

Il nuovo certificato di salario

Quali conseguenze per i datori di lavoro e i dipendenti?

13 febbraio 2004

Numero 3/2

dossier politica

Nuovo certificato di salario : Quali conseguenze per i datori di lavoro e i dipendenti ?

Tony Brey, PriceWaterhouseCoopers, rappresentante di economie svizzesse in seno al gruppo di lavoro incaricato di esaminare i redditi accessori

In occasione dell'entrata in vigore della legge sull'armonizzazione fiscale, le autorità fiscali vorrebbero elaborare una nuova formula di certificato di salario per tutta la Svizzera e dettare nuove prescrizioni. Si prevede che il nuovo certificato di salario sia introdotto definitivamente a partire dal periodo fiscale 2006. Presentate all'inizio di dicembre, le prescrizioni corrispondenti dovrebbero essere definitivamente adottate alla fine di giugno del 2004. Le organizzazioni mantello dell'economia devono consegnare alle autorità entro la fine di marzo la loro presa di posizione.

Istoriato

Il certificato di salario è senza dubbio il documento più importante per il dipendente – poiché il suo contenuto determina in ampia misura l'entità delle imposte dei lavoratori. Il formulario attualmente utilizzato esiste da circa 30 anni. Oltre al formulario federale sono pure ammessi vari formulari cantonali.

Il documento del 1995 relativo al certificato di salario raggruppa le prescrizioni in vigore. Esso è stato adattato e modificato a più riprese senza mai suscitare opposizione, forse perché questa questione non ha mai destato particolare interesse.

Quando è entrata in vigore la legge sull'armonizzazione fiscale, la Conferenza svizzera delle imposte (CSI) – l'associazione delle autorità fiscali – ha deciso di elaborare un nuovo formulario per tutta la Svizzera, di rendere le prescrizioni più precise o di elaborarne di nuove. Una delle ragioni del cambiamento era in particolare dovuta al fatto che numerosi datori di lavoro che versavano finora salari in contanti adottavano sistemi più complessi. Le prestazioni complementari quali i piani d'azione e d'opzione tendono a rinsaldare i legami tra il dipendente e l'azienda. Per tener conto di questi complessi sistemi di remunerazione, occorre elaborare un nuovo formulario più moderno. Le autorità lo hanno studiato nel 1997 e mostrato per la prima volta alla fine dell'estate 2001. A quel tempo, l'obiettivo era di imporlo a partire dall'anno fiscale 2003.

Il punto della situazione oggi

Questo obiettivo non è stato raggiunto. Quando gli esperti e le associazioni mantello dell'economia hanno valutato la complessità del compito e dei cambiamenti previsti, si sono levate proteste da ogni parte. Le associazioni eco-

nomiche hanno sottoposto varie proposte e domande allo scopo di riorientare sensibilmente il progetto, di semplificarlo o di ottenerne l'abbandono.

Di conseguenza le autorità hanno presentato, all'inizio del 2003, una nuova versione delle prescrizioni relative al certificato di salario e del corrispondente formulario, questa volta ancora senza consultare le associazioni economiche. Il risultato è stato considerato come un compromesso, poiché le autorità avevano tenuto conto di alcune osservazioni. Il termine per l'introduzione del nuovo certificato di salario è stato definitivamente portato al 2005, ossia un aggiornamento di due anni.

In occasione di questa presentazione, le associazioni economiche hanno giustamente deplorato il fatto che le autorità le abbiano ancora una volta poste davanti al fatto compiuto e di non aver potuto partecipare alla concezione del progetto.

Di fronte a questi rimproveri, la CSI ha segnalato la propria volontà di dialogare e si è detta disposta a formare un gruppo di lavoro misto che funga da punto di collegamento fra le autorità fiscali cantonali e le associazioni economiche. Questo gruppo doveva trattare la questione dei redditi accessori. Le associazioni hanno accettato la proposta, poiché la costituzione di tale gruppo permette di partecipare attivamente all'elaborazione di soluzioni accettabili e permette loro di influire sull'elaborazione del certificato di salario.

Argomenti delle autorità per il nuovo certificato di salario

Il nuovo certificato di salario sarà valevole in tutti i Cantoni. Esso deve soddisfare le esigenze dell'imposizione postnumerando con tassazione annuale che è stata introdotta

ta nella totalità dei Cantoni e aumentare la trasparenza identificando l'insieme delle prestazioni imponibili, dei redditi accessori nonché delle indennità per spese. Inoltre, l'utilizzazione di un formulario armonizzato deve permettere una regolamentazione uniforme degli altri aspetti dell'imposizione.

In seguito questa idea è in parte rimasta soltanto un'intenzione. In effetti, il diritto delle assicurazioni sociali e il diritto fiscale si contraddicono su alcuni punti. Non è ancora stato possibile armonizzare i testi in un lasso di tempo così breve.

Argomenti delle associazioni mantello dell'economia contro il nuovo certificato di salario

Numerosi rappresentanti dell'economia temono che le modifiche previste sfocino in un aumento della pressione fiscale. Inoltre, questi cambiamenti comportano un onere di lavoro supplementare considerevole per il datore di lavoro al momento dell'elaborazione del certificato di salario. Costi non trascurabili sono pure creati per l'adattamento dei software. Non si può quindi parlare di un alleggerimento del lavoro amministrativo per le aziende, ciò che contraddice chiaramente le dichiarazioni del Consiglio federale e del Parlamento.

Per contro, la creazione di un formulario uniforme per tutti i Cantoni è certamente un punto positivo. Essa permette di uniformare i regolamenti e la questione delle spese.

Debutto difficile per il gruppo di lavoro misto

Nel corso della prima seduta del gruppo di lavoro incaricato di studiare la problematica dei redditi accessori, i rappresentanti delle associazioni mantello dell'economia hanno appreso che la loro missione era limitata esclusivamente ai redditi accessori e che essi disponevano di un esiguo margine di manovra per la notifica e il formulario.

I rappresentanti si sono in seguito chinati sui redditi accessori che dovranno probabilmente essere dichiarati sul futuro certificato di salario. Così i peggiori timori dei rappresentanti dell'economia relativi ad un aumento della pressione fiscale a causa dell'introduzione del nuovo certificato di salario si sono avverati. I negoziati si sono rivelati difficili e hanno posto in evidenza importanti divergenze che hanno potuto essere eliminate solo parzialmente.

Alla vigilia della seconda seduta del gruppo di lavoro si ignorava se fosse stato possibile trovare un terreno d'intesa. Le autorità fiscali dal canto loro hanno minacciato di rinunciare ad introdurre il nuovo certificato di salario.

Conseguenze di un abbandono del nuovo certificato di salario

Nell'eventualità di un abbandono del nuovo certificato di salario, le autorità fiscali avrebbero applicato in maniera più coerente la notifica del 1995, conformemente alle relative dichiarazioni.

Interpretata in maniera rigida, la notifica costringe il datore di lavoro a stabilire un certificato di salario che descrive le prestazioni a favore del dipendente, sapendo che il salario lordo deve contenere tutte le indennità versate a titolo di prestazioni salariali accessorie.

Inoltre il datore di lavoro deve quantificare le prestazioni in natura, vale a dire che egli deve stimare il prezzo che il dipendente avrebbe dovuto pagare per prestazioni simili – ossia il valore di mercato. Già oggi, le spese esagerate dovrebbero teoricamente essere addizionate al salario lordo anche se entrano nella categoria delle indennità per spese. L'esperienza mostra anche che talune aziende, non conoscendo queste sottigliezze o a causa di un'applicazione generosa di questa regolamentazione da parte delle autorità, non hanno seguito questa regolamentazione in modo così scrupoloso come lasciava intravedere la CSI. Così, il certificato di salario ancora in vigore oggi cela un rischio maggiore per il datore di lavoro che, generalmente, non dispone di nessuno specialista che possa seguire i cambiamenti e procedere agli adattamenti.

Il fatto è che le clausole generali della notifica attuale sono così numerose che molte prestazioni avrebbero già potuto essere imposte più strettamente, ma ciò non è fortunatamente stato il caso finora. I rappresentanti delle associazioni mantello dell'economia hanno compreso che le nuove prescrizioni e il nuovo certificato di salario sono più chiari, ma ciò non toglie che la pressione fiscale ne risulterà probabilmente aumentata.

Di conseguenza è auspicabile che vengano avviate procedure per richiamare le imposte nei confronti dei salariati – il dipendente ha l'obbligo di verificare il certificato di salario, ma possiede raramente le conoscenze richieste per questo – e che sia possibile multare quelle aziende che dichiarano il falso nei documenti. Ciò corrisponderebbe ad un inasprimento della pratica.

Non è certo che dei dipendenti siano costretti a pagare un'imposta repressiva poiché bisognerebbe innanzitutto provare l'intenzione chiara del dipendente, in altre parole mostrare che egli era in grado di riconoscere l'errore. Tuttavia, in questo caso, egli non potrebbe evitare gli interessi di mora. Per il datore di lavoro è più complicato. Se egli ha compilato il formulario in maniera incompleta, dovrebbe informarne tutti i suoi dipendenti.

Se sussistono dei dubbi per quanto concerne l'imposizione, l'amministrazione fiscale sottopone il caso

alla corte fiscale. Quest'ultima decide pertanto ciò che è imponibile e ciò che non lo è. Per il momento, in mancanza di controllo, la giurisprudenza è inesistente.

Per quale motivo ciò che è stato tollerato finora e che perdura da 30 anni viene soppresso? Le ragioni sono fiscali o politiche?

Il Consiglio federale ha respinto le iniziative politiche per un'applicazione più flessibile degli obblighi previsti in materia di dichiarazione.

Un'apertura per il gruppo di lavoro

Nonostante il rischio che i negoziati fallissero, la seduta del mese di maggio 2003 ha prodotto dei risultati. In effetti, le due parti hanno stabilito dei compromessi che hanno permesso parziali avanzamenti. In questo modo, le due parti hanno partecipato in maniera costruttiva ai lavori. Tenuto conto del fatto che un certo numero di punti rimanevano da chiarire e che le prescrizioni non erano ancora definitive, le associazioni mantello dell'economia hanno auspicato che l'introduzione del certificato di salario venga respinta di almeno un anno. Le autorità fiscali hanno dato seguito a questa richiesta e hanno deciso che il certificato di salario verrà introdotto soltanto a partire dal 2006.

Nel corso della seduta successiva del gruppo di lavoro, le due parti hanno constatato che se si dovevano trattare tutti i redditi accessori, l'obiettivo non poteva essere raggiunto. E' dunque stato deciso, oltre alle prescrizioni relative al nuovo certificato di salario, che doveva essere concepita una nuova direttiva per spiegare l'imposizione dei vari redditi accessori. Questa direttiva è stata trasmessa al gruppo per un esame la prima volta alla fine di gennaio 2004. Evidentemente essa non è ancora definitiva. Un lavoro importante deve ancora essere effettuato. Tuttavia, siccome talune proposte e soluzioni dipendono direttamente da discussioni comuni, essa ha una possibilità di essere accettata.

Accettazione del nuovo progetto ?

L'ultimo progetto delle prescrizioni relative al certificato di salario è stato presentato all'inizio di dicembre. Il 16 dicembre 2003, il comitato della CSI ha adottato definitivamente il nuovo formulario del certificato di salario e dichiarato la sua utilizzazione obbligatoria a partire dall'anno fiscale 2006 (la sua utilizzazione è facoltativa nel 2005). Soltanto a partire da questo momento il nuovo formulario potrà essere utilizzato. Tuttavia, esso sarà disponibile già a partire dal 2005. Le nuove prescrizioni relative al certificato di salario non sono ancora state definitivamente adottate. L'obiettivo della CSI è di prendere una decisione entro la fine di giugno del 2004. Possono essere

apportare modifiche alle prescrizioni entro quella data.

Le associazioni mantello dell'economia hanno ora la possibilità di consultare i loro membri a proposito degli elementi che essi vorrebbero cambiare affinché il progetto sia sopportabile sul piano economico e utilizzabile nella pratica.

Le autorità fiscali tendono ora a elaborare prescrizioni le più semplici possibile. Per le piccole aziende che non concedono o concedono poche prestazioni accessorie, il progetto di prescrizioni presentato va già troppo lontano ed è troppo complicato. Le notifiche dovrebbero rimanere semplici. D'altra parte, le notifiche devono essere chiare ed essere applicate a tutti.

Esempi di cambiamenti

Auto professionale :

Finora bastava iscrivere una « x » o una « p » nella casella corrispondente all'auto professionale. La « x » significa che l'auto professionale è utilizzata soltanto per gli spostamenti professionali e la « p » che il veicolo può anche essere utilizzato per gli spostamenti privati. Quando la lettera « p » figura sul certificato di salario, le autorità incaricate della tassazione fiscale potevano calcolare e aggiungere al reddito imponibile la quota-parte di utilizzo privato. Il dipendente aveva tuttavia la possibilità di negoziare personalmente con l'incaricato della tassazione.

Le autorità incaricate delle assicurazioni sociali hanno cominciato, già da un certo tempo, a calcolare le quote-parti private e a pretendere sempre più dati da parte dei datori di lavoro.

Il nuovo certificato di salario costringe il datore di lavoro a includere una quota fissa nel salario lordo (1% del prezzo d'acquisto mensile, IVA esclusa). Rispetto alle attuali regolamentazioni, espresse nei nuovi regolamenti relativi alle spese applicate nelle aziende e approvate, ciò comporta una riduzione delle prestazioni imponibili.

Spese effettive :

Queste spese devono essere indicate sul certificato di salario in modo esauriente nel caso del personale dirigente e dei collaboratori esterni, nella misura in cui esista un regolamento approvato dalle autorità fiscali. A volte, questa esigenza non viene rispettata.

Le autorità incaricate della tassazione fiscale possono apprezzare differentemente dal datore di lavoro i punti seguenti:

- Le spese indicate corrispondono alle spese effettive e necessarie oppure spese inferiori avrebbero prodotto un risultato identico ?
- Era necessario volare in prima classe o in business clas-

se? Un volo in classe economica sarebbe stato possibile?

- Le spese e i costi professionali sono correttamente distinti?

Redditi accessori:

Se la società copre le spese telefoniche private (telefonia mobile), bisogna includerle nel salario.

Si distinguono inoltre i corsi di formazione e di perfezionamento. Un corso di perfezionamento necessario per esercitare la professione e pagato dal datore di lavoro non è tassato e non fa parte del salario. Ma se il datore di lavoro paga spese di formazione (che egli considera come spese di perfezionamento), queste ultime costituiscono – dal punto di vista dell'amministrazione fiscale – un elemento del salario e sono dunque imponibili poiché queste spese non sono deducibili nella dichiarazione d'imposta del salariato. Le spese pagate per un MBA (Master of Business Administration) ad esempio sarebbero imponibili. Lo stesso vale, secondo le autorità fiscali, per le spese di scolarità e altre spese realizzate da un datore di lavoro per il proprio apprendista.

E' indispensabile un intervento in caso di cambiamenti

Tracciare una frontiera corretta al 100% tra i vantaggi fuori salario imponibili e indennità di spese non è cosa facile, non fosse altro che per gli esempi citati. Dal momento che le prescrizioni definitive relative all'allestimento del certificato di salario saranno disponibili solo verso la fine del corrente anno e che una direttiva sul trattamento dei redditi accessori è in fase d'elaborazione, è raccomandato ai datori di lavoro di introdurre il nuovo certificato solo a partire dal 2006, quando esso sarà obbligatorio.

Ciò significa che i preparativi per l'adozione del nuovo sistema dovranno essere pronti per la fine del 2005, poiché non bisogna sottovalutare il tempo necessario all'adattamento.

Per un'applicazione senza attriti, occorre prepararsi accuratamente: affinché il certificato di salario sia compilato correttamente, occorre che i regolamenti (regolamenti relativi alle spese, ai corsi di formazione e di perfezionamento) siano verificati e che i pagamenti effettuati al di fuori delle risorse umane siano identificati e coordinati.