

Norme & Tributi

Qualità da perfezionare per chi lavora da remoto

Smart working

Da chiarire se il datore deve mettere a disposizione degli strumenti idonei

In caso positivo va definito se per i lavoratori tali beni costituiscono valori tassabili

Serena Civardi
Alessio Vagnarelli

Dal marzo 2020 lo smart working rappresenta lo strumento con cui le imprese e gli enti pubblici hanno risposto all'esigenza di contribuire al distanziamento delle persone, riducendo la diffusione dei contagi.

La situazione emergenziale ha però solo rinviato l'approfondimento di questioni rilevanti connesse alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

A distanza di un anno è il momento d'interrogarsi, ad esempio, se il nostro sistema fiscale sia in grado di agevolare il passaggio verso una forma diffusa di lavoro da casa e se i paradigmi classici della fiscalità siano adeguati a intercettare le trasformazioni in atto.

Si parte dalla considerazione che per molti lavoratori poter disporre di una postazione di lavoro idonea a garantire la sicurezza e la salute (monitor, tastiera, mouse, scrivania, sedia, eccetera) non sia affatto scontato in contesti domestici in molti casi non preparati a tali finalità.

Da qui le prime domande:

1 il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori in smart working idonei strumenti di lavoro?

2 e se sì, tali beni e/o servizi rappresentano valori tassabili in capo ai lavoratori?

Nel rispondere a queste semplici domande ci si accorge subito della difficoltà dell'attuale sistema di decifrare le emergenti istanze produttive. Nel breve termine si dovranno utilizzare schemi tradizionali, fermo restando che, nel cantiere delle riforme fiscali, sarebbe opportuno dedicare attenzione alla fiscalità del lavoro per adeguarla al nuovo contesto economico e sociale.

Lo stesso Dlgs 81 del 2017, che regola il lavoro agile e rispetto al quale i vari Dpcm che si sono succeduti in quest'ultimo periodo emergenziale hanno introdotto elementi di semplificazione procedurale, appare oggi imperfetto nell'accogliere

un fenomeno che in un lasso temporale brevissimo è passato da una dimensione ridotta ad una di massa.

Lo scopo d'incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, esplicitato dall'articolo 18, comma 1, del Dlgs 81/2017 sembra oggi non esaurire le finalità dello strumento. Così come il comma 2 del medesimo articolo 18, secondo il quale «...il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa» appare parziale e circoscritto (si veda l'interpello n. 13 del 2013 della Commissione per gli Interpelli del ministero del Lavoro, che conclude chiarendo che «...il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'articolo 62 del Dlgs n. 81/2008»).

Lo stesso comma 1 dell'articolo 18, nel prevedere che nel lavoro agile «...la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa...» fotografava una realtà che ai tempi in cui è stato redatto era sicuramente in crescita, ma con un impatto limitato.

Il riferimento al lavoro all'esterno dei locali aziendali «senza una postazione fissa» consentiva, coerentemente con l'originaria finalità della norma, di valorizzare la flessibilità spazio-temporale idonea a garantire un miglior bilanciamento della vita privata con quella lavorativa.

Il lavoro da casa nel prossimo futuro, invece, sarà chiamato a conciliare questa idea contemporanea di lavoro smart con il pragmatismo richiesto dalla dimensione che il fenomeno sta assumendo.

SOTTO LALENTE

Stand-by

L'emergenza collegata al Covid-19, con il ricorso in massa al lavoro da casa ha solamente rinviato l'approfondimento delle questioni fiscali collegate alle prestazioni di opera fuori dall'azienda

Il problema

Tra i nodi più importanti da sciogliere c'è quello relativo alla tassabilità in capo al lavoratore degli strumenti necessari per operare

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Beni strumentali non imponibili

Lo scenario attuale

Calcoli proporzionali da compiere invece nel caso di uso promiscuo

Dal punto vista fiscale i costi per migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti che lavorano da casa dovranno trovare nei principi classici della tassazione del lavoro dipendente la loro "provvisoria" regolamentazione. La categoria concettuale di più immediato richiamo sembrerebbe quella del prevalente interesse del datore di lavoro, che si accompagna a un regime fiscale di non imponibilità per i dipendenti. Per quanto riguarda i precedenti in cui le Entrate hanno fatto ricorso a tale figura, si richiamano:

1 la circolare 23 dicembre 1997, n. 326 (paragrafo 2.1) sulle polizze assicurative e i rimborsi di spese anticipate dal dipendente;

2 la circolare 4 marzo 1999, n. 55 (paragrafo 2.2), sui contributi per assistenza sociale versati dal datore;

3 la risoluzione 9 settembre 2003, n. 178/E, per la polizza assicurativa degli amministratori;

4 la risoluzione 7 dicembre 2007, n. 357/E, sul rimborso dei costi dei collegamenti telefonici accordato al personale in telelavoro;

5 la circolare 20 dicembre 2013, n. 37/E sul regime fiscale di alcuni benefici riconosciuti agli sportivi;

6 la risoluzione 12 agosto 2019, n. 777/E per i costi per il servizio di monitoraggio di dati sensibili offerto ai dipendenti.

Nei documenti di prassi citati si è affermato il principio secondo cui non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore e le erogazioni effettuate per un esclusivo o prevalente interesse del datore di lavoro. Affinché i beni assegnati (independentemente dalla modalità di acquisto, compresi i voucher) possano ricevere il trattamento fiscale

di esclusione, sarà comunque necessario che gli stessi siano simmetricamente considerati tra i beni strumentali dell'impresa e formalmente messi a disposizione dei lavoratori. Diversamente, per determinare il valore tassabile di un bene a utilizzo promiscuo, è consentito valorizzare la sola componente del benefit riconducibile all'utilizzo privato, partendo dalla determinazione del valore normale ex articolo 9 del Tuir (sul punto, si veda da ultimo la Risoluzione n. 46/E del 2020).

In assenza di un criterio legale (fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Tuir per i benefit di valore inferiore a 258,23 euro), si dovrebbe ipotizzare il ricorso a calcoli proporzionali (ad esempio, giornate lavorative/giorni della settimana) nel tentativo di isolare la parte reddituale del benefit qualora, per la tipologia del bene assegnato, sia ipotizzabile anche un uso personale autonomamente quantificabile.

—S.Ci.
—Al.Va.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Licenziato ma lavoratore precoce

Previdenza

Antonello Orlando

Anche i lavoratori licenziati per superamento del periodo di comportamento, che abbiano fruito integralmente della Naspi e trascorso almeno tre mesi in status di inoccupazione, hanno diritto ad accedere alla pensione per lavoratori precoci, se possiedono i requisiti anagrafici e contributivi. La sentenza 111 del 22 febbraio del 2021 del Tribunale di Bergamo ha dato

ragione al lavoratore che si era visto rigettare la domanda di certificazione dei requisiti per il pensionamento anticipato con 41 anni di contributi.

La motivazione riportata dalla sede Inps si radica in una interpretazione forse non correttamente letterale dell'articolo 1, comma 199, lettera A della legge 232/2016, secondo cui il licenziamento per periodo di comportamento non sarebbe rientrato nelle fattispecie previste dalla stessa norma, tra cui quella di aver perso involontariamente il lavoro.

La Corte di Bergamo ha dato ragione al lavoratore, ribadendo che

anche il superamento del periodo di comportamento è un tipo di licenziamento, utile dunque al requisito soggettivo per la pensione dei lavoratori precoci. Nelle motivazioni, il Tribunale ha rilevato il probabile qui pro quo rispetto alla menzione fatta, dalla stessa norma, della procedura in ispezione del lavoro secondo l'articolo 7 della legge 604/1966, effettivamente non prevista per questo tipo di licenziamento, ma non necessaria per accedere a tale forma di pensione anticipata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

QdL

QUOTIDIANO DEL LAVORO

Fondo competenze ai somministrati
Una Faq dell'Anpal rende possibile
l'accesso al Fondo nuove competenze
anche ai lavoratori con contratto di

somministrazione a tempo indeterminato o determinato.
di Antonio Carlo Scacco
La versione integrale dell'articolo su:
quotidianolavoro.ilsole24ore.com

Alla Stp precluso lo studio associato

Commercialisti

Il Consiglio nazionale boccia l'orientamento dell'Ordine di Milano

Angelo Busani

Una società tra professionisti (Stp) non può essere partecipante di una associazione professionale o studio associato: lo afferma il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti nel pronto ordine 205/2020 del 2 marzo 2021, in risposta a un contrario orientamento dell'Ordine dei dottori commercialisti di Milano.

Secondo i professionisti milanesi, non esisterebbero cause di incompatibilità che vietino a un professionista la contemporanea partecipazione a una associazione professionale e a una Stp, posto che l'articolo 10, comma 6, legge 183/2011 dispone unicamente che la partecipazione a una Stp è incompatibile con la partecipazione ad altra società tra professionisti; inoltre, sarebbe lecito concludere che la partecipazione a un'associazione professionale sia limitata unicamente ai professionisti persone fisiche.

Per l'Ordine di Milano l'associazione tra professionisti potrebbe essere equiparata alla società semplice, in linea con l'orientamento espresso da alcune (però ormai datate) decisioni giurisprudenziali. Conseguentemente, l'operazione di partecipazione di una Stp a un'associazione professionale si renderebbe realizzabile, in quanto l'articolo 2361, comma 2, del Codice civile, già consente l'assunzione di partecipazioni di una società di capitali in una società semplice.

Secondo il Consiglio nazionale dei commercialisti, invece, questa ricostruzione della vicenda comporterebbe di qualificarla come partecipazione di una Stp ad altra Stp e non come partecipazione di una Stp a un'associazione professionale, operazione non consentita dall'ordinamento poiché con essa verrebbe eluso, anche indirettamente, il divieto espresso nell'articolo 10, comma 6, della legge 183/2011. In sostanza, non potendo il socio professionista partecipare a più di una società, sarebbe da escludere la possibilità che una Stp partecipi ad altra Stp, in quanto, in tal modo, verrebbe a essere elusa la regola appena richiamata, vale a dire che al socio è consentito partecipare solo ad una Stp.

Inoltre, secondo il Consiglio nazionale, vi è da considerare che la giurisprudenza più recente ha abbandonato l'assimilazione dell'associazione tra professionisti alla società semplice. Per l'attuale prevalente orientamento, infatti, l'associazione professionale non dovrebbe più potersi qualificare come società semplice, in quanto essa costituisce piuttosto un centro autonomo di imputazione e di interessi rispetto ai singoli professionisti che vi si associano, riconducibile allo schema dell'associazione non riconosciuta.

Ebbene, se anche è vero che l'ambito di applicazione dell'articolo 2361, comma 2, del Codice civile non è limitato ai casi di partecipazione di una società di capitali in una società di persone, dovendo trovare applicazione ogni qualvolta una società intenda partecipare a forme organizzative implicanti la responsabilità illimitata per i debiti risultanti dall'attività di impresa, le associazioni preordinate all'esercizio di un'attività professionale dovrebbero ritenersi escluse dall'ambito applicativo di detta norma per loro incompatibilità strutturale con lo svolgimento di un'attività d'impresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Flessibilità e tutele nel contratto di lavoro subordinato dei rider

Gig economy

L'intesa sindacati-Just eat attua le opzioni contenute nel Ccnl logistica del 2018

Matteo Prioschi

Valorizzazione della flessibilità di svolgimento della prestazione ma all'interno di un contratto collettivo nazionale, con tutte le tutele che ne conseguono per i lavoratori. Questo uno degli aspetti caratterizzanti l'accordo aziendale sottoscritto lunedì tra Just eat, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil-Trasporti per inquadrare i rider come lavoratori subordinati.

Di solito in fase di contrattazione, spiega Salvatore Pellicchia, segretario generale Fit-Cisl, si passano intere giornate per individuare forme di flessibilità che rispettino comunque le regole di salute e sicurezza ma spesso poi le soluzioni individuate non sono applicate. «L'accordo smentisce chi sostiene che il contratto è vecchio, rigido e inapplicabile. Questa volta siamo stati in grado di far diventare visibili tutte le leve di flessibilità che ci sono in un contratto collettivo di lavoro».

Anche Massimiliano Pischedda di Uil-Trasporti sottolinea il valore di aver inserito i rider nel contratto nazionale logistica, trasporto merci e spedizione che già nel rinnovo del 2017 aveva aggiunto la figura del rider, poi definita meglio con l'accordo attuativo del 18 luglio 2018, «con il conseguente riconoscimento di tredicesima, quattordicesima, Tfr,

ferie, permessi, maternità e paternità ma al contempo è rispondente alle necessità specifiche, perché garantisce flessibilità agli stessi rider nella scelta dei turni e tre livelli (10, 20 30 ore settimanali) di orario in base alle esigenze, dato che tra i ciclofattorini si contano sia studenti universitari che padri di famiglia».

In effetti già con l'accordo del 2018 è stato stabilito che l'attività minima settimanale è di dieci ore e quella giornaliera di due, elementi confermati dall'accordo con Just eat. Inoltre, evidenzia Danilo Morini della Filt-Cgil, i contratti flessibili (tempo determinato, somministrazione, intermittente), non potranno superare il 35% del full time equivalente, come da contratto nazionale, una volta superata la fase di start up, cioè i primi 9-12 mesi di applicazione del nuovo inquadramento. «L'attività dei rider ha una flessibilità innata che abbiamo cercato di governare». Ora per l'accordo ci sono tre banchi di prova secondo Morini: «Alla prova dei fatti deve risultare sostenibile; occorre verificare cosa succederà nel settore, anche alla luce dei provvedimenti presi dalla Procura di Milano; vedremo come si muoverà il ministero del Lavoro» che sul tema aveva aperto un tavolo già con il ministro Di Maio. Il 25 marzo è stato siglato il Protocollo sperimentale per la legalità contro il caporalato, giudicato dal ministro Andrea Orlando «un importante passo avanti nelle relazioni sindacali con i soggetti imprenditoriali più nuovi». Domani è convocato l'Osservatorio permanente in materia di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Commercialisti, sanzioni disciplinari per le offese sui social

Deontologia

La modifica dell'articolo 39 del Codice deontologico entra in vigore da domani

Federica Micardi

Commercialisti attenti all'uso dei social network, potrebbe ledere l'immagine della professione e far scattare le sanzioni disciplinari, che ricordiamo sono: censura, sospensione e radiazione.

Dal 1° aprile entrerà infatti in vigore la modifica all'articolo 39 del Codice deontologico della professione.

L'articolo 39, prima intitolato «Rapporti con la stampa» è diventato «Rapporti con i mezzi di informazione e di comunicazione sociale» e si è aggiunto il seguente secondo comma: «Nell'utilizzo dei mezzi di comunicazione sociale, ivi inclusi i social network, l'iscritto deve, in ogni caso, agire con rispetto e considerazione e preservare l'immagine e il decoro della professione, assicurando l'osservanza dei doveri e il rispetto degli obblighi» indicati negli articoli 6 (Integrità), 11 (Comportamento professionale), 15 (Comportamento tra colleghi), 28 (Incarichi istituzionali) e 29 (Rapporti con gli Ordini e consigli di disciplina locali e il Consiglio nazionale) del Codice deontologico.

Il Consiglio nazionale ha deciso questo aggiornamento perché, spiega il vicepresidente della categoria Giorgio Luchetta, «negli ultimi anni l'uso dei social ha visto aumentare le situazioni in cui colleghi si permettono di scrivere senza fil-

tri, scadendo nel turpiloquio, nell'insulto o nell'offesa senza quasi rendersene conto, con attacchi offensivi e lesivi anche nei confronti dei colleghi. Il nuovo articolo 39 vuole essere un monito che abbiamo esplicitato noi - sottolinea Luchetta - ma che in realtà vale per tutte le professioni».

Un alert perché ci si renda conto che quanto si scrive sui social non resta chiuso tra «quattro mura» ma può arrivare un po' ovunque, perché il social network mette in contatto con il mondo.

«Il senso dell'articolo 39 è ovvio - spiega Luchetta - e il messaggio che si vuole veicolare è che si può dire tutto ma in modo elegante ed educato con un tono duro ma non eccessivo. La diffamazione - sottolinea Luchetta - è un reato grave e questo articolo 39 serve per ricordarlo; la conformità alle norme e ai precetti deontologici nell'uso dei social media - aggiunge - non sacrifica l'esercizio dei diritti fondamentali di pensiero ed espressione, ma, anzi, garantisce che tali libertà possano essere pienamente esercitate in ogni contesto in un clima di vicendevole rispetto, lealtà e considerazione».

Il Codice deontologico dei commercialisti, approvato per la prima volta nel 2015 e aggiornato nel gennaio 2019, e ora nel marzo 2021, individua le regole comportamentali cui l'iscritto deve conformare il proprio comportamento, non solo professionale. Il mancato rispetto delle norme del Codice comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari, previste dal Codice sulle sanzioni in vigore dal 2017 ed elaborato dai commercialisti per uniformare il trattamento sanzionatorio dei comportamenti a livello nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA