



## **Il nuovo certificato di salario arriva nel 2007**

Informazioni utili per la compilazione

1 dicembre 2006

Numero 22

# dossier politica

economiesuisse  
Federazione delle imprese svizzere  
Verband der Schweizer Unternehmen  
Fédération des entreprises suisses  
Swiss Business Federation

Via Bossi 6  
Casella postale 5563, CH-6901 Lugano  
Telefono +41 91 922 8212  
Telefax +41 91 923 8168  
[www.economiesuisse.ch](http://www.economiesuisse.ch)

## Informazioni utili per l'adozione del nuovo certificato di salario

L'essenziale in breve

Il presente „dossier politica“ fornisce informazioni pratiche per l'introduzione del nuovo certificato di salario nel 2007. Le aziende non ancora pronte al cambiamento hanno un termine di un anno per l'adozione del nuovo certificato di salario.

Quest'ultimo è il risultato di negoziazioni tra l'economia e i Cantoni rivelatesi lunghe e difficili. *economiesuisse* è stata la prima organizzazione a combattere energicamente già dal 2001 il progetto iniziale, particolarmente dannoso per l'economia e le PMI. Questa azione ha permesso di impedire la sua introduzione unilaterale nel 2003. Gli ambienti economici hanno ottenuto di essere coinvolti nel processo. Le organizzazioni mantello dell'economia e i direttori cantonali delle finanze hanno negoziato alla fine del 2004, grazie alla mediazione del consigliere federale Merz, un accordo che soddisfa quasi tutte le aspettative:

a) Non sarà necessario in futuro dichiarare l'utilizzazione privata di strumenti di lavoro (telefono portatile, ordinatore, ecc.), né i contributi ad asili-nido, parcheggi gratuiti, abbonamenti a metà prezzo o ribassi su merci che servono ai bisogni personali e correnti nel settore.

b) Sono state ottenute notevoli semplificazioni in materia di valutazione di prestazioni in natura nonché di inclusione dei contributi all'assicurazione infortuni obbligatoria.

c) Una regolamentazione garantisce che l'„Acquis“ (regolamenti, forfait e convenzioni attuali relative alle spese) non sia rimesso in discussione e che le autorità diano prova d'indulgenza nella fase di transizione per l'allestimento dei certificati o in caso di errori.

Inoltre – grazie al progetto pilota creato su richiesta dell'economia – è stato possibile apportare ulteriori miglioramenti: il tasso della quota privata dell'automobile di servizio è stato ridotto allo 0,8%, mentre in particolari circostanze sono possibili quote inferiori. I datori di lavoro che non sono pronti, per ragioni tecniche, ad introdurre il nuovo certificato di salario nel 2007 possono rinviare la sua introduzione di un anno; le autorità cantonali e il legislatore sono invitati a mostrarsi generosi per quanto concerne la deducibilità delle spese di formazione e di perfezionamento.

La posizione di *economiesuisse*

*economiesuisse* ha sempre cercato di evitare di sostenere dei compromessi vacillanti ed esigenze eccessive che non si basavano su un'analisi esatta dei fatti. Non bisogna sottovalutare gli inconvenienti di un ritorno al vecchio certificato di salario e il rischio di un inasprimento unilaterale della pratica, permesso dalla rigida regolamentazione in vigore. Sollecitare un intervento del Parlamento per regolare eventuali punti di dettaglio del nuovo certificato di salario che toccano l'economia e in particolare le PMI non sarebbe opportuno. In questo senso, *economiesuisse* prende atto della decisione di introdurre il nuovo certificato di salario a partire dal 2007 e delle discussioni che hanno avuto luogo. Se dovessero sorgere problemi in occasione dell'introduzione di quest'ultimo, *economiesuisse* è pronta ad apportare dei miglioramenti basati sulla pratica. Occorre utilizzare il margine di manovra esistente a livello cantonale, in particolare per quanto concerne l'automobile di servizio.

**Tony Brey**

PricewaterhouseCoopers Zurigo, rappresentante di economie svizzese in seno al Gruppo di lavoro misto delle autorità fiscali e dell'economia per l'elaborazione del certificato di salario  
 Il testo appare anche nella rivista „Der Schweizer Treuhänder“

Con il nuovo certificato di salario viene creato un formulario svizzero unico. Esso sostituisce il vecchio certificato di salario in vigore ormai da 30 anni. Questo formulario può servire sia da certificato di salario, sia da attestazione delle rendite. Il suo utilizzo è obbligatorio come attestazione di salario, ma facoltativo come attestazione delle rendite.

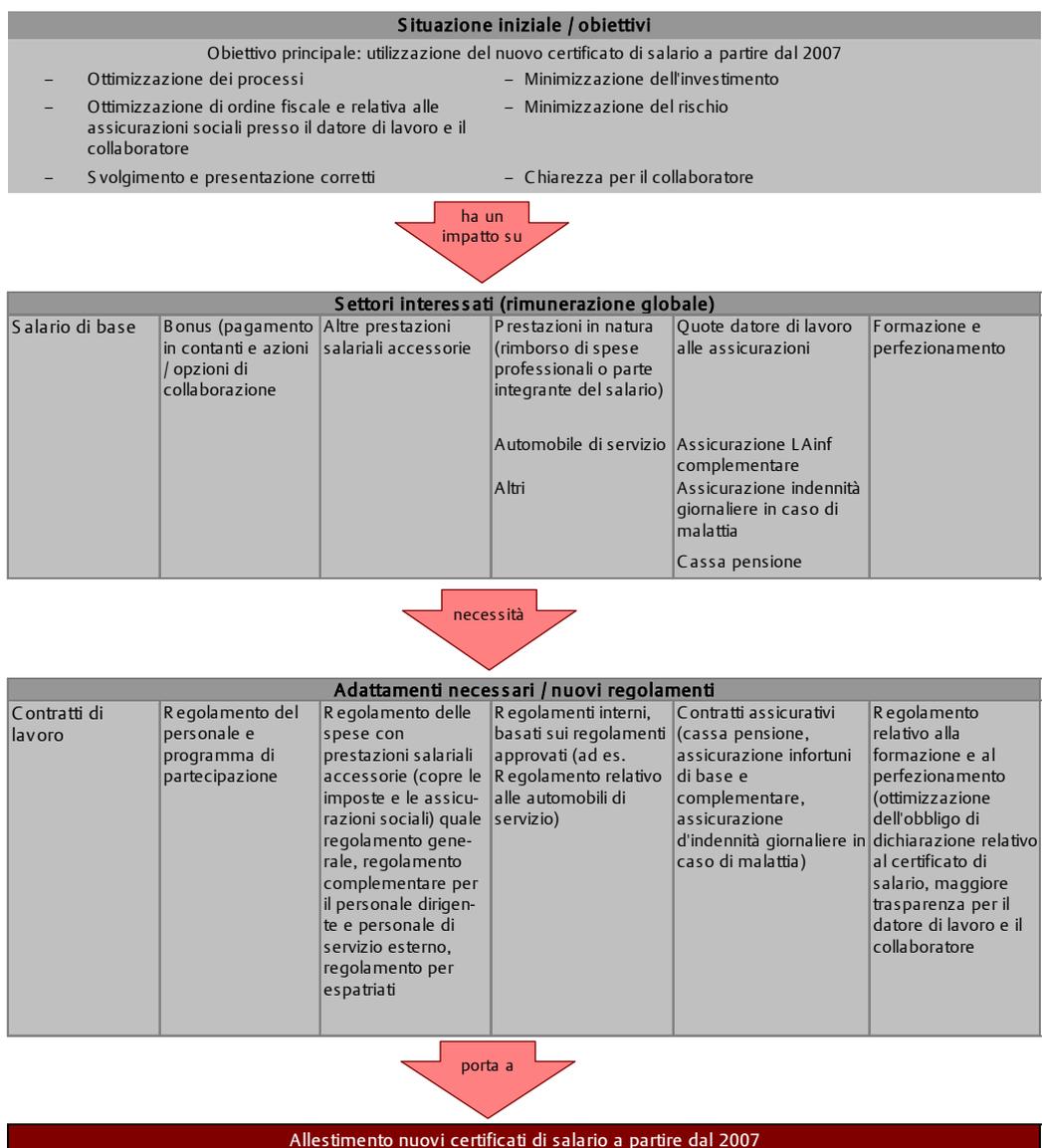
**Utilizzazione del nuovo certificato di salario**

La CSI (Conferenza fiscale svizzera) ha raccomandato il 26 giugno 2006 ai Cantoni di introdurre il certificato di salario a partire dal periodo fiscale 2007. Se dovessero essere allestiti nel corso del 2007 dei certificati di salario intermedi, ad esempio in caso di partenza all'estero o di decesso, i vecchi formulari possono ancora essere utilizzati. Inoltre, viene concessa una deroga unica alle aziende che non sono in grado, per ragioni tecniche, di utilizzare i nuovi certificati di salario per il periodo fiscale 2007. Ciò significa, di conseguenza, che per il periodo fiscale 2007 i vecchi certificati di salario saranno ancora tollerati. Il vecchio certificato di salario sarà ancora disponibile per i periodi fiscali 2006 e 2007.

Le istruzioni per la compilazione, il rapporto del gruppo di lavoro e la regolamentazione transitoria si trovano sui seguenti siti:

- [www.economiesuisse.ch](http://www.economiesuisse.ch)
- [www.pwc.ch/lohnausweis](http://www.pwc.ch/lohnausweis)
- [www.steuerkonferenz.ch](http://www.steuerkonferenz.ch)

**Passaggio al nuovo certificato di salario al 1° gennaio 2007**



Il Canton Lucerna ha deciso a questo proposito che i datori di lavoro non saranno costretti a procedere al cambiamento durante il 2007. Tuttavia, a partire dal periodo fiscale 2008 i vecchi formulari di certificato di salario non potranno più essere utilizzati.

Occorre notare che le basi legali per l'obbligo di allestire il certificato non sono cambiate. Pertanto, i datori di lavoro che hanno compilato finora in modo corretto e completo i certificati di salario dovranno principalmente procedere a modifiche di ordine procedurale e formale.

### **Imperativi di verità e di chiarezza**

Il certificato di salario è senza dubbio il documento più importante per il dipendente, dal momento che il salario menzionato è determinante per la sua imposizione personale. A questo proposito, è utile ricordare che esso costituisce un documento.

### ***Vecchia direttiva del 1995 per l'allestimento del certificato di salario***

Le prescrizioni applicabili all'epoca sono presentate in questa direttiva. Tra queste prescrizioni si trovano i seguenti elementi:

- Cifra 19: Le spese salariali accessorie devono essere prese in considerazione nel salario lordo.
- Cifra 32: Le prestazioni in natura devono per principio essere prese in considerazione in ragione dell'importo per il quale il dipendente avrebbe potuto ottenerle da terzi (prezzo di mercato).
- Cifra 44: Le indennità descritte come rimborso-spese, ma che non corrispondono a nessuna spesa o soltanto a spese insignificanti, non devono essere dichiarate come spese, ma rientrano nel salario lordo.

L'amministrazione fiscale stessa riconosce oggi che queste prescrizioni non erano assolutamente chiare e che esse non aiutavano il datore di lavoro a compilare certificati di salario corretti. Sia l'economia privata sia le amministrazioni pubbliche sono interessate da questo punto.

### ***Prestazioni salariali***

Un tempo era prassi comune che il lavoratore ricevesse il salario in contanti. I "fringe benefits" (salari ricevuti sotto forma di prestazioni in natura) erano piuttosto rari.

Tra le prestazioni in natura frequentemente concesse nella pratica si contano in particolare l'utilizzazione a scopi privati dell'automobile di servizio, l'utilizzazione di un telefono portatile per bisogni privati, partecipazioni più elevate al secondo pilastro, la fornitura di prodotti o di prestazioni senza contropartita o a condizioni vantaggiose, ecc. Queste prestazioni concernono principalmente i

quadri e possono rappresentare, secondo il settore d'attività, fino al 5% del salario lordo.

### **Obiettivi delle autorità fiscali**

Con il nuovo certificato di salario viene posto in vigore un unico formulario per tutta la Svizzera, nonché una chiara regolamentazione che definisce ciò che deve essere dichiarato e sotto quale forma, in particolare in merito alle prestazioni salariali accessorie.

Il nuovo certificato di salario è strutturato in maniera fundamentalmente diversa dal vecchio. Le diverse prestazioni sono chiaramente menzionate e addizionate, mentre nel vecchio formulario le precisioni sulle varie componenti della remunerazione erano indicate mediante rinvii. Questo cambiamento è positivo.

Sulla base delle direttive iniziali del 2001, numerose prestazioni addizionali avrebbero dovuto essere menzionate nel certificato di salario. Ciò ha suscitato vivaci reazioni negli ambienti economici. Per questo motivo nel 2003 è stato creato un gruppo misto di lavoro comprendente rappresentanti degli ambienti economici e delle autorità fiscali, allo scopo di trovare una soluzione consensuale per l'economia, in particolare per quanto concerne le prestazioni salariali accessorie. Dopo numerosi incontri e lunghe discussioni sono stati raggiunti buoni risultati.

### **Semplificazioni ottenute**

E' stato possibile ottenere i seguenti miglioramenti rispetto alle prescrizioni iniziali:

- Attribuzione della quota privata dell'automobile di servizio per un'utilizzazione a scopi privati senza tenuta di un libro di bordo; dall'1% al mese del prezzo di catalogo più IVA si è passati allo 0,8% al mese del prezzo d'acquisto senza IVA.
- I contributi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni secondo la LIFD e la LAID non devono essere dichiarati. Lo stesso vale per i contributi all'assicurazione malattia collettiva di indennità giornaliera e alle assicurazioni collettive complementari alla LIFD stipulate dal datore di lavoro.
- L'assunzione dei premi LPP superiori a quelli prescritti legalmente, se ciò avviene uniformemente per tutti i dipendenti, vale a dire in maniera collettiva.
- La fornitura a titolo gratuito di un abbonamento a metà prezzo FFS.
- La fornitura di buoni REKA fino a 600 franchi all'anno (l'eccedente è imponibile).
- I regali di Natale, di compleanno o altri regali usuali sino a 500 franchi per evento. I regali in natura che eccedono questo importo devono essere dichiarati indi-

- cando il loro intero valore e non soltanto la differenza.
- L'utilizzazione privata di strumenti di lavoro (ordinate, cellulare, ecc.)
  - La partecipazione ai contributi di adesione a club o ad associazioni fino a 1000 franchi per evento. In caso di superamento di questo limite, deve essere dichiarato l'importo totale alla cifra 15 del certificato di salario (a titolo di osservazione e non come prestazione imponibile).
  - I contributi ad associazioni professionali senza limite di importo.
  - Gli sconti su merci destinate all'uso proprio e nella misura dell'usuale.
  - I biglietti d'entrata a manifestazioni culturali, sportive e sociali sino a 500 franchi per manifestazione (in caso di superamento dei 500 franchi, deve essere dichiarata soltanto la differenza).
  - Il pagamento delle spese di viaggio del coniuge o del partner che accompagna il dipendente in un viaggio d'affari.
  - Il contributo agli asili-nido che offrono prezzi di favore per i figli dei dipendenti (ma non i versamenti individuali per un solo collaboratore).
  - I parcheggi gratuiti sul posto di lavoro.
  - Le spese per analisi mediche preventive ordinate dal datore di lavoro o dalla cassa pensione.
  - I buoni per voli (miglia aeree). Questi buoni dovrebbero essere utilizzati per scopi professionali.
  - Non-dichiarazione in quanto salario del pagamento di indennità di trasferimento (o trasloco) per i collaboratori (una dichiarazione della prestazione versata è tuttavia necessaria sotto la rubrica osservazioni e gli importi forfetari devono, in ogni caso, essere dichiarati come salario).
  - I contributi alle spese di formazione e di perfeziona-

mento inferiori a 12'000 franchi all'anno per dipendente, sempre che la fattura sia emessa a nome del datore di lavoro e che quest'ultimo regoli direttamente la fattura.

- Non è necessario indicare, per ogni dipendente, gli importi delle spese professionali rimborsate su una base effettiva, quando le condizioni menzionate nella Guida concernenti il nuovo certificato di salario sono rispettate o se il rimborso è effettuato sulla base di un regolamento delle spese approvato dalle autorità fiscali.

#### **Punti particolari del nuovo certificato di salario**

Il nuovo certificato di salario figura all'allegato 1. A partire dal 2008 ognuno si vedrà attribuire un nuovo numero AVS (vedi lettera C). In futuro, i due numeri dovranno essere indicati e non soltanto uno dei due.

#### **Lettera F**

La lettera F è da crociare se al dipendente non deriva alcun costo per il tragitto dal domicilio al luogo di lavoro, affinché egli non possa far valere nella sua dichiarazione d'imposta spese di trasporto supplementari o soltanto in casi eccezionali. Ciò è ad esempio il caso quando un'automobile di servizio è messa a disposizione del dipendente o se l'impiegato riceve un abbonamento generale per ragioni professionali. Tuttavia, se un collaboratore riceve un abbonamento generale FFS senza che ciò risponda ad una necessità professionale, l'abbonamento generale è da dichiarare al suo valore di mercato e deve essere dichiarato come reddito nel certificato di salario.

#### **Lettera G**

La lettera G è da crociare se il dipendente ha la possibilità di mangiare nella mensa aziendale o se gli vengono forniti

#### **Quota privata per l'utilizzazione di un'automobile dell'azienda a scopi privati**

Eccezione: il dipendente può utilizzare il veicolo dell'azienda a scopi privati senza tenere un libro di bordo

Prezzo catalogo con accessori	CHF 70'000 + IVA	=	CHF 75'300
Prezzo d'acquisto	CHF 63'000 + IVA	=	CHF 67'800

Valutazione fiscale per la quota privata:

#### **Fino all'anno fiscale 2003**

Prezzo di catalogo IVA inclusa, quota privata mensile 1% all'anno = CHF 9'036

#### **2004 e 2005**

Prezzo d'acquisto IVA esclusa, quota privata mensile 1% all'anno = CHF 7'560

#### **A partire dal 2006**

Prezzo d'acquisto senza IVA, quota privata mensile 0,8% all'anno = CHF 6'048

Ne deriva una riduzione della quota privata di 3'000 franchi circa.

dei buoni-pasto fino ad un valore massimo di 180 franchi al mese (ogni altra prestazione supplementare deve essere dichiarata come salario). La casella deve inoltre essere crociata quando vengono versate delle indennità per spese (supplementari) per un pasto principale fuori casa per un periodo equivalente almeno alla metà dei giorni lavorativi.

La casella non deve essere crociata quando il collaboratore riceve un'indennità in contanti per i pasti presi sul posto di lavoro. Questa indennità è mantenuta integralmente imponibile e deve essere dichiarata al punto 1 del certificato di salario. In questo caso il collaboratore potrà far valere l'integralità della deduzione forfetaria per pasto assunto all'esterno nella propria dichiarazione fiscale. Finora, soltanto una deduzione ridotta poteva essere invocata in queste circostanze.

#### **Cifra 1**

Alla cifra 1 del nuovo certificato di salario devono essere dichiarate tutte le prestazioni in contanti, quali ad esempio:

- il salario ordinario;
- tutti gli assegni (ad esempio assegni per figli, assegni familiari, indennità per lavoro a squadre, di picchetto, di trasferimento, per lavoro notturno, per lavoro domenicale, per inconvenienti dovuti al lavoro in un cantiere nonché alla trasferta, i premi);
- le provvigioni;
- le indennità per il tragitto verso il luogo di lavoro;
- tutti i contributi per i pasti consumati sul posto di lavoro.

#### **Cifra 2**

Alla cifra 2 devono essere dichiarate tutte le prestazioni accessorie al salario che devono essere valutate dal datore di lavoro („*fringe benefits*”). Così, ad esempio, alla cifra 2.2 deve essere indicata una valutazione dell'utilizzazione privata del veicolo di servizio. La valutazione comprende per principio un importo mensile massimo dello 0,8% del prezzo d'acquisto del veicolo (IVA esclusa), ma almeno 150 franchi al mese. Potrebbe anche esistere un regolamento tra l'azienda e le autorità fiscali del Cantone sede del datore di lavoro che tenga conto di particolari circostanze e autorizzi una valutazione inferiore allo 0,8% del prezzo d'acquisto del veicolo.

Tuttavia, l'utilizzazione privata del veicolo di servizio non deve essere sempre dichiarata. Ad esempio, quando il veicolo di servizio è a disposizione del collaboratore unicamente per recarsi al lavoro e non per altri viaggi privati non occorre computare sul salario alcuna quota per l'uso privato dell'automobile di servizio. In tutti i casi deve essere apposta una crocetta nella casella F del certificato di

salario.

Un veicolo di servizio appartiene sempre all'azienda (acquisto o leasing) o è acquistato dal collaboratore a nome e per conto dell'azienda. Pertanto, tutti i costi di manutenzione sono a carico dell'azienda. Quando il contratto di leasing è a nome del collaboratore e l'azienda gli rimborsa i costi, non si tratta di un veicolo di servizio. Queste prestazioni fanno parte del salario e devono essere dichiarate alla cifra 1.

Alla cifra 2.3 possono essere dichiarate altre prestazioni accessorie, come ad esempio agevolazioni e ribassi.

#### **Cifra 3**

Alla cifra 3 occorre precisare le prestazioni irregolari, come il pagamento di bonus, le indennità di assunzione o di uscita, i premi fedeltà, i premi per anzianità di servizio, di giubileo o le indennità forfetarie di trasloco, ma non la tredicesima. Questa cifra non deve essere obbligatoriamente fornita dal datore di lavoro, ma è tuttavia raccomandabile farlo. Quando queste indennità non vengono indicate separatamente esse devono essere aggiunte alla cifra 1.

L'indicazione separata delle prestazioni irregolari riveste un'importanza particolare quando il collaboratore lascia la Svizzera o in caso di decesso. In questi casi il datore di lavoro si assicurerà che questi redditi non siano conteggiati per determinare l'aliquota dell'imposta (in questa circostanza soltanto i redditi ordinari devono essere tenuti in considerazione).

#### **Cifra 4**

Alla cifra 4 devono essere dichiarate le prestazioni in capitale affinché il collaboratore possa, se del caso, ottenere un'imposizione ridotta. Le prestazioni versate dagli istituti di previdenza a favore del personale non devono essere tenute in considerazione. Esse non devono essere confuse con le prestazioni del datore di lavoro.

#### **Cifra 7**

Alla cifra 7 devono essere dichiarate le altre prestazioni, come ad esempio le mance, le indennità giornaliere, tutti i contributi del datore di lavoro alle assicurazioni, tranne i contributi all'assicurazione collettiva contro le malattie e all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Se non si tratta di assicurazioni collettive per l'insieme dei collaboratori, questi contributi devono essere tenuti in considerazione e dichiarati come prestazioni salariali.

#### **Cifra 13**

I rimborsi spese devono essere dichiarati alla cifra 13.1. Se gli importi concessi rispettano i limiti indicati al numero 52 della Guida, basta apporre una crocetta nella casella della cifra 13.1. Le spese effettive non devono essere indi-

cate se l'azienda dispone di un regolamento spese approvato dalle autorità fiscali del Cantone dove risiede. In mancanza di questo, le indennità versate ai collaboratori devono essere indicate separatamente. A questo proposito si raccomanda di creare un documento distinto dove le spese sono annotate per genere. Non esistono prescrizioni per questo allegato; devono tuttavia figurare nome, indirizzo e numero AVS del collaboratore. Questo allegato deve inoltre essere menzionato sul certificato di salario alla cifra 15.

Le spese di rappresentanza forfetarie devono sempre essere indicate alla cifra 13.12, anche quando esiste un regolamento spese approvato.

Alla cifra 13.3 devono essere indicati i contributi per la formazione e il perfezionamento versati al dipendente. Una particolare attenzione deve essere rivolta a questi costi. Quando l'impiegato segue un corso con il consenso del datore di lavoro e i relativi costi sono considerati come costi professionali, questi importi devono essere precisati, poiché si tratta di una prestazione in contanti. I contributi per la formazione e il perfezionamento che il datore di lavoro versa a terzi sono da indicare se prestati per un determinato dipendente e se in un anno ammontano o superano i 12'000 franchi per ogni singolo evento.

Per il dipendente è utile un elenco dettagliato. Non sono da dichiarare i rimborsi a terzi per spese di perfezionamento che riguardano tipicamente l'attività professionale. Le spese per la formazione, per contro, sono spese correnti e devono essere tenute in considerazione nel salario accessorio. La distinzione tra spese di perfezionamento e spese di formazione è particolarmente delicata e l'approccio delle varie autorità fiscali non è sempre univoco. In una certa misura, la presa in considerazione di una deduzione potrà dipendere dall'esito di una trattativa. Non spetta tuttavia al datore di lavoro determinare se si tratta di spese di formazione o di perfezionamento.

Se vengono stipulati accordi particolari, quando l'impiegato paga ad esempio una parte dei costi, queste spese devono essere dichiarate sul certificato di salario, affinché l'impiegato abbia la possibilità di dedurre l'importo non preso a carico dal datore di lavoro in merito alle spese di perfezionamento.

In questo settore la dichiarazione completa di questi elementi comporta indubbiamente un maggior onere di lavoro per il datore di lavoro.

#### **Cifra 14**

Le altre prestazioni accessorie al salario sono considerate vantaggi valutabili in denaro che il datore di lavoro non può valutare e che devono essere riportate alla cifra 14.

I ribassi considerati come insignificanti, quali ribassi su prodotti usuali nel settore interessato, non devono essere

dichiarati se il datore di lavoro li offre all'impiegato unicamente per il proprio uso personale e ad un prezzo che copra almeno i costi reali.

Infine, alla cifra 15, possono essere menzionate delle osservazioni complementari, come ad esempio l'esistenza di un regolamento spese approvato o spese effettive di traloccorso rimborsate dal datore di lavoro, ciò che comporta l'indicazione dell'importo effettivamente versato.

#### **Regolamentazione transitoria**

Una regolamentazione transitoria garantisce che l'"acquis" (regolamenti, forfait e convenzioni attuali relativi alle spese) non sia rimesso in discussione e che le autorità diano prova d'indulgenza nella fase di transizione per i certificati o in caso di errori nella compilazione (vedi allegato 2).

#### **Regolamenti delle spese**

I regolamenti delle spese già attualmente approvati dalle autorità fiscali non devono essere adattati con l'introduzione del nuovo certificato di salario. Può tuttavia essere richiesta una modifica sia da parte delle imprese sia da parte delle autorità fiscali. Il fatto che con l'introduzione del nuovo certificato di salario i regolamenti delle spese saranno in futuro validi in tutta la Svizzera è un vantaggio innegabile. A questo proposito soltanto i regolamenti delle spese approvati dall'amministrazione fiscale del Canton Ginevra durante il periodo fiscale 2006 e durante periodi fiscali precedenti non sono validi negli altri Cantoni.

Molti regolamenti delle spese prevedono ancora per il calcolo della quota privata del veicolo di servizio l'aliquota mensile dell'1%, alcuni comprendono ancora l'IVA e altri modelli più vecchi sono ancora in vigore. Le amministrazioni fiscali hanno già dichiarato che i regolamenti delle spese potevano essere modificati unilateralmente a favore di un'aliquota mensile dello 0,8%, IVA esclusa, senza essere nuovamente depositati presso le autorità. Questa modifica sarà accettata a titolo eccezionale ed unico. Un altro elemento positivo risiede nel fatto che l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha indicato alle casse di compensazione che i nuovi regolamenti delle spese e i relativi importi forfetari devono pure essere ammessi dalle autorità AVS.

#### **Adozione flessibile**

Le autorità fiscali hanno garantito che in caso di constatazione di errori nei vecchi certificati di salario, esse daranno prova d'indulgenza quando si tratta di prestazioni salariali

accessorie insignificanti, purché tutti i dipendenti siano trattati in maniera uguale e le omissioni non concernano prestazioni in contanti. Negli altri casi occorre tuttavia contare su una possibile procedura di richiamo d'imposta ed eventualmente una procedura penale amministrativa.

**Progetto pilota**

Alfine di testare la transizione verso il nuovo certificato di salario, le aziende hanno avuto la possibilità di partecipare ad un progetto pilota. Circa 160 aziende vi hanno preso parte. Il relativo rapporto può essere consultato o scaricato dai siti Internet indicati a pagina 2.

In sostanza, si può rilevare che l'esperimento si è svolto in maniera positiva e che il nuovo certificato di salario può essere applicato. Sono già stati introdotti alcuni miglioramenti nell'edizione del mese di agosto del 2006. Inoltre, il formulario del certificato di salario è stato leggermente modificato.

**Una sfida per il datore di lavoro**

I punti critici per l'allestimento del certificato di salario sono, come menzionato in precedenza, la dichiarazione corretta delle spese di formazione e di perfezionamento. Ciò anche nel caso in cui il dipendente potrà far valere nella sua dichiarazione fiscale i costi o le spese non assunti dal datore di lavoro.

Inoltre, le tasse d'abbonamento del telefono portatile presentano una difficoltà particolare. Nella guida relativa all'allestimento del nuovo certificato di salario, viene chiaramente menzionato che l'utilizzo di un telefono portatile a scopo professionale non costituisce una prestazione di salario imponibile. Ciò concerne tuttavia unicamente l'utilizzo dell'apparecchio e non le tasse mensili. Ciò anche perché il telefono portatile in futuro potrà sempre più essere utilizzato come una "carta di credito" per acquisire prestazioni. Le comunicazioni telefoniche private non dipendono dal settore professionale e devono essere dedotte dall'impiegato stesso dagli importi oggetto di un rimborso. Se questi elementi sono pure presi in considerazio-

**Adattamento pianificato sulla base del modello in tre fasi**

	set.06	ott.06	nov.06	dic.06	gen.07	feb.07	mar.07	apr.07
1 Organizzare l'équipe del progetto	█							
2 Definire i bisogni IT,COFI (contabilità finanziaria),RU (risorse umane)	█							
3 Realizzare un'analisi dei rischi	█							
4 Valutare il necessario investimento	█							
5 Lanciare il progetto	█							
6 Stabilire / adattare contratti e regolamenti (spese, personale, formazione e perfezionamento)					Trattamento retroattivo possibile			
7 Adottare misure immediate					Trattamento retroattivo possibile			
8 IT (ad esempio aggiornare il computer - componenti salari)					Trattamento retroattivo possibile			
9 COFI (piano contabile, centri di costo, ecc.)								
10 Realizzare i processi								
11 Eventuali adattamenti del certificato di salario 2006								
Pronto il nuovo certificato di salario								



ne, si tratta allora teoricamente – come è già il caso oggi – di un reddito imponibile.

Anche l'utilizzazione di carte di credito e le relative deduzioni devono essere esaminate in modo dettagliato, al fine di determinare se sono giustificati dei rimborsi per utilizzazioni private o spese più elevate di quelle generalmente ammesse (ad esempio un importo per un pasto più elevato di un importo normalmente indicato o dell'importo forfetario offerto a questo proposito).

#### Valutazione e prospettive

Con il nuovo certificato di salario viene creato un formulario valido in tutta la Svizzera, comprendente direttive chiare per i datori di lavoro. Rispetto al vecchio certificato di salario, esso apporta maggiore sicurezza e trasparenza, nonostante le spese procurate dalla sua adozione.

Le autorità fiscali hanno già annunciato che verificheranno più spesso se i certificati di salario sono compilati nel rispetto delle disposizioni legali. Non si può escludere un certo inasprimento della pratica nonché un'intensificazione dei controlli, finora molto rari. E' pure stato comunicato che non saranno più ammesse omissioni grossolane. Il rischio di un inasprimento esiste anche se si mantenesse il certificato di salario attuale.

Il gruppo di lavoro misto composto dai rappresentanti dell'economia e delle autorità fiscali rimane in funzione. Esso continuerà a seguire l'introduzione nonché l'adattamento del nuovo certificato di salario ed esaminerà questioni ancora in sospenso nonché i problemi che sorgeranno.

Sarebbe infine auspicabile che la quota privata mensile dello 0,8% per l'utilizzazione del veicolo di servizio a scopi privati sia pure tenuta in considerazione dal punto di vista dell'IVA. Sono attualmente in corso discussioni a questo proposito.