

## A gentile richiesta

### Prestazioni assicurative ridotte per infortunio colposo - Il datore di lavoro deve versare la differenza?

“Un nostro dipendente si è infortunato colposamente, segnatamente nell'ambito di un grave incidente della circolazione stradale causato dalla guida in stato di inattitudine. L'assicuratore LAINF ha ridotto le proprie prestazioni al 50% del salario assicurato, in considerazione della colpa dell'assicurato. Il datore di lavoro deve versare la differenza?” Ai sensi dell'art. 324b CO, “se in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche d'un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario”. Laddove il lavoratore sia obbligatoriamente assicurato contro gli infortuni ai sensi della LAINF, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di pagare il salario in caso d'inabilità lavorativa per infortunio a condizione che l'assicurazione paghi almeno i 4/5 del salario, ossia l'80%. Tale copertura minima del salario è peraltro anche prevista dall'art. 17 cpv. 1 LAINF. Tuttavia la LAINF prevede, all'art. 37, che in caso di infortunio causato dall'assicura-

to stesso per dolo o colpa (grave), l'assicuratore possa escludere del tutto le prestazioni nel primo caso (dolo) o ridurle nel secondo (colpa grave) nei primi due anni dopo l'infortunio. La riduzione non può superare il 50% dell'importo dovuto qualora l'assicurato, al momento dell'infortunio, debba provvedere al sostentamento di congiunti. Esempi di colpa dell'assicurato sono: infortuni occorsi durante sport estremi (tuta alare, rally, ecc.), infortuni legati ad incidenti causati dalla guida in stato di inattitudine o dall'eccesso di velocità, infortuni legati a risse o colluttazioni iniziate dall'assicurato o durante il compimento di atti illeciti, ecc.

Si pone dunque il quesito a sapere come tale limitazione possa essere coordinata con le disposizioni del Codice delle Obbligazioni, e se il datore di lavoro debba quindi sopperire alla carenza assicurativa. Sia l'art. 324a che l'art. 324b CO prevedono che l'impedimento al lavoro debba essere intervenuto **senza colpa del lavoratore**. Secondo la dottrina e la giurisprudenza, deve trattarsi di una colpa perlomeno di grado medio, posto come una colpa lieve non sia preclusiva del diritto al pagamento

del salario. Il CO non prevede pertanto - diversamente dalla LAINF - che la colpa debba essere grave. Ciò premesso, si può concludere che, laddove l'assicuratore LAINF riduca le proprie prestazioni assicurative, l'assicurato si sia reso **colpevolmente inabile al lavoro con colpa grave**, poiché, come sopra esposto, solo la colpa grave giustifica la riduzione delle prestazioni in ambito assicurativo. Pertanto, il datore di lavoro, in applicazione dell'art. 324a e 324b CO, può partire (serenamente) dal presupposto che, essendo dato un caso di colpa grave, il lavoratore non abbia diritto alla copertura della differenza tra l'80% del salario che l'assicuratore avrebbe dovuto versare ed il 50% effettivamente versato. La riduzione per colpa grave delle prestazioni da parte dell'assicuratore LAINF comporta dunque - logicamente - un'automatica liberazione del datore di lavoro per l'eventuale differenza scoperta.

Avv. Christopher Jackson, LL.M, CAS

Salario in caso di impedimento al lavoro:  
Manuale 3.2.1.3.2

## Giurisprudenza

**Contratto di lavoro - lavoro straordinario.** Sentenza del Tribunale Federale TF 4A\_348/2022 del 11 gennaio 2023

A è stata assunta con un contratto di durata indeterminata nel giugno 2015 in qualità di collaboratrice scientifica senior da B.SA, una piccola start-up. Tutti i dipendenti svolgevano mansioni accessorie non previste dal contratto, come ad esempio presidiare gli stand delle fiere (anche all'estero) in cui venivano presentati i prodotti dell'azienda o altre mansioni. Il rispetto dell'orario di lavoro era basato sulla fiducia e la dipendente era autonoma per una parte del suo lavoro. Il contratto escludeva il pagamento degli straordinari e tutti i collaboratori dovevano inserire nel sistema informatico una richiesta di compensazione in tempo libero equivalente, che veniva concessa il giorno successivo o sommata ad altre per essere compensata in un secondo momento. Questo sistema funzionava sulla base della fiducia, per cui nessuno in azienda controllava le registrazioni dei dipendenti. Nel corso del contratto la dipendente A. ha lavorato molto, partecipando alle fiere (anche all'estero) e accumulato molte ore che ha poi inserito nel sistema. L'azienda B.SA aveva già, nel 2016, indicato che tutte le ore aggiuntive doveva-

no essere approvate dal superiore. In azienda nessuno ha mai verificato che i dipendenti beneficiassero del tempo libero equivalente e la dipendente non aveva mai informato B.SA che doveva fare lavoro straordinario che non poteva essere (o non era stato) compensato con tempo libero equivalente. Nel gennaio 2017 A. rassegna le dimissioni per la fine di marzo, ma è solo nel novembre 2018 che chiede a B.SA il pagamento del lavoro straordinario e domenicale. Il datore di lavoro si è opposto al pagamento perché era previsto per contratto, dichiarandosi disposto a pagare solo il lavoro domenicale. Nel marzo 2019 A. fa causa a B.SA chiedendo il pagamento di complessivi CHF 28'135.- (per lavoro straordinario e domenicale). Il tribunale di primo e di secondo grado accolgono parzialmente la richiesta (solo per ca. CHF 11'000.-) e per questo motivo la dipendente si rivolge al Tribunale Federale, che ha respinto la sua richiesta. Il Tribunale federale ha stabilito che la dipendente non ha dimostrato di aver informato i suoi superiori degli straordinari da lei effettuati o che stava svolgendo ore che non potevano essere poi compensate in tempo libero equivalente secondo le istruzioni impartite dal datore di lavoro. Non vi erano nemmeno indizi sul fatto che il datore di

lavoro fosse in qualche modo a conoscenza del lavoro straordinario effettuato o che questo venisse effettuato nell'interesse del datore di lavoro. Infine, visto che l'orario di lavoro si basava sulla fiducia, la dipendente avrebbe dovuto annunciare l'esistenza della necessità del lavoro straordinario, a maggior ragione dopo che A. aveva ricevuto istruzioni (nel 2016) che vietavano di fare straordinari senza aver prima richiesto l'autorizzazione del superiore.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile Avv. Rosella Chiesa Lehmann

Lavoro compensativo: Manuale 3.2.2.1.3  
Lavoro straordinario: Manuale 3.2.2.1.4

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Andrea Puglia, Francesca Amaddeo, Christopher Jackson, Ryan Lehmann  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

## Editoriale

Il tema dei frontalieri continua a tenere banco, non solo in ambito politico ma anche normativo, ed evoluzioni si succedono sul fronte svizzero e su quello italiano, assumendo connotazioni diverse. Da parte italiana, sembra farsi strada la tendenza a disincentivare, attraverso la leva fiscale, la “fuga” di certe figure professionali verso il Ticino. In parallelo, si attuano forme di finanziamento tese a sostenere certi ambiti professionali italiani, ad esempio in campo sanitario. Si pone tuttavia il problema di un accavallamento di norme talvolta contraddittorie, ad esempio sul piano fiscale rispetto a quello previdenziale, oppure con zone grigie per quanto concerne la diversa anzianità di lavoro in Svizzera dei frontalieri, oppure ancora in relazione alla provenienza geografica degli interessati lungo la fascia di frontiera. Il telelavoro che ha fatto seguito alla pandemia, l'incrocio fra ordinamenti nazionali e sovranazionali frutto di accordi bilaterali poi evolutisi nel tempo, hanno reso il quadro ancora più complesso sia per i lavoratori interessati che per le aziende loro datrici di lavoro. Come ci illustrano gli interventi che seguono da parte degli specialisti, forse il panorama, seppur destinato a produrre situazioni confuse e di incertezza interpretativa, non stravolgerà, almeno a breve-medio termine, il mercato del lavoro. Quello che è certo è che l'opacità normativa sostanzialmente frutto della posizione italiana, non giova ad alcuna delle parti in causa, ma peserà in termini finanziari su molti lavoratori, potrà rendere meno attraenti certe posizioni, richiederà a molte imprese ticinesi di riorganizzare il lavoro da remoto sulla base di nuovi criteri e, in prospettiva, potrà determinare difficoltà nel reperimento transfrontaliero di certe figure professionali. Sarà il tempo, il mercato e la politica a fornire le risposte.

Gian Luigi Trucco

### All'interno:

- **Fisco, frontalieri, telelavoro**
- A gentile richiesta / **Infortunio colposo: assicurazioni e datore di lavoro**
- Giurisprudenza / **Contratto di lavoro - lavoro straordinario**

## Frontalieri: evoluzioni normative

### Fra novità e confusione per lavoratori ed aziende

Intervista ad Andrea Puglia, Direttore Ufficio Frontalieri, Consulente del Lavoro, Sindacato OCST Lugano

#### Come è cambiato di recente il quadro normativo per il telelavoro dei frontalieri italiani in Ticino?

L'inquadramento giuridico del telelavoro effettuato dai frontalieri è un tema molto articolato in quanto genera due livelli di impatto, uno previdenziale (ovvero che riguarda i contributi pensionistici) e uno fiscale (ovvero che riguarda la tassazione del reddito da lavoro). A luglio del 2023 l'Unione Europea ha offerto a tutti gli Stati legati alla libera circolazione delle persone, la possibilità di aderire ad un “accordo multilaterale” in materia di telelavoro. La Svizzera vi ha fin da subito aderito, l'Italia lo ha fatto alla fine di dicembre del 2023. In base a questa intesa, una persona residente in Italia che sottoscrive un contratto di lavoro in Svizzera, dal 1° gennaio 2024 potrà lavorare da casa al massimo per il 49,99% del tempo di lavoro previsto dal contratto stesso, senza avere modifiche nel proprio inquadramento pensionistico e assicurativo. In caso di superamento di questa soglia, l'autorità previdenziale italiana (cioè l'INPS) acquisirà la facoltà di richiedere all'azienda svizzera l'incasso del relativo contributo in Italia, il che implicherebbe molta burocrazia oltre a maggiori oneri finanziari. Questa percentuale si applica a tutti i frontalieri.

Il telelavoro, se esercitato oltre certe soglie, può però poi comportare anche delle modifiche sulle modalità tributarie di tassazione del reddito da lavoro del frontaliere. In particolare, in base all'Accordo amichevole firmato tra Italia e Svizzera il 28 novembre 2023, i frontalieri dei Comuni di confine (sia i “vecchi”, sia i “nuovi”), dal 1° gennaio 2024 potranno lavorare da casa per il 25% del tempo di lavoro senza avere modifiche nel proprio inquadramento fiscale. Se invece eccederanno questa soglia essi avranno delle importanti conseguenze sul livello di tasse che dovranno pagare. **Il fatto che anche l'Italia abbia aderito al nuovo accordo multilaterale, voluto**

#### dall'Unione Europea in materia di telelavoro, è sicuramente un fatto inatteso. Quale influenza concreta potrà avere?

Purtroppo avrà un'incidenza molto limitata. Se da una parte, infatti, il nuovo accordo multilaterale concede la possibilità ai frontalieri italiani di lavorare da casa per il 49,99% del tempo di lavoro senza avere implicazioni a livello di assicurazioni sociali, dall'altra l'accordo amichevole sottoscritto tra Italia e Svizzera, valido sul piano fiscale, fissa un tetto massimo del 25%.

#### Dunque si crea una situazione di discrepanza fra aspetti previdenziali ed aspetti fiscali, anche con riferimento alla percentuale di tempo di lavoro da remoto del frontaliere?

Esatto. In parole povere un frontaliere potrebbe lavorare da casa per il 49,99% del tempo di lavoro senza doversi annunciarne all'INPS (e mantenendo quindi la contri-



buzione sociale svizzera) ma così facendo avrebbe delle conseguenze peggiorative a livello di tassazione del reddito da lavoro. Per evitare questi impatti dovrebbe appunto restare entro il 25% e tale sarà di fatto quanto applicheranno nel concreto le aziende.

**Tutto questo che segue a pag. 2 →**

segue da pag. 1 →

## Fra novità e confusione per lavoratori ed aziende

**riflesso può avere, oltre che ovviamente sul lavoratore, anche sull'azienda con collaboratori frontalieri che lavorano da casa?**

Ci sarà tantissima confusione in quanto l'argomento è divenuto estremamente complesso. È facile immaginare che molti dipendenti - informandosi sul web, che è per definizione un mondo caotico - fraintenderanno tali percentuali e faranno fatica a comprendere come mai quel 49,99% non sia davvero utilizzabile. Resteranno quindi delusi dalle policy che le aziende dovranno implementare in materia di telelavoro. Al tempo stesso anche solo aver introdotto negli accordi tra gli Stati il 25% genererà un miglioramento rispetto al passato, tanto in

termini di traffico quanto più in generale sul tema del work life balance. Chiaro, resta ancora troppo poco ma tant'è per il momento. **Vi possono essere situazioni particolari e particolarmente complesse, alla luce delle nuove normative?**

Sarà tutto complesso. Incrociando le disposizioni valide sul piano delle assicurazioni sociali con quelle valide per il piano tributario, di fatto avremo un sacco di casistiche. Da una parte ci saranno i "vecchi frontalieri" dei Comuni di confine che per non avere alcun tipo di impatto dovranno lavorare da casa entro il 25% del tempo di lavoro. Dall'altra avremo i "nuovi frontalieri" che potenzialmente potrebbero arrivare ad un 49,99% con però la conseguenza di dover correggere le imposte alla fonte pagate in Canton Ticino (un processo complesso, lento e di difficile gestione amministrativa); poi avremo ancora i frontalieri "non fiscali", cioè che vivono fuori dai Comuni di confine: an-

che questi potenzialmente potrebbero arrivare al 49,99%, con la conseguenza tuttavia di complicare la propria dichiarazione dei redditi in Italia. Insomma, un ginepraio assurdo. Facile appunto immaginare che le aziende - per tagliare la testa al toro - fisseranno per tutti un tetto del 25%.

**Sono prevedibili altre evoluzioni in questa materia? In quale direzione a suo giudizio?**

A livello teorico la cosa migliore da fare sarebbe quella di modificare ulteriormente l'accordo amichevole sottoscritto tra Italia e Svizzera (quello che sancisce il tetto del 25%), per allinearli con i contenuti dell'accordo multilaterale voluto dall'Europa. È quanto hanno fatto per esempio Svizzera e Francia: entrambe hanno adottato l'accordo multilaterale e sul piano fiscale hanno fissato una soglia di tolleranza del 40%. Peraltro - fatto assai curioso - la Svizzera era pienamente disposta a concedere all'Italia il 40%

sul piano tributario; ma è stata la stessa Italia a rifiutare, preferendo il 25%... salvo firmare poi con l'Europa pochi giorni dopo l'accordo multilaterale del 49,99%. Insomma, una situazione davvero kafkiana. Onestamente, credo tuttavia che sarà molto difficile che ora Italia e Svizzera vadano a modificare l'accordo amichevole e temiamo pertanto che tale confusione durerà a lungo.

**Questi fattori - uniti alle altre riforme implementate sui frontalieri - renderanno il mercato del lavoro ticinese meno appetibile per chi proviene da oltre confine?**

Il nuovo accordo sulla tassazione dei frontalieri (che - lo ricordiamo - prevede la tassazione in Italia dei redditi dei "nuovi frontalieri") renderà per forza di cose un po' meno attrattivo il nostro Cantone agli occhi della manodopera estera, soprattutto per quei professionisti che in Italia godono già di un buon trattamento economico. A questo si

aggiungono poi anche le già descritte restrizioni legate al telelavoro, che in molti settori è oggi percepito come un bene ancora più prezioso degli aumenti salariali. Ad esempio, molte aziende ticinesi attive nell'ambito dei servizi informatici e digitali, denunciano una progressiva difficoltà nel reclutamento di personale qualificato, in quanto i professionisti di questi settori mettono in cima alla lista delle proprie richieste proprio la possibilità di poter lavorare da casa il più possibile, cosa che non può essere concessa dalla Svizzera. Il problema di fondo è che sono numerosi quei comparti professionali nei quali il Ticino necessita ancora della manodopera estera, qualificata e non. Se le aziende vorranno restare attrattive nei confronti di chi proviene dall'Italia, non potranno più ragionare unicamente in termini di innalzamento dei salari (che resteranno comunque maggiori di quelli italiani, anche al netto dei nuovi meccanismi di tassazione). Dovranno

piuttosto ragionare su miglioramenti in termini di welfare, soprattutto sulle nuove politiche di miglior conciliabilità tra il lavoro e la vita privata. Su questo punto siamo rimasti molto indietro, in quanto prima attirare qui gli italiani era fin troppo facile. Aumento delle settimane di ferie (che in Italia sono di più), riduzione delle ore di lavoro settimanali (in Italia infatti sono di meno), maggiori protezioni contrattuali, congedi prolungati per l'assistenza di persone malate, maternità integrativa, orari flessibili, lavoro per obiettivi: sono tutti concetti molto presenti nei nostri vocabolari ma - nei fatti - non trovano ancora sufficiente applicazione. Senza poi parlare di un altro tema annoso che come sindacato ci sta molto a cuore: ad oggi in Canton Ticino sono ancora troppi quei settori che non hanno una contrattazione collettiva e che quindi ruotano attorno a condizioni di lavoro non in linea con le esigenze del mercato delle risorse umane.

## 2024: un anno di sfide

### Fisco, frontalieri, telelavoro

Intervista a *Francesca Amadeo, Avvocato, PhD, Docente-ricercatrice del Centro competenze tributarie della SUPSI*

**Dal 1° gennaio si applica il nuovo regime di tassazione previsto dal cd. Nuovo Accordo sui frontalieri, siglato nel 2020, in vigore da luglio 2023. Possiamo magari sintetizzarlo in forma minima?**

Il trattamento fiscale dei lavoratori frontalieri è oggi disciplinato da un Accordo siglato nel 2020 tra Svizzera ed Italia, vigente dal luglio 2023, che ha sostituito il precedente, datato 1974.

Tra le novità principali:

- si introduce una definizione di frontaliere ai fini fiscali (persona residente nella cosiddetta area di frontiera, i famosi 20 km dal confine, che svolge la propria attività di lavoratore dipendente nell'altro Paese, rientrando quotidianamente al proprio domicilio);
- il diritto di assoggettare ad imposta il reddito da lavoro del frontaliere italiano è ripartito tra Svizzera (che potrà tassare sino all'80% del reddito tramite imposta alla fonte) e l'Italia (che, in quanto Paese di residenza, potrà tassare il contribuente illimitatamente, ossia sulla sua posizione complessiva, salvo poi rimuovere la doppia imposizione);
- la dicotomia "nuovi frontalieri" e "vecchi frontalieri", dovendosi intendere per questi ultimi coloro i quali sono stati frontalieri fiscali, ai sensi dell'Accordo 1974, nel periodo compreso tra il 31 dicembre 2018 ed il 17 luglio 2023. Per i cd. vecchi frontalieri si manterrà il regime preesistente: tassazione esclusiva in Svizzera e versamento dei ristorni ai comuni di frontiera (destinati a cessare nel 2033).



**Ultimo arrivato è il prelievo da parte italiana di una percentuale del salario quale contributo al servizio sanitario italiano. Come è articolato? Questa iniziativa ha sollevato dubbi e polemiche, anche in termini giuridici. Cosa ne pensa?**

L'Italia, con la Legge di Bilancio 2024, ha introdotto quella che definisce una "quota di compartecipazione" al Servizio sanitario nazionale (SSN) per: "i residenti (in Italia, ndr) che lavorano e soggiornano in Svizzera, i quali utilizzano l'SSN" e i vecchi frontalieri (che non abbiano deciso di affidarsi ad una cassa malati svizzera).

Di cosa si tratta? Di un prelievo applicato nella misura variabile tra il 3% ed il 6% (con un mi-

nimo di 30 euro ad un massimo di 200 euro per ogni mese lavorato) al salario netto percepito in Svizzera.

Questa iniziativa italiana si pone in linea con una serie di altre misure tese a sostenere la sanità, da un lato, e con una politica tesa a trattenere sul territorio italiano alcuni profili come, ad esempio, quelli di medici e infermieri, dall'altro. Infatti, quanto prelevato con la quota di partecipazione sarà destinato "prioritariamente a beneficio del personale medico ed infermieristico [attivo nelle zone limitrofe, ndr], quale trattamento accessorio".

Questo prelievo suscita una serie di perplessità, in primo luogo, in termini pratici. I vecchi frontalieri fiscali, com'è noto, non sono tenuti a presentare dichiarazione in Italia per quanto concerne il reddito da lavoro dipendente percepito dall'attività svolta in Svizzera. Inoltre, questi sono esclusi dall'applicazione dello scambio di informazioni tra Svizzera ed Italia introdotto con l'art. 7 dell'Accordo 2020. Ci si chiede, pertanto, come farà l'Italia ad applicare tale prelievo.

Ancora, la formulazione della norma suscita perplessità anche in termini giuridici. Se, infatti, si parla di "quota di compartecipazione" nella norma si legge anche che verrà attuata "la progressività del contributo". Molti aspetti lasciano trasparire delle analogie con un'imposizione diretta che, per quanto riguarda i vecchi frontalieri, dovrebbe avvenire solo ed esclusivamente in Svizzera.

**Altre misure, che toccano anche le aziende, riguardano il telelavoro, di cui una "transitoria" ed una rivolta al futuro. Di cosa si tratta?**

Il telelavoro nei rapporti italo-svizzeri è stato oggetto di una disciplina confusa ed altalenante. Il 28 novembre scorso, i due Paesi sembrerebbero finalmente aver trovato un punto di incontro. Sono stati siglati due accordi amichevoli: uno teso a convalidare quanto stabilito da una norma interna italiana, introdotta nel corso dell'estate 2023, laddove si consentiva ai frontalieri di svolgere sino al 40% della propria attività dall'Italia senza perdere il proprio status fiscale, purché avessero già svolto attività da remoto alla data del marzo 2022. Tale misura non è più in vigore dal 1° gennaio 2024.

L'altro accordo, invece, riguarda il medio termine (2024-2025): si riconosce la possibilità ai frontalieri (sia vecchi sia nuovi) di svolgere l'attività da remoto nella misura massima del 25% (circa 1 giorno alla settimana). Nel frattempo, i due Paesi dovrebbero siglare un Protocollo di modifica dell'Accordo sui frontalieri prevedendo il 25% come massimo consentito per il telelavoro dall'estero. Per farlo si sono dati come ultima scadenza il 31 dicembre 2025.

**Ma l'accordo comunitario firmato dall'Italia stravolge il quadro per il lavoro da remoto, creando una discrepanza fra l'aspetto previdenziale e l'aspetto fiscale? Quale situazione si viene dunque a creare?**

Il compromesso raggiunto in termini fiscali deve, però, fare i conti con quanto definito a livello previdenziale. Data l'importanza del tema, a livello internazionale, l'Unione europea ha definito un accordo multilaterale con cui gli Stati firmatari consentono l'esercizio

dell'attività da remoto dall'estero sino ad un massimo del 49.9% senza incorrere in conseguenze in termini di sicurezza sociale. La Svizzera ha siglato questo accordo, il quale è in vigore dal 1° luglio 2023. L'Italia, inizialmente restia, ha deciso di firmarlo il 28 dicembre 2023, dandone notizia solo nel gennaio di quest'anno.

**Cosa succede, quindi?**

Dal 1 gennaio 2024, ai fini previdenziali i frontalieri nello specifico, ma anche tutti i lavoratori dipendenti transfrontalieri, possono svolgere telelavoro dall'estero nella misura del 49.9% senza che ciò comporti alcuna modifica nel loro trattamento previdenziale nei rapporti italo-svizzeri.

Non bisogna, tuttavia, dimenticare che questo non sostituisce il limite del 25% a fini fiscali previsto per i frontalieri. Ancora una volta ci si trova davanti ad una discrepanza tra i due settori che, invece, dovrebbero correre in tandem. Si auspica che si possa trovare una soluzione più soddisfacente come, ad esempio, è accaduto con la Francia, nei cui rapporti le percentuali di telelavoro consentito in termini fiscali e previdenziali si avvicinano.

**Ed in quali termini muta la definizione geografica dell'area volta a definire la posizione di frontaliere? E cosa può accadere a chi si venga a trovare in una posizione "intermedia"? Anche qui si crea una discrepanza fra "vecchi" e "nuovi" frontalieri?**

Sempre a dicembre 2023, i due Paesi hanno annunciato un accordo amichevole concernente la definizione dei comuni inclusi nella cd. area di frontiera, ossia quei 20 km dal confine. È la prima volta che tale lista viene delineata in seno ad un accordo internazionale in termini fiscali. Infatti, nel precedente Accordo 1974 non vi era alcuna definizione

dei comuni ricompresi e di quelli esclusi: tutto era affidato ad una prassi ispirata ad una Convenzione per il traffico di frontiera ed il pascolo del 1953.

Sicuramente è uno strumento di supporto per l'applicazione della nuova disciplina contenuta nell'Accordo 2020, consentendo ai contribuenti ed alle autorità di far affidamento su una chiara definizione geografica dell'area di frontiera.

Lo stesso non può dirsi, tuttavia, per i vecchi frontalieri. Stanno, infatti, venendo al pettine una serie di problematiche legate alla confusione incorsa anni addietro relativamente alla posizione del frontaliere fiscale, quindi, con rientro giornaliero al proprio domicilio, e frontalieri settimanali che, talvolta inconsapevolmente, non hanno mai presentato dichiarazione d'imposta in Italia.

In particolare, cosa accade al lavoratore che ha sempre risieduto in un comune oggi incluso nella lista, ma precedentemente escluso dalla prassi? Può far valere il suo status di frontaliere a fini fiscali secondo il nuovo Accordo?

La soluzione non è immediata né di facile lettura e va ricercata nell'art. 9 dell'Accordo 2020, laddove si afferma che i vecchi frontalieri "restano imponibili soltanto in Svizzera". Nell'interpretazione, infatti, della norma occorre porre l'accento sul termine "restano", il che fa riferimento ad una situazione preesistente. Il contribuente, per essere considerato vecchio frontaliere, doveva già essere imposto come tale, diversamente non potrà, in linea di massima, invocare il medesimo trattamento. Sul fatto che l'Accordo 2020 rappresenti effettivamente una miglioria rispetto a quanto stabilito nel 1974 si nutrono dei dubbi; certo è che il 2024 si prospetta pieno di novità e, soprattutto, di sfide.