

L'analisi del lavoro agile semplificato secondo quanto previsto dal dpcm 23 febbraio 2020

Nuova era per lo smart working

Da scelta obbligata a grande opportunità per le imprese

DI GIANPAOLO SBARAGLIA
E GIOVANNA CHIARANDÀ*

L'emergenza epidemiologica ha profondamente influenzato la disciplina del lavoro dipendente. Per consentire la prosecuzione delle attività produttive e, al contempo, tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, il legislatore ha deciso di favorire lo strumento dello smart working. Esso è definito dalla l. n. 81/2017 come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'attività lavorativa viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, in assenza di vincoli spaziali, dunque senza una postazione fissa, e in assenza di vincoli temporali. Il dipendente non è tenuto al rispetto di precisi orari, dal momento che l'attività da svolgere viene concordata con il datore di lavoro esclusivamente in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi. Al lavoro agile nel periodo pandemico è stato conferito un carattere molto più snello rispetto a quello attribuito dalla disciplina ordinaria. Introdotto per la prima volta dal dpcm 23 febbraio 2020, il cd. smart working "semplificato" è

disciplinato dal dl n. 34/2020 (decreto Rilancio) e, in virtù della proroga decisa con dl n. 52/2021 (decreto Riaperture), può essere adottato dai datori di lavoro privati fino al 31 dicembre 2021. La normativa prevede l'applicazione della modalità agile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato, senza la necessità che gli aspetti più salienti della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali siano regolati da uno specifico accordo tra datore di lavoro e dipendente. L'assenza degli accordi individuali, la cui sottoscrizione, ai sensi della disciplina ordinaria, è condizione imprescindibile per l'accesso allo smart working, è il principale elemento di semplificazione. In base alla procedura semplificata vigente, il datore di lavoro è tenuto soltanto a comunicare l'attivazione dello smart working al Ministero del lavoro in via telematica, indicando i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile. Anche gli adempimenti relativi all'informativa sulla sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 22, l. n. 81/2017, subiscono una semplificazione. L'informativa, che deve normalmente individuare i

rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, può essere redatta, utilizzando il fac-simile disponibile sul sito dell'Inail e consegnata al lavoratore anche telematicamente. Il "massiccio" ricorso allo smart working, incoraggiato dalle misure emergenziali, ha permesso ai datori di lavoro di individuare nello stesso, oltre che uno strumento per preservare la salute dei dipendenti, un'opportunità per incrementare la competitività delle proprie imprese attraverso un importante abbattimento dei costi del lavoro. Sono innegabili i risparmi sulla gestione degli spazi fisici (sotto forma di risparmi sulla pulizia e l'illuminazione dei locali) e dello stesso personale (si pensi al risparmio sulle spese di trasporto). Resta imprescindibile, anche nell'ambito dello smart working emergenziale, l'osservanza, come statuito dall'art. 90, comma 4 del decreto Rilancio, dei principi fondamentali dettati dalla l. n. 81/2017, la cui mancata o distorta applicazione determinerebbe effetti lesivi nei confronti dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 20, l. n. 81/2017 deve essere garantita allo smart worker la parità di trattamen-

to economico e normativo rispetto ai colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. Le condizioni di lavoro da riservare al lavoratore agile vengono parametrize dalla medesima norma anche al trattamento riservato dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi ai lavoratori del settore produttivo di riferimento. Ciò significa che al lavoratore agile deve essere riconosciuto l'intero trattamento economico-normativo (dalla retribuzione fino ai premi di produttività e alle prestazioni di welfare aziendale) previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Alcuni recenti contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali sono intervenuti proprio sugli aspetti più problematici della materia e hanno definito specifici obblighi per il datore di lavoro relativi, ad esempio, alle modalità di esercizio del suo potere di controllo e disciplinare, o al rispetto del diritto alla disconnessione dello smart wor-

ker. Con riferimento al diritto alla disconnessione dalle strumentazioni di lavoro (es. pc e smartphone), il lavoratore non deve essere sempre raggiungibile e contattabile per e-mail o per telefono. L'Inl e il Garante della Privacy hanno sancito, nel protocollo dello scorso aprile, il loro impegno nel fornire esatte indicazioni che consentano di tutelare la privacy del lavoratore iperconnesso. Con riferimento alla sicurezza sul lavoro, l'Inail ha affermato nella Circ. n. 48/2017 la vigenza di obblighi assicurativi in capo al datore di lavoro e il diritto anche per il lavoratore agile alla tutela contro tutti gli infortuni sul lavoro e le tecnopatie. Lo smart worker deve essere assicurato all'Inail, in quanto lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'azienda e la mancanza di un orario di lavoro determinato non possono tradursi in un differente trattamento rispetto al lavoratore tradizionale.

*studio legale Acta

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.BLC. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

Le criticità di carattere fiscale dello strumento, dalle esenzioni di alcune utilità ai rimborsi per i dipendenti

Nell'attuale periodo di crisi sanitaria ed economica, si è assistito alla repentina diffusione dello smart working, circostanza che ha permesso di evidenziarne talune criticità sotto il profilo fiscale. Un primo tema oggetto di esame da parte dell'Amministrazione finanziaria è stato quello dell'estensione allo smart worker del regime di esenzione di talune utilità corrisposte dal datore di lavoro. Nella risp. n. 314/2021, è stato affermato che, a certe condizioni, i rimborsi ai dipendenti per le spese sostenute per rendere la prestazione lavorativa presso la propria abitazione (es. consumo di energia elettrica per l'utilizzo del computer, per il consumo di acqua e di altri materiali per l'utilizzo dei servizi igienici, per l'utilizzo del riscaldamento) non sono imponibili ai fini Irpef. Se tali rimborsi sono riferibili, in base a criteri oggettivi e documentalmente accertabili, a consumi sostenuti dal lavoratore nell'interesse esclusivo del datore di lavoro, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. Il principio di parità di trattamento tra il lavoratore agile e il lavoratore in sede, sancito dall'art. 20, l. n. 81/2017, è stato esteso dall'Amministrazione finanziaria anche al welfare aziendale. Secondo la risp. n. 123/2021, il buono pasto può essere

corrisposto dal datore di lavoro a tutti i dipendenti e, a prescindere dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in presenza o in smart working, lo stesso sconta sempre il regime di parziale esenzione fiscale ai fini IRPEF (4 euro in forma cartacea, 8 euro in forma elettronica). Fuori dalla realtà domestica, l'introduzione di misure limitative della mobilità a livello globale ha reso necessario l'esame degli aspetti fiscali dello smart working transnazionale. L'orientamento dell'Amministrazione finanziaria è nel senso di attribuire a tale strumento valenza diversa da semplice modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Nel caso di lavoratori distaccati all'estero, ma rientrati in Italia a causa delle restrizioni introdotte per via della pandemia, l'Amministrazione (risp. n. 345/2021) ha affermato che il ricorso allo smart working, anche se dovuto a ragioni straordinarie come l'emergenza sanitaria, comporta il venir meno della disciplina fiscale del distacco internazionale. La mera presenza fisica del lavora-

to in Italia determina la tassazione del reddito di lavoro dipendente secondo le regole ordinarie, anziché secondo il regime agevolato delle retribuzioni convenzionali. Nella recentissima risp. n. 458/2021, l'Amministrazione ha anche ammesso che la modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa influisce sulla determinazione della residenza fiscale. In particolare, un lavoratore espatriato iscritto all'Aire, che si trovi in smart working in Italia a causa delle misure anti-Covid, deve essere considerato fiscalmente residente in Italia, con conseguente potestà impositiva dello stato di residenza su tutti i redditi. Difatti, se tale lavoratore permane nel territorio italiano per più di 184 giorni, è lì che risulta avere il domicilio per la maggior parte del periodo d'imposta. L'Amministrazione finanziaria, dunque, non attribuisce rilevanza al fatto che la permanenza in Italia dello smart worker, che normalmente svolge l'attività lavorativa di presenza all'estero, abbia carattere forzoso e non volontario e

che la stessa sia dettata da cause di forza maggiore quali i lockdown nazionali. Il remote working dall'Italia condurrebbe, invece, ad una modifica delle regole impositive applicate prima dell'insorgere della pandemia. Ciò in netta contrapposizione con quanto indicato dall'Ocse nelle linee-guida recentemente pubblicate. Sebbene le stesse possano dirsi vincolanti solo se recipite reciprocamente dagli Stati attraverso accordi amministrativi, costituiscono validi principi per scongiurare inique forme di tassazione in capo al contribuente. Il segretario generale dell'Ocse ha sottolineato che la natura straordinaria, nonché temporanea, della causa che blocca innumerevoli lavoratori transfrontalieri in un paese diverso da quello in cui prestano l'attività lavorativa, non può comportare una modifica delle ordinarie regole impositive. Al contrario, occorre fare esclusivo riferimento ai comportamenti che si sarebbero tenuti in uno scenario di normalità, senza dare rilevanza alle deviazioni dettate dall'emergenza e dai vincoli alla mobilità imposti dai governi.

Gianpaolo Sbaraglia e
Giovanna Chiarandà, studio
legale Acta

© Riproduzione riservata

La mera presenza fisica del lavoratore in Italia determina la tassazione del reddito di lavoro dipendente secondo le regole ordinarie, anziché secondo il regime agevolato