



Consulenti del Lavoro
▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**

SEMPLIFICARE LE NORME SUL LAVORO
LE PROPOSTE DEI
CONSULENTI DEL LAVORO

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

2. SEMPLIFICAZIONE LAVORO ALL'ESTERO

Il processo di delocalizzazione e di globalizzazione delle imprese italiane in corso impone una seria riflessione sulle modalità di utilizzo della prestazione di lavoro all'estero, oggi oggetto di numerosi adempimenti da parte delle aziende.

Le disposizioni in materia sono contenute nel D.L. 31 luglio 1987, n. 317 convertito con modificazioni nella L. 3 ottobre 1987, n. 398 (in particolare art. 1, commi 1 e 2). Successivamente sono stati approvati il D.P.R. 19 giugno 1997, n. 247 e il D.M. 16 agosto 1988 del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Prima di assumere o trasferire all'estero i lavoratori (facendo riferimento a paesi extracomunitari) oggi è necessario che:

1. il lavoratore si iscriva alla LIE (lista di collocamento presso la Direzione Regionale del Lavoro).
2. l'azienda richieda il rilascio dell'autorizzazione preventiva al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
3. il datore ottenga il nulla osta dagli organi competenti del collocamento come da nota del Ministero del Lavoro n. 11377/2012 del 3/8/2012 e n. 10039 del 3/8/2014.

Il nuovo sistema della LIE (Liste Italiani che intendono lavorare all'Estero) è operativo dal 15 settembre 2012 e ha dematerializzato tutte le procedure necessarie per l'invio dei lavoratori all'estero e per il rilascio dei nulla osta al lavoro nei Paesi Extra UE, abolendo così dal 1 febbraio 2013 la vecchia procedura cartacea.

Oggi la registrazione si effettua, infatti, direttamente dal portale del Ministero del Lavoro www.cliclavoro.gov.it ma necessita anche del parere preventivo del Ministero degli Affari Esteri sui dati di sicurezza nei Paesi di invio.

L'autorizzazione preventiva ha la finalità di verificare le seguenti condizioni:

a) che il trattamento economico-normativo offerto sia complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza del lavoratore e che sia distintamente prevista l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;

b) che i contratti di lavoro prevedano, qualora le autorità del Paese di impiego pongano restrizione ai trasferimenti di valuta, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;

c) che sia stata stipulata, a favore dei lavoratori italiani inviati all'estero a svolgere attività lavorativa, un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;

d) che il contratto stabilisca il tipo di sistemazione logistica;

e) che il contratto impegni il datore di lavoro ad apprestare idonee misure in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Per il rilascio dell'autorizzazione preventiva spesso le aziende devono attendere alcuni mesi con conseguenti problemi organizzativi ed economici.

A questo si aggiunga che l'istanza deve essere corredata da numerosi documenti:

- certificato di iscrizione alla Camera di Commercio o al Registro delle società non più vecchio di 30 giorni in cui si attesti l'inesistenza di procedure concorsuali e fallimenti. La Legge 183/2011, (ex art. 15 comma 1) dispone che il certificato sopra descritto possa essere sostituito da un'autocertificazione equivalente;
- specifica dell'attività contrattuale o del titolo giuridico in forza del quale si esercita l'attività medesima, nel caso in cui si operi all'estero non in regime di appalto
- qualora si operi in regime di appalto è invece necessario produrre copia del contratto.

La richiesta di autorizzazione preventiva si ritiene possa essere abrogata poiché l'accertamento delle condizioni per trasferire all'estero il personale dipendente può essere, attraverso una norma ad hoc, attribuito alla responsabilità diretta delle aziende.

3. SEMPLIFICAZIONE DENUNCE INFORTUNI

Il DPR n. 1124/65, art. 54 commi da 1 a 3, dispone che per ogni infortunio con inabilità superiore a tre giorni (o in caso di morte) le aziende siano tenute a duplicare gli adempimenti trasmettendo la medesima denuncia in modalità cartacea sia all'Inail sia all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio.

L'art. 54 del Testo Unico 1124/65 è stato, di fatto, abrogato dall'art. 4, comma 8 del nuovo Testo Unico sulla Sicurezza, D.Lgs 81/08 così come modificato dal D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98.

Tuttavia, proprio tale ultima disposizione all'art. 32, comma 7, ha stabilito che "Le modalità di comunicazione previste dalle disposizioni di cui al comma 6 si applicano a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, che definisce le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro."

Tuttavia, limitatamente a questo adempimento, l'abrogazione non è ancora operativa perché manca, da ormai quasi sette anni, la pubblicazione del Decreto Ministeriale che dovrebbe disporre le regole tecniche.

4. SEMPLIFICAZIONE LIBRO INFORTUNI

Il libro degli infortuni sul lavoro è disciplinato dal DPR 547/55 e successivamente attuato dal DM 12 settembre 1958. Esso deve essere istituito in ciascuna unità produttiva precedentemente all'assunzione del primo dipendente.

Il registro deve essere preventivamente vidimato presso le ASL competenti sul territorio e successivamente il datore di lavoro deve annotare i dati degli infortuni occorsi nella unità produttiva di riferimento e mettere a disposizione il libro su richiesta degli organi ispettivi.

Il nuovo Testo unico per la sicurezza sul lavoro (art 304 D.lgs 81/2008) ha abrogato formalmente le disposizioni che regolamentavano il registro infortuni.

Tale abrogazione è stata formalmente possibile anche in forza della trasmissione telematica delle denunce infortunio contenenti i medesimi dati oggetto di annotazione sul libro cartaceo.

Tuttavia il Ministero del Lavoro (Nota Min. lav. 21 maggio 2008 Prot. 25/SEGR/0006587) e l'INAIL (Nota INAIL 22 maggio 2008 Prot. 6002.23/05/2008.0004404) hanno precisato che fino all'Istituzione del SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) nulla è mutato in merito agli obblighi di annotazione degli infortuni sull'apposito registro.

Avvalendosi delle nuove competenze legislative regionali previste dalla Costituzione (art. 117 Cost.), alcune Regioni hanno abolito l'obbligo di vidimazione ma non anche la relativa tenuta (al momento risultano solo 5 Regioni).

Le sanzioni in caso di mancata tenuta o errata compilazione sono stabilite nella seguente misura: da 2.580 a 15.490 euro, importi ulteriormente inaspriti del 9,60% dal Decreto Legge n. 76/2013. Le sanzioni attuali, dunque, vanno in realtà da un minimo di 2.828 euro ad un massimo di 16.977 euro.

Ulteriore elemento di criticità riguarda le Regioni che ancora non hanno eliminato l'obbligo di vidimazione del libro. In molti casi, anche per effetto della spending review, le ASL consentono la vidimazione solo in alcuni giorni e in alcuni orari della settimana.

Questo vuol dire che le assunzioni sono ritardate esclusivamente perché non è possibile procedere preventivamente alla vidimazione del libro infortuni presso le ASL.

È necessario, pertanto, anche in questo in caso, procedere ad una semplificazione attraverso l'eliminazione dell'obbligo di vidimazione e di tenuta del registro infortuni su tutto il territorio nazionale.

5. 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”.

TESTO A RAFFRONTO	
TESTO ORIGINARIO	TESTO DOPO LE MODIFICHE
<p>D.L. 269/2003 – art. 44 comma 9</p> <p>9. A partire dalle retribuzioni corrisposte con riferimento al mese di gennaio 2005, i sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione di cui all'articolo 4, commi 6-ter e 6-quater, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e successive modificazioni, trasmettono mensilmente in via telematica, direttamente o tramite gli incaricati di cui all'articolo 3, commi 2-bis e 3, del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 1998, n. 322, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento. Tale disposizione si applica anche nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP) con riferimento ai sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione di cui all'articolo 4, commi 6-ter e 6-quater, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e successive modificazioni, il cui personale e' iscritto al medesimo Istituto. Entro il 30 giugno 2004 gli enti previdenziali provvederanno ad emanare le istruzioni tecniche e procedurali necessarie per la trasmissione dei flussi informativi ed attiveranno una sperimentazione operativa con un campione significativo di aziende, enti o amministrazioni, distinto per settori di attività o comparti, che dovrà concludersi entro il 30 settembre 2004. A decorrere dal 1 gennaio 2004, al fine di garantire il monitoraggio dei flussi finanziari relativi alle prestazioni sociali erogate, i datori di lavoro soggetti alla disciplina prevista dal decreto ministeriale 5 febbraio 1969, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 67 del 13 marzo 1969, e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenuti a trasmettere per via telematica le dichiarazioni di pertinenza dell'INPS, secondo le modalità stabilite dallo stesso Istituto.</p>	<p>D.L. 269/2003 – art. 44 comma 9</p> <p>9. A partire dalle retribuzioni corrisposte con riferimento al mese di gennaio 2005, i sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione di cui all'articolo 4, commi 6-ter e 6-quater, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e successive modificazioni, trasmettono mensilmente in via telematica, direttamente o tramite gli incaricati di cui all'articolo 3, commi 2-bis e 3, del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 1998, n. 322, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento. Tale disposizione si applica anche nei confronti dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (INPDAP) con riferimento ai sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione di cui all'articolo 4, commi 6-ter e 6-quater, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e successive modificazioni, il cui personale e' iscritto al medesimo Istituto. Entro il 30 giugno 2004 gli enti previdenziali provvederanno ad emanare le istruzioni tecniche e procedurali necessarie per la trasmissione dei flussi informativi ed attiveranno una sperimentazione operativa con un campione significativo di aziende, enti o amministrazioni, distinto per settori di attività o comparti, che dovrà concludersi entro il 30 settembre 2004. A decorrere dal 1 gennaio 2004, al fine di garantire il monitoraggio dei flussi finanziari relativi alle prestazioni sociali erogate, i datori di lavoro soggetti alla disciplina prevista dal decreto ministeriale 5 febbraio 1969, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 67 del 13 marzo 1969, e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenuti a trasmettere per via telematica le dichiarazioni di pertinenza dell'INPS, secondo le modalità stabilite dallo stesso Istituto. A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2016, 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 INPGI sono stabilite le informazioni che l'INPS dovrà mensilmente trasmettere in via telematica.</p>

6. 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.

Possibile soluzione normativa

ART

Semplificazione del rapporto sulla situazione del personale

L'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è sostituito dal seguente:

“1. L'istituto nazionale della Previdenza Sociale, con riferimento alle sole aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti, rende disponibile in formato telematico un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

2. Il rapporto di cui al comma 1, è redatto esclusivamente mediante l'utilizzo delle informazioni che l'Istituto nazionale della Previdenza sociale riceve mensilmente per il tramite delle denunce contributive mensili (UNIEMENS), ed in conformità al contenuto fissato, entro il 31/12/2013, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali sentite le parti sociali e la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

3. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale invia telematicamente ogni anno il rapporto di cui al comma 1, redatto secondo le modalità di cui al comma 2 alla Consigliera o al Consigliere Nazionale di Parità.

4. Le rappresentanze sindacali aziendali possono richiedere all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale di prendere visione del rapporto di cui al comma 1.

TESTO A RAFFRONTO	
TESTO ORIGINARIO	TESTO DOPO LE MODIFICHE
<p>D. Lgs 198/2006 - Art. 46. - Rapporto sulla situazione del personale</p> <p>1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.</p> <p>2. Il rapporto di cui al comma 1 e' trasmesso alle</p>	<p>D. Lgs 198/2006 - Art. 46. - Rapporto sulla situazione del personale</p> <p>1. L'istituto nazionale della Previdenza Sociale, con riferimento alle sole aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti, rende disponibile in formato telematico un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.</p> <p>2. Il rapporto di cui al comma 1, è redatto esclusivamente</p>

<p>rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.</p> <p>3. Il rapporto e' redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.</p> <p>4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.</p>	<p>mediante l'utilizzo delle informazioni che l'Istituto nazionale della Previdenza sociale riceve mensilmente per il tramite delle denunce contributive mensili (UNIEMENS), ed in conformità al contenuto fissato, entro il 31/12/2013, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali sentite le parti sociali e la consigliera o il consigliere nazionale di parità.</p> <p>3. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale invia telematicamente ogni anno il rapporto di cui al comma 1, redatto secondo le modalità di cui al comma 2 alla consigliera o al consigliere nazionale di parità</p> <p>4. Le rappresentanze sindacali aziendali possono richiedere all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale di prendere visione del rapporto di cui al comma 1.</p>
--	--

7. UNIFICAZIONE DENUNCIA DEI SALARI (INAIL) E DENUNCIA PREVIDENZIALE (UNIEMENS – INPS)

La legge del 24 novembre 2003, n. 326, ha previsto che, a partire dalle retribuzioni del mese di gennaio 2005, i datori di lavoro trasmettano mensilmente agli Enti previdenziali, in via telematica (direttamente o tramite gli incaricati), entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, i dati retributivi e le informazioni utili:

- al calcolo dei contributi;
- all'implementazione delle posizioni assicurative individuali;
- all'erogazione delle prestazioni.

Questo nuovo adempimento ha rappresentato certamente un'importante evoluzione del sistema previdenziale italiano in termini di semplificazione e di efficienza.

Appare dunque necessario continuare sulla stessa linea:

- abrogando l'obbligo della certificazione dei dati previdenziali nella certificazione unificata previsto dal D.P.R. 22 luglio 1998, n.322 art.4 co. 6 ;
- avviando un processo di unificazione della denuncia previdenziale sopra indicata con la denuncia dei salari ai fini assicurativi da inoltrare all'INAIL.

Attualmente, il meccanismo di liquidazione dei premi assicurativi è basato su un sistema annuale di acconti e conguagli che complicano il calcolo e la certezza dell'importo da corrispondere.

Molti dei dati contenuti nelle rispettive denunce e i criteri di determinazione delle somme sono gli stessi poiché, per effetto del D.lgs. n. 314/1997, sia i contributi sia i premi assicurativi si calcolano sulla medesima base imponibile costituita dalle retribuzioni lorde corrisposte dal datore di lavoro.

Le differenze sono rappresentate dagli sconti contributivi e dalle premialità assicurative che sono tipici dei rispettivi rapporti con gli Enti.

E' opportuno procedere ad un allineamento attraverso un sistema di denuncia unificata che avrebbe almeno due vantaggi.

1. Le imprese potrebbero ottimizzare gli adempimenti e liquidare i premi assicurativi su un periodo diluito di un anno con grandi vantaggi sul piano finanziario.
2. Allo Stato le somme sarebbero corrisposte nell'anno di competenza e non nell'anno successivo come avviene attualmente.

L'unificazione degli adempimenti dell'Inail a quelli già previsti per l'Inps sarebbe la conclusione del naturale processo di comunicazione dei dati riguardanti il rapporto di lavoro in essere.

Sarebbe, inoltre, necessario un periodo transitorio con il quale declinare gli attuali adempimenti e versamenti con il nuovo sistema su base mensile, sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte o convenzionali.

Ciò permetterebbe di andare a confluire in un unico adempimento con grandi vantaggi in termini di tempo e di costi.

8. 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 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.

9. 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.

Possibile testo normativo con riferimento ai fondi complementari

Art...

1. All'articolo 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 aggiungere il seguente periodo "I fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) costituiti nell'ambito del settore privato, si adeguano ai provvedimenti adottati dalla COVIP per uniformare le modalità e i contenuti di trasmissione delle denunce periodiche, esclusivamente in via telematica. I versamenti ai fondi di cui al periodo precedente sono effettuati con modello F24 con gli effetti previsti dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e

successive modificazioni anche mediante convenzione sottoscritta da COVIP e Agenzia delle Entrate.”.

2. I datori di lavoro potranno adottare le disposizioni semplificate previste dal comma 1 a partire dal 1 gennaio 2016. Gli Enti interessati adottano ogni provvedimento necessario all’attuazione del comma 1 entro il 31 ottobre 2015.

TESTO A RAFFRONTO	
TESTO ORIGINARIO	TESTO DOPO LE MODIFICHE
<p>2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a g) e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari e' stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente.</p>	<p>2. Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, relativamente ai lavoratori dipendenti che aderiscono ai fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a g) e di cui all'articolo 12, con adesione su base collettiva, le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari e' stabilito in cifra fissa oppure: per i lavoratori dipendenti, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa; per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in percentuale del reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente; per i soci lavoratori di società cooperative, secondo la tipologia del rapporto di lavoro, in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR ovvero degli imponibili considerati ai fini dei contributi previdenziali obbligatori ovvero in percentuale del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente. I fondi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a) costituiti nell'ambito del settore privato, si adeguano ai provvedimenti adottati dalla COVIP per uniformare le modalità e i contenuti di trasmissione delle denunce periodiche, esclusivamente in via telematica. I versamenti ai fondi di cui al periodo precedente sono effettuati con modello F24 con gli effetti previsti dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni anche mediante convenzione sottoscritta da COVIP e Agenzia delle Entrate.</p>

Possibile testo normativo con riferimento ai fondi bilaterali contrattuali

ART. ...

Semplificazione dei fondi bilaterali contrattuali

1. I fondi bilaterali costituiti dai contratti o da accordi collettivi, anche aziendali, uniformano le modalità e i contenuti di trasmissione delle denunce periodiche,

esclusivamente in via telematica, sulla base di standard stabiliti dal Ministero del Lavoro con decreto da emanarsi, con termine perentorio entro 30 settembre 2015.

2. I versamenti ai fondi di cui al periodo precedente sono effettuati con modello F24 con gli effetti previsti dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni, mediante convenzione sottoscritta con l'Agenzia delle Entrate.
3. I datori di lavoro potranno adottare le disposizioni semplificate previste dai commi precedenti a partire dal 1 gennaio 2016. Le convenzioni stabilite nel comma 2 devono essere sottoscritte entro il 31 ottobre 2015.

10. SEMPLIFICAZIONE TABELLE CONTRIBUTIVE

La generalità delle aziende private che avviano i rapporti di lavoro subordinati sono tenute a presentare una denuncia di iscrizione presso l'INPS.

In relazione alle caratteristiche di settore o dimensione, ad esse è attribuito un inquadramento previdenziale dal quale scaturisce una misura contributiva da versare mensilmente.

Attualmente esistono oltre duecento tabelle contributive annualmente aggiornate dell'Inps e diffuse mediante circolare.

Appare necessario procedere con una revisione delle tabelle e uniformare la pluralità di settori al fine di giungere, salvo particolari eccezioni, ad un inquadramento unico ai fini del finanziamento del sistema previdenziale.

Non appare giustificato, infatti, che a fronte della medesima prestazione di maternità le aziende appartenenti ad alcuni settori pagano un contributo lo 0,46%, ed altre lo 0,24% ed altri ancora nulla.

11. 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 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 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 aggravii burocratici.

Possibile proposta di norma

Lo schema di decreto legislativo di riforma dei contratti di lavoro all'art. 52, comma 3 e il comma 4 dovrebbe essere così sostituito.

Art. 52

(Disciplina del lavoro accessorio)

(....)

3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio acquistano i buoni lavoro e corrispondono il compenso ai lavoratori con le modalità stabilite con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. I soggetti di cui al precedente periodo sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

4. Il prestatore di lavoro accessorio che svolge l'attività presso committenti non imprenditori o non professionisti, percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 8, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.