Stipendio o dividendi

È opportuno sottoporre a rivalutazione la strategia di percezione degli utili d'impresa precedentemente definita. Oltre alla tesaurizzazione degli utili, l'imprenditore ha la possibilità di riscuotere uno stipendio o dei dividendi. A tale proposito occorre prestare attenzione alle limitazioni imposte sulla percezione dello stipendio o dei dividendi nonché al caso particolare del dividendo prelevato sulla sostanza. È necessario inoltre tenere conto delle conseguenze in termini di diritto previdenziale e di strategia aziendale.

Tesaurizzazione degli utili d'impresa

La tesaurizzazione degli utili offre la possibilità di realizzare in un momento successivo, con la vendita delle quote, un utile di capitale esente da imposte. A seconda dell'orientamento di lungo termine dell'impresa, questa strategia può risultare svantaggiosa per una serie di motivi.

- L'azienda detiene fondi non necessari all'esercizio, i quali devono essere acquisiti da un potenziale compratore delle quote (le quote hanno un costo più elevato). Poiché il potenziale compratore in seguito a una distribuzione successiva deve di norma assoggettare tali fondi a imposta, ciò si ripercuote negativamente sul prezzo d'acquisto (viene meno il vantaggio della tesaurizzazione). Per l'impresa che cede le quote si possono inoltre presentare ostacoli di carattere fiscale in caso di alienazione a una persona giuridica ("liquidazione parziale indiretta").
- La regolamentazione della successione risulta più complessa nel caso in cui non tutti gli eredi siano partecipanti e i fondi disponibili siano limitati a prescindere dall'impresa.
- Viene meno la trasparenza, in quanto non risulta chiaro se gli utili dichiarati provengano dall'attività operativa o da fondi non necessari all'esercizio.
- L'azienda garantisce con il proprio patrimonio totale nei confronti di terzi – a prescindere dalla necessità aziendale.

Distribuzione degli utili d'impresa

In linea di principio, l'imprenditore ha la possibilità di percepire i fondi come stipendio o sotto forma di dividendi. Ulteriori possibilità interessanti dal punto di vista fiscale, come la riduzione del capitale, il rimborso da apporti di capitale e il prestito oppure la predisposizione di altre forme di complemento salariale o di partecipazione dei collaboratori non sono oggetto del presente documento, ma vanno tenute ugualmente in considerazione.

Caratteristiche della percezione dello stipendio

- È interamente soggetta a imposte come reddito presso il beneficiario.
- A livello di società vale come onere giustificato dall'uso commerciale, purché entro i consueti limiti di mercato. Conseguente riduzione dell'onere fiscale per l'impresa.
- Soggetta alle assicurazioni sociali. Vanno tenute in considerazione anche le ripercussioni e le possibilità del 2° pilastro. Mentre i contributi di risparmio sono finalizzati interamente alla previdenza, i contributi di rischio vanno considerati come semplici costi, se non offrono un reale valore aggiunto per l'assicurato.
- Un ulteriore importante fattore decisionale è costituito dalla struttura della previdenza professionale. Il pagamento di stipendi elevati aumenta il potenziale di contributi pensionistici e di acquisti nella cassa pensione deducibili fiscalmente. A tale proposito occorre tenere conto del fatto che il patrimonio di previdenza e i relativi redditi non sono soggetti al pagamento dell'imposta sulla sostanza e sull'utile.
- A partire da un determinato reddito i versamenti all'AVS non sono più costitutivi di rendita.

Caratteristiche della percezione dei dividendi

- Il pagamento dei dividendi deve essere effettuato dalla società sulla base di utili già tassati. Ciò comporta una doppia imposizione.
- Nell'ambito della riforma II dell'imposizione delle imprese questa doppia imposizione è stata ridotta. A livello federale sono state fissate una quota di partecipazione minima del 10% e un'imposizione parziale del 50% (art. 18b LIFD; o 60% di patrimonio privato secondo l'art. 20 cpv. 1bis LIFD). Nei cantoni vigono diverse regolamentazioni (nella maggior parte si applica una partecipazione minima del 10% e il metodo dell'aliquota parziale o imposizione parziale di diversa entità).

- Nessun onere sociale se la percezione dei dividendi rientra nei limiti della norma. Ciò si può tuttavia anche ripercuotere negativamente sulle future prestazioni previdenziali.

Stipendio e dividendi in sintesi

	Stipendio	Dividendi
Utile e onere fiscale per l'impresa	A livello di società onere giustificato dall'uso commerciale (se non vi è una riqualificazione da parte delle autorità fiscali). Conseguente riduzione dell'onere fiscale per l'impresa.	I pagamenti dei dividendi vanno effettuati sulla base degli utili già tassati. Nessuna riduzione dell'onere fiscale per l'impresa.
Onere fiscale presso l'imprenditore	Interamente soggetta a imposta insieme al restante reddito.	Imposizione privilegiata in base al livello di partecipazione. Tuttavia già tassato tramite l'impresa (doppia imposizione).
Contributi sociali (senza 2° pilastro)	Deduzione del 15% circa per AVS/AI/IPG/AD/CAF.	Nessuno (se non vi è una riqualificazione da parte della cassa di compensazione).
Contributi pensionistici	Diversi importi per i contributi in base al piano previdenziale. Occorre considerare i costi per le prestazioni di rischio non necessarie.	Non assicurabile. È tuttavia opportuno valutare un ulteriore acquisto nella cassa pensione.
Prestazioni pensionistiche	Più potenziale a causa delle maggiori possibilità di risparmio.	Nessun impatto, salvo per l'ulteriore acquisto nella casa pensione.

Limiti per l'entità dello stipendio e dei dividendi

In linea di principio, le quote di stipendio e di dividendi devono essere appropriate. La percezione delle prestazioni deve reggere il confronto e rientrare negli standard locali e settoriali. Occorre considerare che, da un lato, la percezione di dividendi eccessivamente elevati, se evidentemente sproporzionati rispetto all'entità dello stipendio percepito, può essere riqualificata dalla cassa di compensazione come percezione di stipendio fino al compenso considerato standard per il settore. D'altro canto, l'esistenza di stipendi troppo elevati per gli azionisti può far sorgere sospetti di distribuzione dissimulata di dividendi presso le autorità fiscali. Si tratta sempre di una valutazione di carattere generale nell'ambito di una verifica dei singoli casi. Secondo la prassi giudiziaria relativa al diritto fiscale federale, sulla questione riguardante un'eventuale evidente sproporzione tra attività lavorativa prestata e stipendio oppure tra patrimonio impiegato e dividendo, si è imposta la cosiddetta "Nidwaldner Praxis" (prassi di Nidvaldo) (DTF 134 V 297). In base a tale metodo, vengono messi in relazione tra loro, da un lato, il reddito AVS dichiarato e lo stipendio standard del settore e, dall'altro, il pagamento dei dividendi e il valore delle azioni, al fine di stabilire se una parte dei dividendi distribuiti sia da computare come reddito determinante in termini di diritto contributivo. Di norma compete alle casse di compensazione valutare in modo autonomo se una componente del reddito debba essere qualificata come salario determinante o reddito da capitale. Le casse di compensazione devono tuttavia attenersi alla metodologia di valutazione prevista per il diritto fiscale a livello federale (art. 23 OAVS). Ove possibile, occorre evitare una divergenza di metodi di valutazione tra le autorità fiscali e quelle competenti in materia di assicurazioni sociali. A partire da un rendimento del capitale proprio superiore al 10% le casse di compensazione ipotizzano un dividendo eccessivo (Direttive sul salario determinante (DSD) nell'AVS/AI e nelle IPG) cifra 2011.7; situazione: gennaio 2016). Secondo la recente prassi giudiziaria relativa al diritto fiscale federale, può tuttavia sussistere una deroga a questo principio, per esempio in caso di dividendo prelevato sulla sostanza (sentenza del 25 ottobre 2012; 9C_669/2011).

Dividendo prelevato sulla sostanza

I dividendi possono essere distribuiti, non solo dall'utile netto dell'esercizio precedente, ma anche dalla sostanza (CO 675 cpv. 2, Riserve palesi). È anche prevista la possibilità di una distribuzione dei dividendi in un esercizio chiuso in perdita, a condizione che il riporto dell'utile sia superiore alla perdita. Secondo la prassi giudiziaria relativa al diritto fiscale federale, un dividendo eccessivo (ossia un rendimento del capitale proprio superiore al 10%) non deve scaturire in una riqualificazione come stipendio, se si tratta di un dividendo prelevato sulla sostanza e se, nel periodo di tesaurizzazione degli utili d'impresa (ossia in fase di accumulo della sostanza per i pagamenti dei dividendi successivi) è stato corrisposto uno stipendio pari almeno allo standard del settore. In altre parole, ciò significa che negli anni di costituzione delle riserve un dividendo eccessivo dal punto di vista previdenziale non dovrebbe essere riqualificato come stipendio, in quanto in questi anni è stato versato uno stipendio equivalente allo standard del settore. Non è pertinente il fatto che durante l'anno in cui è stato pagato il dividendo prelevato sulla sostanza sia stato versato uno stipendio adeguato o meno.

Una decisione consapevole in un'ottica lungimirante

Vi può essere potenziale di ottimizzazione, in particolare per quanto concerne la previdenza professionale. Le conseguenze sul piano fiscale e previdenziale devono essere adeguate alla situazione individuale e all'orientamento dell'impresa nel lungo periodo.

Contattateci
Siamo volentieri a vostra disposizione per un colloquio personale. Contattate la vostra consulente o il vostro consulente oppure fissate un colloquio sul sito
credit-suisse.com/pianificazionefinanziaria

CREDIT SUISSE (Svizzera) SA
Casella postale 100
CH-8070 Zurigo
credit-suisse.com

Le informazioni fornite nel presente documento costituiscono materiale di marketing. Non si tratta di una consulenza d'investimento o di altro tipo basata su una considerazione della situazione personale del destinatario né del risultato o dell'obiettivo di una ricerca indipendente. Le informazioni fornite nel presente documento non sono giuridicamente vincolanti e non costituiscono né un'offerta né un invito a effettuare alcun tipo di operazione finanziaria. Le informazioni fornite nel presente documento sono state allestite da Credit Suisse Group AG e/o delle sue affiliate (denominati di seguito "CS") con la massima cura e secondo scienza e coscienza. Le informazioni e le opinioni contenute nel presente documento sono quelle di CS al momento della redazione e possono cambiare in qualsiasi momento senza preavviso. Esse sono state ricavate da fonti ritenute attendibili. CS non fornisce alcuna garanzia circa il contenuto e la completezza delle informazioni e declina qualsiasi responsabilità per eventuali perdite connesse all'uso delle stesse. Salvo indicazioni contrarie, tutti i dati non sono certificati. Le informazioni fornite nel presente documento sono a uso esclusivo del destinatario. Né le presenti informazioni né eventuali copie delle stesse possono essere inviate, consegnate o distribuite negli Stati Uniti o a US Person (ai sensi della Regulation S dello US Securities Act del 1933, e successive modifiche). Il presente documento non può essere riprodotto, né totalmente né parzialmente, senza l'autorizzazione scritta di CS.
Copyright © 2017 Credit Suisse Group AG e/o delle sue affiliate. Tutti i diritti riservati.

SNSG 2 4383 01.2017