

Agosto 2019

## **Il compenso dell'amministratore: dividendo vs salario**

1. Introduzione
2. Trattamento fiscale
3. Risvolti contributivi
4. Congruità del salario
5. Conclusioni

### 1. Introduzione

Azionisti o soci di persone giuridiche che detengono almeno una quota del capitale del 10% e che svolgono a nome e per conto della stessa persona giuridica un'attività dipendente e/o in qualità di membro di un organo amministrativo beneficiando di una remunerazione, sarebbero portati a attribuire maggior peso a un dividendo che non all'ammontare del salario considerato il differenziato trattamento fiscale tra le due fonti di reddito.

### 2. Trattamento fiscale

Risulta pertanto necessario, preliminarmente, individuare il differente trattamento fiscale delle due fattispecie di reddito.

A tal proposito si fa riferimento al solo trattamento dei dividendi riconducibili a partecipazioni cd. qualificate ovvero costituenti almeno il 10% del capitale sociale o azionario della società.

In caso di salario questo viene soggetto ad imposizione quale reddito nella sua totalità (100%), viceversa, in caso di dividendo, subentra una attenuazione della sua imposizione.

Con la riforma II dell'imposizione delle imprese del 2007 sono, difatti, entrate in vigore misure volte ad esentare, a seconda della qualifica della partecipazione, parte del dividendo stesso da imposizione, stante il sistema previgente basato su una imposizione del dividendo nella sua interezza (100%).

A seguito della riforma, quindi, i dividendi (così come le quote di utili, le eccedenze di liquidazione e le prestazioni valutabili in denaro) sono imponibili nella misura del 70% (su base cantonale)<sup>1</sup> siano esse riconducibili a partecipazioni facenti parte della sostanza privata che della sostanza commerciale.

---

<sup>1</sup> Su base federale si fa presente essere attualmente il 60%.

### 3. Risvolti contributivi

Per la natura stessa del dividendo, se da un parte abbiamo una parziale esenzione da imposizione, dall'altro abbiamo anche una sua esclusione dall'obbligo al versamento dei contributi sociali.

Mentre, infatti, questi ultimi sono dovuti sul salario determinante (inteso come salario ma anche bonus, *tantième*, etc.), sul dividendo non grava alcun obbligo contributivo.

Da questo "doppio beneficio", ovvero imposizione attenuata da una parte e nessun onere sociale dall'altra, emerge chiaramente come il socio / dipendente, per minimizzare i costi sociali e fiscali, propenda più a distribuirsi un lauto dividendo piuttosto che corrispondersi un salario elevato.

Ciò comporta, però, sotto la prospettiva delle casse di compensazione, una loro ingente perdita in termini di contributi.

Questo porta alla conseguenza che, al ricorrere di un salario non congruo e di una distribuzione di un dividendo, esse procedano ad una riqualifica di parte del dividendo in salario richiedendo il pagamento dei contributi così sottratti.

### 4. Congruità del salario

Da qua sorge dunque la domanda: cosa si intende per congruità del salario in caso di persona fisica che, nella stessa società, ricopre il ruolo di azionista-socio e dipendente e che, dunque, consegue sia un salario sia un dividendo?

In altre parole, quando un salario viene ritenuto non appropriato al ruolo ricoperto dal dipendente con la conseguente riqualifica di parte del dividendo (laddove distribuito) in salario (e, conseguentemente, versamento dei contributi previdenziali sottratti)?

Due devono essere le condizioni da tenere in considerazione, le quali devono essere integrate cumulativamente:

- Da un parte il salario deve essere qualificato come troppo basso intendendosi per tale un salario non concorrenziale ovvero che se corrisposto ad una persona terza che si trovi nella medesima situazione e alle medesime condizioni, risulti essere fuori mercato in difetto (ovvero sottopagato).
- Dall'altra un dividendo troppo alto viene stabilito nella parte eccedente il 10% del capitale proprio (inteso come capitale comprensivo di riserve aperte e occulte).

Ciò non significa, però, che ogni dividendo che ecceda tale limite venga riqualificato. Ciò avviene solamente laddove sussistono entrambe le condizioni e, dunque, in primis il salario troppo basso.

Corollario risulta essere che, in caso di salario congruo e dividendo troppo alto (cd. super dividendo), non vi sarà alcuna riqualifica di parte quest'ultimo in salario dal momento che la prima condizione (ovvero salario troppo basso) non risulta essere integrata.

## 5. Conclusioni

Da quanto fin qui esposto emerge chiaramente l'attenzione che deve essere posta nel valutare la congruità del salario da corrispondere al dipendente della società, laddove lo stesso rivesta anche la qualifica di socio / azionista e che, quindi, oltre al salario, si veda corrispondere anche un dividendo.

Le condizioni da porre a fondamento della valutazione devono essere quelle testé descritte ovvero la congruità del salario che deve essere non troppo basso in relazione al lavoro svolto e alla posizione ricoperta dal soggetto e la congruità del dividendo che non deve essere troppo alto.

Certamente queste due condizioni devono essere calibrate in riferimento alla fattispecie concreta e, dunque, prendendo in considerazione la situazione nello specifico e confrontandola con una situazione analoga esterna.

Fare una corretta valutazione *ex ante* è chiaramente consigliata per mettersi al riparo da possibili riprese contributive che portano con sé conseguenze di non poco conto per il dipendente azionista / socio coinvolto.

**Rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento degli argomenti sopra trattati**

I contenuti del presente documento non possono essere intesi come espressione di un parere, ma hanno carattere esclusivamente informativo e di aggiornamento. Il lettore che desidera utilizzare le suddette informazioni è tenuto a consultare un professionista al fine di assicurare l'adempimento delle obbligazioni legali e tributarie previste dalla normativa del proprio paese di residenza. **Steimle & Partners Consulting Sagl** declina qualsiasi responsabilità per ogni eventuale danno diretto, indiretto, incidentale e consequenziale a un'azione o omissione legata all'uso, proprio o improprio delle informazioni contenute nel presente documento. Rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento degli argomenti sopra trattati.