

# Certificato di salario nell'era Covid-19: compilarlo in modo corretto

Breve analisi sulla preparazione del certificato di salario nell'era Covid-19 e cosa tenere a mente per evitare errori nell'allestimento del formulario



**Antonio Mirarchi**  
Manager  
KMPG SA (Lugano)  
Responsabile del settore di Accounting & Payroll Services

*Compilare il certificato di salario annuale è un campo minato anche nei tempi migliori, ma la pandemia da Covid-19 ha complicato ulteriormente le cose. Le autorità cantonali, nonché le associazioni di categoria, hanno emanato nuove direttive per aiutare il datore di lavoro a completare in modo corretto il certificato di salario nell'era Covid-19. Allestire il certificato di salario in modo errato può portare a pesanti multe e l'incidenza che ha avuto il lockdown, con conseguente telelavoro, rende ardua la corretta compilazione del certificato di salario. Infatti, l'assoggettamento ai fini delle assicurazioni sociali ed imposte varia da voce di salario a voce di salario. Ecco cosa tenere a mente.*

<b>I. Introduzione</b> .....	<b>370</b>
<b>II. Gli obblighi e le sanzioni</b> .....	<b>370</b>
<b>III. I punti specifici correlati al Covid-19</b> .....	<b>371</b>
A. Il cambiamento del tasso di attività e del salario .....	371
B. Il veicolo di servizio .....	371
C. Il trasporto e i pasti in caso di telelavoro .....	371
D. Il rimborso forfait per l'affitto o per l'acquisto di materiale di lavoro.....	372
<b>IV. La compensazione per il lavoro ad orario ridotto ...</b>	<b>372</b>
<b>V. Il pagamento del salario in caso di malattia</b> .....	<b>372</b>
<b>VI. Le prestazioni che non devono essere riportate nel certificato di salario</b> .....	<b>372</b>
<b>VII. La prassi del Canton Ticino</b> .....	<b>373</b>
A. I periodi di telelavoro e la deduzione pasti .....	373
B. Le deduzioni delle spese di trasporto e di doppia economia domestica.....	373
C. La deduzione delle altre spese professionali .....	373
D. Le spese di rappresentanza .....	373
E. Le indennità forfettarie .....	373
<b>VIII. Conclusione</b> .....	<b>374</b>

## I. Introduzione

Ogni datore di lavoro è tenuto a rilasciare un certificato di salario/attestazione delle rendite, riepilogativo di tutti i benefici in natura così come i benefici in denaro, che fornisce al dipendente o al pensionato in virtù di o in connessione con un contratto di lavoro presente o passato. Inoltre, il certificato di salario deve essere emesso anche quando vengono versate delle indennità dei membri di consigli d'amministrazione. Quest'ultimo può anche essere utilizzato quale attestazione delle rendite del secondo pilastro, come pure per l'attestazione delle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Il presente articolo tratterà le principali implicazioni inerenti alla compilazione del certificato di salario 2020 a seguito del Covid-19.

## II. Gli obblighi e le sanzioni

La certificazione del reddito da lavoro dipendente e delle pensioni percepite ogni anno è da effettuare utilizzando il Formulario 11 edito congiuntamente dall'Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC) e dalla Conferenza fiscale svizzera (CSI), meglio conosciuto come "certificato di salario", nel quale sono riportati la totalità dei redditi conseguiti, le deduzioni per i contributi AVS/AD/IPG/AINP e secondo pilastro, e il reddito netto imponibile.

L'obbligo per la compilazione del certificato di salario spetta al datore di lavoro. Chi non completa il certificato salariale o inserisce false informazioni in esso incorre in sanzioni (artt. 127, 174 e 186 della Legge federale sull'imposta federale diretta [LIFD; RS 642.11]); artt. 43, 55 e 59 della Legge federale sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni [LAID; RS 642.14]) e art. 251 del Codice penale [CP; RS 310] e/o è ritenuto responsabile (artt. 177 LIFD e 56 LAID).

Il certificato di salario è destinato al dipendente. Alcuni Cantoni, attualmente i Cantoni Basilea Città, Berna, Friburgo, Giura, Neuchâtel, Soletta, Vaud e Vallese, richiedono inoltre che il datore di lavoro invii un esemplare del certificato di salario direttamente all'Amministrazione cantonale delle

contribuzioni. Nel Canton Lucerna l'invio del certificato di salario all'Amministrazione cantonale delle contribuzioni è facoltativo.

Ricordiamo che fa stato il domicilio del dipendente. Pertanto, se il dipendente ha il suo domicilio fiscale nel Canton Vaud e il datore di lavoro nel Canton Ticino, quest'ultimo è tenuto nell'inoltare il certificato di salario del proprio dipendente all'autorità fiscale del Canton Vaud. Per contro, nessun certificato di salario deve essere inviato all'AFC.

Infine, è stato introdotto il modulo aggiornato del certificato di salario, che deve essere utilizzato con effetto immediato per la dichiarazione dei salari a partire dal 2020. Se il *software* salariale di un'azienda non è stato ancora aggiornato dal produttore, è comunque possibile utilizzare il modulo valido fino alla fine di dicembre 2020 per la dichiarazione dei salari per il 2020. Per la dichiarazione dei salari del 2021, tuttavia, si deve utilizzare solo il nuovo modulo, nel quale, oltre al numero AVS, si deve inserire nel campo C anche la data di nascita.

### III. I punti specifici correlati al Covid-19

#### A. Il cambiamento del tasso di attività e del salario

Secondo la CSI, viene raccomandato di indicare il tasso d'attività del dipendente alla cifra 15 "osservazioni" del certificato di salario. Questo per far sì che sia il dipendente sia l'autorità fiscale abbiano le necessarie informazioni per poter evadere la dichiarazione fiscale annuale (ad es. per valutare la deduzione dei costi professionali in caso di attività lavorativa parziale).

A causa della pandemia, questo punto acquisisce una rilevanza di primo ordine, in quanto il tasso di attività potrebbe aver avuto un impatto nel caso in cui il datore di lavoro abbia richiesto il regime di orario di lavoro ridotto, soprattutto in seguito alle misure emanate dalle autorità concernente la limitazione della diffusione del virus.

Pertanto, bisogna inserire alla cifra 15 le relative informazioni, nel caso in cui il datore di lavoro abbia fatto uso dello strumento di "lavoro ridotto". Ad es., se una fabbrica che produce orologi ha richiesto il regime di "lavoro ridotto" da gennaio a marzo 2021, bisogna menzionare tale periodo. In aggiunta, bisogna menzionare questa informazione nella precitata cifra 15, anche se vi è stata una riduzione del salario. Grazie a questa informazione, il dipendente potrà compilare il modulo 4 (spese professionali) della dichiarazione d'imposta annuale, andando ad applicare le deduzioni fiscali corrette, proporzionate al periodo, nonché al tasso di attività elencato nel certificato di salario alla cifra 15.

Un altro punto importante riguarda il rimborso dei costi fissi a favore del dipendente. Infatti, un'eventuale diminuzione delle ore di lavoro a causa del regime di "lavoro ridotto" potrebbe comportare una riduzione dell'importo dei costi fissi rimborsati mensilmente al dipendente da parte del datore di lavoro. Ad es., nel caso in cui il datore di lavoro rimborsi un'indennità pasti fissi pari a fr. 500/mese (base di giorni lavorativi 20), durante un regime di lavoro ridotto

al 50% questi potrebbero essere diminuiti a fr. 250/mese. È quindi importante riportare nel certificato di salario la riduzione dell'attività lavorativa causa Covid-19 esplicitando la diminuzione del reddito.

#### B. Il veicolo di servizio

La crisi sanitaria non richiede alcuna particolare modifica di prassi su questo punto. Come di consueto, ogni mese deve essere calcolata una quota privata al personale con auto aziendale, da riportare nella cifra 2.2 (vantaggio autoveicolo aziendale) del certificato di salario. Si ricorda che questo tasso andrà ad incrementarsi dall'esercizio fiscale 2022, passando dall'attuale 0,8% mensile (9,6% annuale) al nuovo 0,9% mensile (10,8% annuale).

Visto che non vi sono modifiche su questo punto a causa della pandemia, la domanda lecita che un dipendente potrebbe porsi in questo caso è semplice: per quale motivo devo continuare a vedermi attribuire un *benefit* anche se sono bloccato dalle restrizioni per la limitazione del virus (causa *lockdown* oppure *home office*) e di fatto non ho avuto alcun vantaggio tangibile? Infatti, questa parte di salario andrà ad aumentare il mio reddito imponibile ai fini fiscali.

La risposta a questa domanda è semplice. La summenzionata quota privata rappresenta il valore del beneficio in natura che costituisce, per questi dipendenti, la possibilità di utilizzare un'auto di servizio per il loro uso personale e non per effettuare il tragitto tra il loro domicilio e il loro luogo di lavoro. Perciò, sia nel caso in cui i dipendenti abbiano lavorato in ufficio sia da casa, essi godono di questo significativo beneficio anche se hanno temporaneamente lavorato in regime di lavoro ridotto, o non hanno lavorato affatto, a causa della pandemia. Inoltre, quando si ha a disposizione un'auto di servizio, bisogna ricordarsi di apporre un visto sulla casella F sul certificato di salario.

Infine, nella cifra 15 il datore di lavoro deve indicare la percentuale di giornate lavorate in servizio esterno. Questo punto è importante e riguarda la quota parte del servizio esterno (ad es. viaggiatori di commercio, consulenti alla clientela, montatori in caso di attività professionale regolare in cantieri e per progetti). Il periodo in *home working* viene parificato come servizio esterno, quindi da tenere in considerazione per il calcolo della quota parte come "servizio esterno", che deve essere indicato nel certificato di salario.

#### C. Il trasporto e i pasti in caso di telelavoro

Anche se il datore di lavoro aveva messo a disposizione il trasporto gratuito, così come la mensa o buoni pasto per la durata del telelavoro, nella maggior parte delle aziende questi *benefit* non sono stati utilizzati interamente dai dipendenti durante il periodo di riferimento. In linea di principio, dato che il datore di lavoro aveva messo a disposizione quanto sopra elencato, le caselle F e G dovrebbero essere comunque barrate. Se la caffetteria o la mensa aziendale è stata per la maggior parte del tempo chiusa durante l'anno (più di 120 giorni), il datore di lavoro non deve barrare la casella G sul certificato di salario.

Si rammenta comunque che, in relazione alla deduzione delle spese professionali per le persone fisiche, la prassi è diversa da Cantone a Cantone. Sul sito *web* della CSI sono presenti i *link* dei Cantoni dove vengono elencate i dettagli in merito alle deduzioni professionali per le persone fisiche<sup>[1]</sup>.

### D. Il rimborso forfait per l'affitto o per l'acquisto di materiale di lavoro

Alcuni datori di lavoro hanno pagato ai loro dipendenti delle indennità forfettarie in caso di telelavoro a causa del Covid-19, come ad es. le spese per l'affitto e/o l'acquisto di attrezzature per facilitare il lavoro da casa, mobili, attrezzature informatiche, ecc. La domanda da porsi in questo caso è la seguente: cosa deve essere assoggettato ai fini fiscali e sociali?

In linea di principio, queste indennità forfettarie sono prestazioni imponibili che devono essere indicate alla cifra 3 "prestazioni non periodiche" o alla cifra 7 "altre prestazioni" del certificato di salario, indicando la somma forfettaria corrisposta ai dipendenti.

Alcuni Cantoni accettano dei rimborsi forfettari non imponibili (ad es. Canton Basilea accetta fr. 20 al mese, ritenuto un massimo di fr. 200 all'anno). Per quanto riguarda il Canton Ticino, abbiamo raccolto tutte le informazioni nel cap. VII del presente articolo.

### IV. La compensazione per il lavoro ad orario ridotto

Le prestazioni legate al "lavoro ridotto" sono un reddito imponibile per i dipendenti interessati. Un quesito da porsi è dove deve essere inserita l'indennità di lavoro ridotto nel certificato di salario. Il compenso per lavoro a tempo ridotto deve essere indicato nel certificato di salario alla cifra 7 sotto "Altre prestazioni". Nel campo delle osservazioni deve essere inserita una precisazione sul periodo specifico di lavoro ridotto (ad es. da gennaio a marzo 2021). Nel caso in cui il sistema informatico per la gestione dei salari dovesse aggiungere l'indennità lavoro ridotto sotto la cifra 1 e non sotto la cifra 7 a causa di problemi di settaggio o informatici, si consiglia di esporre nella cifra 15 la dicitura "la cifra 1 include un'indennità per lavoro ridotto di XX giorni pari a fr. X'XXX".

Di regola, in regime di "lavoro ridotto", le indennità versate dalla cassa di disoccupazione rispecchiano l'80% del salario lordo di un dipendente. Pertanto, nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di continuare a versare l'intero salario lordo al 100%, prendendosi a carico la differenza del 20%, è possibile inserire l'intera retribuzione (indennità di disoccupazione parziale più differenza) come salario nella cifra 1 del certificato di salario. In questo modo, il datore di lavoro ha una facilitazione burocratica nell'allestimento e nel controllo del certificato di salario. Tuttavia, ci possono essere diversi trattamenti a seconda dei Cantoni, il consiglio è quello di andare a verificare nel sito *web* dell'autorità fiscale del Cantone in questione le direttive presenti, che devono essere rispettate.

[1] Si veda il seguente link: [https://www.steuerkonferenz.ch/it/index.php?Link:Siti\\_web\\_delle\\_cantoni](https://www.steuerkonferenz.ch/it/index.php?Link:Siti_web_delle_cantoni) (consultato il 15.07.2021).

Viene infine raccomandato, ma non è un obbligo, di indicare nel campo delle osservazioni alla cifra 15, la perdita totale delle ore di lavoro che rientrano sotto la definizione di lavoro ridotto. Questa indicazione è uno strumento in più che permette al dipendente, così come alle autorità, di riconciliare il periodo in cui si era in regime di "lavoro ridotto" (ad es. dipendente che è iscritto alla cassa di disoccupazione).

Si ricorda inoltre ai datori di lavoro che le indennità da "lavoro ridotto" richieste alla cassa di disoccupazione costituiscono un ricavo imponibile, da contabilizzare a conto economico come diminuzione dei costi del personale.

### V. Il pagamento del salario in caso di malattia

Per i dipendenti che si sono ammalati di Covid-19, il datore di lavoro avrà richiesto all'assicurazione perdita di guadagno le indennità giornaliere. Nel frattempo, il datore di lavoro ha continuato a versare il salario ai propri dipendenti normalmente, senza applicare alcuna deduzione. Quindi, essendo le indennità state pagate per il tramite del datore di lavoro, sul certificato di salario bisognerà dichiararle alla cifra 1.

Nel caso in cui invece il datore di lavoro dovesse riversare l'importo esatto dell'indennità ricevuta dall'assicurazione direttamente al dipendente, la totalità di questi importi deve essere riportata alla cifra 7 del certificato di salario.

Quale promemoria si ricorda che la deduzione del premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia e/o assicurazione complementare contro gli infortuni a carico del dipendente non è detraibile dal salario lordo alla cifra 9. Devono tuttavia essere dichiarati alla cifra 15, in quanto questi poi andranno aggiunti quale deduzione nel modulo 6 (oneri assicurativi e interessi di capitale a risparmio) della dichiarazione d'imposta, per determinare la deduzione ammessa ai fini fiscali della persona fisica.

### VI. Le prestazioni che non devono essere riportate nel certificato di salario

Di principio tutte le prestazioni del datore di lavoro sono imponibili e da indicare nel certificato di salario. Per praticità, le "Istruzioni per la compilazione del certificato di salario" edite da AFC e CSI, indicano che non devono essere dichiarate le seguenti prestazioni:

- a) gli abbonamenti metà-prezzo delle FFS forniti gratuitamente (per gli abbonamenti generali);
- b) REKA-Check fino a fr. 600 all'anno (sono da dichiarare unicamente i vantaggi che eccedono fr. 600 all'anno);
- c) gli usuali regali di Natale, di compleanno e i simili regali in natura fino all'importo di fr. 500 per evento. I regali in natura che eccedono questo importo devono essere dichiarati indicando il loro intero valore (cifra 2.3 del certificato di salario);
- d) l'utilizzazione a scopo privato di apparecchi di lavoro (cellulare, *computer*, ecc.) secondo i termini usuali;
- e) i contributi ad associazioni e le tasse sociali di club fino a fr. 1'000 (ma non gli abbonamenti per palestre) nel singolo caso. I contributi o le tasse che eccedono questo importo

devono essere dichiarati indicando il loro intero valore (cifra 15 del certificato di salario);

- f) i contributi ad associazioni professionali illimitatamente;
- g) gli sconti su merci destinate al consumo e all'uso proprio e nella misura dell'usuale;
- h) i biglietti di entrata a manifestazioni culturali, sportive e sociali fino a fr. 500 per manifestazione (sono da dichiarare unicamente i contributi che eccedono fr. 500 per manifestazione);
- i) il pagamento delle spese di viaggio per il coniuge o il *partner* che per ragioni di lavoro accompagna il dipendente nei viaggi di lavoro;
- j) il posteggio gratuito al posto di lavoro;
- k) i contributi a nidi di infanzia che offrono prezzi di favore per i figli del dipendente; se i contributi del datore di lavoro vanno a favore di dipendenti sia attraverso il versamento al dipendente che direttamente all'asilo nido, i relativi importi sono da inserire nel salario lordo alla cifra 1 oppure dichiarati alla cifra 7 del certificato di salario;
- l) le spese per analisi mediche preventive ordinate dal datore di lavoro o dalla Cassa pensioni;
- m) il bonifico delle miglia per voli. Questi dovrebbero essere utilizzati per scopi professionali.

### VII. La prassi del Canton Ticino

#### A. I periodi di telelavoro e la deduzione pasti

Come menzionato al cap. III.A, la CSI raccomanda sempre di inserire nel certificato di salario il periodo di telelavoro e/o sospensione dell'attività in relazione al Covid-19. Da parte del Cantone Ticino, non vi è nessuna raccomandazione sul contenuto del certificato di salario in merito al telelavoro. Ai fini dell'allestimento della dichiarazione d'imposta per le persone fisiche per il periodo fiscale 2020, ricordiamo che vi sono due scenari per richiedere la deduzione per i pasti consumati al di fuori del proprio domicilio:

- 1) al fine di semplificare il metodo di calcolo per il contribuente, chi ha fatto ricorso al telelavoro in modo saltuario e sporadico potrà continuare a conteggiare il numero di giorni massimi (220 per un impiego al 100%);
- 2) riduzione dei giorni che danno diritto alla deduzione i contribuenti che, nel corso del 2020, hanno svolto telelavoro, anche in misura parziale, ma in maniera regolare e continuativa. Per il calcolo dei giorni è possibile procedere ad un calcolo su base forfettaria secondo la percentuale media di attività in telelavoro e in sede.

Nel caso in cui ci trovassimo nella situazione descritta al punto 2), sarebbe opportuno che il datore di lavoro avesse un registro interno sui giorni lavorati da casa, rispettivamente sui giorni lavorati in ufficio. Questo nel caso in cui fosse necessario presentare un "metodo di calcolo dei giorni di telelavoro". Ricordiamo però che anche per questo punto il Cantone non ha fornito nessuna raccomandazione sull'esposizione nel certificato di salario di eventuali informazioni relative al metodo di calcolo rispettivamente per la determinazione dei giorni di telelavoro.

#### B. Le deduzioni delle spese di trasporto e di doppia economia domestica

In base alle informazioni presentate dal datore di lavoro sul certificato di salario, si ricorda che l'impatto sarà visibile nella dichiarazione d'imposta del dipendente, in quanto le deduzioni delle spese di trasporto dal domicilio al luogo di lavoro effettuate con il veicolo privato (cfr. punto 2.2 del Modulo 4) e delle spese di doppia economia domestica (cfr. punto 3 del Modulo 4), possono essere fatte valere solamente se la spesa è stata realmente sostenuta e, quindi, unicamente nel caso in cui ci si sia effettivamente recati presso la sede di servizio. Ne consegue che per le giornate in cui il lavoro è stato svolto da casa, non è possibile chiedere né la deduzione delle spese di trasporto né quella relativa ai pasti.

Pertanto, i contribuenti devono basarsi non solo sul certificato di salario ricevuto da parte del datore di lavoro, ma devono considerare ad es. il periodo di *lockdown* ordinato dalle autorità cantonali (20 giorni lavorativi) quando viene allestita la propria dichiarazione d'imposta.

#### C. La deduzione delle altre spese professionali

Se il datore di lavoro ha contribuito con delle indennità in favore del dipendente, ad es. per l'utilizzo di locali privati, questo chiaramente sarà da elencare nel certificato di salario. Di conseguenza, l'autorità cantonale sarà in possesso di tale informazione per determinare ed eventualmente ridurre la deduzione forfettaria (massimo fr. 2'500). Questo perché il dipendente non ha dovuto sostenere questa spesa personalmente, dato che è stata rimborsata dal datore di lavoro.

#### D. Le spese di rappresentanza

Ad oggi, non viene richiesta nessuna indicazione aggiuntiva sul certificato di salario in merito alla situazione straordinaria venutasi a verificare a causa della pandemia da Covid-19. Di conseguenza, la cifra 13.2. del certificato di salario segue le direttive applicate fino ad oggi.

Se il datore di lavoro dispone di un regolamento sui rimborsi delle spese approvato dall'autorità fiscale, dovrà inserire la seguente annotazione nella cifra 15 del certificato di salario: "*Regolamento delle spese approvata dal Cantone X (Cantone di registrazione) il (data)*".

Medesimo approccio per quanto riguarda un regolamento spese degli espatriati: se le autorità hanno autorizzato un *ruling* per gli espatriati, occorre annotare il testo seguente: "*Ruling per gli espatriati approvato dal Cantone X (sigla automobilistica del Cantone) il (data)*".

#### E. Le indennità forfettarie

I dipendenti che svolgono telelavoro sostengono determinati costi in relazione all'esercizio dell'attività professionale effettuata al proprio domicilio. Nel caso in cui il datore di lavoro versa un'indennità forfettaria per il telelavoro, essa è considerata un rimborso spese non imponibile fino ad un importo massimo mensile di fr. 100 e nella misura in cui il dipendente svolge telelavoro per almeno 44 giorni all'anno.

Se l'indennità versata supera l'importo massimo mensile di fr. 100, l'eccedenza rispetto a tale limite è imponibile e deve essere aggiunta al salario lordo alla cifra 1 del corrispondente certificato di salario (massimo fr. 1'200 per anno).

L'indennità forfettaria per telelavoro versata al dipendente è da indicare alla cifra 13.2.3. del certificato di salario con la menzione "Indennità per telelavoro". Naturalmente si ricorda che le uniche spese deducibili dai contribuenti sono quelle effettivamente sostenute, pertanto le indennità forfettarie avranno impatto sulla deduzione forfettaria di fr. 2'500[2].

### VIII. Conclusione

La pandemia da Covid-19 ha portato sicuramente ad un aumento delle pratiche burocratiche in generale, che hanno avuto un importante impatto ai fini della redazione del certificato di salario annuale. L'intervento della CSI e delle autorità cantonali, con la loro emissione di direttive, hanno certamente aiutato le richieste ai fini dell'allestimento del certificato di salario. Pertanto, i datori di lavoro hanno tutti gli strumenti necessari per poter allestire un certificato di salario corretto e completo ed evitare sanzioni.

Sicuramente ci possiamo attendere in futuro delle novità sulle istruzioni del certificato di salario, con l'inserimento di nuove prassi relative al telelavoro, ma anche una regolamentazione chiara a livello internazionale. Infatti, la tematica del telelavoro è collegata ai dipendenti non domiciliati fiscalmente in Svizzera, con la regola del lavoratore dipendente multi-Stato ai fini dell'assoggettamento alle assicurazioni sociali, che viene regolata con la soglia del 25%. Il tutto avrà un impatto molto importante a livello di certificato di salario.

---

[2] Divisione delle contribuzioni del Canton Ticino, Domande frequenti – Misure fiscali COVID-19, stato al 21 aprile 2021, in: [https://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DC/FAQ\\_misure\\_fiscali\\_COVID\\_2021.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DC/FAQ_misure_fiscali_COVID_2021.pdf) (consultato il 15.07.2021).