

# Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA **N.2**



## NÉ SUBORDINATI, NÉ COORDINATI, I RIDER DI FOODORA SONO COLLABORATORI «ETERO-ORGANIZZATI»

DI GIONATA CAVALLINI PAG. 8

### Dottrina

♦ **I primi effetti della sentenza della Corte costituzionale e la “nuova” giurisprudenza**

DI CHIARA JULIA FAVALORO  
E RICCARDO VANNOCCI PAG. 13

♦ **La convocazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti nell'ambito della procedura collettiva di riduzione del personale**

DI GABRIELE FAVA PAG. 14

♦ **Le nuove sanzioni in materia di lavoro: l'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponde a Sintesi**

DI ALBERTO BORELLA PAG. 15

♦ **Corpi ispettivi: un ritorno al passato?**

DI MAURO PARISI PAG. 18

♦ **Regime forfettario: casi particolari**

DI VINCENZO FAVALORO PAG. 22

♦ **Qualche riflessione sul progetto riscatto**

di laurea “light”

DI MARIO VERITÀ PAG. 24

♦ **GDPR - Il Consulente del lavoro trova pace?**

DI ANDREA MERATI PAG. 25

♦ **Paternità: competenze preziose non solo per l'individuo ma anche per l'azienda**

DI ANTONELLA ROSATI PAG. 26

♦ **Le norme sulla “delocalizzazione” nel “Decreto Dignità”**

DI LUCA DI SEVO PAG. 28

### Rubriche

♦ **IL PUNTO** PAG. 2

♦ **HR&ORGANIZZAZIONE**  
Percorsi formativi e diritto soggettivo alla formazione: e se fossero già maturi i tempi per una rivoluzione culturale?

DI STEFANO LUNGI PAG. 30

♦ **LA PAGINA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE**

Mediazione: le parti devono sempre essere personalmente presenti?

DI D. MORENA MASSAINI PAG. 33

♦ **SENZA FILTRO**

Un lavoro buono come il pane

DI ANDREA ASNAGHI PAG. 35

♦ **UNA PROPOSTA AL MESE**  
LUL telematico:

abrogazione e rinascita

DI ROBERTA SIMONE PAG. 37

♦ **LE RISPOSTE DEL CENTRO STUDI AI QUESITI DEI COLLEGHI** PAG. 40



ISTITUITA LA TERZA EDIZIONE DEL PREMIO LETTERARIO PAG. 48

### Sentenze

♦ **Solo risarcimento economico per il lavoratore licenziato per aver stratonato una collega** DI SILVANA PAGELLA PAG. 45

♦ **Licenziamento per giusta causa: il rapporto di fiducia può venir meno anche in virtù di condotte precedenti al rapporto** DI ANDREA DI NINO PAG. 46

♦ **Il trasferimento d'azienda non costituisce motivo di licenziamento, ma non può impedire il licenziamento per g.m.o.** DI ANGELA LAVAZZA PAG. 47



## {UNA PROPOSTA AL MESE

# LUL TELEMATICO: abrogazione e rinascita

Istituito dall'art. 39 del Decreto legge n. 112/2008, successivamente convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008, il libro unico del lavoro (Lul) ha rappresentato uno strumento di semplificazione degli adempimenti obbligatori dei datori di lavoro abrogando il libro matricola e il libro paga e facendo confluire i dati di tali registri, unitamente al libro presenze, all'interno di un unico documento, denominato proprio per tale motivo "Libro Unico (del lavoro)".

Nel percorso di semplificazione procedurale, la riforma conosciuta come *Jobs Act* e più precisamente l'articolo 15 del Decreto legislativo n. 151/2015 ha tentato un'ulteriore razionalizzazione delle procedure amministrative, prevedendo che il Lul non fosse più redatto e tenuto dal datore di lavoro o dal professionista incaricato, ma compilato direttamente su una piattaforma messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Obiettivi e modalità tecnico-operative della semplificazione proposta avrebbero dovuto essere oggetto di un successivo Decreto Ministeriale, da emanarsi entro sei mesi.

Nelle more dell'emanazione del citato D.M. si è ipotizzato che la dematerializzazione del Libro Unico si sarebbe dovuta attuare utilizzando un *format* univoco definito dal MLPS nel quale far confluire tutti i dati del Lul.

Tale imposta standardizzazione apparve fin da subito in conflitto con l'opposta necessità datoriale di utilizzare un cedolino paga viceversa personalizzato e rispondente alle proprie esigenze amministrative ed organizzative.

Si presagiva quindi che l'invio telematico non avrebbe rappresentato una semplificazione ma di contro un aggravio degli adempimenti amministrativi di gestione del personale, in quanto la compilazione del Lul sarebbe stata effettuata comunque con un proprio *software* paghe (per le citate difficoltà di adeguare il *format* ideato dal Ministero alle peculiarità aziendali) a cui avrebbe fatto seguito l'inoltro di un *file* al MLPS.

Già nel corso del 2015, durante le audizioni parlamentari relative ai decreti attuativi del *Jobs Act*, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro evidenziò le sue perplessità rispetto alle difficoltà tecnico-operative che avrebbero accompagnato la gestione di tale nuovo adempimento.

La complessità della procedura da adottare e la presenza di forti criticità, qui sommariamente rammentate, unite all'assenza di una visione concreta d'insieme e alle istanze di abrogazione avanzate anche dal nostro Ordine Professionale, ha comportato di fatto la mancata emanazione del D.M. attuativo e la reiterazione della proroga di tale adempimento di anno in anno (l'ultimo rinvio prevedeva l'avvio della digitalizzazione del Lul al 2019).

Infine, pochi mesi fa, il Decreto Legge n. 135/2018 "Disposizioni urgenti per la deburocratizzazione, la tutela della salute, le politiche attive del lavoro e altre esigenze indifferibili" approvato il 16 ottobre 2018 (più noto come "Decreto semplificazioni 2019") convertito con modifiche con legge ➤





n. 12/2019, ha decretato la definitiva abrogazione dell'art. 15 del D.lgs. n. 151/2015. E se volessimo utilizzare la proposta di telematizzazione del Lul dandole una veste più funzionale e con un obiettivo concretamente individuato?

E se tale intento fosse conseguito con il minor aggravio possibile per i datori di lavoro o per i professionisti affidatari degli adempimenti amministrativi?

Certamente l'idea di compilare il Lul direttamente su un portale del MLPS è un progetto attualmente irrealizzabile, considerata l'estrema complessità dell'elaborazione degli stipendi e l'eterogeneità che contraddistingue la parte normativa e retributiva di ogni singolo Ccnl applicato, ulteriormente aggravate dall'inesistenza di procedure e metodi standardizzati nell'esposizione e nell'elaborazione del Libro Unico del Lavoro.

Tuttavia è indubbio che le informazioni contenute nel cedolino paga (ora Lul) sono di estremo interesse in quanto forniscono elementi utili per l'analisi sociologica ed economica delle dinamiche lavorative e retributive del nostro Paese.

Ma come coniugare la necessità di rendere disponibili alla P.A. tali dati senza appesantire ulteriormente gli attuali adempimenti amministrativi già numerosi e complessi?

Da maggio 2009 è stata attuata un'ulteriore semplificazione che ha accorpato il flusso informativo DM10 (finalizzato alla dichiarazione delle retribuzioni ed alla quantificazione dei relativi contributi previdenziali) al modello Emens (attraverso il quale si comunicavano i dati retributivi del singolo lavoratore, utili sia al calcolo dei contributi che per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali).

Tale unificazione ha condotto alla creazione di un'unica denuncia contributiva (Uniemens) ovvero un *file* in formato *xml* trasmesso telematicamente all'Inps ogni mese ed elaborato direttamente dal *software* paghe estrapolandolo dal sistema informatico

su richiesta dell'utente.

Tale flusso di dati già attualmente contiene molteplici elementi utili per la proposta qui presentata e sarebbe sufficiente implementarlo con gli ulteriori elementi contenuti del Lul, attualmente non presenti nel tracciato previdenziale.

L'inserimento di questi nuovi dati nel *file* Uniemens dovrà essere oggetto di una preventiva ed approfondita analisi tecnica volta alla definizione delle finalità concrete del nuovo strumento statistico proposto.

Ad esempio sarà possibile quantificare gli **indici di assenteismo** ampliando il record <Giorno, relativo ai singoli giorni di calendario dello specifico lavoratore, aggiungendo le causali rilevate dalla gestione presenze unitamente alla loro relativa valorizzazione monetaria.

Chiaramente i giustificativi potranno essere raggruppati in base al livello di specializzazione del dato atteso, mentre già esiste una puntuale ripartizione per le assenze retribuite dall'Inps (malattia, donazione sangue, maternità, L. 104, ...) che basterebbe riportare, in termini di ore di assenza, nella sezione citata.

L'inserimento delle ore effettivamente lavorate consentirebbe di ottenere indici più concreti relativi alle variazioni dell'occupazione nel nostro Paese e la presenza della quantità complessiva di lavoratori (teste) darebbe la possibilità di fornire la media delle **ore lavorate pro-capite**, sicuramente più realistica e concreta rispetto agli indicatori statistici ad oggi utilizzati.

Lo studio di fattibilità della nuova soluzione qui proposta dovrà evitare un'eccessiva frammentazione dei dati che renderebbe difficoltosa o addirittura infruttuosa la fruizione concreta degli stessi. A tal fine sarà indispensabile conoscere la natura e composizione del singolo dato per valutarne una sua eventuale aggregazione in specifiche macro-famiglie.

Ad esempio, la retribuzione per le prestazioni di **lavoro supplementare e straordinario** potrebbe confluire in un unico record. ➤





Viceversa, se lo studio tecnico preliminare dovesse evidenziare la necessità di avere il dato orario e retributivo distinto per tipologia di lavoratore (*part-time* e *full-time*) ed ulteriormente per singola aliquota di maggiorazione, in tale sezione vi sarebbe la presenza di più *record*.

Nella sezione <DatiRetributivi> potrebbero essere inseriti ulteriori dati, quali le **retribuzioni esenti** per le trasferte e rimborsi chilometrici.

Nella medesima sezione si potrebbe prevedere l'indicazione della retribuzione mensile del lavoratore prevista dai minimi del Ccnl applicato (paga base, contingenza, E.D.R., scatti di anzianità, ...) e un ulteriore elemento riepilogativo degli elementi individuali (superminimi, assegni *ad personam*, ...). Tali indicazioni potranno essere oggetto di ulteriori analisi volte a quantificare l'incidenza effettiva di **retribuzioni individuali aggiuntive** rispetto alle previsioni minime contrattuali.

Se di interesse, potrà essere inserito anche il dato relativo ai **premi** individuali corrisposti al singolo lavoratore, tenendo distinti i valori relativi ai premi derivanti dalla contrattazione di secondo livello da quelli derivanti dalla definizione diretta tra datore di lavoro e lavoratore.

Dal punto di vista operativo, l'implementazione del *file xml* dell'attuale Uniemens avverrebbe mediante aggancio delle varie voci elaborate nel listino paga, e quindi già esistenti, con il relativo codice correlato nel nuovo tracciato.

Sarà quindi la *software house* che, eventualmente avvalendosi anche del supporto del Consulente del lavoro fruitore finale del gestionale, apporterà le modifiche necessarie alla realizzazione del nuovo tracciato, semplicemente agganciando la voce elaborata nel cedolino alla relativa sezione dell'Uniemens nel quale tale elemento deve confluire.

Il datore di lavoro, o il suo professionista incaricato, non subirebbe un ulteriore aggravio dei propri adempimenti, in quanto continuerebbe ad inviare, come di consueto, un unico *file* mensile attraverso il portale dell'Istituto Previdenziale, ma solamente più ricco di dati.

In prospettiva poi, il nuovo "**Uniemens integrato**" potrebbe arricchirsi di ulteriori elementi che permetterebbero la semplificazione di alcuni adempimenti, attualmente assolti con frequenza annuale (la dichiarazione 770 e l'autoliquidazione Inail) portandoli a cadenza mensile, garantendo un'ulteriore semplificazione e una significativa implementazione delle capacità di controllo e consultazione della P.A..