- Normativa sul lavoro minorile
- Normativa sull'orario di lavoro
- Normativa sulla sicurezza del lavoro
- Normativa sull'instaurazione del rapporto di lavoro
- Normativa relativa alla regolarità della contribuzione obbligatoria
- Normativa relativa alla corretta applicazione della parte economica/normativa della contrattazione collettiva applicata.

B) Le imprese controllate con risultati conformi alle norme sarebbero evidenziate in specifici elenchi pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro in un'ottica di "sanzione al contrario" esaltando cioè comportamenti socialmente responsabili, alimentando una competizione virtuosa tra imprese e fornendo elementi di orientamento al mercato. Le aziende controllate entrerebbero pertanto in una sorta di *white list* la cui permanenza sarebbe comunque sottoposta all'esito di



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

periodici ed ulteriori controlli.

C) I committenti asseverati potrebbero essere esonerati dalla responsabilità solidale di cui all'art. 29 d.lgs. 276/03.

D) L'asseverazione sarà equiparata ad altri schemi di CSR e potrà essere utilizzata ad ogni scopo conseguente (ottenimento del rating di legalità - art. 5-ter del decreto-legge 1/2012, come modificato dal Decreto legge 29/2012, convertito dalla L 62/2012, bando ISI Inail, promozione da parte di Enti Pubblici e Privati ecc..).

E) I rappresentanti delle imprese ed i soggetti preposti alla verifica rilasceranno specifiche dichiarazioni di responsabilità ai sensi del DPR 445/00 rispondendone sulla loro veridicità come per legge.

3. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

La materia è grandissimo rilievo sociale, ma necessita di snellimento di alcune procedure, che di seguito si vanno ad elencare.

- Sarebbe opportuno semplificare l'attività formativa in materia di sicurezza, prevedendo la possibilità di erogarla a distanza in modalità telematica, anche per quanto riguarda le verifiche intermedie e finali di apprendimento, riducendo le stesse in caso di rischio basso;
- Sarebbe necessario eliminare la pluralità di comunicazioni da effettuare, inserendo un principio generale secondo cui la comunicazione debba farsi una sola volta ad un unico ente; al riguardo, sarebbe opportuna una tipizzazione delle comunicazioni/lista to do;
- Si ribadisce l'opportunità di eliminare il registro infortuni.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

4. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI INTERPRETAZIONI DI PRASSI

Al riguardo si ritiene che si debba modificare l'attuale regime giuridico dell'interpello, di cui al d.lgs. 124/2004, prevedendo anche l'introduzione di un diritto di interpello dell'azienda, la quale potrebbe formulare quesiti al Ministero del lavoro/Enti previdenziali, al fine di ottenere una risposta vincolante per l'amministrazione sul caso specifico (rimodulazione del modello con applicazione dei principi in materia di interpello su tasse/agenzia delle entrate).

Inoltre, si chiede la elaborazione di una interpretazione autentica sulle seguenti materie:

Apprendistato: il personale apprendista non risulta computabile ai fini dell'organico utile per L. 68/99;

Apprendistato: la fine del periodo formativo deve interpretarsi come ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta anche ai fini delle previsioni di cui al dlgs 151/01.

Contrattazione collettiva e fruizione di benefici contributivi

Al fini di fornire certezze al mercato e prevenire contenziosi, l'INPS dovrebbe pubblicare sul proprio sito l'elenco dei contratti collettivi nazionali che rispondono ai requisiti di maggiore rappresentatività per la fruizione delle agevolazioni contributive. In assenza di detta pubblicazione il requisito non dovrebbe essere richiesto ai fini della fruizione della agevolazioni contributive medesime.

5. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LUL

Collegandosi all'art. 15 dello schema di D.lgs. (tenuta libro unico telematico presso ML) sarebbe opportuno prevedere l'adozione di modelli telematici di LUL obbligatori - inviati dai soggetti autorizzati ai sensi della legge 12/1979- che contengano tutte le informazioni relative alle operazioni del sostituto d'imposta operate nel mese di riferimento per il singolo lavoratore. Tali



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

informazioni dovrebbero essere trasmesse a cura del M.L. all'Agenzia delle Entrate. In questo modo l'AE sarebbe in possesso immediatamente dei dati fiscali relativi alle operazioni compiute dal sostituto e dei conguagli dallo stesso operati. Inoltre, si potrebbe procedere in tempi rapidi alla pubblicazione online del 730. Il sostituto d'imposta sarebbe dispensato dallo svolgere altri adempimenti e/o comunicazioni nei confronti dell'AE ed il modello 770 si ridurrebbe ai soli quadri di confronto tra somme trattenute e somme versate quadri ST e SX.

La pluriefficacia della comunicazione telematica dovrebbe sostituire ogni altro tipo di comunicazione riferita all'organico effettuata dal datore di lavoro a qualunque ente che pertanto viene abrogata (es. prospetto informativo L. 68/99, comunicazioni INPS per organico aziendale ai fini dell'applicazione dell'inquadramento CIG, rilevamenti statistici ISTAT, informative CCIAA)

In relazione alle modalità di tenuta si osservano difficoltà di gestione della cosiddetta marca temporale, nonché la conservazione cartacea per le aziende con unità operative variabili (es edilizia)

Si ritiene che lo sviluppo di un unico archivio telematico possa rappresentare una occasione importante per riunire e semplificare la serie di adempimenti correlati alla tenuta del libro unico. La creazione di un file telematico standard potrebbe sollevare gli utenti dalle incombenze generate dalla continua richiesta di dati già contenuti nel LUL stesso. L'aggregazione dei dati del flusso UNIMENS permetterebbe con un unico invio telematico di soddisfare le esigenze di denuncia dei dati dei lavoratori ai fini assicurativi, previdenziali e assistenziali. Gli enti previdenziali complementari, gli enti assistenziali quali casse e fondi sanitari e più in generale qualsiasi soggetto terzo coinvolto nell'acquisizione e nell'utilizzo autorizzato dei dati dei lavoratori dovrebbe riferirsi unicamente a questo standard telematico per la ricezione dei dati stessi. La smaterializzazione del libro unico sopprimerebbe a tutte le esigenze di mobilità e velocizzazione degli oneri amministrativi e burocratici aziendali, lasciando per altro la possibilità di consultazione per gli organi ispettivi



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

antecedente addirittura all'accesso stesso. Si ritiene sia necessario elaborare uno standard grafico chiaro ed uniforme che esprima dati utili sia agli enti che al lavoratore.

Tale uniformità e chiarezza dovrebbe essere estesa anche alle voci da riportare obbligatoriamente. In tale ambito si dovrebbe rendere intuitiva la lettura dei dati da parte del lavoratore rendendo noti non solo i dati retributivi ma anche quelli riferiti alla previdenza complementare, all'assistenzialità e alla destinazione e utilizzo del Trattamento di Fine Rapporto.

In tema di apposizione della marca temporale si propone che, in alternativa all'apposizione così come già prevista, sia lo stesso sistema telematico del Ministero del Lavoro a certificare la data di invio del flusso apponendo la marca temporale e garantendone l'immodificabilità dei contenuti

In relazione ai dati esposti si propone di eliminare l'obbligatorietà di riporto delle spese rimborsate al lavoratore a piè di lista se le stesse risultano da appositi giustificativi e da pagamenti tracciabili.

Rilevante altresì la necessaria eliminazione dell'obbligo di compilazione in relazione ai lavoratori somministrati in quanto rappresenta un inutile duplicato del libro unico già tenuto dall'agenzia di somministrazione

In riferimento alla tabelle di decodificazione delle causali si propone l'elaborazione uniforme della stessa valevole per la totalità delle aziende

In tema sanzionatorio si dovrebbe valorizzare ulteriormente l'istituto della diffida ed introdurre principi di revisione dell'istituto del cumulo giuridico, così come definito dalla legge 689/81, prevedendone l'applicazione senza la necessità di proporre memorie difensive e prima dell'emissione dell'ordinanza ingiunzione, essendo tale disciplina direttamente derivante dalle disposizioni di legge per le quali non è richiesto alcun atto autorizzativo o di richiesta da parte del soggetto sanzionato per la relativa applicazione.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

6. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA OFFERTA DI CONCILIAZIONE ED IN MATERIA DI DIMISSIONI

L'art 6 D.lgs. 23/2015 regola la c.d. offerta di conciliazione.

In via preliminare, si ritiene importante che non vengano introdotti ulteriori adempimenti burocratici a carico delle imprese, pur nel rispetto degli obblighi di monitoraggio

L'attuale impianto normativo in materia di offerta di conciliazione appare accessibile e funzionale alle esigenze di riduzione del contenzioso giudiziale

In questo quadro sembra non utile introdurre un ulteriore adempimento a carico delle imprese, il cui termine di decorrenza risulta anche di difficile individuazione perché inevitabilmente legato all'evolversi e alla conclusione della procedura

Si osserva peraltro che l'adempimento prevede una preventiva registrazione del datore di lavoro al portale telematico e l'inserimento di varie voci, risultando la procedura stessa poco snella

Alla luce di quanto esposto si propone quanto segue.

Si ritiene che tale adempimento possa essere ben soddisfatto dalle stesse commissioni richiamate dall'art 6 del D.lgs. 23/2015, in quanto coinvolte obbligatoriamente nel procedimento e depositarie ovviamente della conoscenza in ordine all'esito positivo o meno dell'offerta di conciliazione sua quantificazione e profili di accordo

Si richiama sotto tale profilo anche il protocollo di intesa intercorrente tra il Ministero del Lavoro e le commissioni istituite presso gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro. Tra le prerogative del protocollo richiamato vi è anche un obbligo costante di monitoraggio e informazione a favore del dicastero circa l'attività delle commissioni. Appare pertanto di semplice attuazione un provvedimento che obblighi tali commissioni a comprendere nei flussi informativi di monitoraggio anche i dati delle offerte di conciliazione, sollevando altresì le aziende di ulteriori adempimenti burocratici. Analoghe considerazioni per altro possono essere ricondotte

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma

Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

anche in riferimento alle altre sedi di cui all'art 2113 e art 76 del Dlgs 276/03, in quanto, in linea generale e tanto più in relazione a quelle costituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, risulta un comune e inevitabile coinvolgimento del Ministero del Lavoro nelle procedure stesse. L'art 26 D.lgs. semplificazioni affronta la problematica delle dimissioni.

Si ritiene che sia necessario evitare l'introduzione di ulteriori adempimenti burocratici a carico delle imprese, pur nel rispetto della libera recedibilità del contratto di lavoro.

L'attuale impianto normativo in materia di convalida delle dimissioni appare davvero poco efficiente e sproporzionato, in termini di adempimenti, alla finalità di contrasto al residuale fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco".

Tali disposizioni peraltro tendono ingiustificatamente a sovvertire l'efficacia degli atti unilaterali ricettizi, lasciando di fatto il datore di lavoro in una sorta di periodo neutro entro il quale non ha facoltà di sostituire con certezza un lavoratore dichiaratamente dimissionario ma di fatto non cessato.

In tale ambito le previsioni di cui all'art 26 della bozza di decreto attuativo in materia di semplificazione sembra perseguire lo scopo opposto, introducendo ulteriori irrigidimenti della procedura attraverso l'utilizzo di moduli telematici da inoltrare a cura del lavoratore. Lo stesso art. 26 riporta per altro un refuso normativo di riferimento (art 2 comma 1 lettera h) non legato ad alcuna disposizione normativa.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte si propone quanto segue.

Nel comune intento di introdurre norme di reale semplificazione, appare inevitabile richiedere l'abrogazione tout court dell'attuale normativa di cui alla Legge 92/2012 e lo stralcio dell'art 26 del decreto legislativo in parola.

Tali disposizioni appaiono davvero ingiustificate e sproporzionate rispetto ad un fenomeno che i dati oggettivi reali riferiscono di carattere residuale.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Prevedere adempimenti a carico del lavoratore per l'invio del modulo telematico e paralleli oneri burocratici alle aziende per la gestione del procedimento, risulta poco in linea con i precetti di delega di cui alla Legge 183/2014

Sotto tale profilo e in linea assolutamente subordinata, laddove l'intento del legislatore fosse quello di tutelare comunque la materia delle dimissioni, si propone di introdurre semplicemente un diritto di ripensamento a favore del lavoratore pari a sette giorni dalla data di ricezione delle dimissioni da parte del datore di lavoro.

Tale possibilità di revoca delle dimissioni, infra diritto di ripensamento, creerebbe le condizioni di tutela richieste per l'accertamento della reale volontà del lavoratore dimissionario, senza appesantire di oneri burocratici sia il datore di lavoro che il lavoratore stesso.

7. SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO

L'impugnazione dei verbali ispettivi (Inps-Inail-Dtl) presenta attualmente aspetti disomogenei; pertanto occorre prevedere:

- termini di impugnazione uguali per qualsiasi motivo (30 gg dall'ordinanza);
- un'unica sede unica per l'impugnazione con chiara previsione che la decisione adottata fa stato in riferimento a tutti gli enti lavoristici e previdenziali interessati
- termine uguali per la formazione del silenzio rifiuto (30 gg dalla proposizione), con obbligo in ogni caso di comunicazione del silenzio rifiuto al ricorrente;
- facoltà di chiedere, in qualsiasi momento e con procedura accelerata la sospensione del verbale fino alla conclusione della fase di impugnazione ;
- una richiesta di nullità per i verbali contenenti informazioni incomplete o contraddittorie mediante una procedura di autotutela obbligatoria.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

8. SEMPLIFICAZIONE IN TEMA DI CONTENZIOSO PREVIDENZIALE

Al fine di eliminare alla radice la possibilità che da un medesimo verbale di accertamento possano essere posti in essere vari contenziosi giudiziari (Inps-Inail-Dtl), occorre prevedere un litisconsorzio necessario in tutte le cause previdenziali tra tutti gli enti interessati. Inoltre, si ritiene debba essere abrogata la procedura speciale prevista per l'opposizione a ordinanza ingiunzione di cui al d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150, ritenendosi direttamente applicabile al caso di specie gli artt. 442 e ss. cpc.

Inoltre, sarebbe opportuno che l'atto di recupero del credito contributivo avverso al quale opporre opposizione giudiziaria sia unico per tutti gli istituti previdenziali compresa la direzione territoriale del lavoro.

9. SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Relativamente all'esercizio del diritto di precedenza, ai fini dell'utilizzo degli sgravi contributivi, è sufficiente mantenere l'obbligo a carico del datore di lavoro di inserire l'apposita informativa sul nominato diritto di precedenza all'interno del contratto individuale di lavoro, in modo da richiamare ulteriormente l'attenzione del lavoratore all'eventuale esercizio del diritto di precedenza stesso, escludendosi espressamente altri adempimenti ulteriori.

Ciò, peraltro, realizzerebbe quel principio di correttezza e buona fede cui deve essere improntata la condotta contrattuale.

Il principio della buona fede oggettiva (inteso come reciproca lealtà di condotta), deve presiedere all'esecuzione del contratto, così come alla sua formazione ed alla sua interpretazione ed, in definitiva, accompagnarlo in ogni sua fase (Cass., 5 marzo 2009, n. 5348; Cass. 11 giugno 2008, n. 15476). L'obbligo di buona fede oggettiva o correttezza costituisce un autonomo dovere giuridico,



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

espressione di un generale principio di solidarietà sociale (Cass. 15 febbraio 2007, n. 3462), che trova nella informativa contrattuale in merito all'esercizio del diritto di precedenza la sua naturale realizzazione.

Per i motivi su esposti, si ritiene che debba inserirsi il presente articolo "all'articolo 24 del dlgs.... (codice contratti) aggiungere il 5° comma: " La manifestazione di volontà del lavoratore è elemento costitutivo del diritto di precedenza all'assunzione. Fino a che il lavoratore non manifesta la predetta volontà, il datore di lavoro è legittimato ad assumere altri lavoratori con le medesime mansioni."

10. SEMPLIFICAZIONE MODELLO ASSEGNI FAMILIARI

L'assegno al nucleo familiare (Anf) è disciplinato dal DPR 797/55, dal DL 69/88 (convertito poi nella L.153/88) e dalla circolare Inps n.12 del 12 gennaio 1990. Esso costituisce un sostegno per le famiglie dei lavoratori dipendenti e dei pensionati da lavoro dipendente, a patto che i nuclei familiari siano composti da più persone e che abbiano redditi inferiori a quelli determinati ogni anno dalla Legge. Essendo una corresponsione economica volta ad aiutare i più bisognosi - per espressa previsione normativa – l'Anf non costituisce reddito e non è, pertanto, assoggettato a ritenute previdenziali o fiscali.

La normativa prevede che il lavoratore ogni anno compili (entro il 30 giugno o comunque in tempo utile per l'elaborazione del periodo di paga di luglio) una domanda e la presenti al proprio datore di lavoro. Di conseguenza le aziende sono obbligate ogni anno a verificare il reddito del lavoratore e la composizione del nucleo familiare (nella quasi totalità delle volte identico all'anno precedente) assumendosi la responsabilità di determinare la misura della prestazione da erogare per conto dell'Inps.

La Legge Finanziaria n. 331 del 30 dicembre 2004 (articolo 1 comma 559 reso operativo dal



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Decreto del 4 aprile 2005), ha stabilito che il coniuge del richiedente – pur non avendone titolo - possa compilare apposita domanda al datore di lavoro del coniuge compilando una specifica sezione del modello ANF/DIP – COD. SR16, per farsi accreditare il pagamento diretto dell'importo.

L'adempimento può essere semplificato poiché potrebbe essere lo stesso Istituto Previdenziale a determinare la misura della prestazione che il datore di lavoro deve riconoscere al lavoratore, attraverso un meccanismo telematico. In questo modo, si evita che ogni anno debba essere presentata una istanza su presupposti già noti all'INPS.

Infatti, l'Inps, ai fini dell'accertamento contributivo legato al reddito, ha già un collegamento diretto con l'Agenzia delle Entrate, e potrebbe estendere tale collegamento anche ai fini della determinazione della prestazione di sostegno al reddito.

Il nuovo processo potrebbe essere così individuato:

- l'Inps acquisisce, una sola volta e in modo diretto, la domanda dal lavoratore con la composizione del nucleo familiare;
- l'Istituto, attraverso il collegamento alla banca dati dell'Agenzia, determina il reddito e la conseguente prestazione da riconoscere;
- il lavoratore comunica sempre in via telematica la variazione del nucleo familiare.

Questa modalità avrebbe due vantaggi:

- 1) quello di verificare a monte la correttezza della prestazione da riconoscere eliminando sostanzialmente l'attività di accertamento ispettivo;
- 2) quello di eliminare numerose attività che gravano sul datore di lavoro e sul lavoratore.

Se questo processo di modernizzazione e di efficientamento trovasse applicazione, il lavoratore eviterebbe il rischio di vedersi sospesa, come spesso accade, la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare a luglio (e nei mesi seguenti) per il semplice fatto di non avere ripresentato



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

tempestivamente il modello di richiesta con i redditi aggiornati al proprio datore di lavoro.

11. SEMPLIFICAZIONE DENUNCE PREVIDENZIALI

I datori di lavoro che occupano contemporaneamente personale inquadrato all'INPS e giornalisti inquadrati presso l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI) sono tenuti, ogni mese, ad inoltrare una pluralità di denunce periodiche che complicano la gestione amministrativa del personale dipendente.

Sono interessati in via prioritaria da questa situazione le aziende appartenenti al settore editoriale ma anche moltissime aziende private o pubbliche che si avvalgono della prestazione di un giornalista professionista.

Appare opportuno uniformare le informazioni canalizzandole in un unico flusso informatico collaudato come l'Uniemens (INPS). Saranno poi gli Enti interessati a stipulare accordi per la distribuzione delle informazioni acquisite.

Per arrivare a semplificare tale adempimento occorrerebbe una soluzione normativa, che di seguito si propone.

“All'articolo 44, comma 9 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269 convertito con modificazioni dalla L.24 novembre 2003, n. 326 è aggiunto il seguente periodo “A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2014, con il medesimo flusso informativo sono trasmesse all'INPS anche le informazioni riguardanti le contribuzioni dovute dalle aziende nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI). Per il tramite di appositi accordi da stipularsi tra l'INPS e l'INPGI sono stabilite le informazioni che l'INPS dovrà mensilmente trasmettere in via telematica”.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

12. SEMPLIFICAZIONE PROSPETTO PARI OPPORTUNITA'

Il D.Lgs. n. 198/2006 (art. 46) prevede per le imprese che occupano più di 100 dipendenti l'obbligo di presentare un rapporto biennale sulla situazione occupazionale. Obiettivo del provvedimento è quello di realizzare un rapporto statistico per finanziare interventi di prevenzione delle disparità di trattamento fra generi sul lavoro. Si cerca così di assicurare e promuovere l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'insorgenza dell'obbligo scatta dunque per tutte le aziende da 101 dipendenti in su. Per il computo delle teste si deve fare riferimento alla forza aziendale occupata a qualunque titolo (quindi anche apprendisti, dirigenti, part time e lavoratori a tempo determinato) alla fine del biennio. Si tratta, tuttavia, di informazioni già ampiamente contenute nelle denunce periodiche fornite all'INPS.

La mancata trasmissione del rapporto è sanzionato con importi che vanno da 103 a 516 euro fino alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

E' indispensabile ottimizzare le informazioni affinché sia lo stesso Istituto a mettere a disposizione le informazioni, anche con maggiore tempestività, alle organizzazioni sindacali e alla Consiglierà di Parità.

13. SEMPLIFICAZIONE CERTIFICATO DI AGIBILITA' NELLO SPETTACOLO

Il certificato di agibilità nello spettacolo è il documento che autorizza l'impresa a far agire nei locali di proprietà (o di cui le stesse imprese abbiano un diritto personale di godimento) i lavoratori (artisti e tecnici) occupati nelle categorie da 1 a 14 dell'art. 3 del Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato (D.Lgs.C.P.S.) n. 708/1947 (e successive modifiche ed integrazioni) in



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

relazione ad uno specifico evento (o ad una serie di eventi).

Il rilascio di tale documento per le aziende dello spettacolo consiste nella verifica preventiva della regolarità del versamento contributivo nella ex gestione ENPALS.

Considerate le specificità che caratterizzano lo svolgimento delle prestazioni nel settore dello spettacolo, in passato è stato ritenuto di strutturare una tutela rafforzata per i lavoratori appartenenti a determinate categorie artistiche e tecniche attraverso la previsione del certificato di agibilità di cui devono essere munite le imprese che intendano avvalersi delle prestazioni di detti soggetti (cfr. artt. 6, 9 e 10 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947).

Detta finalità viene conseguita mediante il preventivo controllo della regolarità contributiva dell'impresa richiedente che, in caso di esito negativo, preclude il rilascio del certificato medesimo. Ma mettere in agibilità uno spettacolo significa anche avere una certificazione da parte di un ingegnere dello spettacolo esperto in sicurezza, che tutti i materiali e le strutture utilizzati sono a norma di legge e che vengano rispettate tutte le norme sulla sicurezza ai sensi del TU 81/2008.

L'agibilità si richiedeva in passato con apposita procedura sul sito dell'ENPALS e dal 2015 nella nuova sezione Sport-Spettacolo dell'INPS, nata a seguito del processo di unificazione dei due Istituti previdenziali.

Oggi in considerazione della unificazione dell'Enpals all'interno dell'Inps appare indispensabile unificare questo adempimento con il sistema di regolarità contributiva (DURC) che riguarda la generalità delle imprese iscritte all'INPS.

Per questi motivi si chiede di considerare:

- l'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano l'obbligo di rilascio preventivo del certificato di agibilità per le aziende dello spettacolo.
- la previsione per le aziende dello spettacolo di ottenere il rilascio del DURC alla stregua della generalità delle aziende private.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

14. SEMPLIFICAZIONE FONDI COMPLEMENTARI E ASSISTENZIALI

Dopo la riforma disposta dal D.Lgs. 252/2005 sono aumentati in modo rilevante i lavoratori che aderiscono alle forme di previdenza complementare. Allo stesso modo, dopo i recenti interventi amministrativi del Ministero del Lavoro, sono incrementate anche le adesioni ai fondi integrativi sanitari stabiliti dai contratti collettivi.

Ciò nonostante, detti fondi non hanno adeguato i loro sistemi di incasso delle quote determinando modalità molto frastagliate su tutto il territorio nazionale. I moltissimi criteri adottati, generano confusione e incertezza nelle denunce e nelle modalità di versamento. E' necessario, dunque, uniformare i contenuti e le modalità di trasmissione delle denunce che dovranno in ogni caso essere esclusivamente in via telematica.

I versamenti sono uniformati al sistema tradizionale del modello F24 avvalendosi anche della compensazione dei crediti e debiti stabiliti dall'art. 17, D.Lgs. 241/1997. Un criterio collaudato come il modello F24 semplifica, agevola e fornisce certezza dei dati e del versamento.

15. SEMPLIFICAZIONE PAGAMENTO VOUCHER

VOUCHER PER IMPRESE E PROFESSIONISTI

Le prestazioni di lavoro accessorio sono disciplinate dal D.Lgs. n. 276/2003 (art. 70 e seguenti). La norma è oggetto di revisione nell'ambito dei decreti legislativi attuativi alla legge delega n. 183/2014 e attualmente all'esame delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato per il rilascio del previsto parere.

Per prestazioni di lavoro accessorio, secondo il nuovo schema normativo che dovrebbe entrare in vigore nelle prossime settimane, si intendono quelle attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente.

Le prestazioni in commento possono essere rese in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando il limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

La prestazione di lavoro accessorio è compensata con la consegna di un voucher che consente l'incasso di un compenso economico di 7,5 euro nette e una copertura previdenziale e assicurativa.

Sempre in linea con il nuovo schema di norma in corso di emanazione, i committenti imprenditori o professionisti acquistano il voucher contenuto in uno o più carnet di buoni orari esclusivamente attraverso modalità telematiche. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

In questi primi anni di applicazione è emersa un'importante criticità circa le modalità di acquisto dei buoni che scoraggia il ricorso a questa forma di lavoro, a vantaggio di prestazioni irregolari.

In particolare, i vincoli attualmente posti per l'acquisto dei voucher non sono compatibili con il sistema di gestione del rapporto da parte di imprese e professionisti ma sono pensati per rapporti nell'ambito di soggetti privati (colf, badanti).

Sarebbe opportuno prevedere un sistema di acquisto dei voucher pensato per soggetti che hanno già rapporti con l'INPS in relazione ad altri lavoratori dipendenti ed abilitare gli intermediari a svolgere una funzione di semplificazione del processo di acquisto.

Ad esempio:

1. l'imprenditore, il professionista o l'intermediario abilitato prenotano telematicamente sul sito



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

dell'INPS il numero di voucher virtuali che occorrono per le prestazioni del mese;

2. prima di avviare la prestazione - l'imprenditore, il professionista o l'intermediario - comunicano nominativamente i lavoratori impiegati nel mese alla DTL sulla base del nuovo schema di norma all'esame del Parlamento;

3. entro il giorno 16 del mese successivo l'azienda paga la quota dei voucher utilizzati nel mese con il modello F24 e compila una specifica sezione dell'Uniemens per l'accredito contributivo e la copertura assicurativa;

4. nei termini di pagamento in uso nelle singole aziende, sarà cura dell'imprenditore o del professionista accreditare il valore del compenso orario al lavoratore.

In questo modo si realizza un vero processo di semplificazione con la positiva conseguenza che sarà eliminata alla radice una sacca di prestazioni irregolari che si creano semplicemente per evitare aggravi burocratici.