

## **SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA**

**CIRCOLARE N. 28 – DEL 12.05.2021**

**OGGETTO:**     **1.INL: DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DELLA VIGILANZA PER IL 2021**  
                  **2.EMERGENZA COVID DISPOSIZIONI VARIE IN MATERIA DI CONGEDI,**  
                  **LAVORATORI FRAGILI, QUARANTENA**  
                  **3.RIDUZIONE PREMI INAIL**  
                  **4.IMPONIBILITA' DEL RIMBORSO SPESE FORFETTARIO COSTI SMART**  
                  **WORKING**

### **1.INL: DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DELLA VIGILANZA PER IL 2021**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato, come di consueto, il [Documento di programmazione per la Vigilanza per il 2021](#).

Approfittiamo, per assonanza trattandosi di materia spesso oggetto di ispezioni, per fare una breve commento a una sentenza di Cassazione in merito agli **indici dell'intermediazione illecita di manodopera**.

Ricordiamo che l'Inl è stato istituito in attuazione del decreto legislativo 149/2015 al fine di coordinare e razionalizzare l'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale – anche quella svolta operativamente da INPS e INAIL; nel documento, conseguentemente, sono riportati gli orientamenti prioritari dell'attività di vigilanza sia in materia lavoristica sia in ambito previdenziale-assicurativo.

Naturalmente gli obiettivi per l'anno in corso sono definiti anche sulla base dei riscontri emersi dall'attività ispettiva svolta nel 2020 con la conferma, in molti casi, di aree d'intervento già da tempo sotto osservazione (tra cui, lavoro nero, caporalato, interposizione illecita di manodopera/esternalizzazioni illecite, corretta qualificazione rapporti di lavoro, distacco transnazionale, tirocini) e con alcune novità conseguenti all'attuale situazione emergenziale.

Riassumendo, per grandi aree l'attenzione verrà posta da parte dell'Ispettorato ai seguenti temi:

- Attività di prevenzione e promozione della sicurezza e della legalità
- Attività di tutela sostanziale dei rapporti e delle condizioni di lavoro
- Richieste di intervento, conciliazioni monocratiche e tutela dei lavoratori
- Tutela lavoratori vulnerabili
- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Verifiche COVID
- Sommerso e caporalato
- Illecite esternalizzazioni e interposizioni – elusione della normativa in materia di codatorialità e distacco
- Regolarizzazione delle situazioni di disallineamento nella classificazione



- Irregolarità e frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito

L'Ispezzorato pone **particolare attenzione alle "verifiche COVID"** dove dovrà essere proseguita la vigilanza sulla attuazione delle misure di contenimento del contagio attraverso **le verifiche dell'osservanza dei c.d. "protocolli di sicurezza anti-contagio"** facente capo al coordinamento dei Prefetti.

Al fine di assicurare la corretta adozione delle misure di prevenzione dal contagio, verranno attivate specifiche vigilanze dedicate a quei settori merceologici in cui le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono caratterizzate da una elevata concentrazione di lavoratori nei luoghi di lavoro.

Sempre in tema di Salute e sicurezza dei lavoratori l'Inl ritiene prioritaria la promozione della cultura e delle azioni di prevenzione, con particolare riguardo alle nuove forme di lavoro (es. **lavoro "agile"**) ed ai rischi emergenti (rischi connessi al forte incremento dell'uso delle tecnologie informatiche e all'impiego dell'intelligenza artificiale; rischi relativi alle attività della cosiddetta green economy; rischi psicosociali, ecc.), da perseguire privilegiando quanto più possibile un approccio che presupponga la collaborazione delle categorie rappresentative del mondo del lavoro. Tali nuove forme di organizzazione del lavoro si accompagnano, inoltre, ad una tendenziale dissociazione tra

lavoro e locali dell'azienda, con inevitabili conseguenze sulla necessità di un profondo ripensamento del concetto stesso di accesso ispezzivo e delle tradizionali modalità di controllo sulla regolarità dei rapporti di lavoro e sul rispetto delle norme di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le recenti misure di incentivi fiscali per interventi di recupero edilizio - noti come "bonus ristrutturazioni" - porteranno ad una intensificazione dell'attività nel settore ed implicheranno pertanto un **necessario incremento dei controlli in edilizia finalizzati a verificare il rispetto degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza.**

Dovranno essere implementate le sinergie operative con le ASL nell'ambito degli organismi di coordinamento e andranno altresì condivise misure e procedure tese alla definizione di modalità operative volte ad evitare duplicazioni d'intervento e ad assicurare uniformità operativa e reciprocità delle segnalazioni.

I **settori prioritari di intervento** saranno:

- agricoltura;
- **edilizia;**
- **logistica, trasporti e grande distribuzione;**
- **servizi alle imprese;**
- gig economy;
- alcuni settori del terziario, **servizi di assistenza alle famiglie**, attività riservata di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, aziende che hanno riconvertito la propria produzione.

Il documento risulta di particolare interesse perché dedica **specifica attenzione anche ad attività ispezzive sul lavoro in settori in cui la cooperazione rappresenta una presenza di rilievo;** in particolare si prevede:

- 1) la prosecuzione nel 2021 dei controlli mirati a garantire la corretta applicazione della normativa lavoristica e previdenziale-assicurativa **con particolare riferimento ai settori della logistica, del trasporto e dei servizi.** Tale azione di vigilanza sarà volta, in primo luogo, a verificare la correttezza



dell'inquadramento contrattuale e delle condizioni di lavoro dei soci lavoratori, nell'intento di dispiegare un efficace contrasto delle forme di elusione degli obblighi retributivi e contributivi.

- 2) la prosecuzione nel 2021 del particolare impegno al contrasto degli illeciti posti in essere dalle **c.d. "cooperative spurie"**

Anche per il 2021, l'INL porrà specifica attenzione alle azioni di lotta al lavoro sommerso per il contrasto ai fenomeni di sfruttamento dei lavoratori e caporalato, al fenomeno del decentramento produttivo attraverso una approfondita analisi dei fenomeni delle **esternalizzazioni** e della loro **illecite**, trasversalmente diffuso nei diversi settori delle attività lavorative. L'azione di vigilanza sarà incentrata sulla verifica della **genuinità di somministrazione, appalto, del subappalto, del distacco, dei contratti di rete e della codatorialità**, al fine accertare eventuali condotte elusive della disciplina lavoristica e previdenziale e di quella in materia di somministrazione prevista dal D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.Lgs. 81/2015.

In tali ambiti l'elusione della normativa giuslavoristica si manifesta spesso tramite la stratificazione di numerose realtà societarie, tese a rendere difficoltosa la ricostruzione delle fattispecie e l'imputazione delle irregolarità, favorendo rilevanti evasioni fiscali e contributive. L'azione ispettiva sarà mirata anche al contrasto dei fenomeni di dumping sociale e contrattuale.

Il personale ispettivo avrà cura di valorizzare gli aspetti connessi alla responsabilità solidale del committente e i c.d. "reati presupposto", ossia fatti criminosi che rappresentano, a loro volta, la condizione per la commissione di un altro reato.

Una nuova area di attenzione sarà quella relativa alle **irregolarità e frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito.**

Per fronteggiare le perdite subite dagli operatori economici per effetto delle restrizioni alla circolazione rese necessarie per il contenimento della pandemia, sono state introdotte importanti misure di sostegno economico dedicate ai lavoratori e alle imprese, con l'impiego di ingenti risorse pubbliche che impongono l'attivazione di adeguati controlli sul loro corretto utilizzo.

Nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza, il personale ispettivo procederà pertanto ai controlli di competenza in merito a eventuali **comportamenti elusivi o fraudolenti in materia e, in caso di accertata occupazione irregolare di lavoratori, a verificare l'eventuale fruizione di reddito di cittadinanza, di emergenza o di altre misure di sostegno al reddito.**

In particolare, nel corso del I° semestre 2021, la vigilanza previdenziale sarà orientata prioritariamente all'ambito delle prestazioni a sostegno del reddito, previste dalla legislazione d'urgenza e gestite dall'INPS, nei riguardi di:

- **aziende che hanno fatto richiesta di trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria, Fondo di Integrazione Salariale e Cassa Integrazione in deroga;**
- **aziende che hanno presentato domande di iscrizione, ripresa dell'attività,**
- **modifiche dell'inquadramento con effetto retroattivo in periodi immediatamente precedenti le richieste di trattamento delle varie forme di Cassa Integrazione;**
- aziende operanti in deroga alle misure restrittive previste dalla normativa emanata in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid 19;
- **domande di indennità di sostegno al reddito presentate da lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, da lavoratori agricoli, da**



- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria (artigiani, commercianti, IAP, coltivatori diretti, coloni e mezzadri);
- **trasformazione e riqualificazione di rapporti di lavoro in periodi immediatamente precedenti le richieste di trattamenti delle varie forme di Cassa Integrazione;**
  - **aziende operanti in settori produttivi connessi con la gestione delle misure anti-contagio, quali aziende di sanificazione ambienti, lavanderie industriali, produzione di apparecchiature medicali e dispositivi sanitari.**

Per gli approfondimenti si rinvia al documento reperibile sul sito dell'Ispettorato.

### **Cooperative e indici dell'intermediazione illecita di manodopera**

La [Corte di Cassazione](#), con l'[ordinanza n. 9231 del 6-4-2021](#), torna ancora sull'intermediazione illecita di manodopera nell'ambito dei rapporti tra committente e cooperativa.

La Corte di appello di Lecce aveva accertato, tra un consorzio committente operante tramite propria cooperativa assegnataria ed un lavoratore di una società appaltatrice la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, essendo il lavoratore oggetto di una intermediazione vietata di manodopera in quanto eterodiretto dalla committente nelle sue prestazioni lavorative relative ad attività di portierato e pulizia.

Avverso la sentenza la società appaltatrice ha proposto ricorso in Cassazione, deducendo la violazione e la falsa applicazione della normativa in materia di appalto fraudolento e di illegittima interposizione di manodopera (art. 29, D.Lgs. n. 276/2003), nonché una sostanziale inversione dell'onere della prova.

La Suprema Corte ha ritenuto corretto il ragionamento espresso dai Giudici di Appello che hanno valutato l'appalto, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276 del 2003, non genuino.

Nel merito, la Suprema Corte ha affermato che l'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera è lecito purché il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", costituisca un servizio in sé, svolto con **organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore.**

Di contro, esso **rappresenta una interposizione illecita di manodopera laddove il potere direttivo e organizzativo sia affidato al formale committente**, restando irrilevante che manchi in capo a quest'ultimo l'intuitus personae nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro.

Nel caso specifico, è stato accertato che il lavoratore era inserito nell'organizzazione del committente, con i cui lavoratori si scambiava di turno e da cui veniva anche rimproverato e sottoposto a reclami gerarchici in caso di non perfetta esecuzione della prestazione di pulizia dei locali che costituiva, peraltro, l'obbligo specifico dell'attività appaltata. In conclusione, la Corte di merito ha affermato che il lavoratore era sganciato dal contesto di appartenenza lavorativa, sottratto ad ogni controllo di efficienza e da ogni iniziativa disciplinare da parte della cooperativa, che aveva praticamente abdicato ogni controllo sul lavoratore in favore dei dipendenti della committente.



## **2. EMERGENZA COVID DISPOSIZIONI VARIE IN MATERIA DI CONGEDI, LAVORATORI FRAGILI, QUARANTENA**

Riassumiamo alcuni temi affrontati di recente da circolari e messaggi in materia di emergenza covid.

### **1. Congedo Covid-2021: per marzo può essere inserito il codice conguaglio**

L'INPS, con il messaggio n. 1642 del 22 aprile 2021, ha comunicato che, per i datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata, è stata anticipata al mese di marzo la possibilità di esporre in Uniemens il **codice di conguaglio S123** e il relativo **codice evento MZ2**, avente il significato di "Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 – art. 2".

Detto codice è necessario per il conguaglio del congedo previsto dal DL 30/2021 a favore dei genitori, lavoratori dipendenti del settore privato, con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi.

### **2. Lavoratori fragili: equiparazione dell'assenza a degenza ospedaliera in via continuativa dal 17-3-2020 al 30-6-2021**

L'INPS, nel messaggio n. 1667 del 23-4-2021, riepilogando le disposizioni contenute nel DL 41/2021 e nella L. 178/2020 che hanno riguardato il comma 2 dell'art. 26 del DL 18/2020 fornisce ulteriori indicazioni operative per i lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e per i lavoratori "fragili che non possono svolgere l'attività a distanza con il lavoro agile, per i quali l'assenza dal lavoro è equiparata alla degenza ospedaliera.

Il DL n. 41 del 22 marzo 2021 ha modificato il citato articolo 26 del Decreto Cura Italia sostituendo il termine "15 ottobre 2020" con "30 giugno 2021", estendendo così fino al 30 giugno 2021 l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in nessun modo in [modalità di lavoro agile](#), neanche impegnando il lavoratore in altra mansione o in attività formative.

La Legge di Bilancio 2021 era intervenuta sul punto stabilendo che la citata tutela era prevista per il periodo 1° gennaio 2021 – 28 febbraio 2021, senza colmare il vuoto normativo previsto dall'originario art. 26 del DL 18/2020 che prevedeva l'equiparazione al ricovero ospedaliero solo fino al 15 ottobre 2020.

La modifica introdotta ha ora sanato anche il vuoto 16 ottobre 2020 – 31 dicembre 2020, quindi, **la tutela ora riguarda in via continuativa il periodo dal 17 marzo 2020 al 30 giugno 2021.**

Nel predetto messaggio l'Inps ha anche ricordato che il periodo non deve essere computato ai fini del termine massimo previsto per il comparto, sulla base dei contratti di riferimento, mentre per il limite di durata della tutela previdenziale da parte dell'INPS bisogna far riferimento alla specifica qualifica e al settore di appartenenza del lavoratore.

### **3. Semplificazione dei certificati medici per quarantena**

Lo stesso messaggio Inps n. 1667/2021, è intervenuto anche sull'eliminazione, disposta dalla L. 178/2020, dell'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi del provvedimento dell'ASL che ha dato origine alla quarantena.

Per quanto riguarda la tutela della quarantena, equiparata a malattia come previsto dall'articolo 26 del DL 18/20, la Legge di Bilancio 2021 ha infatti previsto a partire dal 1° gennaio **l'eliminazione dell'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi**



**del provvedimento che ha dato origine “alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva”.**

L’Istituto fa presente che l’eliminazione è stata dettata dalle molteplici difficoltà da parte dei medici curanti di reperire le informazioni dei provvedimenti dell’ASL stante la numerosità degli eventi covid.

Prima dell’intervento della Legge di Bilancio, alcune Regioni, con proprie ordinanze, al fine di superare tale difficoltà, avevano affidato esplicitamente ai medici di famiglia la disposizione dell’isolamento per quarantena dei lavoratori, equiparando la certificazione da loro prodotta al provvedimento dell’operatore di sanità pubblica.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, interpellato dall’Inps sulla questione, ha affermato che:

- le misure organizzative adottate dalle diverse Regioni possono considerarsi valide;
- è possibile sanare le certificazioni carenti di provvedimento, nella presunzione che siano state redatte dai medici curanti sulla base di indicazioni anche informali delle AA.SS.LL. o sulla base di un esito positivo del tampone molecolare o del test rapido.

Sulla base dei chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l’INPS comunica che *“Tenuto conto, quindi, del quadro normativo vigente e degli indirizzi forniti dal Ministero vigilante, per la gestione dei certificati giacenti pervenuti nel corso del 2020, le Strutture territorialmente competenti procederanno al riconoscimento della tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell’operatore di sanità pubblica, con l’eccezione evidentemente di quei certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a “ordinanza dell’autorità amministrativa locale” (come già precisato nel messaggio n. 3653/2020)”.*

### **3.RIDUZIONE PREMI INAIL**

Con decreto interministeriale del 23 marzo 2021 è stata fissata in misura pari al 16,36% la riduzione dei premi e dei contributi per l’anno 2021, prevista dall’art. 1, co. 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

L’Inail ha pubblicato la circolare n. 13 del 27 aprile 2021, con la quale fornisce chiarimenti in merito alla predetta riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

In premessa, INAIL riprende la cronologia della normativa che, a partire dal 1 gennaio 2014 (art. 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147) ha disposto la riduzione percentuale dell’importo dei premi e contributi dovuti per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi oggetto di riduzione (limite complessivo di importo pari a 1.000 milioni di euro per l’anno 2014, 1.100 milioni di euro per l’anno 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall’anno 2016). Successivamente l’art. 2 del decreto 22 aprile 2014 ha stabilito che i criteri e le modalità di applicazione e di calcolo della riduzione dei premi e contributi si applicassero per il triennio 2014-2016 e potessero essere modificati, sempre su proposta dell’Inail, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze.

Per i successivi anni la percentuale di riduzione è stata poi aggiornata con determinazione presidenziale Inail, approvata con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze, da emanarsi entro la fine dell’anno precedente quello di riferimento.



Il decreto interministeriale 27 febbraio 2019 ha stabilito infine la nuova Tariffa Ordinaria Dipendenti (T.O.D.) per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le relative modalità di applicazione, mentre sono state, sempre con decreti interministeriali della stessa data, approvate le nuove tariffe dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e la nuova tariffa del settore Navigazione.

Di conseguenza è cessata per tali gestioni, a partire dal 1° gennaio 2019, l'applicazione della riduzione prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 in quanto i nuovi tassi di fatto vanno ad assorbire la riduzione finora prodotta dalla normativa citata sopra.

La riduzione dei premi e contributi dovuti prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, per l'anno 2021, **si applica esclusivamente a quegli ambiti (settori o gestioni), non**

**interessati fino ad oggi dalla revisione tariffaria introdotta dall'inail** proprio a decorrere dal 2019 **per la generalità delle imprese;** la riduzione si applica, quindi, esclusivamente:

- ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
- ai premi speciali unitari previsti per i pescatori autonomi e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne;
- ai premi speciali dovuti per frantoio, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell'ambito della gestione industria;
- ai premi speciali unitari previsti i fachini e i barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps, di cui al titolo II del citato decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, riscossi in forma unificata dall'Inps (quindi non alle cooperative inquadrate ai sensi della Legge 240/1984 che hanno usufruito della riduzione strutturale del 2019).

La circolare, inoltre, ribadisce che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e che sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

- a) Attività iniziata da oltre un biennio:** per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio, si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA). Per l'anno 2021, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2019, sulla base degli indici di gravità media fissati dal decreto 7 febbraio 2020 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da applicare nel triennio 2020-2022 nelle more del completamento della revisione tariffaria.
- b) Attività iniziata da non oltre un biennio:** per i soggetti che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la riduzione è riconosciuta a seguito di istanza presentata con il servizio online OT20 (domanda di riduzione dei premi speciali nei primi due anni di attività, articolo 1, comma 128, legge 27 dicembre 2013, n. 147) e per il settore agricoltura tramite l'apposito servizio online "Modulo riduzione agricoltori legge 147/2013 primo biennio".



La riduzione è riconosciuta ai predetti soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **4.IMPONIBILITA' DEL RIMBORSO SPESE FORFETTARIO COSTI SMART WORKING**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 956-632/2021, ha precisato che le somme a titolo di rimborso forfettario erogate al lavoratore in smart working, per i costi sostenuti durante l'espletamento della prestazione lavorativa dal proprio domicilio (connessione internet, energia elettrica, riscaldamento ecc..), non possono fruire dell'esenzione fiscale.

In particolare, l'Agenzia delle Entrate ritiene che le somme rimborsate dal datore di lavoro ai propri dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa in smart working sulla base di un criterio forfettario, non supportato da elementi e parametri oggettivi, non possano essere escluse, in assenza di una precisa disposizione di legge al riguardo, dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente".

Non è, quindi, possibile considerare le somme in esame come aventi natura risarcitoria, perciò esenti.

Secondo l'Agenzia delle entrate, in assenza di una specifica normativa che preveda un criterio volto a determinare forfettariamente la quota di spese riferibili all'uso nell'interesse del datore di lavoro, per consentire l'esclusione da imposizione fiscale, si rende necessaria l'adozione di un **criterio analitico** che permetta di determinare per ciascuna tipologia di spesa, la **quota di costi risparmiati dal datore di lavoro che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente**, in maniera tale da poter considerare la stessa quota di costi rimborsati a tutti i dipendenti riferibili a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

In sostanza secondo l'Agenzia delle entrate il criterio è quello di determinare i costi risparmiati dal datore di lavoro, determinarne il valore assoluto e dividerlo tra i lavoratori in smart working a prescindere dalle spese effettivamente da questi ultimi, soluzione evidentemente molto ardua ed a sua volta passibile di contestazioni da parte degli organi ispettivi, stante la difficoltà di determinazione.

IL DIRETTORE  
Dott. Favaron Carlo

