

A gentile richiesta

Quando il consulente indipendente diventa dipendente

“La nostra società ha stipulato un accordo di collaborazione/mandato con una consulente esterna, la quale si è dichiarata essere una lavoratrice indipendente. Per le sue prestazioni, la consulente ha sempre emesso una regolare fattura. A distanza di un anno dall’inizio della collaborazione, abbiamo ricevuto una lettera dall’Istituto delle Assicurazioni Sociali, con la quale si contesta che la consulente esterna sia, in effetti, una lavoratrice indipendente e si chiede che la nostra società paghi gli oneri sociali per l’intero periodo della collaborazione. Cosa possiamo fare?”

Negli ultimi anni si è assistito ad un significativo aumento dei cosiddetti “contratti di collaborazione” con consulenti o professionisti esterni all’azienda. Tali contratti sono, a tutti gli effetti, da qualificarsi come contratti di mandato (più raramente di appalto) tra l’azienda e persone che ritengono di essere (e spesso dichiarano di esserlo) veri lavoratori indipendenti, ossia soggetti che svolgono l’attività professionale sotto forma di ditta individuale, sostenendo i propri costi nonché facendosi carico del rischio d’impresa, in cui rientra anche il pagamento dei propri oneri sociali (AVS/AVIPG). L’azienda che stipula un simile contratto di “collaborazione” ha dunque il vantaggio di non dover pagare gli oneri

sociali, di non doversi far carico del rischio dell’inabilità del lavoratore e, considerato come il contratto di mandato sia revocabile in ogni tempo (art. 404 cpv. 1 CO), di godere della massima flessibilità rispetto ad un contratto di lavoro, che prevede un termine di disdetta. Per contro, l’azienda rinuncia alle tutele offerte dal contratto di lavoro, ad esempio al divieto per il lavoratore di fare concorrenza al datore di lavoro, o ancora al diritto di stabilire come e quando il lavoratore dovrà svolgere la prestazione lavorativa. Tuttavia, i “contratti di collaborazione” nascondono un rischio serio e non trascurabile: la riqualifica del contratto di mandato/appalto in un contratto di lavoro vero e proprio da parte dell’Istituto delle Assicurazioni Sociali, con il conseguente obbligo di pagare – anche retroattivamente – gli oneri sociali sugli importi fatturati dal consulente esterno. Occorre dunque valutare bene se il professionista con il quale si stipula un “contratto di collaborazione” possa effettivamente essere considerato un lavoratore indipendente, così da evitare ogni rischio. Vi sono diversi criteri che l’Istituto delle Assicurazioni Sociali prenderà in considerazione ai fini della valutazione dell’effettiva sussistenza di un lavoratore indipendente. Tali criteri vanno quindi valutati dall’azienda prima della stipula di un contratto di collaborazione. Un vero lavoratore indipendente deve avere le seguenti caratteristiche:

- Iscrizione al registro di commercio (opzionale ma indicio concreto);
- **Organizzazione autonoma del lavoro;**
- **Tempo di lavoro dedicato ad un solo mandato limitato;**

- **Un certo numero di clienti/mandanti oltre all’azienda in questione;**
- Proprietà del materiale di lavoro;
- Modalità di fatturazione (a tempo, a corpo, ecc.);
- Rischio imprenditoriale a proprio carico.

Laddove il consulente esterno/mandatario non dispone delle caratteristiche di cui sopra, il rischio che il rapporto contrattuale venga riqualificato in un rapporto di lavoro è elevato. Segnatamente, **il fatto che il consulente preli il proprio servizio solo ad una azienda (o a poche aziende) è, di regola, un indizio di assenza di vera indipendenza.** Lo stesso vale per l’assenza di materiale di lavoro proprio, così come di una sede propria. Se poi è l’azienda a dettare i tempi e l’orario della prestazione lavorativa, pagando una fattura forfetaria, allora quasi sicuramente l’Istituto delle Assicurazioni Sociali partirà dal presupposto che si tratti di un rapporto di lavoro, con conseguente obbligo di versamento degli oneri sociali (oltre agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro).

Spetta dunque all’azienda che stipula un “contratto di collaborazione” valutare bene se la persona con cui si contrae sia effettivamente un lavoratore indipendente, a prescindere da cosa dichiara la persona stessa. Si consiglia di chiedere prova dell’eventuale iscrizione nel Registro di commercio oppure, perlomeno, della conferma d’affiliazione alla Cassa di compensazione degli indipendenti presso l’Istituto delle Assicurazioni Sociali. In caso di dubbio, è meglio rinunciare alla collaborazione, oppure optare per un contratto di lavoro vero e proprio.

Avv. Christopher Jackson, LL.M, CAS

Giurisprudenza

Disdetta con riserva di modifica (non abusiva). *Sentenza del Tribunale federale 4A_327/2023 del 18 gennaio 2024.*

La sig.ra A, assunta nel 2001 da B SA come assistente amministrativa presso la succursale di Neuchâtel, lavorava a tempo pieno (100%) con uno stipendio mensile lordo iniziale di CHF 6’100, aumentato nel tempo. A ha visto ampliarsi le sue responsabilità nel corso degli anni. Il 23 ottobre 2018, durante una riunione (anche) con la responsabile HR, A è stata informata di una possibile riduzione del suo grado di occupazione all’80%. Nella stessa giornata le è stata consegnata una lettera dal titolo «*disdetta del contratto di lavoro con riserva di modifica*», nella quale le veniva comunicata la disdetta del contratto con effetto al 23 gennaio 2019, ma anche proposta - contestualmente in un annesso - la possibilità di continuare il rapporto lavorativo a delle condizioni ridotte (tasso d’impiego 80% e stipendio mensile ridotto proporzionalmente). A ha rifiutato, ritenendo abusivo il licenziamento e domandando per iscritto le “reali motivazioni” della scelta. Il 3 dicembre 2018, A è stata esonerata dal lavoro. Il 16 gennaio 2019, B SA ha motivato per iscritto la disdetta, adducendo quali giustificazione la necessità di procedere con un progetto di riorganizzazione della succursale in linea con la struttura della sede

centrale di Ginevra. Nel mese di agosto 2019 la sig.ra A ha intrapreso un’azione legale nella quale ha domandato, tra le altre, anche CHF 57’525 di indennità per licenziamento abusivo (equivalenti a 6 mensilità). B SA si è opposta a tale domanda. Il Tribunale di primo grado ha in parte accolto l’azione di A, riconoscendole CHF 35’400 per licenziamento abusivo. In secondo grado, la Corte civile del Tribunale d’appello del Canton Neuchâtel ha accolto l’appello formulato da B SA, ritenendo il licenziamento non abusivo. A ha presentato ricorso al Tribunale federale (TF). Quest’ultimo ha dichiarato il ricorso ammissibile e ha analizzato, tra le altre cose, anche la paventata abusività del licenziamento. Il TF ha riconosciuto che si trattava di una cosiddetta disdetta con riserva di modifica (“*Änderungskündigung*”), ossia una disdetta accompagnata da una proposta di proseguire il rapporto di lavoro a condizioni - quali ad esempio salario, tasso d’impiego, luogo di lavoro, mansioni, orari, ecc. - modificate. Per giurisprudenza, una disdetta con riserva di modifica non è ritenuta abusiva quando: (i) sono proposte modifiche che dovrebbero subentrare dopo il termine di disdetta ordinario, (ii) non si tratta di un mezzo di imposizione o di pressione al lavoratore per ottenere una modifica a suo sfavore e (iii) la modifica non viola CCL, CNL o altre norme (imperative). Il TF, nelle

sue motivazioni, ha escluso che si trattasse di un licenziamento abusivo ai sensi dell’art. 336 CO, in quanto la ragione reale della disdetta era quella di favorire un alleggerimento del carico di lavoro di A, di permetterle la preparazione al pensionamento e di procedere ad una ristrutturazione organizzativa della succursale. Il TF ha ritenuto le motivazioni addotte da B SA tutte fondate, anche perché quest’ultima intendeva riorganizzare la succursale in cui era attiva A, sostituendo il 100% da lei occupato, con due posizioni all’80%, per un totale di 160%. La scelta di prevedere, per quel ruolo, un ulteriore 60% d’impiego si giustificava (realmente) da un carico di lavoro eccessivo che gravava su A stessa. Inoltre, la comunicazione del licenziamento non è stata ritenuta offensiva o umiliante, non essendo avvenuta in pubblico o con modalità lesive della dignità della lavoratrice A. In conclusione, il Tribunale federale ha respinto integralmente il ricorso. A è stata condannata al pagamento di CHF 2’000 di spese giudiziarie e CHF 2’500 a titolo di ripetibili in favore di B SA. Il caso ribadisce che una disdetta con riserva di modifica, per quanto d’impatto per il lavoratore, non è abusiva se supportata da delle motivazioni oggettive legate alla gestione aziendale.

Avv. Matteo Brunone, Docente CCTG - SUPSI

BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Marzo 2025

Controlli dell’autorità fiscale italiana

Frontalieri soci di Sagl sotto esame

Intervista all’Avv. Dr.ssa Francesca Amaddeo, Docente-Ricercatrice presso il CCTG - SUPSI e al Dr. Guido Beltrame, Fiduciario e Dottore Commercialista

Le Sagl detenute da soci che vengono inquadrati come frontalieri italiani sono nel mirino delle autorità fiscali italiane. Di cosa parliamo esattamente?

È dalla fine del 2023 che la Guardia di Finanza (GdF) italiana ha avviato un’attività di indagine nei confronti di quei frontalieri, residenti in Italia, che siano assunti come dipendenti da una Sagl con sede in Svizzera, dunque in Canton Ticino, e di cui siano anche soci/gerenti. Lo scopo è quello di conoscere loro lo statuto di frontaliere fiscale (ed il relativo trattamento), assoggettando, invece, il reddito percepito dal contribuente in Italia, tramite una cosiddetta riqualifica della fattispecie. Il reddito viene riqualificato come reddito assimilato a quello di lavoratore dipendente secondo le norme italiane, con una serie di conseguenze impositive, oltre alla contestazione per omessa presentazione della dichiarazione dei redditi in Italia. **Come sta procedendo la Guardia di Finanza/Agenzia delle Entrate nei confronti dei frontalieri titolari di Sagl?**

La GdF italiana sta contestando al frontaliere, titolare/socio di Sagl con sede in Svizzera, l’assenza del criterio della cosiddetta etero-direzione. Tale requisito, previsto dalle norme fiscali italiane (segnatamente all’art. 49 TUIR), parte dall’assunto che il contribuente non possa essere dipendente di sé stesso. Stando alla ricostruzione della GdF, avallata dall’Agenzia delle Entrate (AE), la struttura societaria in cui il frontaliere costituisce una Sagl di cui è titolare/socio comporterebbe il disconoscimento del

trattamento fiscale per frontalieri e la conseguente riqualifica del reddito secondo le norme interne. Nel concreto, il contribuente riceve in un primo momento la richiesta di un incontro per un colloquio, durante il quale viene informato/a che è stata avviata un’attività di indagine nei suoi confronti e, in quella sede, viene richiesto di inviare una serie di documenti (tra cui statuto della società, contratto di lavoro, certificati di salario) che saranno discussi in un successivo incontro. Successivamente, viene contestato al contribuente il contratto di lavoro dipendente solamente in considerazione del fatto che, secondo la loro interpretazione, una persona non possa essere al contempo socio (al limite gerente) e dipendente della medesima società mancando in questa situazione, la “etero-direzione”. Al termine degli incontri la GdF trasmette i documenti all’Agenzia delle Entrate (AdE) territorialmente competente che invita la persona al contraddittorio. Quest’ultima solitamente si limita a confermare quanto sostenuto dalla GdF e invita il/la contribuente ad aderire al processo verbale di constatazione, procedura che consente un’importante riduzione delle sanzioni. In alternativa il/la contribuente può “non aderire”, ricevendo l’atto definitivo (avviso di accertamento) con le relative decisioni, che potrà essere impugnato davanti alle Corti di Giustizia competenti.

Qual è la tesi sostenuta da parte dell’Amministrazione finanziaria italiana e quali sono le sue basi giuridiche?

La tesi sostenuta dalla GdF e dall’AE si basa sulla lettura di alcune norme italiane (nella specie, art. 49 TUIR), secondo le quali: “*Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro [...] alle dipendenze e sotto la direzione di altri*”. Il fatto, pertanto, che il socio frontaliere detenga quote di maggioranza o totalitarie della Sagl costituisce il presupposto per le autorità italiane nella contestazione di “comando e ge-

stione della società”, nella quale funge da “capo e dipendente”.

Come questo impatta sull’applicazione dell’Accordo sulla fiscalità dei frontalieri e sulla Convenzione contro le doppie imposizioni siglata tra Svizzera e Italia?

Nella fattispecie, parliamo di lavoratori frontalieri, tendenzialmente “vecchi”, i quali, per essere considerati tali devono svolgere un’attività di lavoratore dipendente. Nel momento in cui l’Italia disconosce il criterio della subordinazione, ecco che viene a mancare anche il riconoscimento dello statuto fiscale di frontaliere e l’inapplicabilità del relativo trattamento fiscale. Nell’attività di accertamento, l’autorità italiana ha proceduto a riqualificare, come detto, il reddito percepito, facendo rientrare la casistica in altre norme convenzionali, quali, ad es., l’art. 16 della CDI CH-IT dedicato al reddito da amministratori, dove la potestà impositiva non è più esclusivamente della Svizzera. **Perché tale tesi non si ritiene condizionale?**

Sono diverse le obiezioni che si possono muovere a questa tesi. In proposito, per aiutare la comprensione del fenomeno, la SUPSI e alcuni Dottori Commercialisti ed esperti contabili lombardi hanno predisposto un documento di lavoro di prossima pubblicazione. Alcuni elementi principali che possono contribuire a contrastare la tesi italiana possono essere così sintetizzati:

- Né l’Accordo sui frontalieri né la CDI CH-IT contengono una definizione di lavoratore dipendente. Secondo le regole dell’interpretazione giuridica occorre rifarsi alle definizioni convenzionali e, solo in un secondo momento, alle norme interne. In caso di dubbi applicativi, come nel caso in esame, si dovrebbe applicare l’interpretazione dello Stato che applica il diritto internazionale e/o dello Stato della fonte che, in ogni caso, corrisponde alla Svizzera. L’applicazione di una definizione conosciuta a livello segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Frontalieri soci di Sagli sotto esame

domestico italiano è quantomeno opinabile.

- Anche nello stesso ambito di interpretazione italiana, il rapporto di lavoro dipendente non può essere escluso nel caso in cui il socio di riferimento di una società a responsabilità limitata sia anche dipendente della stessa. Questo è quanto

emerge da svariate sentenze della Corte di Cassazione italiana, sezione lavoro, in ambito di disconoscimento di un contratto di lavoro e corretto inquadramento contributivo.

Oltretutto non è possibile dimenticare che per i frontalieri oggetto di accertamento il Canton Ticino ha già versato i relativi ristori (il periodo di riferimento è 2018-2023). L'eventuale riqualifica richiede necessariamente qualche riflessione sul tema.

Quali sono le prospettive e, nel caso, come difendersi?

Al momento sembra che l'attività di verifica stia continuando nonostante vi siano stati

tentativi di intervento politici, sia in Svizzera sia in Italia. Per quanto riguarda il contribuente sarebbe utile farsi assistere da un professionista sin dal primo incontro: così è possibile chiarire da subito la propria posizione e la correttezza del contratto di lavoro in essere. Si ha notizia di alcune prime pronunce di tribunali italiani che sembrerebbero essere in favore dell'operato dell'autorità italiana.

Trattandosi di una controversia *cross-border*, che vede coinvolti due Paesi nell'applicazione di norme internazionali, sarebbe auspicabile adire la procedura amichevole presso le autorità competenti italiane.

Telelavoro e stabile organizzazione. Rischi per l'azienda e per il lavoratore?

Intervista con il Prof. Andrea Ballancin, Avv. e Dott. Commercialista, Docente presso l'Università degli Studi del Piemonte Orientale

Nell'ultimo decennio l'evoluzione tecnologica e la globalizzazione hanno determinato una vera e propria "esplosione" del telelavoro. Nel panorama del diritto tributario interno e internazionale sta così assumendo sempre maggiore rilevanza la possibilità che tale modalità di lavoro configuri una stabile organizzazione nel territorio dello Stato del datore di lavoro non residente.

Partendo con ordine, può spiegare in che modo l'OCSE ha affrontato il tema rispetto alla tradizionale definizione di stabile organizzazione?

Il telelavoro è entrato a far parte del Commentario all'art. 5 del Modello OCSE nel 2017 con i nuovi paragrafi 18 e 19. Il paragrafo 18 precisa che, sebbene un dipendente possa svolgere parte della propria attività lavorando da remoto, ciò non implica automaticamente che la dimora debba essere considerata a disposizione del datore di lavoro. Difatti, accade di frequente che lo svolgimento dell'attività lavorativa nel domicilio di un dipendente sia talmente occasionale che risulterebbe alquanto difficile qualificare il domicilio stesso come una sede a disposizione dell'imprenditore. Diversamente, qualora la condizione di *home office* integri la principale modalità di svolgimento dell'attività d'impresa, per di più imposta dalla stessa impresa datrice, l'*home office* potrebbe essere considerato a disposizione dell'impresa. Sulla stessa scia, il paragrafo 19 precisa che se la maggior parte dei dipendenti risiede in uno Stato dove il loro datore di lavoro ha a disposizione una o più sedi cui i dipendenti sono obbligati a riportare, raramente si pone il tema del domicilio del dipendente quale sede a disposizione del datore di lavoro. Per di più, le attività svolte dal dipendente nell'*home office* sono spesso meramente ausiliarie e ricadono pertanto nelle eccezioni previste dal paragrafo 4 dell'articolo 5 del Modello OCSE. In sostanza, il Commentario OCSE richiede

una puntuale analisi delle circostanze del caso concreto, ponendo l'accento sul carattere continuativo e non ausiliario dell'attività svolta, che, anche in assenza di una sede fisica permanente, può dar luogo a una stabile organizzazione.

Passando alla prassi italiana, qual è la posizione dell'Agenzia delle Entrate italiana sul tema?

Con la circolare 18 agosto 2023, n. 25/E l'Agenzia delle Entrate italiana si è pronunciata sulle interrelazioni tra telelavoro e stabile organizzazione. Richiamando l'art. 5 del Commentario OCSE, l'Amministrazione finanziaria esclude tendenzialmente la sussistenza di una stabile organizzazione materiale nel caso di un telelavoratore che svolge la propria attività dalla sua abitazione, atteso che i locali devono essere a disposizione del datore di lavoro, il quale deve poterli utilizzare per l'espletamento dell'attività. Diversamente, si reputa plausibile la contestazione di una stabile organizzazione personale, sempre da valutare con un approccio *case-by-case*, nel momento in cui siano soddisfatti specifici requisiti concernenti l'attività intesa in termini quantitativi e qualitativi. Per rientrare nella nozione di stabile organizzazione personale, infatti, occorre: *i)* che l'agente agisca in nome e per conto dell'impresa; *ii)* che concluda abitualmente o giochi un ruolo fondamentale che conduca alla conclusione di contratti generalmente perfezionati dall'impresa senza modifiche sostanziali; *iii)* che i contratti vincolino l'impresa e comportino il trasferimento di diritti di proprietà d'uso oppure la prestazione di servizi da parte dell'impresa.

In che modo i recenti approdi giurisprudenziali in tema di stabile organizzazione possono influire sul rapporto con il telelavoro?

Con la sentenza n. 2286/2025, la Corte di Cassazione italiana ha escluso la sovrapponibilità della nozione di base fissa, vale-

vole per le cosiddette professioni indipendenti, con quella di stabile organizzazione. Per parlare di base fissa è sufficiente il realizzarsi di una attività in modo continuativo con modalità che richiamino lo svolgimento della medesima attività nello Stato di residenza, pur senza che il luogo fisico risulti necessariamente nella disponibilità del professionista. La stabile organizzazione è, invece, un'entità con un maggior grado di articolazione, connotata dalla presenza di attrezzature e personale nel territorio dello Stato nonché da un certo grado di permanenza in quest'ultimo. Sicché, occorre svincolare, a leggere la recente Cassazione, la nozione di base fissa dalla materialità di un luogo per collegarla, piuttosto, all'attività fisicamente svolta nell'altro Stato. Quanto statuito dalla Suprema Corte, pur non riguardando direttamente il tema del telelavoro ed essendo criticabile sotto diversi profili, può presentare rilevanti implicazioni fiscali per quei professionisti che adottano siffatta modalità di lavoro. In particolare, qualora il telelavoro sia continuativo, potrebbe configurarsi una base fissa del lavoratore autonomo nello Stato in cui svolge l'attività.

Per concludere, ritiene che configurare l'home office del dipendente quale stabile organizzazione possa comportare qualche criticità?

A mio avviso, un aspetto fondamentale da valutare è quello del reddito. Difatti, rinviando a quanto detto in precedenza, quando anche l'attività svolta da remoto non presentasse carattere ausiliario o preparatorio, quest'ultima risulterebbe talmente lontana dal *core business* e, soprattutto, il reddito da essa prodotto sarebbe talmente basso da rendere antieconomica la configurazione di una stabile organizzazione per i contribuenti e, al contempo, un'eventuale attività di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Lo scambio di informazioni fiscali secondo il Nuovo Accordo frontalieri

Intervista a Giordano Macchi, Dipl.math. ETH, Lic.sc.econ., Master of Advanced Studies SUPSI in Tax Law, Direttore della Divisione delle Contribuzioni del Cantone Ticino

Cosa comporta questa nuova procedura?

Nel Nuovo Accordo concernente i lavoratori frontalieri, firmato il 23 dicembre 2020, che si applica per la prima volta all'anno 2024, viene introdotta una importante novità: l'invio di dati relativi ad ogni singolo lavoratore dipendente tra i due Stati. Nel precedente accordo del 1974 era solamente la Svizzera che versava il ristoro all'Italia, quindi un unico ammontare in denaro. Ora invece, ai sensi del nuovo articolo 7 "Cooperazione amministrativa", entrambi gli Stati si obbligano a raccogliere e condividere, entro il 20 marzo dell'anno successivo, una serie di dati personali atti ad identificare in modo univoco il contribuente e gli elementi imponibili derivati dal suo lavoro nell'altro Paese. Il *dataset* è stato previsto per permettere l'emissione di tassazioni automatiche in Italia, ed in ogni caso serve per permettere l'imposizione, sia in Italia che in Svizzera, dei redditi dei singoli contribuenti.

La normativa comprende solo i frontalieri considerati "in fascia"?

Tutto il contenuto del Nuovo Accordo, che è parte integrante dell'intera convenzione tra Italia e Svizzera, si riferisce esplicitamente ai frontalieri, così come sono definiti all'articolo 2. Una parte fondamentale della definizione riguarda la fascia di 20 km. Invece l'articolo 7 contiene un'eccezione, e sancisce che vanno inviati i dati non solo dei lavoratori frontalieri, ai sensi dell'articolo 2 "completo", ma per essere oggetto della normativa basta il requisito di svolgere un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato contraente, senza gli ulteriori due requisiti di risiedere nella predetta fascia di 20km o del rientro giornaliero. L'effetto è che sono da condividere i dati anche nel caso di un lavoratore che risiedesse a Milano (dunque fuori fascia). Oppure anche i dati di un lavoratore che non rispettasse la clausola del rientro giornaliero.

A questo punto, quali potrebbero essere le conseguenze?

Fino al 2023, l'Italia non ha mai ricevuto informazioni relative a singoli contribuenti. Si ricorda che i redditi dei singoli frontalieri del vecchio accordo (del 1974) non erano noti all'Italia e non erano neppure imponibili in Italia, dato che il gettito per l'Italia avveniva tramite il ristoro. Ora, con il pri-



mo invio di dati relativi al 2024, potrebbero essere problematiche le situazioni simili alla seguente: cittadino italiano con piccolo appartamento a Como e grande appartamento a Milano, dove risiede la moglie e dove i figli vanno a scuola. Una simile casistica verrebbe trattata, se nota all'Ufficio Imposte alla Fonte ticinese (UIF), come domicilio fuori fascia (domicilio effettivo: Milano, domicilio non rilevante fiscalmente sarebbe Como). Ma come si è relazionato in passato questo lavoratore con l'Agenzia delle Entrate? Nel caso si fosse presentato come residente di Como, avrebbe beneficiato, ai fini delle imposte in Italia, dell'esenzione garantita dal vecchio accordo del 1974. Ma come gestirà ora l'Agenzia delle Entrate la (nuova per lei) informazione da parte dell'UIF, considerato che per la Svizzera il domicilio fiscale era a Milano?

Si possono scambiare i dati relativi ai "vecchi" frontalieri?

In considerazione della possibile introduzione in Italia di una cosiddetta "tassa sanitaria", risulta attuale la questione se si possono inviare i dati sopra menzionati in relazione ai lavoratori frontalieri regolati dall'articolo 9 del Nuovo Accordo. Nell'articolo 9 si introduce il regime derogatorio dei "vecchi frontalieri", la cui definizione è enucleata nel medesimo articolo. Al capoverso 7 si stabilisce che "L'articolo 7 non si applica ai lavoratori frontalieri ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo". In altri termini, tra le deroghe ed eccezioni che concernono i "vecchi frontalieri", ve ne è una specifica che vieta di applicare l'articolo 7, ossia esclude i "vecchi frontalieri" dalla cooperazione amministrativa, ossia i dati dei vecchi frontalieri non possono essere inviati. Questa è la chiara volontà emersa e

stabilita tra i due Paesi firmatari ed è difficile immaginare una differente interpretazione a posteriori senza rispettare l'iter di un aggiornamento formale del Nuovo Accordo del 2020.

Dal profilo tecnico la nuova procedura si presenta semplice?

La novità dell'invio di tutti i dati elencati nell'articolo 7 per ogni singolo lavoratore dipendente è una delle più gravose amministrativamente, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e l'amministrazione fiscale. Tutti i dati vanno raccolti, ne va verificata la qualità (completezza, correttezza, coerenza, etc.), ed in seguito essi vanno filtrati in base a determinati criteri (ad esempio rimuovendo i "vecchi frontalieri", (vedi domanda "Si possono scambiare i dati relativi ai vecchi frontalieri?"). Tutto ciò ha richiesto di predisporre i sistemi informatici per rispondere alle esigenze del Nuovo Accordo. L'invio dei dati si attua tecnicamente con standard informatici adeguati e sicuri. Questo nuovo quadro operativo ha richiesto un'attenta pianificazione, una corretta implementazione e i controlli qualitativi ed i test usuali in campo informatico. Entrambi gli Stati hanno collaborato per definire i protocolli e gli standard comuni. Il 20 marzo 2025 è avvenuto il primo invio dei dati censiti dal Cantone Ticino secondo gli accordi tra Italia e Svizzera (compreso quello amichevole del 19 marzo 2025).

Vi è una simmetria, per la Svizzera, relativa allo scambio?

La reciprocità rientra nei capisaldi generali del Nuovo Accordo e tra le altre cose vi rientra anche lo scambio di dati tra Paesi, quindi anche la Svizzera riceverà da parte dell'Italia le informazioni relative ai residenti in Svizzera che hanno lavorato come dipendenti in Italia, che rispettano le definizioni dell'articolo 7 e 2. Si ricorda che il metodo di imposizione per queste casistiche prevede di assoggettare il 20% del salario con progressione dell'aliquota, mentre in passato tali redditi erano imponibili solo in Italia (secondo il riparto internazionale).

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Boss Editore SA
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Francesca Amaddeo, Guido Beltrame, Andrea Ballancin, Giordano Macchi, Christopher Jackson e Matteo Brunone
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 **SeminariLavoro**
APRILE 2025
Per info: boss-editore.ch/categoria/seminari/

Martedì, 15 Aprile 2025 | Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta

Mercoledì, 30 Aprile 2025 | Il contenuto del contratto di lavoro: obblighi e diritti del datore di lavoro e del lavoratore