

A gentile richiesta

Inchieste del datore di lavoro

“Il superiore del team è stato accusato dalle colleghe di aver commesso delle molestie sessuali perché le ha palpeggiate e ha formulato domande inappropriate relative alla loro vita privata intima. Come possiamo gestire il caso per preservare gli interessi di tutte le parti coinvolte chiarendo la situazione e prendendo le misure del caso?”

Il datore di lavoro deve tutelare la personalità di tutti i suoi dipendenti, come previsto dagli art. 328 e segg. CO. Egli deve proteggere chi denuncia le molestie subite, ma anche chi è oggetto di segnalazione, e mettere in atto le misure necessarie a garantire il rispetto degli interessati. Dapprima si devono appurare i fatti, la gravità delle eventuali violazioni, le responsabilità delle parti coinvolte e poi adottare le misure appropriate alle circostanze concrete. Occorre inoltre che per tutta la durata dell'inchiesta il segnalante sia protetto nei confronti del segnalato (garanzia dell'anonimato, tutela della salute, ecc. ...) ma che anche la personalità del segnalato sia rispettata (principio di celerità, principio della parità di trattamento, diritto di essere sentito e divieto di discriminazione).

Prima di poter procedere all'adozione di misure si devono necessariamente accertare i fatti. In

questa fase di approfondimento il Codice delle Obbligazioni non riporta regole specifiche da seguire, ma nonostante questo non si può agire con leggerezza e parzialità. Nell'ambito di segnalazioni per molestie sessuali (ma anche in altri ambiti) il datore di lavoro non può archiviare la segnalazione perché ritiene il/la segnalante troppo "sensibile" o poco incline alle "battute", visto che ogni molestia deve essere esaminata in base a come viene percepita dalla parte destinataria e non in base a quale era l'intenzione di chi ha commesso la presunta molestia. Anche il fatto che la molestia non sia stata vista o sentita da altri non è un elemento determinante per escluderla e quindi non adottare altre misure.

Nelle aziende che si sono dotate di un regolamento specifico il datore di lavoro dovrà fare affidamento su quelle direttive, mentre per le aziende che sono sprovviste di queste regole il datore di lavoro dovrà basarsi sui principi generali, quali ad esempio il diritto di essere sentiti (le parti coinvolte dovranno essere ascoltate e avere la possibilità di esprimersi), la parità di trattamento e la protezione delle personalità. In particolare, non è garantito, a chi è oggetto di inchiesta, di poter conoscere i nomi dei/delle segnalanti (sovrattutto se queste persone potrebbero poi essere oggetto di ritorsioni, come nel caso in esame trattandosi del capo team). Non vi è quindi alcun diritto ad un confronto diretto con i/le segnalanti, così come nemmeno sono garantiti tutti i diritti processuali previsti per le inchieste penali. Sia il segnalante che il segnalato dovranno però avere la possibilità di produrre documenti o altre

prove per circostanziare la loro posizione, quali documenti, scambi di mail (ecc.), ed essere accompagnate da una persona di loro fiducia (sindacalista, avvocato, consulente, ecc.). Tuttavia, l'assenza di questa persona di fiducia non compromette l'inchiesta stessa se il collaboratore (segnalante o segnalato) ha potuto esprimersi in modo completo ed eventualmente produrre anche in seguito dei documenti.

Prima di prendere quindi una decisione in merito alle misure da intraprendere nel caso concreto, è anche possibile (e a volte necessario a dipendenza della gravità della situazione) che il datore di lavoro adotti delle misure "d'urgenza" a protezione dei lavoratori (per esempio la sospensione temporanea, il trasferimento in altro ufficio, ecc.). Il datore di lavoro dovrà inoltre tenere in considerazione se il segnalato è già stato oggetto di altre segnalazioni o misure disciplinari, la gravità degli atti commessi (quali per esempio toccare il sedere, il seno, abbracciare le colleghe, battute a sfondo sessuale sulla vita intima della collaboratrice, ecc.), anche se queste azioni sono state commesse durante delle attività organizzate dal datore di lavoro fuori azienda (es: cene aziendali, corsi di formazione, ecc. ...) e la sofferenza ingenerata nei/nelle destinatari, il ruolo ricoperto (da un superiore ci si deve attendere una maggiore attenzione e correttezza di comportamento perché deve dare l'esempio a suoi sottoposti), nonché ogni altro elemento del caso concreto.

Avv. Ryan Lehmann,

Studio legale e notarile Avv. Chiesa Lehmann

Giurisprudenza

Responsabilità penale del datore di lavoro: omicidio colposo. *Sentenza del Tribunale federale 6B_1058/2022 del 29 gennaio 2024.*

Il datore di lavoro ha precise responsabilità nei confronti dei suoi dipendenti per quel che concerne la loro salute. L'art. 328 del Codice delle obbligazioni stipula che il datore di lavoro deve "avere il dovuto riguardo per la salute" del lavoratore e deve prendere i provvedimenti "realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore". Il testo dell'art. 328 CO non precisa quali siano concretamente i provvedimenti da prendere ma altri testi legali sono più espliciti. L'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (OPI) contiene una serie di prescrizioni ed il suo articolo 6 prevede che il datore di lavoro ha un obbligo di informazione e istruzione dei dipendenti sui pericoli della loro attività e sulle misure di sicurezza sul lavoro, obbligo che esiste fin dall'assunzione del singolo dipendente. Il mancato rispetto di tale obbligo può avere conseguenze penali rilevanti, come spiega un caso di omicidio colposo giunto al Tribunale federale (sentenza 6B_1058/2022 del 29 gennaio 2024). Il signor A era stato assunto nel

2019 come ausiliario dalla ditta X, specialista nel settore delle pulizie di facciate di stabili. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro non aveva indagato sulla formazione e l'esperienza del candidato. In seguito ad A è stato attribuito il lavoro di pulizia di una facciata, che richiedeva l'uso di una piattaforma elevatrice a batteria. Per un errore di manipolazione A, solo sulla piattaforma elevatrice, è rimasto intrappolato tra una condotta di cavi e la ringhiera della piattaforma ed è morto asfissiato. Due dipendenti di X, il direttore generale D e il capocantiere Y, sono stati condannati in sede cantonale per omicidio colposo (art. 117 del Codice penale) a una pena pecuniaria di 40 indennità giornaliere ciascuno e si sono rivolti al Tribunale federale, contestando di avere responsabilità penali. I giudici federali, dopo aver esposto gli obblighi legali del datore di lavoro in materia di protezione della salute dei dipendenti, hanno confermato che nel caso dei ricorrenti la morte di A era dovuta ad una negligenza del datore di lavoro e hanno confermato la condanna penale di D e Y. La ditta non aveva rispettato le direttive della SUVA sul lavoro con le piattaforme elevatrici, in base alle quali i lavoratori dovevano aver seguito una formazione specifica, che A non aveva. I responsabili D e Y non avevano verificato se il dipendente aveva segui-

to la formazione richiesta per il lavoro su piattaforme elevatrici. Il direttore D, che aveva condotto il colloquio di assunzione, avrebbe dovuto chiarire a quel momento la formazione specifica del lavoratore e verificare le affermazioni di questi, chiedendo i relativi certificati. Anche il capocantiere Y avrebbe dovuto verificare se A avesse avuto la formazione specifica per le piattaforme elevatrici prima di assegnargli l'incarico.

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice

Tutela della salute: Manuale 3.2.6.4

Prevenzione degli infortuni: Manuale 3.2.6.7

Responsabilità civile e penale: Manuale 3.2.6.2.10

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: Samuele Vorpe, Francesca Amadeo, Matteo Brunone, Andrea Puglia, Ryan Lehmann e Emanuela Colombo Epiney
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Maggio 2024

Frontalieri: cambiamenti e controversie

Dalla definizione di frontaliere all'attività di indagine della GdF

Intervista a Samuele Vorpe (SV), Prof. Dr. iur Docente di Diritto Tributario e Responsabile del CCTG della SUPSI,

Francesca Amadeo (FA), Avv. Phd. Docente-ricercatrice del CCTG della SUPSI e

Matteo Brunone (MB), Avv. Docente-ricercatore del CCTG della SUPSI

Il Nuovo Accordo sui frontalieri è ormai vigente dall'inizio dell'anno. Cosa è cambiato?

FA/SV - Il nuovo Accordo sulla fiscalità dei frontalieri, siglato da Svizzera ed Italia nel dicembre 2020 e ratificato nel corso dell'estate 2023, è vigente dal 1. gennaio 2024. La disciplina è stata profondamente innovata rispetto a quanto si prevedeva nell'Accordo precedente, datato 1974. Infatti, secondo la nuova disciplina, il reddito da lavoro dipendente del frontaliere non sarà più imponibile esclusivamente in Svizzera, bensì in entrambi gli Stati. Ciò implica che nella situazione più diffusa, quindi, il frontaliere residente in Italia che si reca quotidianamente in Svizzera per prestare la propria attività lavorativa, al termine della quale rientra al suo domicilio (così viene definito formalmente il lavoratore frontaliere, ex art. 3 Accordo 2020), il reddito da lavoro dipendente viene imposto alla fonte in Svizzera. Le imposte, tuttavia, possono essere applicate su una base imponibile pari al massimo all'80% del reddito percepito. Anche l'Italia, al contempo, in qualità di Stato di residenza del contribuente frontaliere potrà imporlo sulla totalità dei propri redditi, riconoscendo il credito d'imposta su quanto versato all'estero. Novità dell'Accordo 2020 è altresì la previsione di una clausola di reciprocità: anche i cosiddetti frontalieri al contrario, ossia le persone residenti in Svizzera che si recano in Italia per svolgere la propria attività lavorativa saranno assoggettate ad una potestà impositiva concorrente di Italia (questa volta in veste di Stato della fonte) e Svizzera (in quanto Stato di residenza), con successivo sgravio dalla doppia imposizione.

Questo è, quindi, quanto accade per i nuo-

All'interno:

- **Impatti e prospettive del nuovo accordo e... questioni ancora in sospeso**
- **A gentile richiesta / Inchieste del datore di lavoro**
- **Giurisprudenza / Responsabilità penale del datore di lavoro: omicidio colposo**

vi frontalieri. E i cosiddetti vecchi frontalieri, invece?

FA/SV - I cosiddetti vecchi frontalieri sono rappresentati da quella categoria di frontalieri che già prima erano considerati tali secondo l'Accordo 1974. Pertanto, soggetti residenti in Italia, residenti nella prossimità della fascia di frontiera, ossia nei 20 km, con rientro quotidiano al domicilio italiano al termine dello svolgimento dell'attività lavorativa in Svizzera. Sono considerati tali coloro i quali hanno svolto la propria attività di lavoro dipendente in regime di frontalierato tra il 31.12.2018 ed il 17.07.2023, data di ratifica del Nuovo Accordo. Secondo l'art. 9 dell'Accordo 2020, costoro resteranno assoggettati al regime precedente, quindi, imposti esclusivamente



Francesca Amadeo (FA)

in Svizzera, con conseguente riversamento dei ristorni del 40% all'Italia. Questo meccanismo resterà vigente fino al 2033. Successivamente, non saranno più corrisposti i ristorni e i contribuenti resteranno comunque imponibili solo ed esclusivamente in Svizzera.

Il nuovo Accordo ha, pertanto, portato maggiore chiarezza nel trattamento fiscale dei (nuovi) frontalieri?

FA/SV - Le principali novità dell'Accordo 2020 riguardano, oltre ad una forma più moderna di trattato internazionale:

- l'introduzione di una definizione specifica di frontaliere (art. 2, lett. b): si tratta sicuramen-

te di un vantaggio sia a favore del contribuente sia delle autorità che, a differenza di quanto accadeva in precedenza, possono fare riferimento su una specifica norma che determina i criteri per l'individuazione ed il riconoscimento del frontaliere;

- la definizione dell'area di frontiera, che costituisce il luogo in cui viene svolta l'attività professionale (art. 2 lett. a): l'Accordo 2020 ha delineato la fascia di frontiera, la quale ricomprende, per parte Svizzera i Cantoni del Grigioni, del Ticino e del Vallese, mentre, per quanto riguarda l'Italia, le Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e Bolzano. Per quanto attiene al domicilio del frontaliere, esso deve risiedere in un Comune distante al massimo 20 km dal confine. A tale riguardo nel dicembre 2023 è stato reso pubblico un accordo amichevole, laddove venivano riportati i singoli Comuni divisi per territorio;
- lo scambio di informazioni fiscali tra autorità in merito ai nuovi frontalieri, ivi compresi i frontalieri cd. fuori fascia;
- l'introduzione di una soglia di 45 giorni di deroga al rientro al domicilio da parte del frontaliere senza comportarne la perdita dello status fiscale.

La definizione dell'area di frontiera con l'Accordo amichevole del dicembre 2023 ha comportato problematiche nell'individuazione dei lavoratori frontalieri?

FA/SV - L'Accordo amichevole presenta un elenco di Comuni, divisi per Cantone e, rispettivamente, per Regione, i quali rientrano nei 20 km calcolati secondo mappature svolte dall'aeronautica italiana. È bene ricordare che rientrano nella categoria dei frontalieri fiscali solo coloro i quali soddisfano cumulativamente tutti i criteri indicati all'art. 2, lett. b), ossia:

- è fiscalmente residente in un Comune che si trova nella zona dei 20 km dal confine;
- svolge un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato per un datore di lavoro ivi residente;
- ritorna quotidianamente al proprio domicilio principale (salva la soglia dei 45 giorni di deroga).

segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Dalla definizione di frontaliere all'attività di indagine della GdF

Qualora una persona, ad esempio, non risieda nella fascia dei 20 km, né precedentemente, durante la vigenza dell'Accordo 1974, né tantomeno oggi, può essere considerata "frontaliere fiscale", ma rientra nella categoria dei cosiddetti "frontalieri fuori fascia" (sia che rientri giornalmente al proprio domicilio, sia che rientri settimanalmente). Il problema sta nel fatto che, durante la vigenza del precedente accordo, nello stesso trattato non vi era una definizione specifica di frontaliere né un'individuazione dell'area di frontiera. La definizione dei Comuni nei 20 km, originatasi da una Convenzione per il traffico di frontiera ed il pascolo degli anni '50, trovava il proprio riferimento sul sito delle autorità competenti. Ciò era avallato dal versamento dei ristorni solo ed esclusivamente ai Comuni che rientravano in tale area. Ora, la lista contenuta nell'Accordo amichevole del 2023, vigente dal 1. gennaio 2024, non combacia necessariamente con quella utilizzata precedentemente. Ciò ha comportato confusione, specie nell'individuazione dei vecchi frontalieri. Seguendo, tuttavia, un'interpretazione giuridica lineare si ritiene che possano rientrare nella definizione di vecchi frontalieri solo coloro che precedentemente - e ad oggi - risiedevano nei Comuni considerati di frontiera, riconosciuti di comune accordo dalle due autorità competenti. Il nuovo elenco, invece, deve ritenersi valevole solo ed esclusivamen-



Samuele Vorpe (SV)

te per i nuovi frontalieri, essendo, del resto, in vigore da quest'anno.

Di recente, ancora, si è molto discusso di un'attività d'indagine svolta da parte della Guardia di Finanza Italiana nei confronti dei frontalieri titolari di una SAGL in Svizzera. Di cosa si tratta?

FA/SV - Sostanzialmente, a partire dalla fine dello scorso anno, la Guardia di Finanza (GdF) ha avviato quella che definiscono un'"autonoma attività d'indagine" nei confronti dei frontalieri che sono anche titolari di una società a garanzia limitata (SAGL) con sede in Svizzera. Stando a quanto rilevato dalla GdF, questi contribuenti avrebbero costruito una struttura "artificiosa", ad hoc per eludere le imposte da versare. Tramite una ricostruzione giuridica che potremmo definire opinabile, contesterebbero la riqualificazione del reddito di questi frontalieri che, a loro modo di vedere, non sarebbero lavoratori dipendenti, bensì indipendenti (lavoratori autonomi,

secondo la terminologia italiana), in quanto - di fatto - sarebbero i capi di sé stessi. Secondo la concezione italiana, infatti, non sarebbe riconosciuta la sussistenza di un rapporto gerarchico in presenza di una commistione tra la figura del dipendente e del titolare della società che formalmente ne è il datore di lavoro. Tuttavia, si ignora che, spesso sono le norme interne svizzere a richiedere a tali lavoratori, per l'esercizio di determinate professioni, la costituzione di apposite SAGL. Questa prassi intrapresa dalla GdF, con l'avvallo dell'Agenzia delle Entrate (AdE), rappresenta l'ennesima misura unilaterale nei rapporti italo-svizzeri. Infatti, i buoni rapporti, tanto decantati nelle dichiarazioni congiunte, vorrebbero che si instaurasse un dialogo in casistiche come queste, sempre più frequenti. Inoltre, non bisogna dimenticare che, qualora l'Italia intendesse proseguire con un simile approccio, si incorrerebbe in un disconoscimento dello statuto di frontaliere (che può essere solo lavoratore dipendente) e, di conseguenza, del trattamento fiscale applicato. Ne conseguirebbe, pertanto, una necessaria restituzione da parte dell'Italia di tutti i ristorni versati da parte dei Cantoni di frontiera (Ticino, Grigioni e Vallese) ai Comuni italiani di frontiera relativamente ai frontalieri riqualificati almeno negli ultimi cinque anni di imposta (2018-2023, oggetto dell'attività di indagine in esame), dando adito a non poche problematiche pratiche e politiche.

L'Agenzia delle Entrate sostiene l'insussistenza di un rapporto di subordinazione, presupposto tipico del contratto di lavoro. Da un profilo di diritto del lavoro svizzero, è condivisibile tale conclusione?

MB - No, questa conclusione - ad oggi - non è condivisibile. Il contratto di lavoro (art. 319 ss. CO) si basa su quattro presupposti fondamentali: la prestazione lavorativa, il rapporto di durata (determinata o indeterminata), l'onerosità (prestazione lavorativa in cambio di un salario) e da ultimo, ma non per importanza, il rapporto di subordinazione, ossia l'integrazione nell'organizzazione lavorativa del datore di lavoro in termini personali, funzionali, temporali e, in certa misura, anche economici. Le argomentazioni dell'AdE si fondano sulla "problematica" del socio-lavoratore frontaliere che, in virtù dell'art. 814 cpv. 3 CO, si vede costretto ad avere (almeno) un rappresentante (gerente/direttore) che sia domiciliato in Svizzera. L'AdE ritiene che: (i) il cumulo nella stessa persona dei poteri di rappresentanza e controllo, (ii) l'assenza di un rapporto di subordinazione quando la posizione del socio o la sua quota sociale influiscono chiaramente anche sulle decisioni societarie e (iii) il basso o del tutto assente grado di dipendenza personale ed economica annullano completamente uno dei presupposti del contratto di lavoro dipendente. Tuttavia, il più classico dei "contro-argomenti", basato sulla prassi svizzera sia di diritto del lavoro ma anche fiscale, è quella di continuare a vedere due soggetti di diritto differenti: la SAGL come persona giuridica, da un lato, e il socio-lavoratore (frontaliere) come persona fisica, dall'altro. Pertanto, per il socio-lavoratore (frontaliere) esiste de facto un rapporto di subordinazione nei confronti della persona giuridica (società) e, eventualmente, nei confronti di altri soci e gerenti, se presenti. Soci e gerenti (anche frontalieri) vengono ritenuti formalmente dipenden-

ti della SAGL, anche se sono proprietari unici o parziali della società e hanno un'influenza significativa sull'andamento degli affari. Infatti, il contratto di lavoro può essere stipulato tra la persona fisica, che può essere anche socio unico



Matteo Brunone (MB)

e/o membro della gerenza e la SAGL. Quando ci sono più soci o gerenti, la persona fisica è giuridicamente integrata nella SAGL ed è soggetta alle istruzioni degli altri organi direttivi o comunque vincolata a livello decisionale dagli altri soci. Tuttavia, nel caso di un socio e gerente unico, quest'ultimo de facto controlla la persona giuridica (SAGL) e, quindi, anche i suoi eventuali altri dipendenti, compreso sé stesso. Questa situazione relativizza il rapporto di subordinazione, ma ciononostante il rischio imprenditoriale rimane a carico della persona giuridica e anche dal punto di vista fiscale, sebbene vi sia questa apparente ambiguità nel diritto del lavoro, la prassi

fiscale dei Cantoni, inclusa quella del Ticino, ha costantemente qualificato anche i soci e gerenti impiegati nella SAGL come lavoratori dipendenti, con reddito da lavoro dipendente. La ratio di questa prassi è riconducibile al principio di separazione giuridica tra la persona fisica (socio o azionista di una società di capitali) e la persona giuridica (società di capitali). Nella sentenza 2C_396/2011 del 26.04.2012 (consid. 4.2.1), il Tribunale federale (TF) specifica che sia nel diritto privato che in quello fiscale, si applica il principio della separazione giuridica (Trennungsprinzip), secondo il quale la completa separazione giuridica e fattuale tra la società e i suoi azionisti (o soci) deve essere assunta nell'interesse della protezione delle legittime aspettative e della certezza del diritto. Pertanto, determina sempre il TF, a una persona fisica dovrebbe essere consentito di utilizzare la forma giuridica di una SA o SAGL, al fine di ottenere una limitazione della responsabilità. In tal senso, anche il socio e gerente unico che lavora per la sua SAGL deve essere classificato in linea di principio come dipendente, anche se esiste "un'identità economica" tra lui e la sua azienda. Solo in condizioni molto specifiche ed eccezionali, la separazione tra i due soggetti giuridici può essere messa in discussione, applicando la cd. "teoria sulla trasparenza fiscale" (dal tedesco Durchgriff). Ciò vale però solamente in presenza di situazioni elusive, generalmente in presenza di strutture estere domiciliate in paradisi fiscali (e non con strutture societarie svizzere). Ci vuole, quindi, concretamente un reale di abuso dell'indipendenza giuridica della società, costellazione che non è data nel presente caso.

Impatti e prospettive del nuovo accordo e... questioni ancora in sospeso

Intervista ad Andrea Puglia, Direttore Uff. Frontalieri e Vicesegretario Cantonale OCST

A distanza di cinque mesi dall'entrata in vigore del nuovo accordo, quale è in sintesi una sua valutazione d'insieme della situazione?

Per una valutazione di merito che sia attendibile sarà necessario attendere alcuni anni. Intanto però emergono già in modo chiaro alcuni elementi, cioè dei primi "indizi" su come potrà cambiare il mercato del personale transfrontaliero. Da quando è entrato in vigore il nuovo Accordo fiscale (17 luglio 2023, n.d.r.) i potenziali "nuovi frontalieri" sono più cauti nel valutare un'offerta di lavoro ricevuta in Svizzera, soprattutto quando si tratta di profili ad alto valore aggiunto con buone opportunità di occupazione anche in Italia. Il nuovo meccanismo di tassazione, infatti, fa sì che la differenza tra il salario netto svizzero e quello che hanno in Italia si riduca. La forbice resta comunque importante, tuttavia in molti casi non basta più per convincere il candidato ad accettare il lavoro, in quanto i contratti italiani spesso e volentieri prevedono maggiori forme di conciliabilità tra la vita privata e la la-



voro quali l'home office, l'orario flessibile e le settimane corte, più giorni di ferie e congedo, tutti elementi che oggi valgono molto di più di un aumento salariale. Al tempo stesso notiamo che diversi italiani prendono maggiormente in considerazione l'ipotesi del trasferimento di domicilio in Svizzera, così da evitare

la tassazione italiana ed essere più vicini al posto di lavoro. A conti fatti, il numero di frontalieri potrebbe scendere nel tempo e i primi dati sembrano dirci questo.

La tassa sulla salute decisa in Italia genera problemi tecnici e politici. Come vede la situazione e la possibile evoluzione?

A nostro avviso la nuova tassa sulla salute è una chiara violazione dell'articolo 9 del nuovo Accordo sulla tassazione dei frontalieri, secondo il quale spetterebbe solo alla Svizzera il diritto di imporre il reddito del "vecchio frontaliere". Questo principio, sempre secondo il nostro parere, rende la norma incostituzionale, in quanto per Costituzione in Italia una legge di diritto interno non può andare in contrasto con patti stipulati con altri Stati per via bilaterale. Vi è poi un chiaro problema di applicazione. Il Governo infatti ad oggi non dispone dei dati anagrafici e reddituali dei "vecchi frontalieri", né la Svizzera li corrisponderà all'Italia in futuro. Ricordiamo infatti che in base all'articolo 8 del nuovo Accordo fiscale, la Confederazione trasmetterà a Roma solo i dati

dei "nuovi frontalieri" o dei cosiddetti "frontalieri non fiscali" (fuori fascia e rientri settimanali), mentre non invierà informazioni dirette sui "vecchi frontalieri". Ciò nonostante, il Governo per il momento va avanti e ha chiesto alle Regioni di redigere i decreti attuativi della norma per renderla applicabile dal 2025. Al netto di tutto, vedo solo due possibili evoluzioni: Roma andrà a fondo delle sue intenzioni, con il rischio che i vecchi frontalieri facciano ricorso, oppure il Governo italiano si convincerà a fare marcia indietro (magari anche su pressione di Berna), andando ad emendare per via parlamentare l'articolo della Legge Finanziaria che vorrebbe appunto introdurre questa nuova tassa.

Anche il tema dell'indennità di disoccupazione si è arenato. Quali le ragioni e le prospettive?

In base ai Regolamenti europei, i frontalieri hanno diritto a percepire l'indennità di disoccupazione nello Stato in cui vivono, quindi in Italia nel nostro caso. Lo Stato di lavoro (cioè la Svizzera) deve però rimborsare all'Italia le prime cinque mensilità di disoccupazione se il frontaliere ha lavorato almeno un anno (oppure tre mensilità se il lavoro è durato meno

di dodici mesi). Sulla base di questa impalcatura, per molti anni i frontalieri hanno beneficiato in Italia dell'indennità di disoccupazione dell'INPS denominata "NASPI", che prevede però un importo mensile massimale di circa 1'470 euro lordi. Per migliorare le cose, i sindacati sono riusciti a far inserire nella Legge n. 83/2023 una nuova indennità di disoccupazione, che prevede il diritto per i frontalieri di percepire per i primi tre mesi una rendita di disoccupazione pari a quella che sarebbe prevista in Svizzera. La Legge, come detto, è già stata fatta e la nuova disoccupazione sarebbe dovuta partire con il primo di gennaio del 2024. Tuttavia tutto si è già arenato, fondamentalmente per due ragioni: anzitutto la Svizzera si è adirata per il fatto che l'Italia ha introdotto questa misura senza prima consultarsi con Berna, e la Confederazione minaccia di non versare i rimborsi. Inoltre (e questa è la seconda ragione), il Regolamento europeo prevede che il rimborso non può essere maggiore di quanto il frontaliere percepirebbe annunciandosi in disoccupazione in Svizzera. Ora, come noto, da noi vi è un periodo di attesa per prendere l'indennità, mentre in Italia tale periodo non è previsto. Pertanto la Svizzera finirebbe per rimborsare

all'Italia qualcosa in più di quanto previsto dagli accordi europei.

Per oviare al problema servirà un'intesa specifica tra Berna e Roma. A tale scopo si stanno vagliando varie ipotesi. Ciò che però sconcerta il sindacato è che tali discussioni procedono in modo troppo lento; inoltre la Legge è legge e pertanto a nostro avviso Roma dovrebbe iniziare ad applicare comunque la nuova indennità di disoccupazione, a prescindere dal fatto che avrà poi diritto al rimborso pieno dalla Svizzera o meno.

Queste situazioni "grigie" e conflittuali possono incidere sul mercato del lavoro ticinese?

Tutto questo sicuramente avrà degli impatti sul nostro mercato del lavoro. In molti settori già oggi manca manodopera (gli esempi sono numerosi, dal settore socio-sanitario al turismo, dal mondo dell'informatica a quello dell'industria MEM) ed ora sarà ancora più difficile colmare il gap rivolgendosi al mercato del personale estero. Una possibile soluzione? Migliorare la contrattazione collettiva in Svizzera, lavorando non solo sui salari ma anche sulle politiche di welfare, rendendo così più attrattivo il territorio.