

Giurisprudenza

Divieto di rinunciare a crediti salariali e accordi reciproci
Sentenza del Tribunale federale dell'11 ottobre 2011 (4A.343/2011)

X è stato assunto nel mese di aprile del 1995 in qualità di prete dalla Fondazione ecclesiastica T. Vista la situazione familiare di X, che era padre di quattro figli, avuti prima di dare i voti e divenire prete, la Fondazione ha accettato ad un certo punto una sua esplicita richiesta di poter ottenere un prestito per estinguere un debito contratto con una banca per garantire i suoi doveri di mantenimento verso i figli. D'altro canto tra le parti era pure sorta una contestazione sul mancato versamento, secondo quanto rivendicato dal prete, di alcuni crediti salariali, sui quali le parti non si erano ancora definitivamente pronunciate. Le parti hanno pertanto sottoscritto un accordo di mutuo con il quale la Fondazione concedeva a X un prestito di CHF 50'000.— dietro l'impegno di quest'ultimo di rimborsarlo con dei versamenti mensili di CHF 200.—; l'accordo prevedeva tuttavia che se il prete X fosse deceduto prima dell'intera restituzione del mutuo, la Fondazione avrebbe rinunciato a richiedere il saldo del debito residuo ai suoi eredi. Inoltre la Fondazione avrebbe rinunciato a richiedere la restituzione di complessivi CHF 25'000.— al raggiungimento di determinate date. Dal canto suo il prete rinunciava ai crediti salariali che a suo dire avrebbero dovuto essergli ancora versati.

Il rapporto di lavoro si è protratto nel tempo, così come l'accordo del mutuo, che si è ridotto di CHF 25'000.— poiché sono stati raggiunti i momenti che portavano alla rinuncia al diritto alla restituzione da parte della Fondazione. Il prete è deceduto nel corso del 2007 e i suoi figli gli sono succeduti quali suoi eredi: quest'ultimi hanno rivendicato nei confronti della Fondazione i crediti salariali che il loro padre aveva a suo tempo richiesto in pagamento e ai quali aveva rinunciato in occasione del perfezionamento del contratto di mutuo. Gli eredi hanno in concreto richiesto il pagamento dei crediti salariali invocando la nullità delle rinuncia fatta a suo tempo dal padre, asserendo che la legge non permette al lavoratore di rinunciare ai crediti salariali durante il rapporto di lavoro. I giudici federali, confermando quanto già deciso dalle Corti cantonali, hanno respinto la domanda degli eredi, ritenendo che un valido accordo tra il prete e la Fondazione era stato perfezionato e che in tale accordo il lavoratore aveva rinunciato ai crediti salariali richiesti in causa. Il TF ha infatti ritenuto che se è

A gentile richiesta Ferie a fine contratto



«Nel caso che un collaboratore abbia accumulato diversi giorni di vacanza non goduti, è per lui possibile annunciare, poco prima del pensionamento, che dal giorno

seguito sarà in vacanza sino alla fine del contratto di lavoro? Il datore di lavoro deve accettare tale decisione o può rifiutare la fruizione delle vacanze in natura?»
La durata minima delle vacanze e le modalità per permettere al lavoratore di beneficiare del tempo libero necessario al riposo sono regolate dalla legge; essa prevede che le vacanze devono essere, di regola, assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e comprendere almeno due settimane consecutive. Non è tuttavia il lavoratore a decidere il momento delle vacanze, poiché il legislatore ha conferito tale facoltà al solo datore di lavoro; secondo la legge infatti il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore, per quanto sono compatibili con gli interessi dell'azienda. Al fine di tutelare il lavoratore, al quale deve essere garantito di poter beneficiare in natura delle vacanze, affinché possa raggiungere l'obiettivo del riposo dalle fatiche del lavoro, la legge fa espressamente divieto di sostituire il diritto alle vacanze con un indennizzo in denaro. Infatti finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni, bensì il lavoratore deve usufruire del tempo libero delle vacanze cui ha diritto. Tale norma legale ha carattere imperativo e nemmeno per le ferie arretrate la legge, rispettivamente il Tribunale federale, ammettono deroghe. Il divieto assoluto di non sostituire le vacanze con un paga-

ben vero da una parte che durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine il lavoratore non può rinunciare ai crediti salariali (cfr. art. 341 CO), dall'altra tale divieto imperativo non osta a che le parti facciano degli accordi bilanciati tra loro, dove prestazioni e controprestazioni si equivalgono in modo corretto. Tali accordi tra le parti, se bilanciati, sono ammissibili anche laddove il lavoratore, per la sua parte, rinunci effettivamente a crediti derivanti dal rapporto di lavoro.

Su anticipi e crediti salariali: manuale 3.2.1.2

Sull'accordo di mutuo: manuale 3.5

mento in denaro viene meno solo quando non è possibile poter godere in natura delle vacanze entro la fine del contratto di lavoro: tale situazione si presenta solitamente quando il contratto è stato disdetto (nell'ambito di un contratto di durata indeterminata) o quando la sua scadenza si avvicina (contratto di durata determinata) e che non vi è più il tempo sufficiente per poter godere in natura, ovvero in tempo libero, di tutte le vacanze cui il lavoratore ha ancora diritto. Si consideri inoltre che anche nel caso della liberazione dall'attività lavorativa durante il periodo di disdetta non è possibile compensare tale periodo con le vacanze residue, poiché al lavoratore deve essere concesso anche il tempo per la ricerca di un nuovo impiego, tempo che per definizione non può quindi essere consacrato al riposo richiesto dalle vacanze. In concreto il lavoratore non ha il diritto di decidere autonomamente il momento in cui prendere le vacanze, nemmeno di fronte all'imminente cessazione del rapporto di lavoro. Tale facoltà spetta infatti unilateralmente al datore di lavoro, il quale potrà anche considerare oggettive esigenze aziendali che si possono contrapporre alla concessione del periodo di vacanza auspicato dal lavoratore e procedere all'indennizzo in denaro di vacanze non ancora godute in natura alla fine del rapporto professionale. Il datore di lavoro ha il dovere di cercare di far prendere le vacanze in natura al lavoratore, potendovi ostare unicamente un'oggettiva ed importante esigenza aziendale, che comunque non permetterebbe in generale di privare il lavoratore del riposo delle vacanze previste dalla legge.

Costantino Delogu, avvocato

Sulle vacanze: manuale 3.2.4

Sulle conseguenze della fine del rapporto di lavoro: manuale 4.7

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione
Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Hanno collaborato: Costantino Delogu e Sharon Guggiari Salari
Si ringrazia: Andrea Martone

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03 - fax +41(0)91 600 93 04
Redazione: lorenza.hofmann@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Fra pochi giorni si svolgerà *Congresso Lavoro*, l'evento annuale di Boss Editore SA che, con i suoi ospiti, relatori e numerosi partecipanti coniugherà teoria e pratica, le norme e le buone prassi, con uno sguardo panoramico sulle organizzazioni, un approccio più mirato sulle questioni cruciali in ambito HR e un approfondimento sulla nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro (► riquadro). L'attualità proposta in questa edizione di *Newsletter Lavoro* s'innesta sui temi congressuali e anticipa sinteticamente alcuni contenuti che saranno sviluppati nel prossimo *Aggiornamento Lavoro*.

Molti amministratori del personale sono confrontati con le pratiche relative all'imposizione alla fonte di dipendenti stranieri. Ci è pertanto sembrato utile fare il punto sull'evoluzione giurisprudenziale in materia: termini di rettifica; deduzioni; assoggettamento in base all'appartenenza economica con riferimento in particolare a dipendenti di ditte svizzere che risiedono e svolgono la loro attività all'estero (► articolo a lato).

Presentiamo anche una nuova iniziativa editoriale nel campo del management del personale: un *internet magazine* per la comunità HR ticinese, nato in ambito SUPSI, che si prefigge di valorizzare la centralità della persona nelle organizzazioni (► pag. 3). Boss Editore SA e altri attori HR attivi nella Svizzera italiana collaborano a questo progetto. L'editore Robert Boss è stato chiamato a far parte del Comitato scientifico e condividere gli obiettivi culturali di questo nuovo media, obiettivi per altro ben presenti nell'offerta editoriale e formativa della Boss Editore SA per una gestione sicura delle risorse umane.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **HCM-online** / In ambito HR
- **Crediti salariali** / Giurisprudenza
- **Pensionamento e vacanze** / A gentile richiesta

L'evoluzione giurisprudenziale in materia d'imposta alla fonte

di Sharon Guggiari Salari*



In questi ultimi anni il Tribunale Federale ha pronunciato diverse sentenze di principio in materia d'imposta alla fonte che spesso hanno sconfessato la

prassi adottata dalle autorità fiscali svizzere. Due sono stati i principali argomenti trattati che hanno suscitato scalpore tra gli addetti ai lavori:

- il primo riguarda un aspetto procedurale relativo al termine entro il quale il dipendente (o il datore di lavoro) può chiedere una rettifica dell'imposta alla fonte;
 - il secondo riguarda un aspetto materiale, e definisce in quali casi il frontaliero può far valere ulteriori deduzioni rispetto a quelle previste in maniera forfettaria ed incluse nel calcolo delle aliquote dell'imposta alla fonte.
- Oltre a questi due temi, che si possono ormai considerare consolidati nella giurisprudenza, il Tribunale Federale recentemente ne ha esaminato un terzo, di fondamentale importanza, relativo all'assoggettamento delle imposte in base all'appartenenza economica. In tale

sentenza è stato finalmente definito se, per essere assoggettati all'imposta alla fonte in Svizzera, il dipendente (residente all'estero che lavora per un datore di lavoro con sede in Svizzera) debba o meno svolgere effettivamente la sua attività sul territorio svizzero. Ma andiamo con ordine ed esaminiamo i vari temi trattati dal Tribunale Federale in modo cronologico.

Termine per chiedere una rettifica dell'imposta alla fonte: sentenza del 2009. Il 9 febbraio 2009 il Tribunale Federale ha stabilito che il termine del 31 marzo, previsto nella legge, non rappresenta un termine perentorio entro il quale il dipendente può chiedere una rettifica della ritenuta alla fonte applicata. Secondo la Corte, la disposizione legale in questione deve essere interpretata nel senso che dopo il 31 marzo non è più possibile sollevare contestazioni sul principio dell'assoggettamento fiscale, ossia se si è o meno assoggettati alle imposte in Svizzera. Per contro, dopo tale termine, resta possibile contestare l'aliquota applicata e questo sia a favore del fisco sia a favore del contribuente.

Divieto di discriminazione: sentenza del 2010. Il 26 gennaio 2010 il Tribunale

segue a pag. 2 →

CONGRESSO LAVORO 2011

LE REGOLE E LA LIBERTÀ D'AZIONE

Risorse umane tra norme e buone prassi

Giovedì 24 novembre 2011

dalle 9.00 alle 12.30

seguito nel pomeriggio (opzionale) dalle 14.00 alle 17.00

da tre open forum

Centro Eventi Cadempino

Più informazioni e iscrizioni (ultimi posti): www.boss-editore.ch/congresso11.asp

Indennità per lavoro ridotto: fino a 18 mesi

Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2013 le aziende che opteranno per motivi economici per una riduzione temporanea o una sospensione dell'attività aziendale potranno richiedere l'indennità per lavoro ridotto, prevista dalla LADI, per un periodo fino a 18 mesi. L'attuale contesto economico, caratterizzato dall'apprezzamento del franco svizzero, ha indotto il Consiglio federale a prolungare questa misura attualmen-

te in vigore temporaneamente e a confermare il periodo di attesa ridotto a un solo giorno. La relativa modifica dell'ordinanza entrerà in vigore con il nuovo anno quando verranno a cadere le misure temporanee di stabilizzazione congiunturale adottate per fronteggiare la recessione del 2009. Le aziende hanno potuto contare su un prolungamento da 12 a 18 mesi del periodo durante il quale poteva essere versata l'indennità per la-

vorio ridotto. Il ricorso a questo strumento si è rivelato un mezzo efficace per evitare licenziamenti, un airbag sia per i dipendenti, che rimangono nell'azienda e sono assicurati, sia per l'impresa che può conservare il know how del suo capitale umano.

Sull'indennità per lavoro ridotto: manuale 3AS.7.2 e 8.1 prom; Aggiornamento Lavoro 01/2012

segue da pag. 1 →

Federale ha stabilito che il regime delle deduzioni forfettarie, previsto nelle tariffe dell'imposta alla fonte, viola il divieto di discriminazione sancito nell'Accordo sulla libera circolazione delle persone se

- il frontaliero consegue almeno il 90% dei propri redditi in Svizzera e se
- nello Stato di residenza non vengono prese in considerazione le deduzioni relative alla sua situazione personale. Se tali condizioni sono realizzate, il frontaliero può richiedere nello Stato in cui svolge l'attività lavorativa le stesse deduzioni ammissibili per i soggetti fiscali residenti.

In pratica questo significa che tutti i frontalieri che risiedono nella fascia di confine e che conseguono almeno il 90% dei propri redditi in Svizzera, potranno chiedere una rettifica della ritenuta alla fonte applicata in modo che essa tenga conto di eventuali altre deduzioni ammissibili per i residenti quali, ad esempio: gli interessi passivi di un mutuo, gli alimenti versati al coniuge e/o ai figli, i premi del terzo pilastro 3A, i riscatti del secondo pilastro.

Assoggettamento in base all'appartenenza economica: sentenza del 2011. Il 25 marzo 2011 il Tribunale Federale ha stabilito che per essere assog-

gettati alle imposte in Svizzera in base ad un'appartenenza economica fondata su un'attività lavorativa è necessario svolgere effettivamente sul territorio Svizzero tale attività. In parole semplici, ciò significa che il dipendente di una società con sede in Svizzera residente all'estero che svolge la sua attività lavorativa all'estero senza essere presente fisicamente sul territorio svizzero, **non** è soggetto all'imposta alla fonte.

Il Tribunale Federale ha dunque sconfessato la prassi adottata dall'autorità fiscale zurighese (basata su delle vecchie sentenze del TF), la quale riteneva che, per adempiere ai requisiti dell'appartenenza economica, fosse sufficiente che il dipendente avesse semplicemente dei legami con la Svizzera quali, ad esempio, dei contatti telefonici con i propri superiori.

Questa sentenza riveste senz'altro un'ampia portata pratica per tutte quelle aziende in cui i dipendenti sono residenti all'estero e che per la natura del loro lavoro, sono tenuti a viaggiare o a svolgere comunque la loro attività dall'estero. In tutti questi casi il datore di lavoro non dovrà applicare la ritenuta dell'imposta alla fonte dallo stipendio lordo del dipendente.

PRATICAMENTE

AVS

Dal 1° gennaio 2012, gli assicurati che lavorano in Svizzera per un datore di lavoro domiciliato all'estero saranno assoggettati con le stesse aliquote applicate agli altri salariati. Verrà quindi a cadere l'assoggettamento parificato ai lavoratori indipendenti con aliquote decrescenti. La modifica si iscrive nel quadro dell'undicesima revisione AVS.

Altre modifiche riguarderanno i pensionati e le persone senza attività lavorativa. Le persone che opteranno per il pensionamento anticipato rimarranno affiliate alla loro cassa di compensazione e non

passeranno più alla cassa cantonale. Le persone senza attività lavorativa potranno versare contributi per un importo massimo fino a 19'350 franchi (invece degli attuali 8'400), cifra raggiungibile in presenza di una sostanza pari o superiore a 8.3 milioni di franchi.

Sulle modifiche AVS: Aggiornamento Lavoro 01/2012

Assegni familiari

Dal 1° gennaio 2012 gli assegni di formazione saranno riconosciuti anche ai figli che seguono una formazione plurienna-

Conclusioni

La combinazione di queste sentenze porta ad un risultato diverso a dipendenza del motivo per il quale il dipendente/datore di lavoro chieda all'autorità fiscale la restituzione dell'imposta alla fonte pagata in eccesso. Se la richiesta si basa sulla sentenza del 2010 (riconoscimento di ulteriori deduzioni) essa potrà essere presentata anche dopo il termine del 31 marzo. Per contro, se la richiesta si basa sulla sentenza del 2011 (assoggettamento economico), essa dovrà essere presentata al più tardi entro il 31 marzo dell'anno che segue la scadenza dell'imposta, dunque per il 2011 al più tardi entro il 31 marzo 2012, pena la perenzione del diritto di chiedere il rimborso dell'imposta pagata in eccesso.

Restano ancora molti temi aperti per i quali ci si attendono risposte concrete dal Tribunale Federale. In particolare in materia di prescrizione dell'imposta alla fonte ed in merito all'effetto retroattivo dell'applicazione della sentenza del 2010.

**avvocato, autrice nel team di Boss Editore*

Sull'imposta alla fonte: manuale 2.7.3 e seguenti; prossimo Aggiornamento Lavoro

segue da pag. 3 →

Un internet magazine per la comunità HR ticinese

di Andrea Martone*



Il 7 novembre scorso è uscito il primo numero di HCM-online, un internet magazine sui temi dell'organizzazione aziendale e della gestione

delle risorse umane. Credo sia un evento importante per la comunità HR ticinese, infatti questa rivista completa il panorama dell'offerta editoriale in lingua italiana, nel campo del management del personale.

HCM-online - l'acronimo corrisponde a Human Capital Management - è un bimestrale gratuito, fondato dal Dipartimento di Scienze Aziendali e Sociali della SUPSI, senza finalità commerciali, ma con obiettivi culturali ambiziosi, dal momento che vuole diventare un punto di riferimento culturale della comunità HR ticinese. L'idea ispiratrice del progetto è di valorizzare la centralità della persona all'interno delle organizzazioni, il tema non è nuovo, ma rimane di grande attualità, a dimostrazione che ancora tanta strada deve essere percorsa lungo questo cammino. Perfino il nome della rivista dichiara l'importanza che attribuiamo alle risorse umane, infatti le chiamiamo "Capitale Umano", non in senso finanziario, ma di risorsa fondamentale per il successo delle organizzazioni: un bene capitale.

HCM-online è un progetto originale e unico per il nostro territorio, le sue

principali caratteristiche sono in tre affermazioni.

1. Un giornale della comunità dei lettori

Cosa significa questo slogan? Significa che la rivista non ha una redazione che scrive i contenuti, ma propone articoli prodotti dalla comunità stessa dei lettori (infatti in ogni numero sono ben evidenziate le modalità per inviarci un articolo). E' questa la nostra scommessa: creare un giornale costruito dalla comunità HR ticinese, fidando nella capacità di quest'ultima di generare contenuti e riflessioni. Accogliamo scritti originali, traduzioni di articoli stranieri e contributi di altre riviste. Partiamo prudentemente: un numero ogni 2 mesi; pronti a rivedere la cadenza della rivista a fronte della risposta che riceveremo dai lettori.

2. Un giornale "quick & cheap"

Un giornale "rapido ed economico", mi scuso se talvolta abuso dei termini inglesi, ma perché nascondervi dietro un dito? Il management delle risorse umane, come del resto tutte le discipline di impresa, sono fortemente debitorie verso il mondo culturale anglo-sassone e allora utilizziamo pure i termini inglesi, senza campanilismo e senza provincialismo. Proprio perché rivendichiamo orgogliosamente di essere una rivista della Svizzera italiana, ci permettiamo di parare il linguaggio internazionale: siamo locali, ma non chiusi al Mondo. Così ci definiamo "quick & che-

ap", perché proponiamo articoli brevi ed incisivi, per una fruizione on-line gratuita. Il nostro target è un pubblico colto e curioso, ma anche molto impegnato: professionisti e manager che vogliono capire, nei tempi rapidi della società moderna, cosa si muove nel mondo delle "Risorse Umane".

3. Un giornale Aperto

Aperto a chiunque abbia qualcosa da raccontare in tema di risorse umane. La SUPSI, per vocazione, è in costante dialogo con il suo territorio: il Ticino. Noi, che nella SUPSI ci occupiamo di risorse umane, collaboriamo con gli attori HR più qualificati del nostro Territorio: **HR Ticino**, l'associazione dei professionisti delle risorse umane, **ASIO**, quella degli esperti di organizzazione, e **Boss Editore**, nel campo dell'editoria professionale; un **comitato scientifico**, presieduto da Alberto Cotti, completa il quadro istituzionale. Da ultimi, ma non ultimi, **tutti i singoli lettori**, che nella nostra rivista, possono diventare protagonisti, trasformandosi in autori.

I temi che trattiamo sono casi aziendali e modelli gestionali, ma anche libri, cinema e vignette sul personale.

Do a tutti il benvenuto in questa nuova avventura culturale e professionale (per ricevere HCM-online sulla propria e-mail basta scrivere una e-mail all'indirizzo info@hcm-online.ch).

* *Direttore responsabile di HCM-online*

Prossima edizione di Newsletter Lavoro a metà gennaio 2012 con Aggiornamento Lavoro 01/2012

segue da pag. 2 →

cassa di compensazione per gli assegni familiari e dal 1° gennaio 2013 pagheranno i contributi sul loro reddito da lavoro.

Sugli assegni familiari: manuale 3AS.11; Aggiornamento Lavoro 01/2012

Qualifiche professionali e ALCP

Dal 1° novembre 2011 è applicata in via provvisoria la modifica dell'allegato III dell'ALCP riguardante il reciproco riconoscimento fra Svizzera e UE/AELS delle qualifiche professionali per le professioni regolamentate. Ora, in base alla direttiva europea 2005/36/CE, le pratiche

PRATICAMENTE

di riconoscimento dei diplomi saranno semplificate ed estese anche ai nuovi Stati membri Bulgaria e Romania. È pure introdotta una nuova procedura di notifica per i prestatori di servizi transfrontalieri. La lista dei titoli automaticamente riconosciuti in Svizzera viene aggiornata con l'aggiunta all'allegato III dell'ALCP del bachelor SUP in cure infermieristiche, del master in architettura, della specializzazione medica in malattie infettive nonché di alcuni esami di professione ed esami professionali superiori.

L'applicazione avverrà in via provvisoria; la nuova procedura di notifica per pre-

statori di servizio sarà integrata in una legge federale.

Sul mutuo riconoscimento dei diplomi: manuale 2BIL.16; prossimo Aggiornamento Lavoro

LPP

Dal 1° gennaio 2012 il tasso d'interesse minimo sull'aver di previdenza passerà dall'attuale 2% all'1.5%.

Sul tasso di interesse minimo: manuale 3AS.5.5.4; Aggiornamento Lavoro 01/2012