

## A gentile richiesta

### Il dipendente: titolare o responsabile del trattamento dei dati?

*“La nostra amministrazione è un “open space” nel senso che diverse mansioni sono svolte da tutti i collaboratori: tutta l'amministrazione può vedere e modificare i dati dei collaboratori e dei pazienti. È necessario che la direzione della nostra azienda nomini i vari collaboratori coinvolti quali responsabili del trattamento, ai sensi della nLPD?”*

Il 1° settembre 2023 è entrata in vigore la nuova Legge federale sulla protezione dei dati personali (nLPD), la quale ha introdotto diverse norme che devono essere rispettate da tutti i privati che trattano dati personali di terzi. Tale aggravio normativo ha comportato l'esigenza, per tante attività commerciali ed economiche, di aggiornare la loro compliance interna in materia di protezione dei dati personali. La corretta applicazione della nLPD non può tuttavia prescindere dalla conoscenza delle definizioni rilevanti, prima fra tutte la definizione di “titolare del trattamento”, rispettivamente di “responsabile del trattamento”. Ai sensi dell'art. 5 lett. j LPD, il titolare del trattamento è “il privato o l'organo federale

che, singolarmente o insieme ad altri, determina lo scopo e i mezzi del trattamento”. Il titolare è quindi il soggetto giuridico che tratta i dati personali di terzi per scopi propri, nel proprio interesse e sotto la propria responsabilità, avendo piena autonomia nella determinazione dei mezzi e delle modalità di trattamento applicati. Ai sensi dell'art. 5 lett. k LPD invece, il responsabile del trattamento è “il privato o l'organo federale che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento”. Il responsabile tratta quindi i dati personali di terzi su delega o mandato del titolare del trattamento e non per scopi propri. Inoltre, il responsabile è normalmente vincolato nelle modalità e nei mezzi applicati al trattamento dalle istruzioni ricevute dal titolare. Affinché la delega del trattamento dal titolare al responsabile avvenga lecitamente, devono essere rispettate le condizioni previste dall'art. 9 LPD. Il titolare del trattamento può essere una persona fisica o giuridica: in quest'ultimo caso, anche gli organi, i dipendenti e più in generale gli ausiliari della persona giuridica sono considerati titolari, agenti per conto della datrice di lavoro. Pertanto, non è necessario e tantomeno possibile che la datrice di lavoro nomini i propri dipendenti e/o ausiliari quali responsabili del trattamento, poiché questi agiscono quali rappresentanti del titolare del trattamento, nel solo ed esclusivo interesse di quest'ultimo. Tuttavia, si rileva come i dati personali relativi alla salute siano considera-

ti, ai sensi dell'art. 5 lett. c, cifra 2 LPD, dati degni di particolare protezione. Infatti, questo tipo di dati personali risulta particolarmente sensibile essendo idoneo a ledere in modo importante la personalità dei soggetti interessati. Lo stesso principio si applica ai dati degni di particolare protezione relativi ai dipendenti, quali l'estratto del casellario giudiziale o delle esecuzioni pendenti, certificati medici, ecc.. In questi casi, in virtù del principio cardine della nLPD ossia la c.d. “privacy by design e default”, sarebbe opportuno che questo tipo di dati fosse raccolto solamente laddove strettamente necessario per l'esecuzione dei relativi contratti (di lavoro, di cura, ecc.) e che i dati degni di particolare attenzione fossero resi accessibili solamente ad una cerchia ristretta di persone. Ad esempio, i dati degni di particolare protezione relativi ai dipendenti, dovrebbero essere resi accessibili solamente a chi si occupa della gestione del personale e non a tutti i dipendenti in modo indiscriminato. Altresì, i dati sanitari dei pazienti dovrebbero essere resi accessibili solamente ai dipendenti che si occupano dell'attività di cura, mentre non dovrebbero essere a portata di chiunque, segnatamente non del personale prettamente amministrativo.

Avv. Christopher Jackson, LL.M, CAS

Protezione dei dati personali: Manuale 3.2.6.3 e ss

## Giurisprudenza

**Pagamento del salario in caso di chiusura di un'attività, nell'ambito delle misure di lotta al Covid-19. Sentenza del Tribunale federale del 30 agosto 2023 (DTF 4A\_53/2023, destinata alla pubblicazione).**

In una propria sentenza del 30 agosto 2023, il Tribunale federale si è chinato sulla questione relativa all'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario ai propri dipendenti durante la chiusura delle attività imprenditoriali ordinate dalle competenti autorità allo scopo di contrastare la diffusione del coronavirus. La fattispecie riguardava tre insegnanti di una scuola il cui contratto di lavoro era stato disdetto nel gennaio 2020, con effetto dalla fine di agosto 2020. Durante il mese di aprile 2020, la scuola ha informato i lavoratori che le attività scolastiche sarebbero state sospese, su ordine delle competenti autorità, a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al coronavirus, e che gli stipendi sarebbero stati ridotti in rapporto al minor lavoro. In considerazione della causa intentata dai docenti, il Tribunale del Canton San Gallo ha ritenuto che le chiusure ordinate rientrassero nei rischi imprenditoriali della datrice di lavoro. Interposto tempestivo ricorso, il Tribunale federale ha per prima cosa ricordato che l'art. 91 CO prevede che il creditore sia in mora

quando, senza legittimo motivo, ricusa di ricevere la prestazione debitamente offertagli o di fare gli atti preparatori che gli incombono e senza i quali il debitore non può adempiere l'obbligazione. In questo contesto, nel diritto del lavoro vige il principio secondo cui è il datore di lavoro che deve sopportare il rischio imprenditoriale. Tale rischio è una nozione giuridica non definita dalla legge, e di norma comprende tutte le circostanze che non rientrano nella sfera di rischio del lavoratore, bensì del datore di lavoro, e non sono legittimi motivi ai sensi dell'art. 91 CO. In tale evenienza il datore di lavoro si trova in mora nell'accettazione dell'attività lavorativa e deve pertanto pagare il salario al dipendente. Con riferimento alle summenzionate chiusure, il Tribunale federale è giunto alla conclusione che le stesse fossero da qualificarsi quali legittimi motivi ai sensi dell'art. 91 CO e che il datore di lavoro non fosse dunque in concreto tenuto a corrispondere il salario ai lavoratori per la durata delle stesse. A mente dell'Alta Corte tale conclusione si giustifica dal fatto che le citate chiusure hanno colpito allo stesso modo tutti i datori di lavoro di un determinato settore, indipendentemente dalla loro situazione individuale, andando dunque oltre il rischio inerente ad una

singola azienda. In aggiunta, né dalla Legge federale sulle epidemie, né dal piano pandemico dell'Ufficio federale della sanità pubblica, si può dedurre che una pandemia globale faccia parte del rischio aziendale, così come non si può concludere che il sopraggiungere della pandemia fosse prevedibile. Pertanto, il Tribunale federale, scostandosi dalle direttive della SECO a suo tempo emesse, le quali suggerivano di continuare a versare il salario ai dipendenti, ha chiarito che non ogni mero rischio imprenditoriale del quale il lavoratore sia senza colpa può essere posto a svantaggio del datore di lavoro in maniera acritica, senza dapprima valutare la singola situazione concreta.

Avv. Filippo Margoler

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Rosella Chiesa Lehmann, Giorgio Balestra, Christopher Jackson e Filippo Margoler  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

I cosiddetti “fringe benefits”, prestazioni accessorie che il datore di lavoro concede al collaboratore, fanno parte della realtà professionale di molti settori: dall'auto ad altri oggetti materiali, da abbonamenti e prestazioni in campo sanitario, previdenziale, culturale, sportivo o salutistico... Vi è un altro ambito che costituisce invece una componente, talvolta rilevante, della remunerazione, dai bonus alle commissioni, dalle forme di partecipazione ai risultati, secondo tipologie e criteri diversi a seconda dei modelli contrattuali e dei contesti professionali. Lo scopo prevalente è quello di motivare e fidelizzare. In questa Newsletter gli specialisti illustrano i vari aspetti ad essi legati, incluso quello fiscale, nonché le aree di contenzioso che ad essi possono far capo. Le esperienze, maturate soprattutto nei comparti dei servizi, ci indicano anche qualche aspetto non sempre rilevato. Anzitutto un fenomeno che spesso si osserva è una sorta di contrasto fra i settori commerciali, per natura orientati verso atteggiamenti “push” nei confronti della clientela acquisita e potenziale, e quelli amministrativi. Un fenomeno che raggiunge spesso elevati livelli di contrasto laddove la componente “compliance” è più presente, come in ambito finanziario ed assicurativo. Il secondo fenomeno si lega agli effetti che la componente variabile della retribuzione può avere sul comportamento del collaboratore e sulla sua strategia di “vendita” in senso lato, a danno talvolta della trasparenza e della qualità del servizio. L'esempio dei call center e di certe forme aggressive, se non addirittura spregiudicate, di vendita, ad esempio via telefono, è paradigmatico, fino al caso paradossale, purtroppo presente anche in alcune nostre realtà, di team di vendita e di consulenza che operano sulla clientela in forma concorrenziale all'interno della stessa azienda, complice il target da realizzare ed il bonus che ne deriva.

Gian Luigi Trucco

### All'interno:

- Aziende, fringe benefits e fisco
- A gentile richiesta / Il dipendente: titolare o responsabile del trattamento dei dati?
- Giurisprudenza / Salario e chiusura per pandemia

## Oltre il salario

### Fringe benefits aziendali - Aspetti legali

*Intervista a Rosella Chiesa Lehmann, avvocato e notaio, docente di diritto del lavoro, membro del team Boss Editore*

#### Come si qualificano i fringe benefits aziendali e perché i datori di lavoro li prevedono contrattualmente?

Da un punto di vista legale, i benefit aziendali possono essere considerati come parte del salario o come gratifica facoltativa corrisposta dal datore di lavoro, a seconda delle modalità contrattuali e della volontà delle parti. I benefit sono quindi uno strumento che l'azienda ha a disposizione per incentivare e fidelizzare i propri collaboratori con prestazioni aggiuntive al salario. L'azienda risulta più attrattiva, per rapporto ad altri datori di lavoro, facilitando così la ricerca di personale da assumere. Si tratta quindi di un aspetto che il datore di lavoro non deve sottovalutare e anche le aziende che già hanno implementato dei benefit per i collaboratori devono monitorare nel tempo se sono ancora attuali ed efficaci o se si devono prevedere delle modifiche/aggiornamenti. Il datore di lavoro può anche decidere di introdurre e/o modificare i benefit per meglio adattarli ai suoi obiettivi e alla sua politica aziendale (sensibilità verso l'ambiente, per la salute o nei confronti di persone con responsabilità familiari, ecc.).

#### Come deve agire il datore di lavoro per scegliere i fringe benefits aziendali?

È importante per il datore di lavoro individuare le necessità dell'azienda in termini di strategia/visione, di reputazione e le esigenze dei propri dipendenti. I benefit possono essere adattati a vari gruppi di collaboratori (per esempio genitori con figli, collaboratori anziani, giovani talenti, quadri dirigenti, formazione, ecc.), purché si rispetti il principio della parità di trattamento. Il datore di lavoro potrà quindi scegliere fra prestazioni in denaro (pagamento del parcheggio, bonus, gratifica, indennità famiglia, ecc.) oppure prestazioni in natura, che hanno un valore economico (utilizzo del veicolo aziendale a scopo privato, giorni di vacanza aggiuntivi, congedi più

estesi di quelli legalmente previsti, alloggio, ecc.).

#### Come si regolano contrattualmente le diverse questioni?

I benefit sono stabiliti per contratto individuale di lavoro, oppure mediante regolamento aziendale, quando sono destinati a tutti i collaboratori o a diversi settori di un'azienda. I benefit destinati invece ad una cerchia ristretta o mirata sono previsti contrattualmente oppure versati al sopraggiungere di determinate situazioni. È inoltre possibile prevedere degli accordi specifici, anche in corso di contratto, che regolano i vantaggi per il collaboratore. Per esempio, i datori di lavoro e i lavoratori possono prevedere degli accordi specifici per quanto concerne la formazione, accordi in cui il datore di lavoro mette a disposizione del dipendente tempo



di lavoro (pagato) per seguire una formazione professionale (anche di perfezionamento), assumendosi integralmente il costo del corso ma prevedendo però una clausola di rimborso in caso di interruzione del rapporto di lavoro negli anni immediatamente successivi alla fine della formazione (accordo in forma scritta). Anche il signing bonus (bonus versato al momento dell'assunzione, per i contratti dei dirigenti, per soppe- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Fringe benefits aziendali Aspetti legali

rire ad eventuali perdite che derivano dalla disdetta del loro precedente contratto di lavoro) o per il retention bonus (importo versato a condizione che il dipendente resti alle dipendenze dell'azienda, rispettivamente che il rapporto di lavoro non venga sciolto prima di una determinata data) sono altri esempi di benefit mirati in favore di una particolare cerchia di collaboratori, il cui scopo è quello di fidelizzare il collaboratore all'azienda, in particolare nei periodi di crisi (difficoltà economiche, ristrutturazioni aziendali, trasferimento d'azienda) e possono essere previsti contrattualmente o mediante separato accordo.

**Vi è una distinzione fra benefici quali auto aziendale, prestazioni integrative sanitarie o previdenziali, abbonamenti, altre prestazioni "in natura" e benefici a carattere finanziario, integrativi del salario (ad es. bonus, incentivi in base ai risultati personali, di reparto od aziendali, ...)?**

Sì, ci sono delle distinzioni e rivestono un carattere importante. La prima categoria di prestazioni equivale ai cosiddetti fringe benefits, e come tali sono considerati *salario in natura* e di regola sempre dovuti perché stabiliti per contratto o regolamento. Si tratta infatti di una prestazione periodica che non soggiace al margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro. Al contrario la seconda categoria è soggetta, di regola, alla discrezionalità del datore di lavoro o ad altre variabili e pertanto versata in determinate occasioni dell'anno specifiche (di regola non obbligatorio). Di regola i bonus e gli altri incentivi finanziari rivestono un carattere facoltativo e il loro versamento dipende unicamente dalla volontà del datore di lavoro, anche se spesso viene fissato il principio giuridico per cui si ha diritto ad una prestazione ma non l'ammontare della stessa, soggetta appunto a discrezionalità e/o altre condizioni che ne impediscono la quantificazione *ab initio*. Evidentemente la differenziazione tra salario (obbligatorio) e prestazione volontaria riveste un carattere importante nell'ambito dell'interpretazione dei contratti in caso di eventuali contestazioni, laddove più vi è margine di discrezionalità e interpretazione, più il rischio di conflittualità aumenta. Quest'ultimo aspetto di rischio e conflittualità è soprattutto riferito ai bonus. Il bonus, non essendo infatti regolato dal Codice delle Obligazioni, crea spesso discussioni e conflitti, in particolare al termine del contratto di lavoro. A seconda delle circostanze il bonus può essere definito come parte del salario (dovu-

to quindi per contratto) o come gratifica (volontario e a discrezione del datore di lavoro). Su questo tema si è espresso in varie occasioni anche il Tribunale Federale.

**Ma come si deve procedere per determinare se il bonus è facoltativo o è invece obbligatorio-salario?**

Per determinare giuridicamente se il bonus è salario o gratifica, il Tribunale Federale e la dottrina hanno stabilito dei principi generali da esaminare in funzione della situazione concreta (quindi per ogni singolo caso) a due fasi. Nell'ambito della valutazione, centrale è l'interpretazione della volontà delle parti. Preliminarmente si deve stabilire se il bonus è determinato (o oggettivamente determinabile) o indeterminato (o oggettivamente indeterminabile), visto che nel primo caso la remunerazione è dovuta perché fissata dalle parti, mentre nel secondo il lavoratore non ha nessun diritto a percepirlo dal momento che il suo versamento dipende esclusivamente dal buon volere del datore di lavoro. Se al termine della prima fase di esame/valutazione si giunge alla conclusione che il bonus è una gratifica, si passa alla seconda fase di valutazione. In questa seconda fase si dovrà approfondire e determinare il criterio "dell'accessorietà del bonus" per rapporto al salario percepito dal lavoratore. In questa seconda fase il Tribunale Federale e la dottrina hanno fissato tre fasce salariali di riferimento: salari modesti, medi e superiori e salari molto elevati. Per avere un'idea in merito a queste differenziazioni il salario modesto è quello fino a CHF 74'820.- annui; il salario medio e superiore è quello che si situa nella fascia tra CHF 74'820.- e CHF 374'100.- annui; e il salario molto elevato è quello oltre i CHF 374'100.- annui. Tenuto conto di queste fasce, se l'importo del bonus è accessorio per rapporto al salario percepito, il bonus continuerà a rivestire un carattere discrezionale e dunque sarà sempre considerato una gratifica (art. 322d CO). Solo nel caso dei salari molto elevati, indipendentemente dall'importo del bonus, lo stesso sarà sempre considerato una forma di gratifica (anche se non riveste carattere accessorio).

**Il bonus e la gratifica possono diventare obbligatori?**

Se il principio del versamento del bonus/gratifica e il suo ammontare sono determinati contrattualmente, sono dovuti perché fissati contrattualmente e non soggetti al buon volere del datore di lavoro. Negli altri casi dove tra le parti non vi sono particolari accordi, per evitare che il versamento del bonus o della gratifica diventi obbligatorio con il passare del tempo, i datori di lavoro devono indicare che l'importo versato riveste un carattere facoltativo. Questa manifestazione di volontà, pur essendo chiara, non esclude però il rischio che

con il passare del tempo il bonus/gratifica sia dovuto almeno nel principio. Il Tribunale Federale ha infatti stabilito che se per esempio il datore di lavoro ha versato un bonus/gratifica per decenni, pur riservandosi il carattere facoltativo, questo diventa "obbligatorio nel principio" e solo il suo ammontare resta a discrezione del datore di lavoro.

**Le indennità versate dal datore di lavoro sono dei fringe benefits aziendali?**

Qui occorre fare chiarezza e distinguere gli importi versati quali fringe benefits e le indennità dovute per legge; queste ultime non sono considerate benefit aziendali. A titolo di esempio si possono citare le indennità per lavoro straordinario (se non compensato in tempo libero, art. 321c CO, LL, CCL/CNL); le indennità per lavoro notturno e/o domenicale (LL, CCL/CNL); le indennità per lavoro a turni, picchetto, ecc. (LL, CCL/CNL); le spese sopportate dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 327-327c CO).

**La partecipazione al risultato d'esercizio è un benefit aziendale?**

La partecipazione al risultato d'esercizio (art. 322a CO), che è calcolata sul risultato globale dell'azienda, è una componente (variabile) del salario di base e non è un benefit aziendale. La partecipazione al risultato d'esercizio deve inoltre essere differenziata dalla provvigione (art. 322b CO) che è una remunerazione fissata in base ai risultati personali dal lavoratore, anch'essa considerata salario (variabile).

**Quali situazioni possono essere oggetto di contestazione?**

Le modifiche dei benefit contrattualmente previsti (quelli che sono parte del salario del lavoratore) possono essere oggetto di conflitto. In questi casi il datore di lavoro può procedere unilateralmente alla modifica se vi è un miglioramento della situazione (l'accordo del collaboratore è presunto) ma in caso di peggioramento della situazione si dovrà procedere con la modifica del contratto (o del regolamento). Da qui possono quindi emergere delle situazioni di contestazione. Come sopra già anticipato anche la tematica collegata all'obbligo di versamento del bonus e il suo ammontare sono spesso oggetto di discussione, in particolare nel caso di disdetta dove viene chiesto il pagamento della "quota parte". Se il contratto cessa nel corso dell'anno il datore di lavoro deve infatti versare la quota parte del benefit se questo benefit è da considerarsi salario, in caso contrario l'art. 322d CO prevede che la quota parte è dovuta solo se contrattualmente prevista.

*Il salario e le sue diverse forme:  
Manuale 3.2.1.2*

## Aziende, fringe benefits e fisco

Intervista a Giorgio Balestra, Partner, Membro di direzione e Responsabile risorse umane di Cortesi & Associati SA

**Quali sono le forme di benefit più presenti nella realtà aziendale ticinese?**

Non dispongo ovviamente di dati statistici ma, sulla base della mia esperienza nella consulenza aziendale e nella gestione salari, constato che le forme di fringe benefits più diffuse sono l'assegnazione di veicoli e telefoni cellulari aziendali utilizzabili anche per scopi privati, agevolazioni da parte del datore di lavoro in caso di utilizzo di mezzi di trasporto pubblici, contributi per i pasti e piani di cassa pensione sovra-obbligatori.

**Quali sono le conseguenze a livello fiscale e AVS qualora l'azienda riconosca ai propri dipendenti dei fringe benefits?**

Benché i fringe benefits rappresentino forme di retribuzione marginale o indiretta, gli stessi vengono considerati di principio a livello fiscale e AVS quali elementi di salario in natura e, come tali, imponibili. La principale difficoltà per i datori di lavoro consiste nel valorizzare correttamente ai fini fiscali e AVS tali benefit. Di principio le prestazioni accessorie al salario devono essere dichiarate al loro valore di mercato, che non sempre è facilmente determinabile. Ci si muove dunque nel contesto aziendale fra istruzioni, circolari e direttive emanate dalle competenti Autorità che indicano, ad esempio, come calcolare il controvalore imponibile in caso di assegnazione di un veicolo aziendale utilizzabile anche per trasferte private, oppure come determinare il complemento salariale qualora il dipendente benefici di vitto e alloggio gratuiti presso il datore di lavoro.

**Esistono anche fringe benefits che non hanno impatti fiscali e/o contributivi?**

Sì, tanto a livello fiscale quanto a livello AVS esistono prestazioni accessorie al salario che non rappresentano reddito fiscalmente imponibile, rispettivamente non sono considerate salario determinante ai fini AVS. Alcuni esempi:

- ribassi usuali nel settore su merci e servizi aziendali destinati al consumo e all'uso proprio;
- l'utilizzo a scopo anche privato di apparecchi di lavoro come cellulare, laptop ecc.;
- abbonamenti metà-prezzo del trasporto pubblico forniti gratuitamente ai dipendenti;
- contributi ad associazioni professionali;
- contributi per il perfezionamento, se strettamente legati con l'attività professionale;

- buoni pasto fino ad un controvalore di CHF 180/mese.

**Come ci si deve comportare per i regali ai dipendenti?**

Gli usuali regali in natura in occasione del Natale, per il compleanno o altre ricorrenze sono esenti fino a CHF 500 per anno per collaboratore. In caso di superamento di questo importo, l'intero valore venale rappresenta salario. I regali in denaro sono



per contro di principio sempre imponibili (anche in caso di versamento di importi inferiori a CHF 500/anno), eccezion fatta per regali di nozze e premi per il superamento di esami professionali, dove sono ammessi versamenti fino a CHF 500 per evento.

**Vi sono specifici aspetti cui prestare attenzione in relazione al tema dei fringe benefit?**

Occorre prestare particolare attenzione laddove vengono riservati benefici a dipendenti che sono al contempo azionisti della società datrice di lavoro o rispettivi familiari. In questi casi è opportuno un approfondimento. Altro tema da non sottovalutare è la corretta gestione dei fringe benefits a livello di conteggio salario nonché di reportistica annuale nei confronti della Cassa AVS e dell'Autorità fiscale. Il certificato di salario deve infatti correttamente recepire tutte le prestazioni e tutti i vantaggi valutabili in denaro percepiti dal dipendente, nonché fornire le necessarie informazioni aggiuntive (quali, ad esempio, la messa a disposizione di un veicolo aziendale, rimborsi spese accordati al collaboratore ecc.) al fine di consentire una corretta tassazione.

**Come devono essere gestiti i rimborsi spese ai collaboratori?**

Il tema dei rimborsi spese ai dipendenti e della relativa esposizione nel certificato di salario è piuttosto articolato e, data la frequenza di questa realtà nelle aziende, può generare conseguenze anche gravose tanto dal profilo fiscale quanto da quello dell'AVS se non gestito correttamente. Non è possibile riferire esaustivamente sul tema in poche righe, ma posso fornire alcune indicazioni di massima.

Il rimborso di spese effettive, sostenute dai collaboratori nell'interesse nell'azienda, ad esempio in occasione di trasferte di lavoro (costi di trasporto, vitto, pernottamento, rappresentanza ecc.), è di principio ammesso se le spese sono debitamente comprovate e di congrua entità.

Più restrittivo è invece l'approccio dell'Autorità fiscale e della Cassa AVS, aggiornato da recenti disposizioni valide a partire dal 1. gennaio 2024, in relazione ai rimborsi spese forfettari per il personale dirigente. Gli importi annuali di queste indennità, accordabili unicamente a manager che riscuotono un salario lordo fisso di almeno CHF 120'000 per anno, sono stabiliti come segue: CHF 7'000 per salari fino a CHF 250'000; CHF 15'000 per salari fino a CHF 500'000; CHF 23'000 per salari fino a CHF 750'000; mentre casi di entità superiore devono essere definiti preventivamente con le competenti Autorità. Il consiglio per i datori di lavoro è quello di dotarsi di un regolamento spese che consideri le peculiarità dell'attività aziendale e di sottoporlo per approvazione alla Divisione delle contribuzioni ed alla Cassa AVS.

**Fusioni ed incorporazioni di imprese o realtà di gruppi internazionali possono generare situazioni particolari?**

Le disposizioni fiscali e AVS permettono un inquadramento sostanzialmente uniforme a livello svizzero; se ci muoviamo all'interno dei confini nazionali si pone dunque la questione di allineare le politiche delle imprese che partecipano alla fusione al fine di garantire internamente la parità di trattamento per tutti i collaboratori. Quando ci muoviamo per contro all'interno di gruppi multinazionali, pur partendo da un principio di uniformità di trattamento dal profilo aziendale, possono nascere differenti impatti fiscali e contributivi in ragione di norme locali che prevedono modalità di valorizzazione ed imposizione diversa per gli stessi benefit.

*Aspetti fiscali relativi al reddito da attività  
lucrativa dipendente: Manuale 2.7 e ss*