

Salario o dividendo? La sentenza del Tribunale federale del 24 gennaio 2019 chiarifica alcuni punti

A dieci anni dall'entrata in vigore della Riforma II, i tribunali fanno maggiore chiarezza



Raoul Paglia

Master of Science in Economics, Università di Losanna, CEFA, Certified European Financial Analyst, Master of Advanced Studies SUPSI in Tax Law, Amco Fiduciaria SA, Faido-Lugano

La Riforma II dell'imposizione delle imprese è entrata in vigore il 1° gennaio 2009. Oltre ad altre misure a favore dell'economia, è stata introdotta un'attenuazione dell'imposizione del dividendo. Questa nuova norma rende più attrattivo prelevare dei dividendi dall'azienda nella quale si detiene una partecipazione di almeno il 10%, rispetto al percepire da quest'ultima un salario elevato. Dalla sua entrata in vigore, si è sviluppata una giurisprudenza di merito relativa all'adeguata ripartizione tra salario e dividendo, che ammette una riqualifica di un dividendo in salario, a condizione che i seguenti elementi siano cumulativamente adempiuti: salario troppo basso e dividendo troppo elevato.

I. Il quadro normativo in vigore	206
II. L'azionista dipendente: un homo oeconomicus	206
III. La prassi in vigore	207
IV. La sentenza del Tribunale federale del 24 gennaio 2019	207
A. I fatti	207
B. Il dividendo è adeguato?	207
C. Il salario è adeguato?	207
D. A quanto ammonta la parte di dividendo riqualificabile in salario?	208

I. Il quadro normativo in vigore

Con l'entrata in vigore della riforma II dell'imposizione delle imprese^[1] sono state introdotte norme volte all'attenuazione dell'imposizione dei dividendi (artt. 20 cpv. 1^{bis} della Legge federale sull'imposta federale diretta [LIFD; RS 642.11] e 19 cpv. 1^{bis} della Legge tributaria del Cantone Ticino [LT; RL 640.100] per quanto attiene la sostanza privata, risp. artt. 18b cpv. 1 LIFD e 17b cpv. 1 LT per quanto attiene la sostanza commerciale).

[1] Legge federale del 23 marzo 2007 sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali, in: RU 2007 4635.

In sintesi i dividendi, le quote di utili, le eccedenze di liquidazione, come pure le prestazioni valutabili in denaro provenienti da azioni, quote in società a garanzia limitata o in società cooperative e buoni di partecipazione (comprese le azioni gratuite, gli aumenti gratuiti del valore nominale e simili) sono imponibili nella misura del 60% se provenienti da partecipazioni della sostanza privata e imponibili nella misura del 50% se provenienti da partecipazioni della sostanza commerciale, a condizione che questi diritti di partecipazione rappresentino almeno il 10% del capitale azionario o sociale di una società di capitali o di una società cooperativa (cd. "partecipazioni qualificate").

II. L'azionista dipendente: un homo oeconomicus

Questa disposizione, in vigore ai fini dell'imposta federale diretta dal 1° gennaio 2009 e ai fini dell'imposta cantonale ticinese dal 1° gennaio 2010, ha aperto la strada ad una prassi consistente nella possibilità per il detentore di quote di partecipazione che è, allo stesso tempo, dipendente della società della quale detiene almeno il 10% del capitale azionario o sociale, di minimizzare gli oneri (sociali e fiscali). Se prima, in genere, il contribuente prediligeva l'attribuzione di un salario elevato – questo al fine di mitigare gli effetti della doppia imposizione economica sul prelievo del dividendo –, ora è diventato decisamente più conveniente, da un punto di vista fiscale, fare esattamente il contrario, ovvero optare per un salario basso e prelevare il rimanente sotto forma di dividendo. Per poter beneficiare di queste agevolazioni, molti liberi professionisti hanno modificato la forma giuridica della loro attività trasformandola in una società anonima o in una società a garanzia limitata.

Per l'autorità fiscale è poco rilevante come viene distribuito l'utile (salario elevato e dividendo basso oppure salario basso e dividendo elevato). In effetti a livello di persona giuridica, la doppia imposizione del dividendo non è stata eliminata completamente, ma solo in ragione del 40% per coloro che detengono le partecipazioni nella sostanza privata, rispettivamente del 50% per partecipazioni detenute nella sostanza commerciale. Al contrario, per le casse di compensazione è di

primaria importanza evitare che il salario sia troppo basso; infatti i contributi sociali sono dovuti sul salario determinante (salario, bonus, *tantième*, ecc.), ma non sul reddito da sostanza mobiliare (i.e. dividendo). Se gli stipendi sono artificialmente troppo bassi, le casse di compensazione perdono un substrato significativo.

III. La prassi in vigore

Ma fino a dove può spingersi un azionista che è anche dipendente della sua società per minimizzare i costi (sociali e fiscali)?

La legislazione federale attualmente in vigore non fa molta chiarezza sulla proporzione che deve esistere fra salario e dividendo e nemmeno sull'adeguatezza del salario. Non esistono neppure punti fermi per stabilire se un dividendo sia da considerarsi adeguato oppure no.

Le casse di compensazione, in linea di principio, si attengono alla ripartizione fra salario e dividendo come stabilita dall'autorità fiscale. Dalla giurisprudenza che si è sviluppata in questi anni emerge, tuttavia, che le casse hanno la facoltà di allontanarsi da questa ripartizione nel caso in cui sia ravvisabile una sproporzione manifesta tra salario e lavoro effettivamente svolto, nonché fra capitale investito e dividendo[2]. Per poter procedere alla riqualifica occorre essere in presenza di ambedue questi elementi. Il solo fatto che il dividendo sia troppo elevato non è, quindi, sufficiente per procedere ad una riqualifica dello stesso in salario. Dividendi elevati non sono di per sé illegali, purché questi vengano distribuiti a tutti gli azionisti, compresi quelli che non sono attivi presso la società.

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) ha emanato delle direttive sul salario determinante[3]. Queste direttive vengono aggiornate, di regola, annualmente e, rispetto all'anno in cui è entrata in vigore la Riforma II dell'imposizione delle imprese, sono state più volte modificate per tenere conto della giurisprudenza.

Le direttive stabiliscono, in particolare, quanto segue: "[n]ella valutazione se sussista o meno uno squilibrio evidente tra lavoro prestato e remunerazione o tra patrimonio investito e dividendo percepito, occorre considerare da una parte se la remunerazione sia adeguata al lavoro prestato e dall'altra se i proventi siano adeguati al capitale investito"[4]. E, ancora: "[i] dividendi distribuiti sono considerati in parte quale salario determinante soltanto se viene versato un salario troppo esiguo oppure se non ne viene versato alcuno e se il dividendo è palesemente sproporzionato. In questo caso occorre computare un importo equivalente alla retribuzione usuale nel settore"[5].

[2] Cfr. Sentenze TF n. 9C_107/2008 del 5 maggio 2008; n. 9C_669/2011 del 25 ottobre 2012; *Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 12. Februar 2010, AHV 2009/4 und KZL 2009/1.*

[3] UFAS, Direttive sul salario determinante nell'AVS/AI e nelle IPG (DSD); valide dal 1° gennaio 2019.

[4] UFAS (nota 3), cifra margine 2013 e 2014.

[5] UFAS (nota 3), cifra margine 2015.

Come sottolineato in precedenza, il solo fatto che il dividendo sia considerato troppo elevato non costituisce una condizione sufficiente per procedere ad una riqualifica. L'ultima sentenza del Tribunale federale, del 24 gennaio scorso, non solo fugava ogni dubbio a riguardo, ma indica anche in quale modo debba essere calcolata la parte di dividendo che è riqualificabile in salario[6].

IV. La sentenza del Tribunale federale del 24 gennaio 2019

A. I fatti

I due azionisti B e C detengono ciascuno il 50% della società A SA e sono al contempo dipendenti di A (iscritta a Registro di commercio nel 2008). Nel 2009, i due azionisti, che lavoravano all'85%, hanno percepito ciascuno un salario di fr. 144'000, mentre nel 2010 B ha percepito fr. 144'000 e C fr. 134'799. La società ha distribuito a ciascun azionista annualmente dividendi pari a fr. 250'000.

Sollecitato dalla cassa di compensazione, il Tribunale amministrativo del Canton Glarona ha imposto una riqualifica del dividendo in salario pari a fr. 112'114. Sia la cassa di compensazione che la società A hanno ricorso al Tribunale federale, che però ha respinto entrambi i ricorsi.

B. Il dividendo è adeguato?

L'Alta Corte osserva che per stabilire se il dividendo sia da ritenersi troppo elevato rispetto al capitale investito non va utilizzato il valore nominale delle azioni, bensì il valore economico, ossia il capitale proprio comprensivo di riserve aperte e occulte. Nella sentenza in questione si fa riferimento al 10% previsto dalla Direttiva UFAS sul salario determinante, tuttavia si prevede che questo parametro non può essere utilizzato sistematicamente, ma che occorre valutare caso per caso.

Nella fattispecie a giudizio, il Tribunale amministrativo glaronese ha stabilito che la parte di dividendo percepita da ogni azionista, che eccede il 10% del capitale proprio, ammontava a fr. 60'143 per il 2009 e a fr. 23'257 per il 2010. La Cassa di compensazione medisuisse di San Gallo ha, quindi, richiesto che quanto eccede il 10% del capitale proprio, ossia fr. 166'800 venga riqualificato in salario.

Il Tribunale amministrativo cantonale ha sentenziato che la riqualifica sistematica dei dividendi che superano il 10% del rendimento sia da considerarsi del tutto arbitraria, andando a penalizzare soprattutto le aziende più redditizie.

C. Il salario è adeguato?

Per stabilire se un salario sia adeguato occorre effettuare un paragone con terzi considerando tutti i fattori, soggettivi e oggettivi (funzione e posizione del dipendente azionista all'interno dell'azienda, percentuale di lavoro, formazione, esperienza professionale, cifra d'affari dell'azienda, ecc.). Nella presente fattispecie sono stati considerati due elementi:

[6] Sentenze TF n. 9C_4/2018, n. 9C_18/2018 del 24 gennaio 2019.

- innanzitutto, è stato fatto un paragone con altre persone che svolgono un lavoro simile tenendo in considerazione anche qualifiche, esperienza e compiti dirigenziali svolti dai due azionisti;
- il secondo elemento è che i signori B e C, prima dell'entrata in vigore della Riforma II delle imprese, esercitavano un'attività lucrativa indipendente e percepivano un salario che variava da fr. 309'400 a fr. 517'400. Si tratta di indizi che lasciano supporre che i signori B e C abbiano distribuito un dividendo elevato con lo scopo di minimizzare gli oneri sociali a loro carico.

Il salario adeguato (al 100%) è stato fissato a fr. 208'000 per il 2009 e a fr. 210'000 per il 2010. Si ricorda che B e C sono impiegati all'85%.

D. A quanto ammonta la parte di dividendo riqualificabile in salario?

Per l'anno 2009, il Tribunale amministrativo cantonale ha ripreso fr. 32'800 per ogni azionista^[7]; per il 2010, seguendo la stessa logica, la ripresa avrebbe dovuto essere pari a fr. 34'500 per B^[8] e fr. 43'701 per C^[9]. Siccome nel 2010 la parte di dividendo, eccedente il 10% del capitale proprio, ammontava però a fr. 23'257, è stato ripreso soltanto questo importo. La ripresa effettiva per ogni impiegato (e azionista) è stata, dunque, pari a fr. 32'800 nel 2009 e a fr. 23'257 nel 2010, per un totale di fr. 112'114.

Figura 1: Schema riassuntivo

	2009		2010		Totale
	Azionista B	Azionista C	Azionista B	Azionista C	
Stipendio percepito (all'85%)	144'000	144'000	144'000	134'799	
Stipendio adeguato (al 100%)	208'000	208'000	210'000	210'000	
Stipendio adeguato (al 100%)	176'800	176'800	178'500	178'500	
A - Differenza	32'800	32'800	34'500	43'701	143'800
Dividendo erogato	250'000	250'000	250'000	250'000	
Dividendo adeguato (10% del Cap. Proprio)*	189'857	189'857	226'743	226'743	
B - Dividendo in eccesso	60'143	60'143	23'257	23'257	166'800
Riqualifica in salario - <i>min (A, B)</i>	32'800	32'800	23'257	23'257	112'114

*10% del capitale proprio o del valore economico della società

V. Conclusione

Per poter riqualificare un dividendo in salario occorre, pertanto, che i seguenti elementi siano cumulativamente dati:

- a) salario troppo basso e
- b) dividendo troppo elevato.

Uno solo di questi due elementi non è sufficiente. In linea di principio, il salario del dipendente azionista dovrebbe rispettare alcuni criteri per poter essere considerato adeguato:

- prima di tutto dev'essere simile a quello che verrebbe dato ad un terzo indipendente (*at arm's length*);
- in secondo luogo deve rispecchiare l'attività effettivamente svolta (tempo di lavoro, *know-how* necessario, responsabilità, ecc.);
- infine, il salario percepito dall'azionista deve essere parte integrante della politica salariale aziendale e seguirne gli stessi criteri.

Dal canto suo il dividendo è considerato "troppo elevato" se supera il 10% del capitale proprio (inteso come valore effettivo della società).

Per poter riqualificare un dividendo in salario occorre prima dimostrare che il salario effettivamente percepito sia troppo basso. In tal caso è possibile riprendere la parte di dividendo che supera il 10% del capitale proprio, fino a raggiungere il livello di salario adeguato.

[7] Considerando che entrambi lavoravano all'85%: (fr. 208'000 x 85%) – fr. 144'000 = fr. 32'800.

[8] Ripresa di B: (fr. 210'000 x 85%) – fr. 144'000 = fr. 34'500.

[9] Ripresa di C: (fr. 210'000 x 85%) – fr. 134'799 = fr. 43'701.