

Per gli azionisti (rispettivamente i soci) di una società: stipendio o dividendo?

Nelle newsletter num. 151 e 152 si è trattato il tema dello studio medico/dentistico gestito sotto forma di società anonima o di società a garanzia limitata. Si è pure accennato alla questione della fissazione dello stipendio, rispettivamente del dividendo da parte dell'azionista-salariato. In questa newsletter l'argomento viene approfondito, alla luce della recente sentenza del Tribunale Federale¹, il quale si è pronunciato su un caso dove una cassa di compensazione AVS aveva qualificato quale stipendio una parte dei dividendi versati dalla società ad un dipendente che era anche azionista. In particolare vengono esaminate le considerazioni del tribunale e le altre norme vigenti in materia per suggerire una modalità concreta di approccio su questo argomento.

Premessa

Con l'entrata in vigore della Riforma II dell'imposizione delle imprese, i dividendi, le quote di utili, le eccedenze di liquidazione come pure le prestazioni valutabili in denaro provenienti da azioni e quote in società a garanzia limitata sono imponibili in ragione del 60 per cento se questi diritti di partecipazione rappresentano almeno il 10 per cento del capitale azionario o sociale di una

società di capitali.

In base a questa norma, gli azionisti-salariati che cercano di ottimizzare i loro oneri fiscali, vedono più attrattiva la distribuzione di dividendi rispetto alla percezione di uno stipendio, in quanto essa è esente dagli oneri sociali; inoltre la doppia imposizione degli utili, esistente in precedenza, risulta ora assai attenuata.

Considerazioni del tribunale

Secondo le norme legali i contributi sociali sono prelevati solo dal reddito dell'attività lucrativa e non dai redditi patrimoniali. Dunque da questo punto di vista, come anzidetto, per un azionista-dipendente di una società di capitali appare più vantaggioso fissare dividendi elevati e stipendi contenuti.

Solo determinate elargizioni provenienti dall'utile societario fanno parte chiaramente dello stipendio determinante AVS, come ad esempio i tantièmes versati agli amministratori, mentre gli indennizzi che non fanno riferimento ad un rapporto di lavoro e non comportano un'adeguata controprestazione sono considerati distribuzioni di utili che la società decide di attribuire ai propri soci / azionisti.

I giudici del TF ribadiscono che, allorquando una persona è contemporaneamente azionista e dipendente è necessario da una parte che la sua remunerazione sia commisurata al lavoro prestato e dall'altra parte che i versamenti a titolo di reddito patrimoniale rispettino equi parametri.

Appare evidente come la società, in queste situazioni, disponga di uno spazio di discrezione molto ampio nella definizione dei singoli valori.

D'altra parte non spetta all'autorità fiscale di

verificare l'appropriatezza dello stipendio, rispettivamente del dividendo. Le decisioni societarie possono essere contestate unicamente in presenza di evidenti sproporzioni fra la prestazione lavorativa e lo stipendio, rispettivamente fra il patrimonio investito ed il dividendo. Va allora esaminato se, tenendo conto di tutti i fattori oggettivi e soggettivi, è possibile ottenere da terzi una prestazione di uguale livello alle stesse condizioni.

I giudici continuano precisando che, conformemente alla prassi, è compito della cassa di compensazione valutare in modo autonomo se un determinato introito sia da qualificare come stipendio determinante AVS oppure come reddito patrimoniale. Tuttavia essi ricordano che in base alle disposizioni legali le casse di compensazione sono tenute ad applicare gli accertamenti fiscali. Il TF ritiene opportuno che si cerchi di evitare discordanze di valutazione fra AVS e fisco allo scopo di assicurare l'unità del diritto.

Una diversa qualificazione dei versamenti fra stipendio determinante AVS e reddito patrimoniale è fattibile, ma presuppone il cumulo delle due condizioni ossia che né lo stipendio né il dividendo siano appropriati.

Nel caso concreto di questa sentenza il TF ha ritenuto conforme lo stipendio versato.

1. DTF 9C_837/2014 dell'8.4.2015

Il punto di vista delle assicurazioni sociali

L'Ufficio Federale delle assicurazioni sociali ha emanato un corposo documento in cui vengono illustrati in modo molto circostanziato i principi per l'assoggettamento ai contributi sociali delle remunerazioni di prestazioni lavorative: si tratta delle Direttive concernenti il salario determinante AVS (DSD) ².

Il capitolo 3^{bis} di questo documento si occupa della problematica stipendio/dividendi. Porta il titolo "Prestazioni derivanti dall'utile di una persona giuridica".

In apertura di questo capitolo viene precisato che

- *le prestazioni erogate* a partire dall'utile netto di una società a dei salariati che sono simultaneamente titolari di diritti di partecipazione nella stessa azienda *fanno parte del salario determinante* - qualunque sia la loro denominazione - *se il rapporto di lavoro costituisce il motivo determinante per l'attribuzione della prestazione stessa*.
- per contro, *le prestazioni in denaro* attribuite dalla società ai suoi salariati che sono simultaneamente titolari di diritti di partecipazione nell'azienda *non fanno parte del salario determinante se è in virtù di tali diritti di partecipazione che il versamento è effettuato*. Ciò concerne in particolare i dividendi ed il valore di eventuali diritti di sottoscrizione.

Il capitolo successivo del documento è intitolato "Conversione parziale dei dividendi in salario determinante" e richiama il principio secondo cui occorre rivedere la ripartizione fra dividendo e salario, effettuata

dalla società e accettata dalle autorità fiscali, ma potendosi distanziare da essa solo se esiste una sproporzione manifesta fra la prestazione lavorativa e la remunerazione, rispettivamente fra il capitale investito ed il dividendo.

Per determinare se esiste una sproporzione manifesta, ci si deve fondare, da un parte, sulla remunerazione appropriata per il lavoro fornito e, dall'altra parte, sul rendimento adeguato del capitale investito.

Il pagamento di dividendi viene considerato come parzialmente facente parte del salario determinante se il salario è palesemente basso e *simultaneamente* i dividendi distribuiti sono manifestamente sproporzionati. *In questo caso i dividendi sono convertiti in salario determinante al massimo fino a concorrenza della remunerazione usuale della categoria*.

Si precisa che, per determinare se un'indennità è appropriata occorre prendere in considerazione non solo il mansionario, ma anche il grado di responsabilità del dipendente, l'apporto di know-how, la sua esperienza specifica, la conoscenza del ramo, il genere di attività.

Per ciò che riguarda l'appropriatezza del dividendo, esso viene messo in relazione al valore *fiscale* dei titoli (valore determinante ai fini fiscali). I *dividendi del 10% o superiori* per rapporto al valore fiscale delle azioni, rispettivamente delle quote, sono considerati sproporzionati ³.

Divergenze nei termini

Generalmente le discordanze descritte in precedenza vengono rilevate al momento delle periodiche revisioni da parte della cassa di compensazione che di regola concernono gli ultimi 2-5 anni. Se vengono constatate situazioni irregolari, la procedura prevede la riscossione dei contributi sociali sulla parte dei divi-

dendi convertiti in salario.

Succede spesso tuttavia che le tassazioni fiscali sono già cresciute in giudicato per taluni di questi periodi, per cui le conversioni non possono più dar luogo a rettifiche della tassazione da parte dell'autorità fiscale.

Conclusioni

Per evitare sorprese (magari tardive) è opportuno concordare a priori con l'autorità fiscale, rispettivamente con la cassa di compensazione AVS, gli importi che si intendono definire a titolo di retribuzione salariale, rispettivamente di dividendo.

Altri aspetti da considerare sono le coperture assicurative e previdenziali che risultano conformate al livello dello stipendio concordato. Se lo stipendio è fissato a un livello troppo basso, le protezioni assicurative

dell'interessato possono risultare insufficienti. Inoltre, il titolare-salariato di una società deve poter coprire assicurativamente anche i costi fissi aziendali ⁴ nel caso di interruzione della sua attività lavorativa per malattia o infortunio, allo scopo di evitare una spiacevole situazione di impasse finanziaria se questo evento si verificasse. Per tale motivo la fissazione dell'importo dello stipendio va ponderata molto attentamente da ogni punto di vista e non solo da quello fiscale.

2. si veda: www.bsv.admin.ch/vollzug/documenti/view/361/lang:ita/

3. In casi particolari la società può eventualmente far valere giustificazioni, quali motivi di recupero di dividendi dopo anni di mancata distribuzione o di distribuzioni carenti

4. In particolare: i costi del personale ed i costi dei locali