

SUPSI

Lavoro di tesi

Master of Advanced Studies SUPSI in Tax Law

“La riforma II delle imprese - imposizione parziale dei dividendi: meglio elargire un salario oppure un dividendo?”

Presentato da: Raoul Paglia

Matricola no.: 88-410-196

Relatore: Prof. Marco Bernasconi

Data di consegna: 21.12.2012

Prefazione

Durante la sessione primaverile del 2007 il Parlamento ha approvato la Riforma II dell'imposizione delle imprese, che interessa soprattutto le piccole e medie aziende ed elimina in modo mirato alcuni vincoli presenti nel sistema fiscale svizzero. Al centro della riforma vi sono l'attenuazione della doppia imposizione economica, il computo dell'imposta cantonale sull'utile nell'imposta sul capitale e provvedimenti puntuali a favore delle PMI¹, segnatamente delle imprese di persone.

Contro la Riforma II dell'imposizione delle imprese il Partito Socialista Svizzero ha lanciato il referendum. In occasione della votazione popolare del 24 febbraio 2008, l'oggetto è stato accettato con una maggioranza del 50,5 per cento. Oggi tutte le disposizioni previste dalla Riforma II dell'imposizione delle imprese sono entrate in vigore.

La maggior parte di queste disposizioni non ha suscitato particolari problemi. Non é così, invece, per quanto concerne due misure puntuali. La prima riguarda l'introduzione del principio degli apporti di capitale, secondo cui il rimborso nella sostanza privata di tutti gli apporti di capitale forniti dai proprietari di quote, compresi gli aggi e i pagamenti suppletivi, sarà trattato in modo identico al rimborso del capitale azionario o sociale e rimarrà esente da imposta (retroattivamente a partire dal 1996). Il problema, in questo caso, è che i fautori della riforma hanno ampiamente sottostimato l'impatto che questa norma avrebbe avuto sulle entrate fiscali.

Il secondo aspetto che solleva degli interrogativi è quello legato all'attenuazione della doppia imposizione economica dei dividendi. A differenza del principio degli apporti in capitale il problema non è tanto il mancato introito per l'erario, ma piuttosto il cambiamento di paradigma nella distribuzione degli utili delle imprese per coloro che sono contemporaneamente azionisti e dipendenti di una società. Se prima dell'entrata in vigore della riforma c'era la tendenza ad elargire salari importanti (per evitare la doppia imposizione che colpiva i dividendi), in seguito si è potuto constatare il fenomeno inverso (si tende a privilegiare i dividendi poiché, in parte, fiscalmente esenti e sui quali non bisogna corrispondere gli oneri sociali).

In questo lavoro ho valutato se, e in che misura, l'introduzione dell'imposizione attenuata dei dividendi ha raggiunto lo scopo che ci si era prefissi con la legge. In seguito mi sono concentrato sulle differenze fra il prima e il dopo, paragonando i due metodi distributivi (salario e dividendo) evidenziandone vantaggi e svantaggi. Data la complessità del nostro sistema impositivo sono state analizzate diverse situazioni.

Per terminare ho valutato quali sono gli strumenti a disposizione dell'Amministrazione Fiscale e dell'Istituto di Assicurazione Sociale (IAS) per stabilire un salario minimo di mercato e/o un dividendo adeguato. In conclusione ho formulato delle raccomandazioni per le parti coinvolte, al fine di stabilire nella maniera più precisa ed oggettiva possibile un salario adeguato. La remunerazione (salario o dividendo) deve avvenire, oltre che nel rispetto delle

¹ PMI: Piccole e Medie Imprese

leggi, anche in maniera oggettivamente corretta, senza favorire un metodo piuttosto che un altro per meri motivi economici.

Ringraziamenti

Vorrei ringraziare tutti coloro che mi sono stati vicini e mi hanno sostenuto nei tre anni e mezzo durante i quali ho frequentato i corsi e sostenuto gli esami per l'ottenimento del Master in Tax Law. Questi anni sono stati sicuramente interessanti, arricchenti e stimolanti, ma sono anche stati anni di sacrificio, durante i quali ho sottratto tempo, in particolare, alla mia famiglia.

Vorrei anche ringraziare coloro che mi hanno sostenuto con la loro professionalità contribuendo alla buona riuscita di questo lavoro. In particolare ringrazio il Prof. Marco Bernasconi il quale, con i suoi suggerimenti, ha sicuramente dato maggior spessore alla tesi. Ringrazio inoltre il signor Siro Realini (IAS, Ufficio dei contributi) ed il signor Gianfranco Lafranchi (Divisione delle contribuzioni) per la loro disponibilità e per il loro competente contributo.

Da ultimo, non certo in ordine d'importanza, ringrazio tutto lo staff del centro di competenze tributarie della SUPSI per l'efficienza, la professionalità e la serietà con la quale organizzano questo Master e per la loro, sempre cordiale, disponibilità.

INDICE

1.	Introduzione - Sintesi	6
2.	Passato presente e futuro delle riforme	8
3.	Problematiche nell'applicazione dei disposti della riforma II	10
3.1	Rimborso degli apporti, dell'aggio e dei pagamenti suppletivi	10
3.2	Imposizione attenuata dei redditi da capitale	11
3.3	Altri problemi irrisolti e paradossi fiscali	13
3.3.1	Imposta sulla sostanza	13
3.3.2	Deduzione interessi passivi	13
3.3.3	Prestazioni valutabili in denaro	13
4.	Il concetto di doppia imposizione	15
5.	Doppia imposizione del dividendo in Svizzera	17
5.1	Efficacia della riforma, paragone con l'estero.....	19
5.2	Tassazione effettiva del dividendo in Ticino: Imposta sull'utile e sul reddito.....	21
6.	Salario o dividendo?	24
6.1	<i>Trade-off</i> fra dividendi e salari	24
6.2	I lavoratori indipendenti.....	24
6.3	Trattamento fiscale del dividendo	25
6.4	Oneri che gravano sul salario	26
6.5	Scenari con e senza attenuazione	28
6.5.1	Canton Ticino	28
6.5.2	Canton Ticino e canton Zugo a confronto	30
6.5.3	Quando vale la pena ad aumentare il salario a scapito del dividendo: casi limite....	32
6.6	Salario - Dividendo: punto di vista dell'autorità fiscale.....	33
6.7	Salario - Dividendo: punto di vista delle Assicurazioni Sociali	36
7.	Quantificare un salario e un dividendo adeguato	37
7.1	Come stabilire un salario, un dividendo. O entrambi	37
7.2	La prassi del canton Nidvaldo	39
8.	Limiti legali per i dividendi	41
9.	Lavoro e capitale: cenni storici.....	44
10.	Metodi per stabilire salario e dividendo	45
10.1	Metodi che considerano sia il salario che il dividendo	45
10.1.1	La formula di Fromer	45
10.1.2	Il metodo del canton Vallese (Walliser Methode)	46

10.1.3	Modello della distribuzione dell'utile provvisorio	48
10.1.4	Conclusione.....	52
10.2	Metodi che considerano solo il salario	53
10.2.1	Calcolatori di stipendio.....	53
10.2.2	Funzione di stipendio con intervallo di confidenza	55
10.3	Conclusione.....	57
11.	La prassi in Ticino.....	58
11.1	La prassi presso dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS)	58
11.2	La prassi presso la Divisione delle contribuzioni	59
12.	Cosa succede in caso di riqualifica?	61
12.1	Salario riqualificato in dividendo.....	61
12.2	Dividendo riqualificato in salario.....	62
13.	Conclusione.....	65
14.	Bibliografia.....	67
15.	Abbreviazioni	70
16.	Indice delle Figure	72
17.	Allegati.....	73

1. Introduzione - Sintesi

Il quesito posto nel titolo di questo lavoro "La riforma II delle imprese - imposizione parziale dei dividendi: meglio elargire un salario oppure un dividendo?" trova una risposta praticamente univoca: l'imposizione attenuata dei dividendi rende più vantaggioso distribuire l'utile come reddito da capitale piuttosto che elargirsi uno stipendio elevato². Anzi, l'*optimum*, dal punto di vista degli oneri (fiscali e sociali), sarebbe di avere uno stipendio estremamente basso, e di distribuire tutto ciò che resta alla fine dell'anno, sottoforma di dividendo. Tuttavia questo modo di agire appare poco realistico e facilmente attaccabile da un punto di vista legale.

Fino a qualche anno fa esisteva perlopiù il problema contrario. In genere le società tendevano ad elargire al proprio dipendente azionista uno stipendio elevato, proprio per sfuggire alla doppia imposizione piena subita dai dividendi. In taluni casi le autorità fiscali riprendevano la parte di salario giudicata troppo elevata, considerata distribuzione dissimulata di utili, riqualificandola come dividendo. Oggi siamo in una situazione diametralmente opposta. Come detto l'azionista dipendente minimizza il carico degli oneri aumentando il dividendo e diminuendo il salario. È importante rilevare che quando parlo di oneri, intendo sia le imposte pagate (sull'utile per la persona giuridica e sul reddito da lavoro per la persona fisica) che gli oneri sociali (AVS, AI, IPG, AD e AF).

Come vedremo, per l'autorità fiscale è poco rilevante come viene distribuito l'utile (salario elevato e dividendo basso / salario basso e dividendo elevato). In effetti a livello di persona giuridica la doppia imposizione del dividendo non è stata eliminata completamente, ma solo per il 40%³. 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 (dividendo). Se gli stipendi sono artificialmente troppo bassi le casse di compensazione perdono un substrato contributivo importante. In questo contesto siamo quindi in presenza di un processo molto delicato che è quello di trovare un giusto equilibrio fra salario e dividendo.

Oltre ad esporre un breve istoriato sulla nascita della riforma II delle imprese e le problematiche ad essa legate, analizzeremo alcuni metodi utilizzati nella pratica e modelli statistici per determinare una chiave di riparto più oggettiva possibile fra stipendio e salario, evidenziando nel contempo anche i limiti di questi metodi.

Nella prassi, tuttavia, gli esperti ci confermano che non esistono metodi scientifici, unici ed oggettivi che permettono di trovare una sola soluzione. Ogni volta che una fattispecie del genere si presenta occorre effettuare una valutazione caso per caso tenendo in considerazione tutti gli elementi specifici.

² In realtà esistono dei casi limite, ad esempio se il livello salariale è molto basso, le aliquote ridotte applicate alla persona fisica fanno sì che sarebbe più vantaggioso aumentare il salario piuttosto che il dividendo. Un altro caso limite, che non abbiamo analizzato in questo studio, è quello di un contribuente domiciliato in un luogo diverso (con un moltiplicatore d'imposta inferiore) rispetto alla persona giuridica dalla quale riceve un dividendo.

³ Per l'Imposta Federale Diretta e l'Imposta Cantonale in Ticino

La legislazione federale in vigore oggi non fa molta chiarezza sulla proporzione che deve esistere fra salario e dividendo e nemmeno sull'adeguatezza di uno stipendio. Non esistono neppure punti fermi per stabilire se un dividendo è adeguato oppure no.

Le casse di compensazione, in linea di massima, si attengono alla ripartizione fra salario e dividendo fatta dall'amministrazione fiscale, tuttavia hanno la facoltà di scostarsi da questa ripartizione nel caso in cui esista una sproporzione manifesta fra salario e lavoro effettivamente svolto o fra salario e dividendo. Negli ultimi anni questa facoltà è stata esercitata più volte e, con grande probabilità, in futuro il numero di casi aumenterà notevolmente. Le lacune legislative e l'atteggiamento delle casse di compensazione hanno dato adito a diversi ricorsi. In questo lavoro ne ho analizzati alcuni (a mio modo di vedere i più significativi), ciò che mi ha permesso di capire quali sono i punti fermi da rispettare nello stabilire un salario adeguato.

Questa problematica non può essere risolta con una semplice formula, oppure fissando dei criteri universalmente validi. Ogni caso va analizzato separatamente, tenendo in considerazione le sue peculiarità. In conclusione mi limiterò a formulare delle raccomandazioni che, se rispettate, non dovrebbero portare ad un disconoscimento del salario (giudicato troppo basso) da parte delle casse di compensazione. In linea di principio lo stipendio del dipendente azionista dovrebbe rispettare alcuni criteri per poter essere considerato adeguato. Prima di tutto deve 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.). La parte fissa dello stipendio dovrebbe rimanere costante nel tempo, o crescere linearmente, mentre la parte variabile può variare a dipendenza dei risultati raggiunti. Per terminare il salario del dipendente azionista deve essere parte integrante della politica salariale aziendale e seguirne gli stessi criteri.

2. Passato presente e futuro delle riforme

La riforma II dell'imposizione delle imprese è parte di un lungo processo iniziato negli anni novanta e promosso dal Consiglio federale e dal Parlamento svizzero, con lo scopo di rendere la nostra piazza economica più attrattiva attraverso sgravi fiscali mirati. Non si tratta solamente di promuovere l'attività economica locale ma anche, anzi, forse soprattutto, di attirare sul territorio elvetico aziende estere. La prima riforma⁴, entrata in vigore nel 1997, mirava soprattutto a promuovere lo *Standort Schweiz* per le Holding. In un certo senso la seconda riforma⁵ è la continuazione logica della prima; questa volta i maggiori beneficiari non sono i gruppi internazionali, ma le piccole e medie imprese assoggettate in Svizzera. Infatti gli elementi principali che contraddistinguono la legge sono l'attenuazione della doppia imposizione economica, la soppressione di imposte che erodono la sostanza e lo sgravio delle società di persone nelle fasi di transizione. Il Consiglio nazionale ha adottato il progetto con 120 voti contro 72 e un'astensione mentre il Consiglio degli Stati con 33 voti contro 8 e 2 astensioni. Contro questa legge fu lanciato un referendum⁶ ed il popolo svizzero fu chiamato alle urne il 24 febbraio 2008. Il risultato fu in favore della Riforma II delle imprese, ma con una maggioranza molto ridotta (il 50.5%, ossia 938'744 cittadini votarono a favore mentre il 49.5%, ossia 918'990 cittadini votarono contro)⁷. La legge entra in vigore il 1° gennaio 2009⁸. Già nel 2008 il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento Federale delle Finanze (DFF) di preparare un avoprogetto sulla riforma III dell'imposizione delle imprese da mettere in consultazione. Anche in questo caso l'obiettivo sarà di ridurre il carico fiscale per le aziende. In particolare si vorrà eliminare la tassa di bollo sull'emissione di capitale proprio e modificare i regimi fiscali cantonali per le società holding e di amministrazione. Il 14 settembre 2011 in consiglio nazionale e allora presidente del PLR svizzero Fulvio Pelli inoltrò una mozione attraverso la quale chiedeva: "Il Consiglio federale è incaricato di presentare al Parlamento il messaggio per una riforma III dell'imposizione delle imprese al più tardi entro il 31 marzo 2012. **La riforma fungerà da premessa per la risoluzione della controversia fiscale con l'UE** e sarà legata a una diminuzione generale dei carichi fiscali delle imprese." Il 23 novembre 2011 il Consiglio federale chiede di respingere la mozione, ma la stessa viene accolta in parlamento il 21 dicembre 2011 con 97 voti favorevoli, 87 voti contrari e 4 astenuti. Il 3 maggio di quest'anno il Consiglio federale pubblica un comunicato nel quale afferma di voler assegnare una grande priorità alla riforma III dell'imposizione delle imprese⁹. Oggi (18 ottobre 2012), ci troviamo in una situazione di *impasse*. In effetti con questa riforma c'è anche l'obiettivo dichiarato di migliorare il grado d'accettazione del regime fiscale svizzero a livello internazionale: più facile a dirsi che a farsi.

A mio avviso la causa della situazione di stallo in cui ci troviamo va ricercata nel contesto storico-economico attuale. I paesi che ci circondano si trovano in una situazione finanziaria disastrosa e i governi hanno un urgente bisogno di liquidità per far quadrare i bilanci statali. I poteri forti del mondo hanno dichiarato guerra, oltre che all'evasione fiscale *tout court*, anche ai regimi fiscali troppo generosi.

⁴ Legge Federale del 10 ott. 1997 sulla riforma 1997 dell'imposizione delle imprese, in vigore dal 1° gen. 1998 (RU 1998 669; FF 1997 II 963)

⁵ Legge federale del 23 marzo 2007 sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali (FF 2005 4241)

⁶ FF 2007 5555

⁷ FF 2008 2329

⁸ RS 2008 2893

⁹ <http://www.efd.admin.ch/themen/steuern/02563/index.html?lang=it>

Da un punto di vista prettamente politico-finanziario ritengo sia condivisibile il fatto che gli stati a noi vicini, che sono anche i nostri maggior partner commerciali, cerchino in tutti i modi di evitare il drenaggio del substrato fiscale verso paesi terzi, considerati paradisi fiscali.

La Svizzera è un paradiso fiscale? Sicuramente non in senso stretto. Il diritto tributario del nostro paese è molto preciso nel definire reddito/utile imponibile e le aliquote ordinarie applicate non sono poi così diverse da quelle di altri Stati europei.

Tuttavia "uno Stato o Territorio si considera parariso fiscale quando il regime tributario vigente impone una tassazione dei soggetti residenti in alcuni casi inesistente o comunque minima, con lo specifico fine di sviluppare la propria economia mediante l'attrazione di capitali esteri."¹⁰ L'Italia, ad esempio, considera la Svizzera alla stregua di un paradiso fiscale per quanto concerne i privilegi concessi a holding¹¹, società di amministrazione¹² e ausiliarie¹³. Per contrastare la delocalizzazione dei redditi in questi luoghi, ha inserito nella sua legislazione tributaria alcune norme¹⁴: presunzione di residenza in Italia de trust¹⁵, norme di contrasto della c.d. estero-vestizione¹⁶, imponibilità integrale dei dividendi¹⁷, tassazione integrale delle plusvalenze¹⁸, indeducibilità del reddito imponibile dei componenti negativi¹⁹, imputazione al soggetto italiano del reddito delle società estere controllate²⁰, presunzione relativa di residenza²¹. Oggi come oggi i rapporti fra Svizzera e UE sono molto tesi; se con la riforma III dell'imposizione delle imprese si vorranno anche appianare le divergenze in materia fiscale, allora probabilmente lo stato d'*impasse* in cui ci troviamo rischia di protrarsi ancora per parecchio tempo. La Svizzera, in nome della sua sovranità a livello internazionale e della sovranità (parziale) dei singoli cantoni in materia d'imposte, è sempre molto riluttante nel fare concessioni in merito.

¹⁰ Tax heaven: nascita, classificazione e misure di contrasto internazionali, comunitarie e nazionali; Avv. Luigi Vele

¹¹ Art. 91 LT

¹² Art. 92 LT

¹³ Art. 93 LT

¹⁴ Non si tratta di disposizioni perentorie, vi è sempre la possibilità, tramite interpello, di chiederne la disapplicazione ex. art. 11 Legge del 27/07/2000 n. 212

¹⁵ art. 73, comma 3, TUIR e art. 168bis TUIR

¹⁶ art. 73, commi 5bis e 5ter TUIR

¹⁷ art. 47 comma 4 e art. 89 comma 3 TUIR

¹⁸ art. 68, comma 4 e art 87, comma 1 lett. c TUIR

¹⁹ art. 110 commi 10 11 12 e 12bis TUIR, DM 23 gennaio 2002

²⁰ art. 167 e art. 168 TUIR

²¹ art. 2, comma 2-bis TUIR

3. Problematiche nell'applicazione dei disposti della riforma II

Nel suo insieme la Riforma II delle imprese è stata ben accolta sia dal mondo politico (fatta eccezione per i partiti di sinistra) che da quello economico. Lo scopo principale che ci si era prefissi era di rafforzare la piazza economica svizzera. Con ogni probabilità questo risultato è stato raggiunto anche se, evidentemente, è difficile avere delle prove concrete.

Due sono però i punti legati alla Riforma considerati critici. Il primo è costituito dalla norma sulla distribuzione degli apporti in capitale, entrata in vigore il primo gennaio 2011; il secondo è legato all'attenuazione dell'imposizione sui dividendi, entrata in vigore il primo gennaio 2009 a livello federale e il primo gennaio 2010 in Ticino.

3.1 Rimborso degli apporti, dell'aggio e dei pagamenti suppletivi

L' art. 20 cpv. 3 LIFD e l'art. 19 cpv. 3 LT stabiliscono che: "Il rimborso degli apporti, dell'aggio e dei pagamenti suppletivi forniti dai titolari dei diritti di partecipazione dopo il 31 dicembre 1996 è trattato in modo identico al rimborso del capitale azionario o sociale." Questa disposizione, che parrebbe anche logica, ha in effetti avuto un effetto importante a livello di mancati introiti fiscali; effetti negativi **ampiamente non previsti** dalle autorità federali. Il problema non sta tanto nel concetto il quale, come detto, è condivisibile, ma piuttosto sull'effetto retroattivo di questa norma. Molti politici (soprattutto dell'area rosso-verde) intravedono nell'errore di stima sul costo fiscale effettivo della nuova disposizione sul rimborso degli apporti, perlomeno una grave negligenza (alcuni si sono spinti oltre, accusando il DFF²² di avere mentito) da parte del Ministro delle finanze. Con questo pretesto sono stati inoltrati alcuni ricorsi presso diverse istanze a diversi livelli: tutti respinti. A questo proposito segnalo la sentenza resa dal Tribunale Federale il 20 dicembre 2011²³ sul ricorso inoltrato dalla signora Margret Kiener Nellen contro il Consiglio di Stato del canton Berna. La signora Kiener Nellen riteneva che il diritto di espressione tramite il voto fosse stato lesa dall'informazione inveritiera ed insufficiente fornita dalle autorità federali a tutti gli aventi diritto al voto. Per questo motivo la signora Kiener Nellen chiedeva che la votazione venisse annullata. In questo caso il Tribunale Federale, pur riconoscendo che erano stati commessi degli errori di valutazione ed ammettendo che la "Legge federale sui diritti politici"²⁴ conteneva (e contiene tuttora) parecchie lacune, ha respinto il ricorso.

Oltre ai ricorsi, due rappresentanti del Partito Socialista Svizzero (PS), nel tentativo di eliminare perlomeno la retroattività e/o di attenuare l'effetto negativo sugli introiti fiscali, hanno inoltrato le seguenti mozioni: "*Kapitaleinlageprinzip - Rückwirkung aufheben*" (Christian Levrat 17.3.2011)²⁵ e "*Kapitaleinlageprinzip korrigieren - Treu und Glauben gegenüber den Stimmberechtigten*" (Susanne Leutenegger Oberholzer 17.3.2011)²⁶. Ambedue le mozioni sono state respinte.

²² Dipartimento Federale delle Finanze

²³ 1C_176/2011

²⁴ RS 160.1

²⁵ 11.3189

²⁶ 11.3199

Il 15 marzo di quest'anno la deputata PS Susanne Leutenegger Oberholzer si è resa promotrice di un'iniziativa parlamentare²⁷ chiedendo, fra le altre cose, di istituire una commissione parlamentare d'inchiesta²⁸ per fare luce sui motivi all'origine dei clamorosi errori commessi nel valutare le ripercussioni finanziarie della riforma dell'imposizione delle imprese e più in particolare del principio dell'apporto di capitale. Il 24 agosto 2012, l'Ufficio del Consiglio nazionale, organo della Camera che si occupa della procedura, dell'organizzazione e dell'amministrazione della Camera stessa, ha respinto l'iniziativa parlamentare con 8 voti contrari, 4 favorevoli e 2 astenuti.

Tutti i tentativi di rimettere in discussione l'esito della votazione del 24 febbraio 2008 o di apportare delle modifiche allo scopo di ridurre la portata fiscale sono pertanto andati a vuoto.

3.2 Imposizione attenuata dei redditi da capitale

Gli articoli che stanno alla base dell'imposizione attenuata dei dividendi sono i seguenti: art. 20 cpv. 1bis LIFD e art. 19 cpv. 1bis LT: "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 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 o di una società cooperativa."

L'art. 18b cpv. 1 LIFD e l'art. 17b cpv. 1 LT regolano lo stesso principio applicato a partecipazione detenute nella sostanza commerciale: "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, nonché gli utili conseguiti con l'alienazione di tali diritti di partecipazione sono imponibili in ragione del 50 per cento, dopo deduzione degli oneri imputabili, se questi diritti di partecipazione rappresentano almeno il 10 per cento del capitale azionario o sociale di una società di capitali o di una società cooperativa."

Queste disposizioni hanno sollevato due questioni: La prima, che sarà l'oggetto approfondito in questo lavoro, riguarda il *trade-off*²⁹ fra dividendo e salario per coloro che beneficiano di una partecipazione qualificata in una società. La seconda questione riguarda invece la costituzionalità dell'imposizione parziale dei dividendi. Fra i molti oppositori al progetto segnaliamo il Prof. Robert Waldburger³⁰, il quale ha sollevato due questioni. La prima riguarda il potenziale conflitto con i principi di **uniformità** e di **imposizione secondo la capacità economica** sanciti dall'art. 127 cpv. 2 CF. I disposti sull'imposizione attenuata dei dividendi sarebbero contrari al principio di uniformità perché i piccoli azionisti (che detengono una quota inferiore al 10%) vengono trattati in modo diverso rispetto a coloro che detengono pacchetti azionari importanti (superiore al 10% del capitale azionario). Gli stessi sarebbero

²⁷ 12.415

²⁸ Art. 163 LParl

²⁹ Trade-off: possibilità di scegliere fra una o più opzioni, l'una a scapito delle altre.

³⁰ Prof. Robert Waldburger: Professore ordinario all'Università di San Gallo, titolare della cattedra di legge tributaria. Fu chiamato dall'allora consigliere federale Kaspar Villiger a ricoprire il posto di vicedirettore dell'Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC). Successivamente Waldburger lasciò la sua carica ma continuò a collaborare con la AFC in qualità di consulente esterno.

anche contrari al principio dell'imposizione secondo la capacità economica perché creano delle disparità evidenti a favore di chi percepisce un reddito sottoforma di dividendo rispetto a chi lo percepisce sottoforma di stipendio.

A questo proposito, però, il Tribunale federale si è espresso più volte, avallando l'attenuazione della doppia imposizione dei redditi da partecipazione^{31 32 33 34}, anche se dalle sentenze emerge che non vi è stata una vera e propria presa di posizione sulla questione in sé, ma il TF è stato limitato nel suo agire dall'art. 190 della Costituzione federale, secondo cui le leggi federali e il diritto internazionale sono determinanti per le autorità incaricate dell'applicazione del diritto. Essendo l'attenuazione della doppia imposizione economica sancita dalla LAID³⁵ e dalla LIFD³⁶ (i ricorsi al TF vedevano dei cittadini opposti alle rispettive autorità cantonali), il Tribunale federale non ha potuto entrare nel merito ed esprimersi sull'eventuale anti-costituzionalità.³⁷

Un altro aspetto che ha fatto discutere è il seguente. In genere i Cantoni sono liberi di scegliere le aliquote in modo autonomo. Non è così, invece, per quanto riguarda il reddito imponibile. Attraverso la LAID si definisce in modo chiaro cosa rappresenta reddito imponibile e cosa no. Si stabilisce anche quali redditi sono esenti e si specificano quali sono le deduzioni. Per quanto riguarda l'imposizione dei dividendi, invece, l'art. 7 LAID dice: "...In caso di dividendi, quote di utili, eccedenze di liquidazione e prestazioni valutabili in denaro provenienti da partecipazioni di qualsiasi genere che rappresentano almeno il **10 per cento** del capitale azionario o sociale di una società di capitali o di una società cooperativa (partecipazioni qualificate), i Cantoni possono **attenuare la doppia imposizione economica** di società e titolari di quote." In sostanza, quindi, solo il limite del 10% è perentorio, ma per il resto si lascia piena libertà ai Cantoni di decidere che parte del dividendo rappresenta un reddito imponibile e in che misura questo è invece esente. Infatti, come vedremo in seguito, vi sono delle disparità anche importanti fra Cantoni e Cantoni.

Per terminare il Prof. Robert Waldburger ha accusato il governo di non aver avuto il coraggio di eliminare completamente la doppia imposizione economica sostituendola però con una tassa che colpisca gli utili in capitale (*capital gain tax*³⁸), come avviene in quasi tutti i paesi industrializzati del mondo.

³¹ BGE 136 I 49 (canton Berna)

³² BGE 36 I 65 (canton Sciaffusa)

³³ BGer 2C_30/2008 (canton Zurigo)

³⁴ BGer 2C_62/2008 (canton Basilea Campagna)

³⁵ RS 642.14 Legge sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni

³⁶ RS 642.11 Legge sull'imposizione federale diretta

³⁷ Il 30 settembre 2011 il Consiglio federale ha pubblicato un comunicato nel quale, sulla base di due iniziative parlamentari, la Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale propone di abrogare l'articolo 190 della Costituzione federale. "L'abrogazione di questo articolo è teso a svincolare le autorità dall'obbligo di rispettare una legge federale nella misura in cui essa sia contraria al diritto costituzionale di rango superiore. In quest'ottica, le leggi federali devono godere del medesimo trattamento riservato alle ordinanze della Confederazione e agli atti legislativi cantonali."

<http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/it/home/dokumentation/mi/2011/2011-09-30.html>

³⁸ Il Popolo svizzero si è espresso il 2 dicembre 2001 sull'iniziativa popolare "per un'imposta sugli utili da capitale". L'iniziativa non è stata accolta con: 65.9% contrari e 34.1% favorevoli.

3.3 Altri problemi irrisolti e paradossi fiscali³⁹

3.3.1 *Imposta sulla sostanza*

Problema irrisolto con la Riforma II dell'imposizione delle imprese: la nuova legge prevede un'attenuazione dei redditi da partecipazione, ma non prevede nessuno sgravio per l'imposta sul capitale. Potremmo così trovarci in una situazione in cui, società intensive in capitale e con un basso rendimento, si trovino a dover pagare un'imposta sul capitale che eccede il reddito dal lavoro, obbligando de facto il contribuente ad erodere la sostanza per poter far fronte al carico fiscale.

3.3.2 *Deduzione interessi passivi*

Un'altro problema sono le deduzioni per interessi passivi. L'art. 33 cpv. 1 LIFD e l'art. 32 cpv. 1 lit. a LT prevede che sono dedotti dai proventi: "gli interessi maturati su debiti privati, fino a concorrenza dei redditi da sostanza imponibili in virtù degli articoli 20 e 21 (LIFD), 19,19a e 20 (LT) e di ulteriori 50'000 franchi. Non sono deducibili gli interessi sui mutui che una società di capitali concede a una persona fisica che detiene una partecipazione determinante al suo capitale o ad altre persone fisiche che le sono altrimenti prossime a condizioni che si scostano notevolmente da quelle usuali nelle relazioni d'affari con terzi." In effetti, visto che l'imposizione attenuata dei dividendi va a diminuire i redditi da sostanza imponibili, questo comporta anche una diminuzione degli interessi passivi massimi deducibili. In taluni casi questo può compromettere notevolmente la portata dell'imposizione agevolata dei dividendi.

3.3.3 *Prestazioni valutabili in denaro*

L'articolo 20 cpv. 1 OIPrev recita: "Si considera reddito imponibile di azioni, di quote sociali in società a garanzia limitata e in cooperative, ogni prestazione valutabile in denaro corrisposta dalla società ai titolari di diritti di partecipazione, o a terze persone loro vicine, che non ha il carattere di rimborso delle quote di capitale sociale versato esistenti all'atto della prestazione (dividendi, abbuoni, azioni gratuite, buoni di partecipazione gratuiti, eccedenze di liquidazione, ecc.)." In base a questa disposizione ogni distribuzione non giustificabile da un punto di vista economico viene riqualificata in reddito da partecipazioni. Per quanto concerne i prestiti concessi da (a) azionisti o persone a loro vicine, ad esempio, la AFC pubblica ogni anno una lettera-circolare⁴⁰ nella quale si specificano i tassi d'interesse limite oltre i quali la remunerazione degli anticipi o prestiti erogati in franchi svizzeri a detentori di diritti di partecipazione o a terzi a loro vicini o da detentori di diritti di partecipazione o da terzi a loro vicini, non viene ritenuta adeguata. La lettera-circolare pone dei **limiti minimi** nel caso in cui sia la società a concedere un prestito all'azionista e dei **limiti massimi** nel caso contrario.

³⁹ SUPSI; Novità Fiscali; Luglio 2012; Gli effetti dell'applicazione delle nuove disposizioni sull'imposta attenuata dei dividendi; Libero Galli.

⁴⁰ <http://www.estv.admin.ch/bundessteuer/dokumentation/00242/00383/index.html?lang=it&download=NHzLpZig7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1ah2oZn4Z2qZpnO2Yuuq2Z6gpJCDeIN4f2ym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2IdvoaCUZ,s->

Con l'imposizione attenuata dei redditi da partecipazione l'azionista potrebbe anche assumere un comportamento contrario, ad esempio concedendo all'azienda un prestito ad un tasso basso (o nullo). In questo caso, se invece di ricevere un interesse adeguato (imposto nella sua totalità presso la persona fisica), l'azienda ricompensa l'azionista aumentando il dividendo (imposizione attenuata), la persona fisica potrebbe ottenere dei vantaggi a livello fiscale.

4. Il concetto di doppia imposizione

Vi sono due tipi di doppia imposizione: quella giuridica e quella economica. La **doppia imposizione giuridica** si verifica quando in capo allo stesso contribuente, per lo stesso reddito, due entità fanno valere la loro autorità impositiva. Ne consegue una doppia imposizione che può essere sia internazionale che nazionale (due o più cantoni vogliono tassare lo stesso oggetto sullo stesso lasso di tempo). Nella prassi e nella dottrina, affinché vi sia effettivamente una DI giuridica bisogna che cinque condizioni siano soddisfatte:

- applicazione di imposte comparabili
- da parte di due o più Stati
- a carico dello stesso soggetto
- per lo stesso presupposto (stesso oggetto)
- sul medesimo lasso di tempo

La doppia imposizione giuridica internazionale viene regolata attraverso gli accordi fiscali internazionali, i quali in genere si basano sul modello⁴¹ OCSE⁴². A livello nazionale si parla di DI giuridica quando due o più Cantoni si contendono la sovranità impositiva sullo stesso soggetto per lo stesso presupposto (anche qui valgono le cinque condizioni elencate sopra). La doppia imposizione giuridica può essere anche virtuale quando uno Stato/Cantone, scavalcando le proprie competenze impositive, impone un oggetto che de facto è sotto la competenza dell'altra entità, ma non risulta imponibile in base alle disposizioni vigenti in questa seconda entità.

La Costituzione federale vieta esplicitamente la DI giuridica all'interno dei confini nazionali attraverso l'art. 126 cpv. 3: "La doppia imposizione intercantonale è vietata. La Confederazione prende i provvedimenti necessari."

La **doppia imposizione economica** invece sorge quando due o più persone distinte vengono tassate per lo stesso reddito. Nel caso specifico dei dividendi vi è in effetti una doppia imposizione economica in quanto l'utile conseguito dalla persona giuridica viene tassato in quanto tale⁴³ e, quando questo viene distribuito, viene ulteriormente tassato in capo ai proprietari (azionisti)⁴⁴. È diverso pure il periodo d'imposta. Le PG pagano l'imposta sull'utile in base al risultato dell'anno contabile (N). Solitamente i dividendi vengono decisi e distribuiti nell'anno seguente (N+1). Di conseguenza i dividendi ricevuti dalla PF concorrono a formare il reddito imponibile nell'anno N+1, vale a dire un anno dopo rispetto a quello in cui l'utile è stato effettivamente conseguito (N).

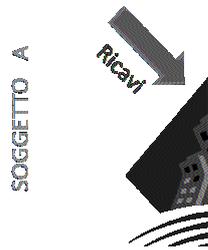
⁴¹ Convenzione modello elaborata dal Comitato fiscale dell'OCSE

⁴² OCSE: Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico

⁴³ Art. 57 ss LIFD, Art. 66 ss. LT

⁴⁴ Art. 16 ss LIFD, Art 15 ss LT

Figura 1: Doppia imposizione

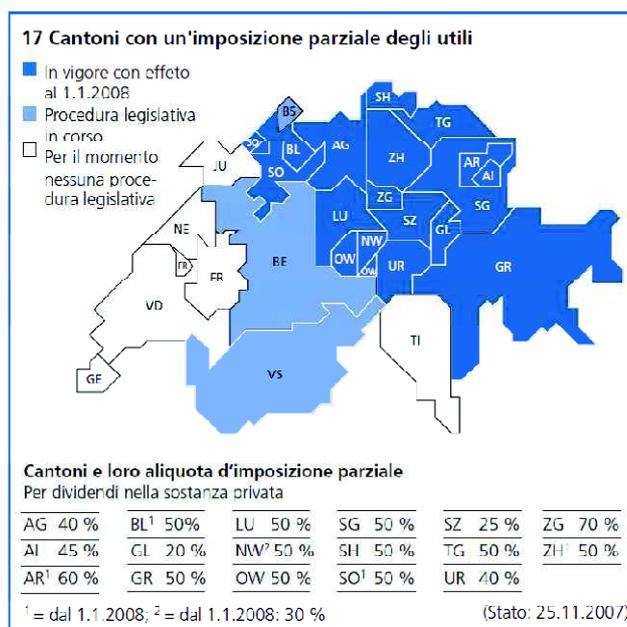


De facto la DI economica r
tributarie cantonali in quanto i
tributo (Imposta sul reddito - F

5. Doppia imposizione del dividendo in Svizzera

Prima dell'introduzione della riforma II delle imprese a livello federale il dividendo subiva effettivamente una piena doppia imposizione economica mentre a livello cantonale alcuni cantoni già avevano introdotto un'attenuazione. Nello schema che segue vediamo come venivano imposti i dividendi nei vari cantoni svizzeri nel 2007, cioè due anni prima dell'introduzione delle nuove norme.

Figura 2: Imposizione parziale degli utili a livello cantonale prima della riforma II⁴⁵



Dopo l'introduzione della riforma II delle imprese, praticamente tutti i cantoni hanno introdotto una forma attenuata per l'imposizione dei dividendi. In effetti la Legge federale sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali (Legge sulla riforma II dell'imposizione delle imprese) prevede non solo l'introduzione dei già citati art. 18b e art. art. 20 cpv. 1 lett. c, 1bis e 3 LIFD, ma anche l'introduzione dell'art. 7 cpv. 1, secondo periodo LAID: "...In caso di dividendi, quote di utili, eccedenze di liquidazione e prestazioni valutabili in denaro provenienti da partecipazioni di qualsiasi genere, che rappresentano almeno il 10 per cento del capitale azionario o sociale di una società di capitali o di una società cooperativa (partecipazioni qualificate), i Cantoni **possono** attenuare la doppia imposizione economica di società e titolari di quote."

Di conseguenza i Cantoni non sono obbligati ad adottare delle misure per mitigare la doppia imposizione economica, ma de facto praticamente tutti l'hanno fatto. Unica eccezione il Canton Neuchâtel.

⁴⁵ Dipartimento federale delle finanze DFF, La riforma II dell'imposizione delle imprese, pag.12

Nella figura che segue vediamo la situazione aggiornata ad oggi⁴⁶, tre anni dopo l'entrata in vigore della riforma:

Figura 3: Imposizione parziale degli utili a livello cantonale dopo riforma II⁴⁷

	CH	AG	AI	AR	BE	BL	BS	FR	GE
Articoli nella legge	Art 18b cpv.1 Art. 20 cpv. 1bis	Art. 45a	Art 38 cpv. 4	Art. 39 cpv. 4	Art. 42 cpv. 4	Art. 34 cpv. 5	Art. 19b cpv. 1 Art. 21 cpv. 1bis	Art. 19b cpv. 1	Art 38
Condizione principale	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Condizione alternativa	-	-	-	2 mio.	-	-	-	-	-
Società di capitali	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Società cooperative	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Teilsatzverfahren	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
Sostanza privata	-	60%	60%	40%	50%	50%	-	-	-
Sostanza commerciale	-	60%	60%	40%	50%	50%	-	-	-
Teilbesteuerungsverfahren	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
Sostanza privata	40%	-	-	-	-	-	50%	50%	40%
Sostanza commerciale	50%	-	-	-	-	-	50%	50%	50%

	GL	GR	JU	LU	NW	OW	S.G	SH	SO
Articoli nella legge	Art. 34 cpv. 3	Art. 18a	Art 16b cpv. 1 Art. 18 cpv. 2bis	Art. 57 cpv. 6	Art. 40 cpv. 3 e 4	Art. 20a cpv. 1	Art 50 cpv. 5	Art 38 cpv. 3a	Art. 26 cpv. 1 lett. B Art. 24bis cpv. 1
Condizione principale	10%	10%	10%	10%	<5% / >5%	10%	10%	10%	10%
Condizione alternativa	-	-	-	-	< 5 mio. / > 5 mio.	-	-	-	-
Società di capitali	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Genossenschaft	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Teilsatzverfahren	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	-
Sostanza privata	80%	-	-	-	20% / 50%	-	50%	50%	-
Sostanza commerciale	80%	-	-	-	20% / 50%	-	50%	50%	-
Teilbesteuerungsverfahren	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓
Sostanza privata	-	40%	40%	50%	-	50%	-	-	40%
Sostanza commerciale	-	50%	50%	50%	-	50%	-	-	50%

	SZ	TG	TI	UR	VD	VS	ZG	ZH	NE
Articoli nella legge	Art. 36 cpv. 2a	Art. 20b cpv. 1 Art. 22 cpv. 2	Art. 17b	Art. 22a cpv. 1	Art. 21b Art. 23 cpv. 1	Art. 14b cpv. 1	Art 35 cpv. 4	Art. 35 cpv.4	-
Condizione principale	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	-
Condizione alternativa	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Società di capitali	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Genossenschaft	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Teilsatzverfahren	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
Sostanza privata	75%	-	-	-	-	-	-	50%	-
Sostanza commerciale	75%	-	-	-	-	-	-	50%	-
Teilbesteuerungsverfahren	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
Sostanza privata	-	40%	40%	60%	30%	40%	50%	-	-
Sostanza commerciale	-	50%	50%	60%	40%	50%	50%	-	-

⁴⁶ 30.10.2012

⁴⁷ BDO, Übersicht über die gesetzlichen Regelungen des Dividendenprivilegs 2011 / Modificato e aggiornato da Raoul Paglia

Da notare che i cantoni possono optare per un'imposizione parziale del dividendo (*Teilbesteuerungsverfahren*) oppure per una imposizione totale ma applicando uno sconto sull'aliquota (*Teilsatzverfahren*). Le percentuali si riferiscono alla parte di dividendo esente (*Teilbesteuerungsverfahren*) oppure al grado di riduzione delle aliquote (*Teilsatzverfahren*). Ad esempio, il canton Svitto applica una moderazione delle aliquote dell'80%. Questo significa che il dividendo viene imposto applicando un'aliquota pari al 20% dell'aliquota ordinaria. Nei cantoni che utilizzano questo metodo il dividendo concorre nella sua integralità alla definizione del reddito imponibile e di riflesso dell'aliquota.

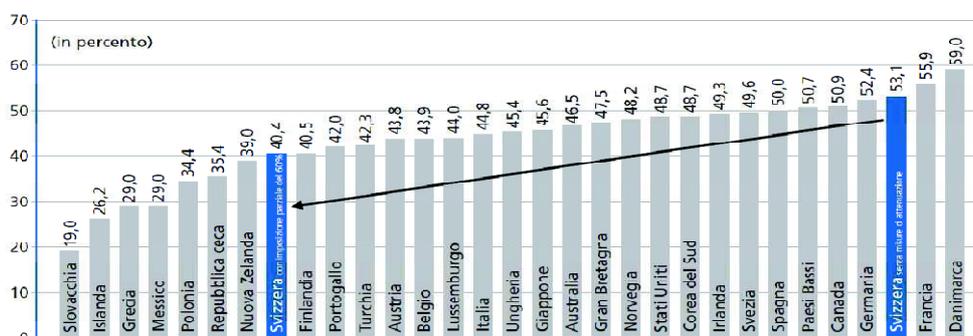
Il canton Zugo, che fino al primo gennaio di quest'anno prevedeva come condizione principale per poter beneficiare l'imposizione attenuata una partecipazione minima del 5% o, in alternativa, di almeno Fr. 5 mio. ha modificato la propria legislazione il 1° gennaio di quest'anno, sostituendo il paragrafo 4 dell'art. 35. con l'art. 19 cpv. 2 e l'art. 18ter cpv. 1. In base a queste nuove disposizioni anche il Canton Zugo applica un'imposizione parziale del 50% con una partecipazione minima del 10%, sia per partecipazioni detenute nella sostanza commerciale che nella sostanza privata. Il Canton Nidvaldo invece, per il momento, continua ad applicare l'art. 40 cpv 3 e 4. anche se è in corso una revisione della legge tributaria attraverso la quale si prevede di passare dal sistema *Teilsatzverfahren* al sistema *Teilbesteuerungsverfahren* con una riduzione del 50% e con un limite minimo di partecipazione del 10%.

Da segnalare infine che il Consiglio di Stato del canton Glarona, il 25 settembre 2012 ha diramato un comunicato nel quale ha manifestato l'intenzione di portare il tasso di riduzione delle aliquote dall'80% al 50%⁴⁸.

5.1 Efficacia della riforma, paragone con l'estero

A quanto ammonta il risparmio per il contribuente con l'attenuazione della doppia imposizione? In base a quanto aveva stimato il DFF il carico fiscale che grava i dividendi in Svizzera sarebbe dovuto passare dal 53.1% al 40.4%. Queste percentuali rappresentano la somma dell'imposta sull'utile pagate dalle persone giuridiche e l'imposta sul reddito pagate dalle persone fisiche.

Figura 4: Imposizione dei dividendi: confronto internazionale (2006)⁴⁹



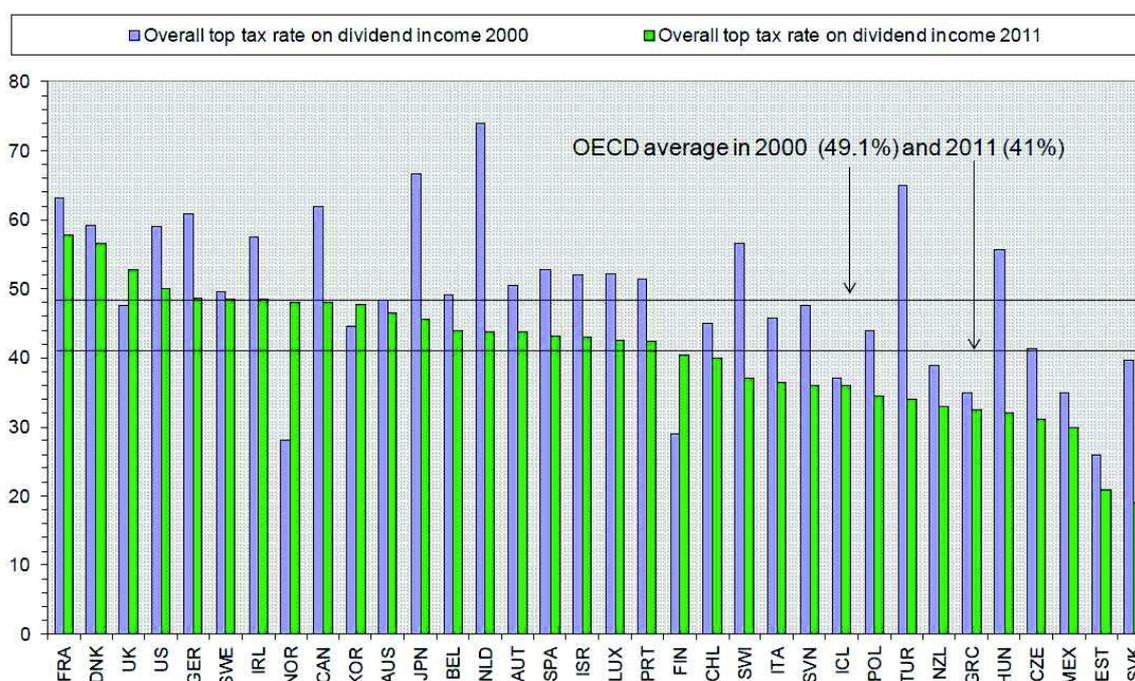
Grazie all'imposizione parziale, la Svizzera può guadagnare alcuni posti. Il grafico rappresenta l'aliquota legale d'imposta su utili distribuiti ad azionisti nazionali (sostanza privata; partecipazione di almeno il 10%). Si presuppone anche che l'aliquota cantonale d'imposizione parziale sia del 60%.

⁴⁸ http://www.gl.ch/documents/Steuergesetz_Bulletin_RR_ohne_Sperrfrist.pdf

⁴⁹ DFF, "La riforma II dell'imposizione delle imprese", pag. 11, (OCSE, calcoli del DFF)

In effetti analizzando gli ultimi dati disponibili pubblicati dall'OCSE⁵⁰ (vedi Figura 5) possiamo affermare che il carico fiscale gravante gli utili distribuiti imposta sull'utile (persone giuridiche) e imposta sul reddito (persone fisiche) è effettivamente diminuito. I dati presentati nella figura 5 non sono proprio paragonabili a quelli relativi alla figura 4 in quanto questi si riferiscono al 2006, mentre le cifre riportate di seguito si riferiscono a dati del 2000 e del 2011. Ciononostante per noi è importante rilevare come, in un paragone internazionale, la posizione del nostro paese sia migliorata in modo sostanziale. Nel 2000 in Svizzera gli utili distribuiti subivano una tassazione relativamente importante, decisamente più elevata rispetto alla media dei paesi OCSE. Al contrario, nel 2011 (due anni dopo l'entrata in vigore della riforma) la situazione è decisamente diversa. Sebbene più o meno tutti i paesi hanno ridotto il carico fiscale sugli utili distribuiti, la Svizzera si situa fra quelli che hanno un'imposizione meno onerosa e, molto importante, il livello di tassazione si situa ora ben al di sotto della media OCSE.

Figura 5: Aliquota legale d'imposta effettiva su utili distribuiti ad azionisti nazionali (sostanza privata, partecipazione di almeno il 10%)^{51 52}



1. This tax rate is the overall top marginal tax rate (corporate and personal combined) on distributions of domestic source profits to a resident individual shareholder, taking account of imputation systems, dividend tax credits, etc. Sub-central government taxes are also included; for the United States, it is based on a weighted average of state marginal corporate income tax rates and state marginal income tax rates on dividend income.

Source: OECD Tax Database (www.oecd.org/ctp/taxdatabase).

⁵⁰ OCSE: Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico

⁵¹ OECD: *Organisation for Economic Co-operation and Development*

⁵² OECD, *Tax Reform Trends in OCDE Countries, Paris 30 June 2011*

5.2 Tassazione effettiva del dividendo in Ticino: Imposta sull'utile⁵³ e sul reddito⁵⁴

Inciso: per questo e tutti gli esempi seguenti il calcolo dell'imposta e degli oneri sociali avviene in base agli assunti:

- Il dipendente detiene il 100% delle partecipazioni.
- Il reddito imponibile è rappresentato dallo stipendio e dal dividendo percepito.
- Le aliquote si riferiscono ad una persona singola, senza figli a carico, residente in Ticino.
- Il contribuente risiede in un comune con il moltiplicatore al 100%.
- Persona fisica e persona giuridica risiedono nello stesso cantone e nello stesso comune.
- Aliquote LT e IFD per il 2012.
- La partecipazione è detenuta nella sostanza privata.
- Non si tiene conto del secondo pilastro.
- Per gli assegni familiari prenderò in considerazione l'aliquota applicata dalla cassa cantonale di compensazione.

Nell'esempio che segue analizzeremo l'effetto della riforma al livello dell'imposizione sull'utile (PG) e sul reddito (PF). La fattispecie è di una persona fisica, senza attività lucrativa, che detiene il 100% di azioni in una società che fa un utile prima delle imposte di Fr. 4'000'000.- e che distribuisca tutto quanto in dividendi.

Esempio 1

Persona Giuridica		
Utile prima della distribuzione	4'000'000	
Totale imposte PG	837'945	20.95%
Utile dopo imposte (dividendo)	3'162'055	

Variante a: senza attenuazione

Persona Fisica		
Reddito Attività lucrativa	-	
Dividendo	3'162'055	
Attenuazione	0.00%	
Dividendo imponibile	3'162'055	
Reddito imponibile	3'162'055	
Imposte Federali	363'636	
Imposte Cantionali	467'406	
Imposte Comunali	467'406	
Totale imposte PF	1'298'448	41.06%
Reddito disponibile	1'863'608	

Totale oneri fiscali		
Imposte PG	837'945	20.95%
Imposte PF	1'298'448	41.06%
Totale imposte pagate	2'136'392	53.41%

Variante b: con attenuazione

Persona Fisica		
Reddito Attività lucrativa	-	
Dividendo	3'162'055	
Attenuazione	40.00%	
Dividendo imponibile	1'897'233	
Reddito imponibile	1'897'233	
Imposte Federali	218'182	
Imposte Cantionali	276'721	
Imposte Comunali	276'721	
Totale imposte PF	771'624	40.67%
Reddito disponibile	2'390'431	

Totale oneri fiscali		
Imposte PG	837'945	20.95%
Imposte PF	771'624	40.67%
Totale imposte pagate	1'609'569	40.24%

⁵³ Artt. 15 ss. LT, Artt. 16 ss. LIFD

⁵⁴ Artt. 59 ss. LT, Artt. 57 ss. LIFD

La PG paga un'imposta lineare (che non dipende dal suo ammontare) pari al 26.5%. Il 26.5% si compone dell'8.5% dovuto a livello federale⁵⁵, del 9% dovuto a livello cantonale⁵⁶ e del 9% dovuto a livello comunale. L'aliquota del 20.95% riportata nella prima tabella deriva dal fatto che, per le persone giuridiche, le imposte possono essere dedotte dall'utile netto⁵⁷, pertanto l'aliquota effettiva risulta notevolmente ridotta. Di seguito il calcolo:

$$(U - Imp) \cdot 26.5\% = Imp$$

$$\frac{26.5\% \cdot U}{126.5\%} = 20.95\% \cdot U = Imp$$

$$Imp = Imposta\ dovuta$$

$$U = Utile\ netto\ prima\ delle\ imposte$$

L'aliquota pagata dalla PF è progressiva ed aumenta con l'aumentare del reddito imponibile⁵⁸. L'aliquota effettiva, pertanto, viene calcolata dividendo l'imposta pagata per il reddito imponibile.

Senza attenuazione il contribuente subisce interamente la doppia imposizione. Alla fine, considerando sia le imposte pagate dalla società che quelle pagate dalla persona fisica, l'utile conseguito dalla società subirebbe un'imposizione totale del 53.41%. Con l'attenuazione del 40%⁵⁹, l'utile conseguito dalla società in questione subirebbe un'imposizione totale del 40.24%⁶⁰.

Gli effetti della riforma sull'imposizione dei dividendi si vedono anche in casi meno estremi. Poniamo il caso di una persona fisica con attività lucrativa per la quale percepisce Fr. 100'000.- di salario e che detiene il 100% di azioni in una società che fa un utile prima delle imposte di Fr. 200'000.-, con un *pay-out ratio*⁶¹ del 100%. In questo esempio il reddito da attività lucrativa è inteso già al netto degli oneri sociali. La situazione con e senza attenuazione sarebbe la seguente:

Esempio 2

Persona Giuridica		
Utile prima della distribuzione	200'000	
Totale Imposte PG	41'897	20.95%
Utile dopo imposte (dividendo)	158'103	

⁵⁵ Art. 68 LIFD

⁵⁶ Art. 76 LT

⁵⁷ Art. 68 cpv. 1 lett. a LT, Art. 59 cpv. 1 lett. a LIFD

⁵⁸ Art. 35 LT, Art. 36 LIFD

⁵⁹ Attenuazione per partecipazioni detenute nella sostanza privata, giusta Art. 19 cpv. 1bis LT e Art. 20 cpv. 1bis LIFD

⁶⁰ Aliquote del Cantone Ticino 2012 e moltiplicatore comunale al 100%.

⁶¹ Pay-out ratio: Quota di utile netto distribuito agli azionisti.

Variante a: Senza attenuazione

Persona Fisica		
Reddito Attività lucrativa	100'000	
Dividendo	158'103	
Attenuazione	0.00%	
Dividendo imponibile	158'103	
Reddito imponibile	258'103	
Imposte Federali	21'231	
Imposte Cantionali	30'461	
Imposte Comunali	30'461	
Totale imposte PF	82'154	31.83%
Reddito disponibile	175'949	

Totale oneri fiscali (solo sui dividendi)		
Imposte PG	41'897	20.95%
Imposte PF (solo sul dividendo)	50'324	31.83%
Totale imposte pagate	92'221	46.11%

Variante b: Con attenuazione

Persona Fisica		
Reddito Attività lucrativa	100'000	
Dividendo	158'103	
Attenuazione	40.00%	
Dividendo imponibile	94'862	
Reddito imponibile	194'862	
Imposte Federali	12'883	
Imposte Cantionali	21'663	
Imposte Comunali	21'663	
Totale imposte PF	56'210	28.85%
Reddito disponibile	201'893	

Totale oneri fiscali (solo sui dividendi)		
Imposte PG	41'897	20.95%
Imposte PF (solo sul dividendo)	27'364	17.31%
Totale imposte pagate	69'261	34.63%

Nel computo degli oneri fiscali (Totale imposte pagate) tengo in considerazione la totalità dell'imposta sull'utile pagata dalla società e solamente della parte di imposte pagate dalla persona fisica che riguardano il dividendo. Ad esempio, nella tabella degli oneri fiscali della, variante b), i Fr. 27'364.- sono il risultato che deriva dall'aliquota del 28.85% e dalla parte imponibile del dividendo (Fr. 94'862.- x 28.85%). In altre parole il totale delle imposte pagate rappresenta le imposte pagate sull'utile conseguito dalla società a due livelli (PG e PF). Senza attenuazione l'onere fiscale totale che grava sui dividendi sarebbe del 46.11%. Anche in questo caso l'imposizione attenuata degli utili ha un effetto importante sull'onere fiscale che grava sugli utili da partecipazione (34.63% invece del 46.11%). Da notare anche che, vista la progressività delle aliquote, l'imposizione parziale del dividendo va a diminuire sia il reddito imponibile che le aliquote applicate. De facto, quindi, anche il resto del reddito viene imposto con aliquote inferiori.

6. Salario o dividendo?

6.1 *Trade-off* fra dividendi e salari

Il problema legato al *trade-off* fra dividendi e salari è un problema noto da tempo. Prima che i dividendi fossero tassati in maniera agevolata esisteva perlopiù il problema della distribuzione dissimulata di utili. Gli azionisti, che nel contempo lavoravano per la loro azienda, avevano interesse ad elargirsi un salario importante e un dividendo minimo, proprio per evitare la doppia imposizione economica (il salario è deducibile dall'utile netto dell'impresa come costo, mentre il dividendo no). Di conseguenza era l'autorità fiscale che, nel caso in cui un salario sembrava eccessivo, lo riquilificava come dividendo. In pratica si sosteneva che un salario esagerato costituiva una distribuzione dissimulata di utile e pertanto veniva ripreso in capo all'azienda e tassato⁶².

Come anticipato al capitolo 4 l'introduzione della nuova Legge federale sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali⁶³ ha fatto sorgere nuovi problemi di carattere fiscale e amministrativo. Uno dei punti critici è rappresentato dal possibile *trade-off* fra salari e dividendi. Naturalmente, perché questo avvenga, è necessario che una persona fisica detenga una partecipazione di almeno il 10% nella sostanza privata o commerciale e che nel contempo l'azienda di cui detiene la partecipazione sia anche il suo datore di lavoro. Come vedremo in seguito la legge non è sempre così chiara nel determinare un salario adeguato e/o un dividendo congruo, pertanto il dipendente-azionista ha un certo margine di manovra nell'attribuirsi uno stipendio e un dividendo.

Quanto sia vantaggioso scegliere un dividendo elevato a scapito del salario dipende da molti fattori: aliquote, grado di attenuazione dell'imposizione del dividendo, oneri sociali, deduzioni, progressività delle aliquote, comune e cantone di residenza ecc.

6.2 I lavoratori indipendenti

Gli artt. 17 cpv. 2 LT, 18 cpv. 2 LIFD regolano la questione dei proventi da attività indipendente: "Fanno parte dei proventi da attività indipendente anche tutti gli utili in capitale conseguiti mediante alienazione, realizzazione o rivalutazione contabile di elementi della sostanza commerciale. Il trasferimento di questi elementi nella sostanza privata o in imprese o stabilimenti d'impresa siti all'estero è equiparato all'alienazione. **La sostanza commerciale comprende tutti i valori patrimoniali che servono integralmente o in modo preponderante all'attività lucrativa indipendente**; lo stesso dicasi delle partecipazioni di almeno il 20 per cento al capitale azionario o al capitale sociale di una società di capitali o di una società cooperativa, purché il proprietario le dichiari come sostanza commerciale al momento del loro acquisto. Rimane salvo l'articolo 18b."

Anche per i lavoratori indipendenti, i redditi da partecipazione vengono imposti in maniera attenuata. In questo caso non possiamo parlare di salario vero e proprio. Nella fattispecie il

⁶² ATF n. 2A 742/2006

⁶³ RU 2008 2893

reddito imponibile viene descritto come segue⁶⁴: "Sono imponibili tutti i proventi dall'esercizio di un'impresa commerciale, industriale, artigianale, agricola o forestale, da una libera professione e da ogni altra attività lucrativa indipendente." Da questi proventi si possono dedurre le spese aziendali e professionali giustificate⁶⁵.

Una definizione simile la troviamo nell'art. 9 LAVS, nel quale si specifica anche che è compito delle autorità fiscali accertare il reddito proveniente da un'attività lucrativa indipendente e il capitale impegnato nell'azienda. In seguito l'autorità fiscale comunica questi dati alle casse di compensazione^{66 67}.

Il lavoratore indipendente non percepisce un salario, così come lo possiamo intendere per un dipendente. A questo punto occorre differenziare fra due casi. Se la partecipazione è detenuta nella sostanza commerciale, allora i dividendi percepiti (presi in considerazione per il 50%)⁶⁸ concorrono a formare il reddito imponibile e come tale verrà imposto in capo alla persona fisica⁶⁹. Suddetto reddito (compreso il dividendo) è anche soggetto agli oneri sociali. Se, al contrario, la partecipazione fa parte della sostanza privata, la PF indipendente che riceve un dividendo da una società (della quale detiene una partecipazione qualificata) subirà una tassazione simile ad un dipendente (nel senso che il 60% del reddito da partecipazione concorre a formare il reddito imponibile).

Tuttavia in questo caso un *trade-off* fra salario e dividendo in senso stretto non è possibile; al limite è possibile un *trade-off* fra il compenso che la persona fisica può ricevere per lavori svolti per conto della società o perché ne è l'amministratore e il dividendo.

Il compenso (sempre che questo sia giustificato da un punto di vista economico) può essere dedotto dalla persona giuridica come costo e sarà imposto integralmente presso la persona fisica. Il dividendo invece subisce l'attenuazione in base ai disposti degli artt. 18b cpv. 1 LIFD, 17b cpv. 1 LT, 20 cpv. 1bis LIFD, 19 cpv. 1bis LT.

6.3 Trattamento fiscale del dividendo

Il dividendo rappresenta la remunerazione per il capitale investito. Esso viene pagato dalle società ai loro azionisti utilizzando l'utile conseguito. Di conseguenza, in virtù della doppia imposizione economica, il dividendo subisce una prima tassazione a livello aziendale ed una seconda tassazione a livello di persona fisica. Sul dividendo versato la società pagatrice deve trattenere (e riversare) l'imposta preventiva⁷⁰ (IP) del 35%⁷¹. In un secondo tempo, se il contribuente dichiara il dividendo nella propria dichiarazione dei redditi il 35% viene restituito⁷².

Per le persone fisiche il dividendo va a formare il reddito imponibile, assieme al reddito da lavoro dipendente, interessi ricevuti ecc. In Ticino, così come a livello federale, questo dividendo è imposto solamente per il 60%⁷³ se deriva da partecipazioni detenute nella

⁶⁴ Artt. 17 cpv. 1 LT e 18 cpv. 1 LIFD

⁶⁵ Art. 27 cpv. 2 LIFD e art. 26 cpv. 2 LT

⁶⁶ Art. 9 cpv. 3 LAVS

⁶⁷ 2011 4745: LAVS, Miglioramento d'esecuzione, Modifica del 17 giugno 2011

⁶⁸ art. 18b cpv. 1 LIFD e l'art. 17b cpv. 1 LT

⁶⁹ art. 18 cpv. 1 e 2 LIFD

⁷⁰ Art. 4 cpv. 1 lett b LIP, Legge federale sull'imposta preventiva, RS 642.21

⁷¹ Art. 13 cpv. 1 a LIP, Legge federale sull'imposta preventiva, RS 642.21

⁷² Art. 21 ss. LIP, Legge federale sull'imposta preventiva, RS 642.21

⁷³ Art. 19 cpv. 1bis LT e Art 20 cpv. 1bis LIFD

sostanza privata e per il 50%⁷⁴ se le partecipazioni sono detenute nella sostanza commerciale (LT e LIFD)⁷⁵. Di base questo ha due implicazioni, la prima sull'ammontare del reddito imponibile e la seconda sull'aliquota. Il canton Ticino ha scelto una modalità impositiva che rispecchia perfettamente quella della LIFD. Altri cantoni applicano un metodo diverso detto: *Teilsatzverfahren*. In sostanza al posto di esentare parte del dividendo, questo viene imposto integralmente, ma invece di utilizzare l'aliquota che sarebbe dovuta su tutto il reddito imponibile, per la parte che riguarda il dividendo questa aliquota viene ridotta di una percentuale. Tutti i cantoni che utilizzano questa prassi non fanno distinzione fra i redditi provenienti da sostanza privata o commerciale.

6.4 Oneri che gravano sul salario

Il salario è soggetto all'imposizione ordinaria sul reddito da attività dipendente (artt. 16 LT e 17 LIFD). Il salario viene imposto integralmente, fatte salve le deduzioni per spese professionali (artt. 25, 31, 32 e 34 LT e artt. 26, 32, 33, 33a e 35 LIFD).

Al fine di questo lavoro è necessario notare che il salario viene imposto al netto dei contributi sociali. Tuttavia questi contributi costituiscono anch'essi un costo paragonabile agli oneri fiscali, pertanto tutti gli esempi esposti in questa tesi ne terranno debitamente conto. Di seguito le aliquote di riferimento AVS, AI, AD, IPG e AF.

Tabella 1: Ammontare dei contributi (dipendenti)

Tassi contributivi AVS/AI/IPG ⁷⁶		Contributi AD ⁷⁷		
AVS	8.40%	AD	< 126'000	2.20%
AI	1.40%	AD	>126'000 <315'000	1.00%
IPG	0.50%	AD	>315'000	0.00%
Totale	10.30%			

Tabella 2: Ammontare dei contributi (indipendenti)

Tassi contributivi AVS/AI/IPG (indipendenti)	
AVS	7.80%
AI	1.40%
IPG	0.50%

⁷⁴ Art. 17b cpv. 1 LT e Art. 18b cpv. 1 LIFD

⁷⁵ Con una partecipazione di almeno il 10% al capitale sociale

⁷⁶ Art. 112 cpv. 3a COST: "L'assicurazione è finanziata: a. con i contributi degli assicurati; la metà dei contributi dei dipendenti è a carico del datore di lavoro". I datori di lavoro deducono la metà del contributo (5,15 %) dalla paga dei salariati e la versano alla cassa di compensazione unitamente alla propria quota (anch'essa del 5,15 %). A questo 10,3 % va aggiunto il contributo all'assicurazione contro la disoccupazione.

⁷⁷ Come l'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS), l'assicurazione contro la disoccupazione (AD) è un'assicurazione sociale svizzera obbligatoria. Tutti i salariati tenuti a pagare contributi all'AVS e i loro datori di lavoro devono versare contributi all'AD nella misura del 50 per cento ciascuno.

Anche gli assegni per figli e gli assegni di formazione sono finanziati mediante la riscossione di un contributo, dovuto, salvo casi particolari (vedi punto 2 e 3 qui sotto), dal datore di lavoro; le aliquote esposte di seguito si riferiscono ai contributi riscossi dalla cassa cantonale di compensazione per gli assegni familiari nel 2012 (per i datori di lavoro, affiliati ad altre casse professionali, possono esservi aliquote diverse):

1. datori di lavoro: 2.1% della massa salariale;
2. salariati il cui datore di lavoro non sottostà all'obbligo contributivo (PSDL): 2.1% del reddito sotto-posto all'AVS;
3. persone senza attività lucrativa (PSAL): 10% del contributo pagato all'AVS, ritenuto che le PSAL che pagano all'AVS il contributo minimo sono esonerate dal pagare il contributo per il finanziamento degli assegni familiari.

I dipendenti che percepiscono un salario e che sottostanno all'obbligo dei contributi AVS⁷⁸, sono anche tenuti ad effettuare dei versamenti al secondo pilastro⁷⁹. Naturalmente anche questi versamenti incidono in modo negativo sul reddito netto percepito dal lavoratore. Tuttavia, a mio parere, questo denaro non rappresenta un costo secco per il salariato, ma piuttosto una forma di risparmio. Se da un lato è vero che, percependo un dividendo il contribuente non è tenuto ad effettuare versamenti al secondo pilastro, dall'altro il soggetto in questione, se vuole assicurarsi una fonte di guadagno oltre il compimento dei 65 anni, dovrà comunque stipulare delle polizze assicurative e/o aderire ad un piano previdenziale. Di conseguenza considero i versamenti alla cassa pensione come se fosse un "risparmio obbligato", che ha degli svantaggi sul corto termine ma dei vantaggi a lungo termine. Ai fini del presente lavoro, dunque, ritengo che i versamenti fatti alla previdenza non siano rilevanti.

In questo lavoro non ho considerato nemmeno l'imposta ecclesiastica, cui sottostanno in Svizzera le persone giuridiche nella maggior parte dei Cantoni. I motivi sono principalmente due. Innanzitutto in Ticino, sia le persone fisiche che le persone giuridiche possono chiedere l'esenzione⁸⁰ da tale imposta. In secondo luogo, visto che questa sarebbe dovuta sia dalle PF che dalle PG (in alcuni cantoni, fra cui il Ticino, l'aliquota è la medesima), l'impatto dell'imposta ecclesiastica ai fini del presente lavoro è praticamente nullo.

⁷⁸ Art. 4 cpv. 1 LAVS

⁷⁹ Art. 2 LPP e Art. 5 OPP2

⁸⁰ DL concernente l'imposta di culto delle Parrocchie e delle Comunità regionali della Chiesa evangelica riformata, art. 6 cpv. 1 lit c: "Il catalogo tributario attesta i soggetti all'imposta di culto; ossia: le persone giuridiche che risultano contribuenti nel comprensorio della Parrocchia cattolica o della Comunità evangelica regionale in forza delle disposizioni e nelle proporzioni del riparto intercomunale dell'imposta ordinaria cantonale, **se non avranno dichiarato l'esenzione.**"

6.5 Scenari con e senza attenuazione

Inciso: per questo e tutti gli esempi seguenti il calcolo dell'imposta e degli oneri sociali avviene in base agli assunti:

- a. Il dipendente detiene il 100% delle partecipazioni.
- b. Il reddito imponibile è rappresentato dallo stipendio e dal dividendo percepito.
- c. Le aliquote si riferiscono ad una persona singola, senza figli a carico, residente in Ticino.
- d. Il contribuente risiede in un comune con il moltiplicatore al 100%.
- e. Persona fisica e persona giuridica risiedono nello stesso cantone e nello stesso comune.
- f. Aliquote LT e IFD per il 2012.
- g. La partecipazione è detenuta nella sostanza privata.
- h. Non si tiene conto del secondo pilastro.
- i. Per gli assegni familiari prenderò in considerazione l'aliquota applicata dalla cassa cantonale di compensazione.
- j. Per utile intendo l'utile prima di decidere il salario e prima di pagare le imposte sull'utile
- k. Tutto l'utile che rimane nella società viene distribuito sotto forma di dividendo
- l. Per oneri totali intendiamo gli oneri fiscali più gli oneri sociali

6.5.1 Canton Ticino

Nei grafici seguenti vediamo come varia l'onere che colpisce l'utile distribuito (Fr. 500'000.- e Fr. 1'000'000.-) con e senza attenuazione facendo variare il salario da Fr. 0.- a Fr. 450'000.- e da Fr. 0.- a Fr. 900'000.-).

Da notare che gli oneri relativi alla PG (barre blu) e alla PF (barre rosse), si riferiscono unicamente ai costi fiscali (aliquote sull'imponibile), mentre gli oneri totali (barre verdi) tengono in considerazione anche gli oneri sociali.

Senza attenuazione, più elevato è il salario e meno importante è l'onere totale che colpisce l'utile distribuito.

Figura 6: Simulazione senza attenuazione, utile Fr. 500'000.-

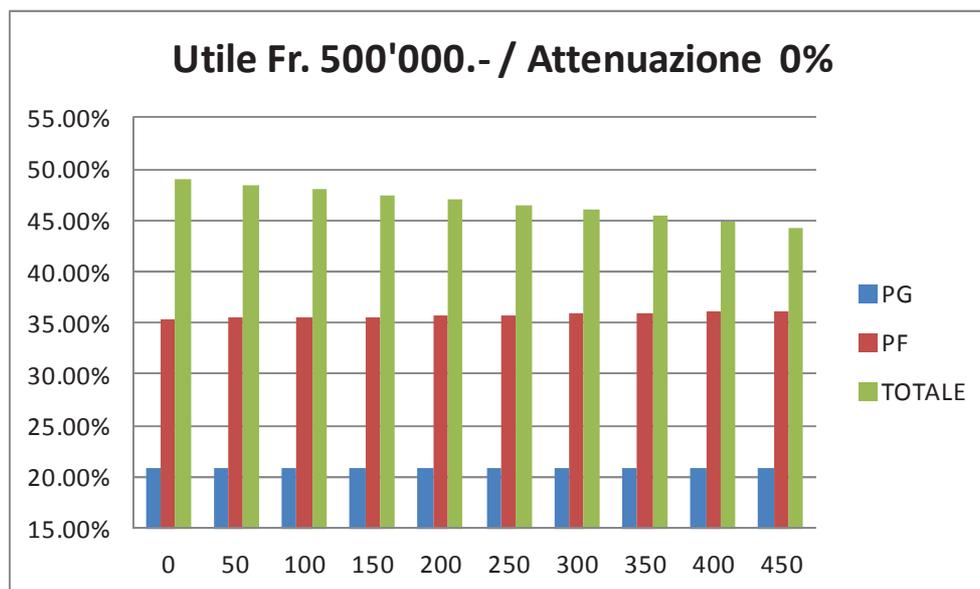
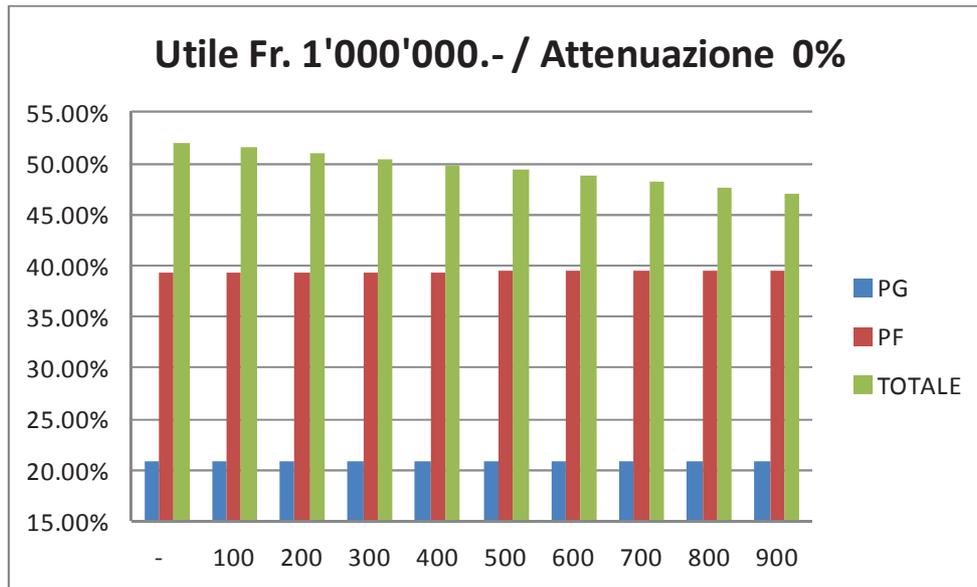


Figura 7: Simulazione senza attenuazione, utile Fr. 1'000'000.-



Al contrario, con l'attenuazione della DI economica è più conveniente distribuire l'utile attraverso il dividendo.

Figura 8: Simulazione con attenuazione, utile Fr. 500'000.-

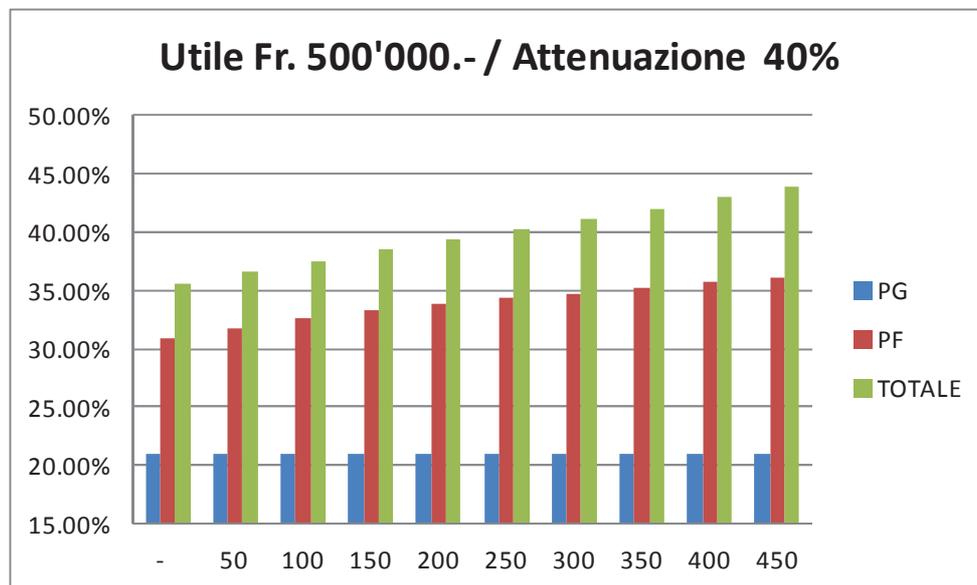
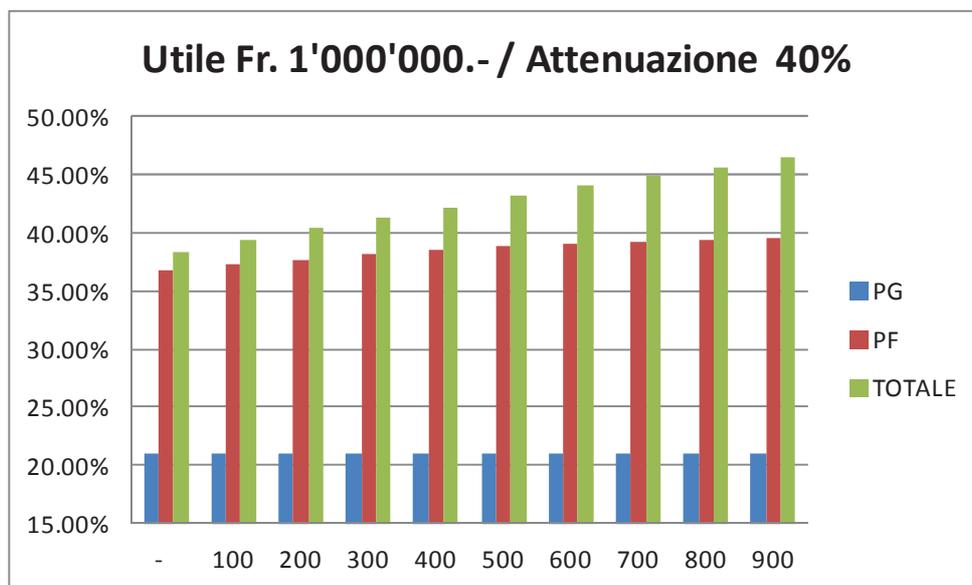


Figura 9: Simulazione con attenuazione, utile Fr. 1'000'000.-



6.5.2 Canton Ticino e canton Zugo a confronto

Finora abbiamo utilizzato sia le modalità impositive che le aliquote del cantone Ticino, giungendo alla conclusione che, in virtù dell'attenuazione, distribuire un dividendo è sempre più vantaggioso. In questo capitolo vorremmo analizzare brevemente la situazione in un altro cantone, riconosciuto come particolarmente attrattivo da un punto di vista fiscale: il canton Zugo

Le principali differenze rispetto a quanto avviene in Ticino sono le seguenti. Innanzitutto per le persone giuridiche vi sono delle aliquote base (*Steuersatz*: 3% fino a Fr. 100'000 e 6.25% oltre questo livello) le quali vengono moltiplicate per un fattore (*Steuerfuss*: 148.82%)⁸¹. Gli oneri sociali (AVS, AI, IPG e AD) sono uguali, mentre per gli assegni familiari l'onere è inferiore attestandosi all'1.4%⁸² rispetto al 2.1% in Ticino. Per quanto concerne le persone fisiche abbiamo considerato la città di Zugo come luogo di residenza. L'attenuazione è del 50% anche per partecipazioni che fanno parte della sostanza privata.

Nella figura 8 riportiamo il livello totale di oneri (imposte PG, PF e oneri sociali) che gravano sugli utili di una società. La fattispecie prevede che la SA faccia un utile prima delle imposte e prima di decidere quanto attribuire al salario e quanto attribuire al dividendo di Fr. 500'000.- In seguito facciamo variare il salario da Fr. 50'000.- a Fr. 450'000.-, misurando di volta in volta il livello totale degli oneri.

⁸¹ www.zug.ch/behoerden/finanzdirektion/steuerverwaltung/steuerfuss

⁸² Art. 11 cpv. 1 FamZG e *Familienzulagen im Kanton Zug, Ausgleichkasse Zug, IV-Stelle Zug* p. 4

Figura 10: Zugo - Carico fiscale e oneri sociali che gravano gli utili di una Società⁸³.

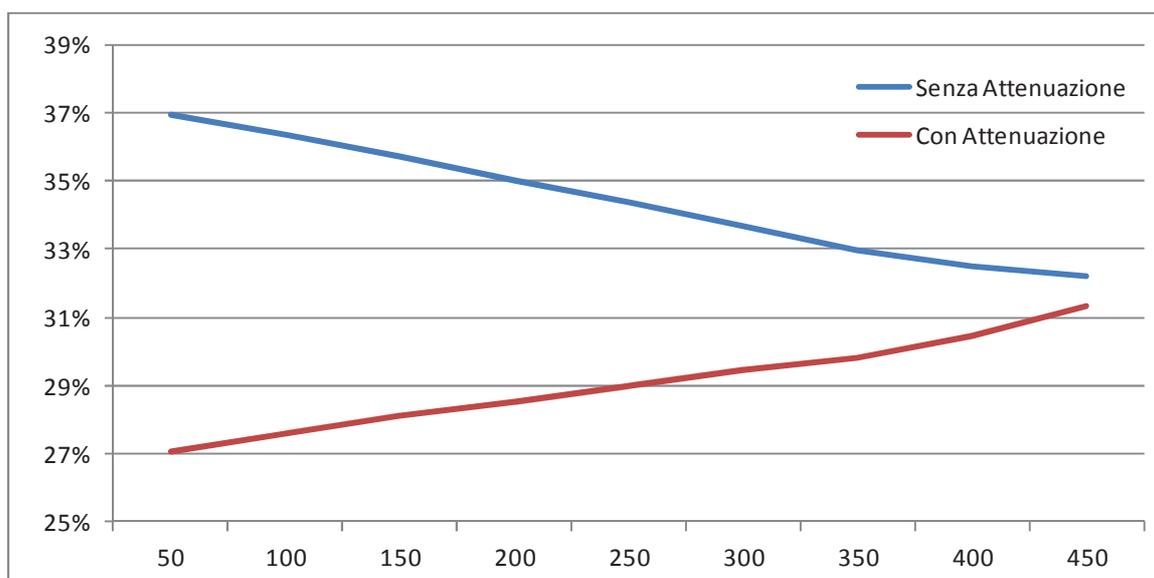
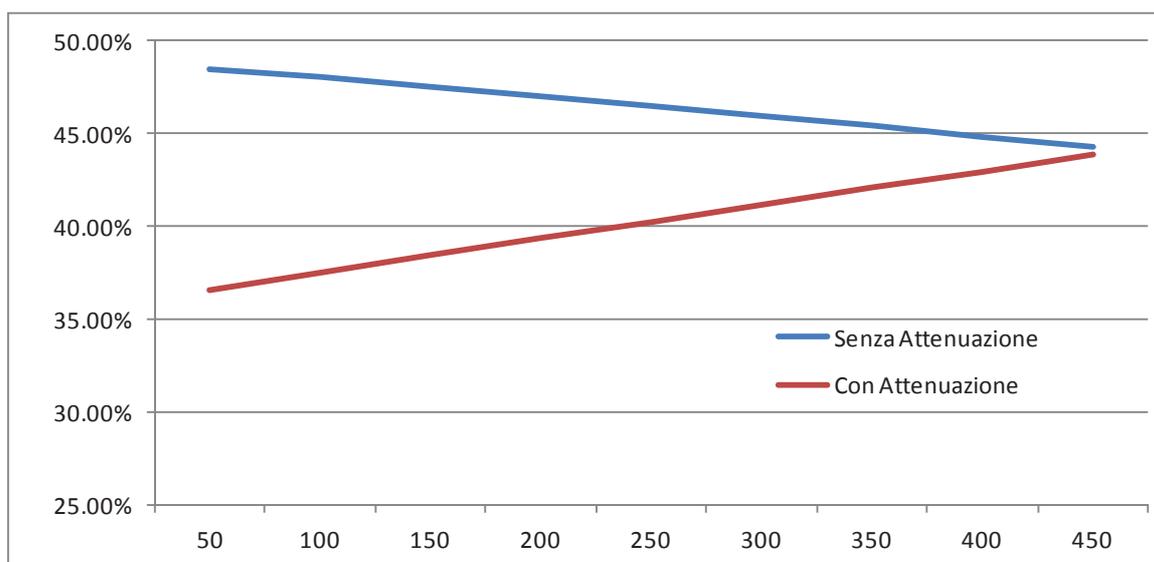


Figura 11: Imposizione della stessa fattispecie in Ticino:



Come prima cosa appare che il carico fiscale è nettamente inferiore a quello del canton Ticino. In seconda battuta constatiamo che, anche nel canton Zugo, così come avviene in Ticino, senza attenuazione è più interessante darsi uno stipendio elevato, mentre con l'attenuazione è più vantaggioso mantenere lo stipendio più basso possibile e distribuire ciò che rimane come dividendo.

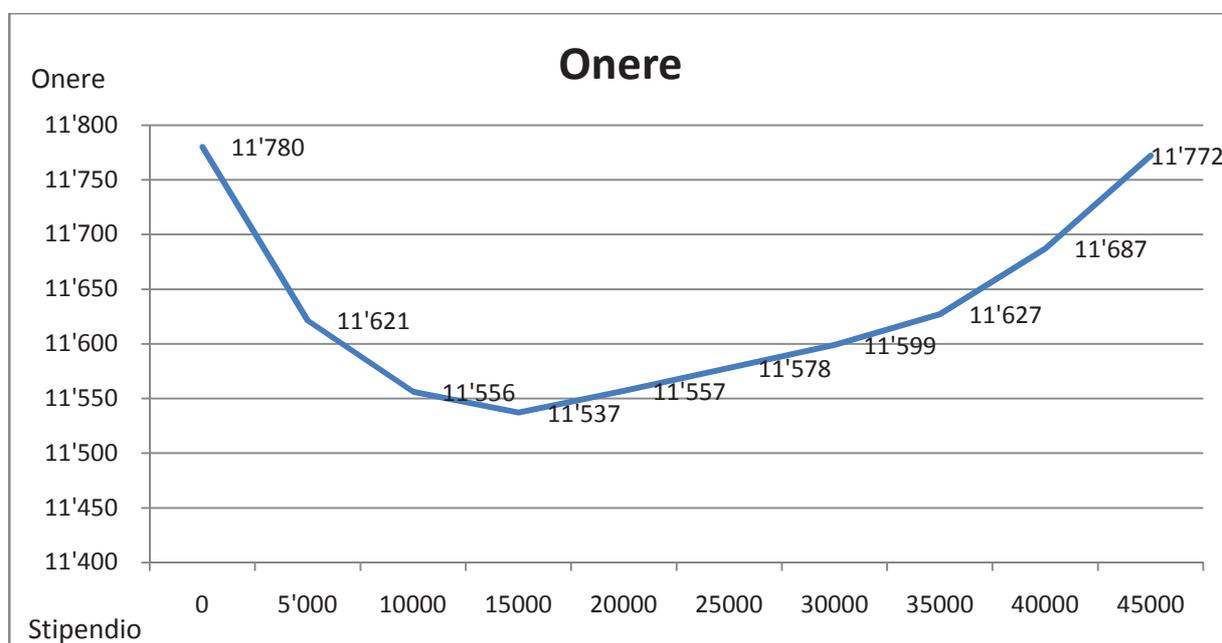
⁸³ Tutto il dividendo viene distribuito

6.5.3 Quando vale la pena ad aumentare il salario a scapito del dividendo: casi limite

In questo lavoro affermiamo che l'azionista dipendente minimizza gli oneri totali (fiscali e sociali) attribuendosi un dividendo elevato a scapito del suo salario. Esistono due eccezioni a quanto affermiamo in questo lavoro. La prima si verifica quando lo stipendio del dipendente azionista è talmente basso che l'aliquota della persona fisica è nettamente inferiore a quello della persona giuridica.

Nella tabella e nel grafico seguente vediamo l'onere totale di un dipendente, azionista al 100% di una SA che fa un utile (prima di pagare il salario) di Fr. 50'000.-. Poniamo il caso che tutto l'utile rimanente (dopo il pagamento dei salari, dei relativi oneri sociali paritetici e delle imposte), venga distribuito come dividendo.

Figura 12: Onere totale (fiscale e sociale)



Le cifre riportate si riferiscono agli oneri sociali (PG e PF) e fiscali (PG e PF). Dal grafico notiamo come fino ad uno stipendio di Fr. 15'000.- sia più vantaggioso aumentare lo stipendio a scapito del dividendo. Questo perché fino a quel livello è preferibile diminuire l'imposizione a livello di PG, la quale viene tassata ad un'aliquota del 20.95%. Il salario di Fr. 15'000.- con un dividendo di Fr. 26'678.-⁸⁴ imposto al 60% creano un imponibile presso la PF di Fr. 30'069.-, il che significa un'aliquota (IC, ICom e IFD) del 7.57%.

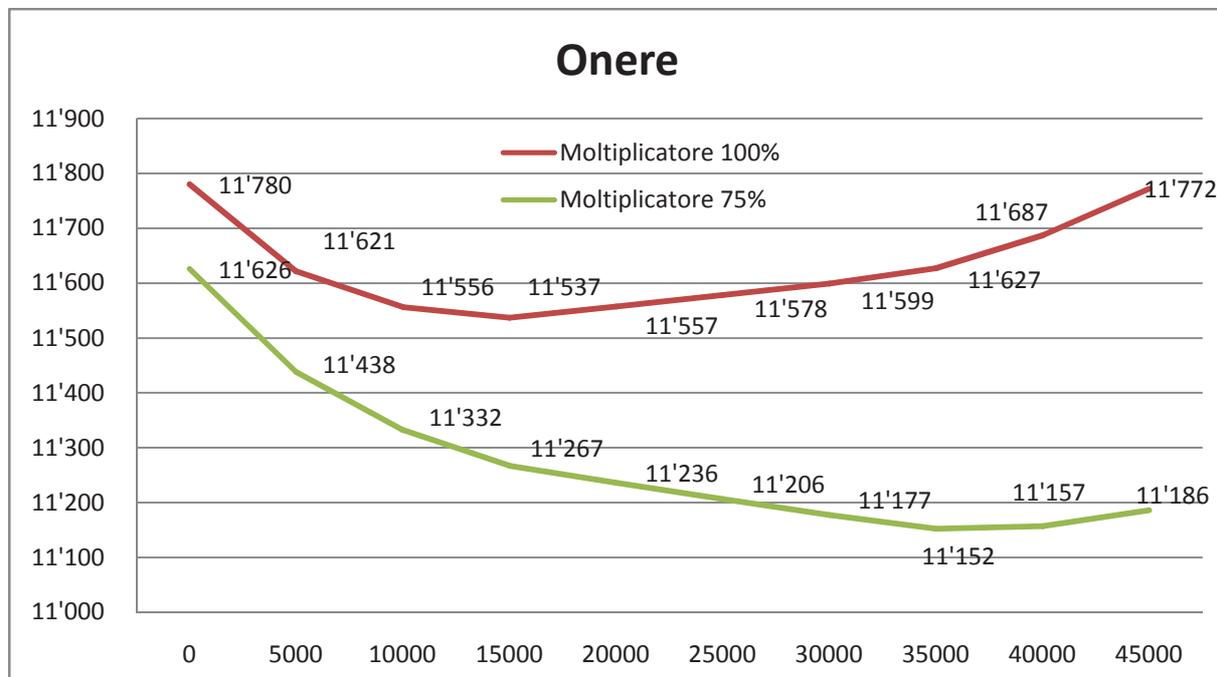
Da un salario di Fr. 15'000.- in poi, iniziano a pesare maggiormente gli oneri sociali dovuti sul salario e il fatto che il dividendo viene sgravato sia a livello cantonale che a livello federale del 40%.

Il secondo caso limite si presenta allorché un contribuente PF è domiciliato in un cantone e/o in un comune con delle aliquote e/o un moltiplicatore nettamente inferiori rispetto al luogo di domicilio della persona giuridica. Nella figura 11 abbiamo analizzato la stessa fattispecie

⁸⁴ Utile - salario - oneri sociali paritetici a carico del datore di lavoro - imposte = Dividendo
50'000.- - 15'000.- (salario) - 772.- (AVS/AI/IPG) - 165.- (AD) - 315.- (AF) - 7'070.- (Imposte) = 26'678.-

dell'esempio qui sopra simulando un'aliquota per la persona fisica del 75%. In questo caso l'onere minore lo otteniamo con uno stipendio di Fr. 35'000.-, invece dei Fr. 15'000.-.

Figura 13: Onere totale (fiscale e sociale) con moltiplicatore per la PF al 100% e al 75%



6.6 Salario - Dividendo: punto di vista dell'autorità fiscale

Nei capitoli precedenti abbiamo appurato che con l'attenuazione della doppia imposizione vale quasi sempre la pena distribuire un dividendo piuttosto che un salario. Negli esempi che andremo ad analizzare entreranno più nel dettaglio e cercheremo di mettere in risalto il risultato di un *trade-off* fra dividendo e salario, quantificando il risparmio scegliendo un metodo di distribuzione dell'utile piuttosto che l'altro. Nei calcoli terremo in debita considerazione anche gli oneri sociali i quali, giocano un ruolo importante.

Consideriamo una persona fisica, dipendente e proprietario di una SA che consegue un utile prima delle imposte (e prima di decidere lo stipendio del dipendente-proprietario) di **Fr. 500'000.-**. Una parte di questo utile viene distribuito sottoforma di salario, mentre il resto viene elargito sottoforma di dividendo al dipendente e azionista unico. Presento due varianti, una con uno stipendio di Fr. 50'000.- e l'altra con uno stipendio di Fr. 450'000.-, senza attenuazione dell'imposizione del dividendo.

Esempio 3

Variante a: Stipendio di Fr. 50'000.-

Variante b: Stipendio Fr. 450'000.-

Persona Giuridica			Persona Giuridica		
Utile prima della distribuzione	500'000		Utile prima della distribuzione	500'000	
Stipendio	50'000		Stipendio	450'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	2'575		Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	23'175	
Oneri sociali (AD)	550		Oneri sociali (AD)	2'331	
Oneri sociali (AF)	1'050		Oneri sociali (AF)	9'450	
Utile prima delle imposte	445'825		Utile prima delle imposte	15'044	
Totale Imposte PG	93'394	20.95%	Totale Imposte PG	3'152	20.95%
Utile dopo imposte (dividendo)	352'431		Utile dopo imposte (dividendo)	11'892	
Persona Fisica			Persona Fisica		
Reddito Attività lucrativa	50'000		Reddito Attività lucrativa	450'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	2'575		Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	23'175	
Oneri sociali (AD)	550		Oneri sociali (AD)	2'331	
Stipendio imponibile	46'875		Stipendio imponibile	424'494	
Dividendo	352'431		Dividendo	11'892	
Attenuazione	0.00%		Attenuazione	0.00%	
Dividendo imponibile	352'431		Dividendo imponibile	11'892	
Reddito imponibile	399'306		Reddito imponibile	436'386	
Imposte Federali	39'870		Imposte Federali	44'765	
Imposte Cantionali	50'893		Imposte Cantionali	56'484	
Imposte Comunali	50'893		Imposte Comunali	56'484	
Totale imposte PF	141'657	35.48%	Totale imposte PF	157'732	36.15%
Reddito disponibile	257'649		Reddito disponibile	278'654	
Oneri sociali e fiscali			Oneri sociali e fiscali		
Totale imposte	235'051	47.01%	Totale imposte	160'884	32.18%
Oneri	7'300		Oneri	60'462	
Totale imposte + oneri	242'351	48.47%	Totale imposte + oneri	221'346	44.27%

In questo primo esempio, senza attenuazione della doppia imposizione economica, l'azionista trae vantaggio nel darsi un salario elevato. Con un salario di Fr. 450'000.-, infatti, il totale delle imposte pagate (a due livelli, società e persona fisica), e degli oneri sociali ammonta a Fr. 221'346.- e il reddito disponibile (cioè l'importo che alla fine rimane nelle sue tasche) è di Fr. 278'654. Nel caso in cui, al contrario, scegliesse di elargirsi un salario moderato di Fr. 50'000, il totale degli oneri ammonterebbe a Fr. 242'351.- e il suo reddito disponibile sarebbe di Fr. 257'649.

Conclusione: Senza attenuazione della doppia imposizione l'azionista/dipendente avrebbe tutto l'interesse a distribuirsi un salario più elevato possibile. La differenza può anche essere importante. Nel caso in questione optare per un salario di Fr. 50'000.- o di 450'000.- può comportare una differenza di oltre Fr. 20'000.- del reddito disponibile.

Valutiamo ora la stessa fattispecie ma con l'attenuazione della doppia imposizione economica sui dividendi. Consideriamo sempre una persona fisica, dipendente e proprietario di una SA che consegue un utile prima delle imposte (e prima di decidere lo stipendio del

dipendente-proprietario) di Fr. 500'000.-. Una parte di questo utile viene distribuito sottoforma di salario, mentre il resto viene elargito sottoforma di dividendo al dipendente e azionista unico. Vi è una attenuazione della doppia imposizione economica in base ai relativi articoli LT e LIFD. Presento due varianti, una con uno stipendio di Fr. 50'000.- e l'altra con uno stipendio di Fr. 450'000.-.

Esempio 4

Variante a: Stipendio Fr. 50'000.-

Variante b: Stipendio Fr. 450'000.-

Persona Giuridica		
Utile prima della distribuzione	500'000	
Stipendio	50'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	2'575	
Oneri sociali (AD)	550	
Oneri sociali (AF)	1'050	
Utile prima delle imposte	445'825	
Totale Imposte PG	93'394	20.95%
Utile dopo imposte (dividendo)	352'431	

Persona Giuridica		
Utile prima della distribuzione	500'000	
Stipendio	450'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	23'175	
Oneri sociali (AD)	2'331	
Oneri sociali (AF)	9'450	
Utile prima delle imposte	15'044	
Totale Imposte PG	3'152	20.95%
Utile dopo imposte (dividendo)	11'892	

Persona Fisica		
Reddito Attività Lucrativa	50'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	2'575	
Oneri sociali (AD)	550	
Stipendio imponibile	46'875	
Dividendo	352'431	
<i>Attenuazione</i>	<i>40.00%</i>	
Dividendo imponibile	211'458	
Reddito imponibile	258'333	
<i>Imposte Federali</i>	<i>21'262</i>	
<i>Imposte Cantionali</i>	<i>30'494</i>	
<i>Imposte Comunali</i>	<i>30'494</i>	
Totale imposte PF	82'250	31.84%
Reddito disponibile	317'056	

Persona Fisica		
Reddito Attività Lucrativa	450'000	
Oneri sociali (AVS/AI/IPG)	23'175	
Oneri sociali (AD)	2'331	
Stipendio imponibile	424'494	
Dividendo	11'892	
<i>Attenuazione</i>	<i>40.00%</i>	
Dividendo imponibile	7'135	
Reddito imponibile	431'629	
<i>Imposte Federali</i>	<i>44'137</i>	
<i>Imposte Cantionali</i>	<i>55'767</i>	
<i>Imposte Comunali</i>	<i>55'767</i>	
Totale imposte PF	155'670	36.07%
Reddito disponibile	280'717	

Oneri sociali e fiscali		
Totale imposte	175'644	35.13%
Oneri	7'300	
Totale imposte + oneri	182'944	36.59%

Oneri sociali e fiscali		
Totale imposte	158'821	31.76%
Oneri	60'462	
Totale imposte + oneri	219'283	43.86%

In questo secondo esempio la situazione si presenta in modo diametralmente opposto. La prima constatazione é che (e non poteva che essere così), la situazione risulta più favorevole al contribuente sia che questo si dia uno stipendio di Fr. 50'000.- che di Fr.

450'000.-. La seconda, e più importante, è che con l'attenuazione della doppia imposizione è diventato più conveniente elargirsi un dividendo elevato rispetto ad un salario elevato. In effetti con uno stipendio di Fr. 50'000.- il totale degli oneri (imposte a due livelli più oneri sociali) ed il reddito disponibile ammontano rispettivamente a Fr. 182'944.- e a Fr. 317'056. Al contrario, con un salario di Fr. 450'000.- gli oneri arrivano a Fr. 219'283.- mentre il reddito disponibile si ferma a Fr. 280'717.-.

Da questi due esempi si evince come senza attenuazione valga la pena avere un salario elevato, mentre con l'attenuazione sia più conveniente elargirsi un dividendo che sia il più alto possibile.

6.7 Salario - Dividendo: punto di vista delle Assicurazioni Sociali

Ma il salario può variare veramente da Fr. 0.- a Fr. 500'000.-? E soprattutto, come incide il livello del salario sugli oneri fiscali e sociali? Riprendiamo gli esempi 3 e 4.

Come si vede dall'esempio 3 (senza attenuazione) nella variante "stipendio elevato" l'introito fiscale è di Fr. 160'884.- a fronte di Fr. 235'051.- nel caso in cui lo stipendio era basso. La differenza è importante (Fr. 74'167.-), da qui la necessità, in taluni casi, di considerare gli stipendi troppo elevati distribuzione dissimulata di utili e di tassarli come dividendi. Anche per quanto concerne gli oneri sociali c'è una bella differenza. Si passa infatti dai Fr. 7'300.- nel caso in cui lo stipendio è di Fr. 50'000.- ai Fr. 60'462.- con uno stipendio di Fr. 450'000.-.

Con l'introduzione della riforma le cose cambiano, soprattutto per le Assicurazioni Sociali. Come abbiamo visto, data la possibilità di imporre il dividendo in forma attenuata, è diventato fiscalmente più vantaggioso ricevere un dividendo piuttosto che un salario. Riprendiamo l'esempio 4, dal quale traspaiono due elementi importanti. Innanzi tutto l'onere fiscale (senza considerare gli oneri sociali) rimane più elevato nella variante con un salario basso e un dividendo alto (in virtù del fatto che l'utile, anche se in forma attenuata, subisce comunque una doppia imposizione). Parallelamente, comunque, proprio grazie all'imposizione attenuata dei dividendi, la differenza fra la variante a e la variante b è significativamente meno importante rispetto a prima. In effetti con la variante a l'amministrazione fiscale incasserebbe Fr. 175'644.-, mentre con la variante 2 Fr. 158'821.-. La differenza è di Fr. 16'823.-, molto meno rispetto ai Fr. 74'167.- dell'esempio 3. **In generale possiamo concludere che per l'autorità fiscale non è più così importante contestare un salario.**

Non è così invece per le casse di compensazione, le quali, nel caso in cui il salario è troppo basso incassano dei premi nettamente inferiori (nell'esempio Fr. 7'300.- con uno stipendio di Fr. 50'000.- a fronte di Fr. 60'462.- con uno stipendio di Fr. 450'000.-). Ecco che dall'introduzione della riforma il dell'imposizione delle imprese le assicurazioni sociali hanno assunto un ruolo più attivo nel valutare l'adeguatezza degli stipendi, modificando anche la direttiva sul salario determinante⁸⁵ (la quale viene costantemente aggiornata il 1° gennaio di ogni anno).

85

http://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bsv.admin.ch%2Fvollzug%2Fstorage%2Fdocuments%2F361%2F361_1_it.pdf&ei=RFaFUO2SBaf04QSCj4HQAg&usq=AFQjCNH178gg5IxHB62rictlu0G5yeQWg&sig2=AKkNJ95te6INmDNbzshYm w

7. Quantificare un salario e un dividendo adeguato

7.1 Come stabilire un salario, un dividendo. O entrambi

Nel capitolo precedente abbiamo appurato che, dopo l'introduzione della riforma II dell'imposizione delle imprese, per un contribuente, dipendente e azionista di una società, vale sempre la pena elargirsi un dividendo elevato a scapito dello stipendio. Ma quanto basso può essere lo stipendio? Rispettivamente, quanto elevato può essere un dividendo? In questo capitolo cercheremo di analizzare le disposizioni che dovrebbero regolare questa questione. Per quanto concerne il salario, è importante rifarsi alla "direttiva sul **salario determinante** (DSD)⁸⁶ nell'AVS/AI e nelle IPG". È importante perché come abbiamo visto sono soprattutto le assicurazioni sociali a perderci nel caso in cui il salario è troppo basso rispetto a quanto dovrebbe essere.

Di seguito ecco come viene definito il salario determinante nella Direttiva sul salario determinante:

"1001 Si considera salario determinante secondo l'articolo 5 capo-verso 2 LAVS qualsiasi retribuzione di un lavoro dipendente fornito per un tempo determinato o indeterminato."

"1007 La retribuzione è costituita da prestazioni in contanti o in natura, eventualmente da un credito del salariato."

"1008 La retribuzione è stabilita a tempo (salario orario, giornaliero, settimanale, mensile, annuale), secondo il risultato del lavoro (salario a cottimo, provvigione, gratifica, premio, percentuale spettante alle animatrici di locali notturni sulle consumazioni dei clienti: il "protappo") o secondo entrambi i criteri (salario fisso e provvigione)."

Per quanto concerne le prestazioni derivanti dall'utile di una persona giuridica, prima del 2009 la direttiva stabiliva quanto segue:

"Le partecipazioni del salariato agli utili del datore di lavoro (designate p. es. quote di utile) fanno parte del salario determinante nella misura in cui superano l'interesse di eventuali fondi investiti.

Le prestazioni di una persona giuridica a quei salariati che sono contemporaneamente titolari di diritti di partecipazione alla società (designati p. es. dividendi o tantièmes, v. i N. 2034 e segg.) fanno parte del salario determinante indipendentemente dalla designazione usata se il motivo principale per il versamento della prestazione è costituito dal rapporto di lavoro.

Non fanno invece parte del salario determinante le prestazioni pecuniarie concesse da una persona giuridica a quei salariati che sono contemporaneamente titolari di diritti di partecipazione se questi ultimi costituiscono il motivo del versamento. Questa regola concerne in particolari i dividendi e il valore di eventuali diritti d'opzione."

⁸⁶ http://www.bsv.admin.ch/vollzug/storage/documents/361/361_7_Fr.pdf

In effetti la direttiva non diceva molto sulla nozione di "salario adeguato". Il problema veniva posto al contrario: tutto ciò che l'azienda corrisponde ai salariati che sono contemporaneamente titolari di diritti di partecipazione viene considerato stipendio nella misura in cui quanto corrisposto supera una remunerazione adeguata del capitale investito. In altre parole **per stabilire un salario bisognava prima stabilire un dividendo adeguato**.

Nelle versioni seguenti (a partire dal 2009) invece il problema viene affrontato in modo più approfondito, fino ad arrivare alla versione attuale (1° gennaio 2012) nella quale si stabiliscono dei paletti molto più stretti⁸⁷.

"Le prestazioni derivanti dall'utile netto dato da una persona giuridica a dipendenti che sono contemporaneamente titolari di diritti di partecipazione nella società, fanno parte del salario determinante indipendentemente da come sono stati qualificati se il motivo per cui è stata corrisposta la prestazione deriva dal rapporto di lavoro.

Al contrario, le prestazioni in denaro corrisposte da una persona giuridica a suoi dipendenti che sono simultaneamente titolari di diritti di partecipazione non fanno parte del salario determinante se le prestazioni derivano dalla partecipazione."

La direttiva prevede che, a certe condizioni, gli utili distribuiti, i dividendi e le distribuzioni analoghe derivanti dall'utile netto di una persona giuridica versati a dei dipendenti titolari di diritti di partecipazione nella società, devono essere considerati parzialmente come salario determinante.

In linea di principio bisogna riprendere la ripartizione fra dividendi e salari effettuata dalla società e che è stata accettata dalle autorità fiscali. Da questa ripartizione ci si può scostare solamente se esiste una **sproporzione manifesta** fra prestazione del dipendente e la sua remunerazione o tra il capitale investito e il rendimento⁸⁸.

I dividendi saranno considerati stipendio se viene versato un salario insolitamente basso e, **contemporaneamente**, viene elargito un dividendo manifestamente troppo elevato. In questo caso i dividendi saranno riqualeficati in salario fino ad un livello massimo corrispondente al salario usuale per il settore d'attività in cui opera l'azienda. Quest'ultimo dipenderà non solamente dalle mansioni svolte dal dipendente, ma anche dal grado di responsabilità, dal suo *savoir-faire*, dalle sue esperienze specifiche, dalle sue conoscenze settoriali, e dal suo ruolo nell'azienda (si tratta di una persona attiva operativamente oppure un semplice amministratore di una holding).

Se possibile queste valutazioni vanno fatte effettuando dei paragoni con gli utili distribuiti a coloro che sono titolari di diritti di partecipazione e che non sono dipendenti, oppure con la remunerazione di dipendenti che non sono titolari di diritti di partecipazione.

⁸⁷ Directives sur le salaire déterminant (DSD) dans l'AVS, AI et APG, Valables dès le 1er janvier 2008, Etat: 1er janvier 2012, Art. 3bis

⁸⁸ BGE 122 V 178 consid. 3b: "...Pour décider si l'on est ou non en présence d'une prestation ayant le caractère de salaire déterminant ou de rendement du capital, l'administration et, le cas échéant, le juge des assurances sociales, **ne sont pas liés par la qualification de l'administration fiscale**; mais, dans la mesure du possible, ils éviteront de s'écarter des décisions prises par celle-ci...."

Per determinare se un dividendo è congruo bisogna tener conto del valore fiscale delle azioni (valore determinato e comunicato dall'autorità fiscale). Si presume che i dividendi che eccedono il 10% del rendimento del capitale proprio sono sproporzionati.⁸⁹

7.2 La prassi del canton Nidvaldo⁹⁰

Come abbiamo visto le modifiche apportate alla direttiva dal 2009 sono molto importanti. Certamente questi cambiamenti sono il frutto, fra le altre cose, della sentenza del Tribunale federale 9C_107/2008, nella quale la seconda Corte di diritto sociale da torto alla cassa di compensazione del canton Nidvaldo.

Di seguito descrivo brevemente la fattispecie e la sentenza in quanto è molto importante ai fini di questo lavoro:

Il signor Y, è azionista, presidente del CdA e direttore dell'azienda X, la quale detiene il 100% di due SA. Negli anni 2002-2004 ha ricevuto uno stipendio lordo di Fr. 32'103.- ed un dividendo lordo di Fr. 34'000.-. Nel 2005 uno stipendio lordo di Fr. 31'932.- ed un dividendo lordo di Fr. 340'000.-.

In base agli artt. 4 e 5 LAVS i contributi sociali sono dovuti solamente sullo stipendio, e non sugli utili da capitale⁹¹. In questo caso il TF si è chinato sulla questione relativa ad un riqualifica del dividendo in salario, visto che, almeno in apparenza, secondo la cassa di compensazione del canton Nidvaldo eravamo in presenza di una manifesta sproporzione fra i due.

Il salario è adeguato ?

Il Tribunale federale stabilisce che esistono i presupposti per una riqualifica se esiste una manifesta sproporzione fra salario e prestazione effettuata dal dipendente⁹².

Nella fattispecie, alla considerazione 3.2 della sentenza⁹³, il Tribunale federale giunge alla seguente conclusione: in base a quanto riportato nel Registro di Commercio, lo scopo sociale della società X è di acquistare, gestire e vendere partecipazioni. Nei bilanci 2005, oltre ai costi di gestione, l'unico altro costo riportato era quello dell'onorario (compresi oneri sociali) corrisposto al presidente del consiglio d'amministrazione. Pertanto si evince che

⁸⁹ Directives sur le salaire déterminant (DSD) dans l'AVS, AI et APG, Valables dès le 1er janvier 2008, Etat: 1er janvier 2012, 2011.7: "Les dividendes qui correspondent à un rendement du capital propre de 10% ou plus sont présumés disproportionnés."

⁹⁰ BGE H.386/1999 - BGE H.108/2003 - BGE H.304/2000

⁹¹ BGE 122 V 178 consid. 3b: "...les versements ou rémunérations qui représentent un pur rendement du capital ne font pas partie du salaire déterminant..."

⁹² BRE 113 Ib 23 consid. 2c: "... So sind namentlich für die Entscheidung der Frage, ob einem Aktionär eine Leistung der Gesellschaft zugekommen ist, welche diese einem aussenstehenden Dritten nicht oder jedenfalls nicht zu den gleichen Bedingungen erbracht hätte, die Kriterien heranzuziehen, welche früher für die Feststellung verdeckter Gewinnausschüttungen entwickelt wurden. Dazu gehört ein Verhältnis zwischen **Leistung und Gegenleistung**..."

⁹³ 9C_107/2008, BGE 122 V 178

l'unica attività svolta da X era quella di gestire le due partecipazioni; di conseguenza il Tribunale federale ha stabilito che un compenso di circa Fr. 30'000.- è adeguato.

Il dividendo è sproporzionato ?

Ancora più interessante (anche perché mi permetterà in seguito di formulare alcune perplessità sulla direttiva sul salario determinante emanata dall'ufficio federale delle assicurazioni sociali - UFAS⁹⁴) è la presa di posizione sul rapporto fra dividendo e capitale. La cassa di compensazione del canton Nidvaldo, per stabilire se un dividendo fosse adeguato, aveva sviluppato una prassi. La parte del dividendo che eccede il 15% del capitale azionario veniva considerata stipendio determinante fino ad un ammontare massimo che corrisponde al salario medio. Il Tribunale federale si è espresso più volte sulla prassi del canton Nidvaldo evidenziando in particolare che questa non poteva essere utilizzata in maniera generale, ma che bisognava procedere con delle valutazioni caso per caso⁹⁵. In particolare è stato detto che anche 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. In altri casi il Tribunale federale aveva sostenuto la prassi, in particolare nei casi in cui il dipendente era azionista unico e si era in presenza di una gigantesca sproporzione fra salario e dividendo.⁹⁶

Nella sentenza 9C_107/2008 il Tribunale federale si spinge più in là e definisce la prassi del canton Nidvaldo contraria alla legge (*gesetzwidrig*) poiché essa prevede di rapportare il dividendo capitale azionario. Per una società anonima il capitale proprio non corrisponde al capitale al azionario, ma vanno considerate anche le riserve (aperte e occulte) e gli utili riportati. In effetti il capitale proprio può differire in modo sostanziale dal capitale azionario; il dividendo non andrebbe quindi messo in relazione al valore nominale delle azioni, bensì al valore economico della società. Nella sentenza si suggerisce di utilizzare il valore fiscale (calcolato dalla AFC)⁹⁷. A mio avviso si potrebbe comunque obiettare che questo valore, de facto, non rappresenta che una stima del valore intrinseco della società (per altro i metodi di valutazione utilizzati solitamente dalla AFC sono abbastanza rudimentali). Il vero valore economico potrebbe pertanto scostarsi da quanto proposto dalle autorità fiscali. Esistono molti modi per stimare il valore di una società⁹⁸, ma ognuno di questi metodi ha un grado di soggettività molto importante. Nel metodo dello sconto dei flussi di cassa futuri (*cash flow discount model*) ad esempio, il valore attuale di una società varia in modo importante a dipendenza dal tasso di sconto che si applica.

Se già valutare una società è un compito difficile, ancora più difficile è stabilire un rendimento congruo del capitale proprio. Qualora esistessero società simili quotate, si potrebbe prendere in considerazione il rendimento del capital proprio di queste società, in questo modo avremmo un dato oggettivo, fornito dal mercato, e non da modelli e/o ipotesi. Tuttavia, in genere, le società quotate (spesso multinazionali) difficilmente potrebbero essere utilizzate a titolo di paragone per realtà molto più piccole, che magari hanno una portata locale.

⁹⁴ <http://www.bsv.admin.ch/index.html?lang=it>

⁹⁵ Pra 1997 Nr. 96 pag. 519 consid. 6

⁹⁶ H686/99 del 4 agosto 2000, H304/00 del 10 marzo 2003 e H 108/03 del 22 dicembre 2003

⁹⁷ 9C_107/2008 Consid. 3.1.

⁹⁸ Dividend Discount Model, Cash Flow Discount Model, Sum of the parts, Peers analysis, Ratio comparison ecc.

8. Limiti legali per i dividendi

Come abbiamo visto nella sentenza sulla prassi del Canton Nidvaldo, stabilire un dividendo corretto risulta estremamente difficile. In primo luogo è difficile valutare in modo oggettivo il valore del capitale proprio di una società, ed in secondo luogo è difficile, se non impossibile, determinare un rendimento corretto.

Nel caso di prestiti concessi alla società o ricevuti dalla società, l'AFC emana delle disposizioni precise sui tassi d'interesse corrisposti, contenute in una lettera-circolare aggiornata di anno in anno⁹⁹:

" La concessione di anticipi o prestiti senza interessi o a un interesse insufficiente a detentori di diritti di partecipazione o a terzi a loro vicini è equiparata a una prestazione valutabile in denaro. Ciò vale anche quando una società bonifica degli interessi ad un tasso più elevato della norma su crediti di detentori di diritti di partecipazione o di terzi a loro vicini. Queste prestazioni valutabili in denaro soggiacciono ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 lettera b della Legge federale del 13 ottobre 1965 su l'imposta preventiva (LIP) e dell'articolo 20 capoverso 1 dell'Ordinanza d'esecuzione del 19 dicembre 1966 sulla LIP (OIPrev) all'imposta preventiva del 35 % e sono da dichiarare spontaneamente con il modulo 102 entro trenta giorni dalla scadenza. L'imposta preventiva dovuta è da versare entro lo stesso termine. Gli stessi criteri valgono anche per l'imposta federale diretta per il calcolo delle prestazioni valutabili in denaro di società di capitali e di società cooperative (cFr. art. 58 cpv. 1 lett. b della Legge federale del 14 dicembre 1990 sull'imposta federale diretta [LIFD]).

Per valutare se la remunerazione degli anticipi o prestiti erogati in franchi svizzeri a detentori di diritti di partecipazione o a terzi a loro vicini o da detentori di diritti di partecipazione o da terzi a loro vicini, è adeguata, l'Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC), Divisione principale imposta federale diretta, imposta preventiva, tasse di bollo, si basa, dal 1° gennaio 2012, sui seguenti tassi d'interesse..."¹⁰⁰

Quanto sopra vale per la remunerazioni dei prestiti, ma ben diverso è il caso della remunerazione del capitale proprio. Oltre ad una differenza formale, bisogna anche considerare una differenza concettuale. Il dividendo deve tenere conto del rischio al quale l'azionista va in contro e la percezione del rischio implica anche degli elementi soggettivi.

Se ci atteniamo a quanto stabilito dalla legge possiamo forse stabilire un dividendo "corretto"?

Art. 669 cpv. 3 CO: "Ulteriori riserve latenti sono ammissibili in quanto giustificate per garantire durevolmente la prosperità dell'impresa o la ripartizione di un dividendo **quanto costante possibile**, tenendo conto degli interessi degli azionisti."

Art. 671 cpv. 1 CO: "Il **5 per cento dell'utile dell'esercizio è assegnato alla riserva generale** sino a che questa abbia raggiunto il 20 per cento del capitale azionario versato."

⁹⁹<http://www.estv.admin.ch/bundessteuer/dokumentation/00242/00383/index.html?lang=it&download=NHZLpZig7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1ah2oZn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDeIN4f2ym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2IdvoaCUZ,s->

¹⁰⁰ Lettera-circolare; Tassi d'interesse 2012 fiscalmente riconosciuti su anticipi o prestiti in franchi svizzeri; Amministrazione federale delle contribuzioni AFC, Divisione principale imposta federale diretta, imposta preventiva, tasse di bollo.

Art. 674 cpv. 1 CO: "**Il dividendo non può essere determinato prima che siano state assegnate alle riserve legali e statutarie** le somme loro destinate dalla legge e dallo statuto."

Art. 674 cpv. 2 CO: "L'assemblea generale può deliberare la costituzione di riserve che non siano previste dalla legge e dallo statuto o che ne eccedano le esigenze, nella misura in cui ciò sia: 1. necessario per scopi di sostituzione; 2. giustificato per garantire durevolmente la prosperità dell'impresa o **la ripartizione di un dividendo quanto costante possibile**, tenendo conto degli interessi di tutti gli azionisti."

Art. 675 cpv. 2 CO: "Possono essere **prelevati dividendi solo sopra l'utile risultante dal bilancio e sulle riserve all'uopo costituite.**"

Art. 677 CO: "Quote di utili (*tantièmes*) possono essere attribuite agli amministratori solo se prelevate sull'utile risultante dal bilancio, dopo l'assegnazione alla riserva legale e la ripartizione, tra gli azionisti, di un **dividendo del 5 per cento** o della percentuale superiore che fosse prevista nello statuto."

Art. 798 cpv. 1 CO: "Possono essere prelevati **dividendi soltanto sull'utile risultante dal bilancio e sulle riserve costituite a tal fine.**"

Art. 798 cpv. 2 CO: "**Il dividendo non può essere determinato prima che siano state assegnate alle riserve legali e statutarie** le somme loro destinate dalla legge e dallo statuto."

Riassumendo quanto sopra **i limiti imposti dalla legge nella distribuzione di un dividendo lasciano un ampio margine agli amministratori.** Prima di distribuire un dividendo il 5% dell'utile deve essere assegnato alla riserva legale, fino a che questa abbia raggiunto almeno il 20% del capitale azionario versato. Inoltre i dividendi possono essere prelevati solamente sull'utile risultante dal bilancio o sulle riserve costituite a tale scopo. Per terminare prima di distribuire *tantièmes* occorre che almeno il 5% dell'utile risultante a bilancio sia stato distribuito sotto forma di dividendi (questa disposizione prevede un dividendo minimo e non un massimo). In pratica il Codice delle Obbligazioni chiarisce quali sono le condizioni affinché si possa effettivamente elargire un dividendo, ma non ci dice nulla su **quanto** è possibile distribuire. Forse un'indicazione la troviamo negli artt. 669 e 674 CO. In questi due articoli si fa riferimento ad un dividendo **costante** anche se la forma scritta utilizzata dal legislatore non ha carattere impositivo, ma piuttosto dispositivo.

Nella LIFD e nella LT si stabilisce unicamente che i dividendi costituiscono redditi da sostanza mobiliare (art. 20 cpv.1 lit. a LIFD, art. 19 cpv. 1 lit. c LT) e che questi vengono imposti al 50% (art. 18b cpv. 1 LIFD, art. 17b cpv. 1 LT) rispettivamente al 60% (art. 20 cpv. 1bis LIFD, art. 19 cpv. 1bis LT) a dipendenza se derivano da partecipazioni che si trovano nella sostanza commerciale o nella sostanza privata del contribuente.

Gli unici documenti ufficiali che stabiliscono un rendimento del dividendo congruo sono le direttive sul salario determinate (DSD) emanate dall'Ufficio federale delle assicurazioni

sociali (OFAS)¹⁰¹ e l'ordinanza sulla LAVS¹⁰². Quest'ultima specifica che rappresentano un elemento del salario determinante anche "**le partecipazioni dei salariati agli utili, nella misura in cui tali proventi eccedono l'interesse di un capitale eventualmente investito**".

L'art. 7 OAVS non quantifica il livello d'interesse che potrebbe essere considerato congruo; su questo problema la direttiva sul salario determinante si spinge più in là e stabilisce che il dividendo non dovrebbe superare il 10% del capitale proprio¹⁰³. Come abbiamo visto al capitolo 8.2. (sentenza TF sulla prassi del Canton Nidvaldo), il TF ha però sconfessato la cassa di compensazione del Canton Nidvaldo che applicava un rendimento congruo del 15% sul capitale azionario, pertanto anche il 10% sul capitale proprio¹⁰⁴ proposto dalle direttive OFAS appare alquanto traballante.

A questo proposito la LAVS è silente. Ci troviamo pertanto nella situazione in cui le leggi federali (CO, LAVS e LIFD) lasciano de facto libertà agli amministratori di determinare liberamente il dividendo (sempre che le condizioni qui sopra esposte siano rispettate), mentre l'OAVS e le direttive emanate dall'OFAS imporrebbero un limite massimo.

Evidentemente essendo le leggi federali di un rango superiore rispetto alle direttive OFAS e all'OAVS, riteniamo che, almeno finché questo punto non verrà chiarito e incorporato direttamente nella LAVS, ogni e qualsiasi tentativo di porre dei limiti al dividendo, se non siamo contemporaneamente in presenza di un salario manifestamente sproporzionato (troppo basso), rischia di scontrarsi contro un parere negativo del TF.

¹⁰¹ Vedi anche capitolo 7.1.

¹⁰² 831.101 Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (OAVS), art. 7 cpv. 1 lit. d

¹⁰³ Direttiva sul salario determinante (DSD) AVS, AI e IPG, Art. 3bis cpv. 2 2011.7

¹⁰⁴ Il calcolo del capitale proprio non è così semplice. Ci si potrebbe basare sulla valutazione fatta dalla AFC, tuttavia non sempre questa rispecchia l'effettivo valore di una società.

9. Lavoro e capitale: cenni storici

Il problema di sapere qual'è il giusto stipendio, che ai fini di questo lavoro ha un'importanza prettamente fiscale, è un problema sul quale economisti e filosofi si occupano da tempo. Nella storia economica i primi ad utilizzare dei modelli (ancorché rudimentali) che tenessero in considerazione i fattori di produzione furono i fisiocratici (Terreno, Capitale, Lavoro). Ma fu solo con l'evoluzione del pensiero economico che ci si chinò in modo più mirato sul come e quanto ognuno di questi fattori dovesse essere remunerato. Se per François Quesnay¹⁰⁵ il fattore più importante era il terreno, il quale rappresentava anche la principale fonte della creazione di ricchezza, per gli economisti classici il fattore "terreno" era già stato parzialmente sostituito con il fattore "materie prime" (anche perché eravamo nel pieno della rivoluzione industriale). Già Adam Smith¹⁰⁶, nei suoi lavori, evidenzia il conflitto d'interesse fra i padroni (oggi gli azionisti), che vogliono trarre maggior profitto possibile dalle loro fabbriche e gli operai, i quali, evidentemente, mirano a massimizzare il loro salario. Tuttavia Adam Smith è fra i primi ad attribuire un valore al lavoro, il quale costituiva una parte del valore commerciale di un determinato bene. Secondo David Ricardo¹⁰⁷ il prezzo (costo) del lavoro era dettato da due elementi: il costo implicito della sussistenza dei lavoratori (prezzo naturale) e la domanda e l'offerta di lavoro. Nel pensiero di Karl Marx¹⁰⁸ il fattore più importante era il **lavoro** in quanto tale ed era il valore dei beni ad essere misurato esclusivamente attraverso la quantità di lavoro necessaria per produrli. Il **capitale** era un elemento secondario poiché esso serviva solamente a mettere a disposizione stabilimenti e macchinari per consentire ai lavoratori di lavorare e produrre. Nel pensiero marxista gli utili non sono nient'altro che del **lavoro non pagato** e la redditività un indicatore dello sfruttamento della manodopera. Per giungere ad una definizione di lavoro più simile a quello che intendiamo noi oggi fu necessario attendere gli economisti neoclassici (Walras¹⁰⁹, Pareto¹¹⁰, Marshall¹¹¹, ecc.). Ognuno, anche se con sfumature diverse, riconoscevano l'importanza dei due fattori principali: "capitale" e "lavoro", tanto che la funzione di produzione veniva rappresentata come segue:

$$y = f(K, L)$$

y = produzione finale; K = Capitale; L = Lavoro

Per i neoclassici (marginalisti e utilitaristi) il salario si fissa al livello che corrisponde alla produttività marginale del lavoro. In altre parole il valore di un'unità lavoro dipende dal valore della merce prodotta grazie all'unità di lavoro in più utilizzata. La storia economica più recente si basa invece su modelli di equilibrio: Il salario è una risultante della domanda e dell'offerta di lavoro. Sapere come remunerare il capitale investito e il lavoro necessario per produrre è dunque, oltre che importante ai fini di questo lavoro di tesi, anche un aspetto di importante rilevanza socio-economica.

¹⁰⁵ François Quesnay (1694-1774): Dottrina fisiocratica

¹⁰⁶ Adam Smith (1723-1790): Gettò le basi dell'economia politica classica

¹⁰⁷ David Ricardo (1772-1823): Fra i massimi esponenti della scuola classica

¹⁰⁸ Karl Marx: (1818-1883): Esponente della scuola classica, corrente socialista

¹⁰⁹ Léon Walras (1834-1910): Fra i fondatori del pensiero neoclassico, scuola di Losanna

¹¹⁰ Vilfredo Pareto (1848-1923): Fra i fondatori del pensiero neoclassico, scuola di Losanna

¹¹¹ Alfred Marshall (1842-1924): Pensiero neoclassico, scuola inglese (Cambridge e Oxford)

10. Metodi per stabilire salario e dividendo

In ambito fiscale in Svizzera la prassi impone l'utilizzo del metodo del **paragone nei confronti di terzi indipendenti**^{112 113}. Tuttavia non sempre è possibile trovare delle fattispecie abbastanza simili da poter fare dei paragoni. A supporto delle autorità fiscali possono essere utilizzati dei modelli alternativi (alcuni, per il vero, molto approssimativi) per cercare di stabilire un salario corretto. I due metodi principali dei quali si trova riscontro nella letteratura e nella giurisprudenza sono la **formula di Fromer** ed il **metodo vallesano**¹¹⁴. Ne esiste anche un terzo presentato in un articolo¹¹⁵, ma a dire il vero questo metodo, a mia conoscenza, non è mai stato utilizzato dalle autorità fiscali. Oppure, se è stato utilizzato, non ha mai dato adito a ricorsi e sentenze. Si tratta del **metodo della distribuzione dell'utile provvisorio**.

10.1 Metodi che considerano sia il salario che il dividendo

10.1.1 La formula di Fromer¹¹⁶

Questo metodo (in due fasi) ha come punto di partenza il salario che verrebbe dato ad un terzo indipendente¹¹⁷, ma nel contempo considera dei fattori aggiuntivi che permettono di aumentare la remunerazione dell'azionista dipendente in virtù del suo maggior coinvolgimento rispetto ad un terzo indipendente.

Figura 14: La formula di Fromer

Componenti retributive determinanti
Componenti del salario (terzi indipendenti)
Remunerazione fissa
Remunerazione variabile
Componenti del salario (azionista dipendente)
Aspetti legati al rischio / rendimento
Maggior identificazione nell'azienda ed il suo contesto
Maggior senso di responsabilità

¹¹² BGE 122 V 178 consid 3a

¹¹³ 9C_107_2008 consid 3.2

¹¹⁴ FI.2001.0087 consid. 2a

¹¹⁵ IFF Forum für Steuerrecht 2007, Fred Henneberger / Alexandre Ziegler, Zur Frage der Angemessenheit von Salären in der Aktiengesellschaft mitarbeitender Aktionäre

¹¹⁶ La formula prende il nome del suo inventore

¹¹⁷ Salario che verrebbe corrisposto ad un dipendente non azionista e senza alcun legame diretto e/o indiretto con l'azienda, con le stesse funzioni, con lo stesso grado di responsabilità, con la stessa esperienza e con le stesse competenze.

I tre fattori considerati dovrebbero giustificare un premio dato al dipendente che nel contempo è anche azionista. Nel prossimo esempio vediamo come viene utilizzato questo metodo nella prassi:

Esempio 5

Applicazione della formula di Fromer: Poniamo che la società in questione faccia un utile netto (prima di distribuire lo stipendio) di Fr. 600'000.-, il dividendo di Fr. 100'000.- e lo stipendio congruo (quello che verrebbe riconosciuto ad un terzo indipendente) di Fr. 200'000.-.

Figura 15: Applicazione della formula di Fromer

Formula di Fromer			
Primo passo			
1. Utile netto prima dello stipendio		fr.	600'000.00
2. Stipendio congruo (terzo indipendente)		fr.	-200'000.00
3. Dividendo (prima distribuzione)		fr.	-100'000.00
Utile netto dopo stipendio e dividendo		fr.	300'000.00
Secondo passo (aspetti di politica finanziaria)			
a. Conferimento alle riserve	es. 1/3	fr.	100'000.00
b. Partecipazione azionista dipendente	es. 1/3	fr.	100'000.00
c. Super-dividendo	es. 1/3	fr.	100'000.00

Dall'utile netto viene dedotto uno stipendio considerato adeguato di Fr. 200'000.- ed un dividendo usuale di Fr. 100'000.-. In una seconda fase il rimanente, cioè Fr. 300'000.-, viene suddiviso in tre parti uguali (si potrebbe anche ipotizzare una chiave di ripartizione diversa). Un terzo va a rimpolpare le riserve, un terzo finisce nelle tasche dell'azionista dipendente (bonus) e un terzo viene distribuito sottoforma di super-dividendo a tutti gli azionisti. Nella fattispecie l'azionista dipendente riceverebbe un salario di Fr. 300'000.- (2 + b), mentre l'utile imponibile della società sarebbe di Fr. 300'000.- (1 - 2 - b).

10.1.2 Il metodo del canton Vallese (Walliser Methode)

Il metodo vallesano si fonda su un modello in tre fasi:

- Fase I: Si stabilisce un salario sulla base della formazione e del ruolo che l'azionista dipendente riveste all'interno della società.
- Fase II: La seconda fase consiste nel dare un premio (degressivo) sulla base della cifra d'affari raggiunta.
- Fase III: La terza ed ultima fase consiste invece nel distribuire proporzionalmente l'utile rimanente.

Nell'esempio che segue vediamo come potrebbe essere utilizzato questo metodo nella pratica.

Esempio 6

Poniamo una società con quattro soci (A,B,C e D), tutti dipendenti della stessa società. A riceve uno stipendio di Fr. 500'000.-, B di Fr. 450'000.-, C di Fr. 350'000.- e D di Fr. 350'000.- La cifra d'affari raggiunta è di Fr. 20'000'000.-. Il salario adeguato (quello che verrebbe dato ad un terzo indipendente) per ciascuno degli azionisti ammonta a Fr. 151'000.-. L'utile prima delle imposte (dopo aver pagato gli stipendi ai dipendenti-azionisti) ammonta a Fr. 100'000.-

Figura 16: Applicazione del metodo vallesano.

Calcolo di uno stipendio adeguato ed ammesso dalle autorità fiscali

Numero di dipendenti azionisti		4
Fase I		
Definizione di un salario adeguato alla formazione ed al ruolo ricoperto		151'000
Fase II		
Incremento a dipendenza della Cifra D'affari raggiunta		20'000'000
< 2 mio	1.0%	2'000'000
>2 mio fino a < 12 mio	0.9%	10'000'000
>12 mio fino a < 24 mio	0.8%	8'000'000
>24 mio fino a < 38 mio	0.7%	-
> 38 mio fino a < 55 mio	0.6%	-
> 55 mio fino a < 77 mio	0.5%	-
> 77 mio fino a < 108 mio	0.4%	-
> 108 mio fino a < 144 mio	0.3%	-
> 144 mio fino a < 200 mio	0.2%	-
da > 200 mio	0.1%	-
Totale incremento		174'000
<i>Utile prima delle imposte</i>		<i>100'000</i>
<i>./. Riserve di crisi</i>		<i>-</i>
<i>Stipendio elargito al dipendente A</i>		<i>500'000</i>
<i>Stipendio elargito al dipendente B</i>		<i>450'000</i>
<i>Stipendio elargito al dipendente C</i>		<i>350'000</i>
<i>Stipendio elargito al dipendente D</i>		<i>350'000</i>
<i>./. Salario Base</i>		<i>-604'000 (151'000x4)</i>
<i>./. Partecipazione alla cifra d'affari</i>		<i>-696'000 (174'000x4)</i>
<i>Utile disponibile</i>		<i>450'000</i>
Fase III		
Distribuzione dell'utile disponibile (1/4 ciascuno)	450'000	112'500
Totale stipendio ammesso dalle autorità fiscali		437'500
Riprese		
Azionista-dipendente A	500'000	
<i>./. Stipendio ammesso</i>	<i>-437'500</i>	<i>62'500</i>
Azionista-dipendente B	450'000	
<i>./. Stipendio ammesso</i>	<i>-437'500</i>	<i>12'500</i>
Azionista-dipendente B	350'000	
<i>./. Stipendio ammesso</i>	<i>-437'500</i>	<i>Nessuna ripresa</i>
Azionista-dipendente B	350'000	
<i>./. Stipendio ammesso</i>	<i>-437'500</i>	<i>Nessuna ripresa</i>

Come il metodo di Fromer, anche questo ha come punto di partenza il salario adeguato, dal quale non si può prescindere. In seguito, in base alla cifra d'affari, viene calcolato un *bonus* per compensare gli azionisti del successo avuto dall'azienda. Nell'utile, quindi, vengono ripresi gli stipendi effettivamente pagati e dedotti gli stipendi comprensivi di bonus che hanno un fondamento commerciale (salario adeguato + bonus per il successo). Ciò che rimane rappresenta l'utile netto che potrà anch'esso essere distribuito. Nell'esempio la chiave di riparto è 25% ciascuno. Il totale rappresenta il salario fiscalmente riconosciuto. A questo punto l'autorità fiscale può procedere, se è il caso, ad una ripresa (nell'esempio al dipendente A vengono ripresi Fr. 62'500.- e al dipendente B Fr. 12'500.-).

Come detto prima ambedue questi metodi vengono utilizzati solo sussidiariamente al metodo del confronto con terzi indipendenti¹¹⁸. Qualora l'autorità fiscale ritiene che questo limite sia stato superato, allora effettua una ripresa, anche se il contribuente giustifica il proprio stipendio utilizzando uno dei due metodi. Da notare che spesso questi due metodi servivano per giustificare dei salari elevati, visto che prima dell'introduzione dell'imposizione attenuata dei dividendi era più vantaggioso percepire un salario elevato invece che un dividendo.

Sia il metodo di Fromer che quello vallesano hanno un limite importante. Ambedue partono dal presupposto che il salario di mercato è conosciuto. Il più delle volte il salario *at arm's length*, come si dice, non esiste. Prima dell'entrata in vigore della riforma erano le autorità fiscali che volevano mantenere lo stipendio del dipendente azionista entro certi limiti, per evitare la distribuzione dissimulata di utili. Evidentemente questi due metodi servivano al contribuente a giustificare, in un modo più o meno oggettivo, un salario superiore al salario di mercato, in virtù del fatto che, essendo dipendente e azionista, egli meritava un premio (premio di rischio, premio imprenditoriale, premio per il successo, ecc.).

10.1.3 Modello della distribuzione dell'utile provvisorio¹¹⁹

In un loro lavoro i Prof. Henneberger (università di San Gallo) ed il Prof. Ziegler (università di Losanna) propongono un metodo che sia il più preciso ed obiettivo possibile per stabilire un salario adeguato dei dipendenti-azionisti. I ricercatori riconoscono che entrambi i fattori di produzione (lavoro e capitale) vadano remunerati in modo adeguato, ma nel contempo intravedono nel diverso modo di imporre i dividendi ed i salari una ghiotta occasione per gli azionisti di ottimizzare (impropriamente) il carico fiscale e gli oneri sociali scegliendo un metodo piuttosto che l'altro (*de facto* incrementando la parte dedicata al dividendo).

La riflessione che sta alla base del lavoro deriva dalla prassi e dalla giurisprudenza: Lo stipendio deve essere (a) conforme al mercato ed (b) adeguato da un punto di vista commerciale.

Questo metodo in tre fasi, consiste nel dividere l'utile netto provvisorio¹²⁰ (*G*) fra l'azionista che è anche impiegato presso la società come dipendente (lavoro) e l'azionista in qualità di

¹¹⁸ Decisione del Tribunale Amministrativo canton Vaud; FI.2001.0087 punto 2a

¹¹⁹ Fred Henneberger, Alexandre Ziegler: Eine Methode zur objektiven Bestimmung von ober- und untergrenzen marktconformer Aktionärsgehälter, Der Schweizer Treuhänder, Treuhand Kammer

¹²⁰ Utile prima di distribuire il salario all'azionista dipendente

colui che mette a disposizione il capitale (investitore). In sostanza si scompone l'utile provvisorio (G) in tre:

- a. Remunerazione dell'azionista-dipendente con un **salario dettato dal mercato** (indipendentemente dal risultato dell'azienda),
- b. **Remunerazione del capitale proprio** messo a disposizione dall'azionista-dipendente in base ai parametri dettati dal mercato (indipendentemente dal risultato dell'azienda) e
- c. **Remunerazione residua** che dipende dal risultato ottenuto dall'azienda in quell'anno.

$$G = w \cdot TempoDiLavoro + r \cdot CapitaleProprio + ValoreResiduo$$

$$G = \text{Utile netto provvisorio}$$

$$w = \text{Salario Orario}$$

$$r = \text{Rendimento Capitale Proprio}$$

Per poter utilizzare questo modello occorre essere in grado di stabilire **sia un compenso adeguato conforme al mercato per l'azionista-dipendente che un rendimento adeguato (anche in questo caso conforme al mercato) del capitale proprio**. Inoltre occorre anche trovare un sistema per distribuire in modo equo il valore residuo fra lavoro e capitale.

Fase 1: Remunerazione dell'azionista-dipendente con un salario dettato dal mercato

$$w \cdot TempoDiLavoro$$

Per stabilire in modo empirico il salario che verrebbe dato ad un terzo indipendente, alle stesse condizioni per una determinata prestazione si possono utilizzare delle funzioni di stipendio. Queste funzioni utilizzano variabili indipendenti rilevanti ai fini di stabilire un congruo compenso (stima del salario orario sulla base di variabili tipo grado di scolarizzazione, formazione professionale, esperienza, età, genere ecc.).¹²¹ La funzione di stipendio sarebbe dunque:

$$\ln(W_i) = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$

$$i = 1, \dots, I \text{ (individui)}$$

$$\ln(W) = \text{Logaritmo del salario orario}$$

$$\alpha = \text{Valore assoluto}$$

$$\beta = \text{Vettore di coefficienti di } X$$

$$X = \text{Vettore di variabili indipendenti}$$

$$\varepsilon = \text{Errore stocastico}$$

Il parametro W viene stimato per mezzo di una regressione multipla (*weighted least squares*).

¹²¹ Mincer; Schooling, Experience and Earnings

Fase 2: Remunerazione del capitale proprio messo a disposizione dall'azionista-dipendente

La giusta remunerazione del capitale proprio dipende da due fattori. Il tasso di rendimento del capitale proprio e dall'ammontare del capitale proprio. Stabilire un rendimento congruo può essere relativamente semplice. Esso dipende principalmente dal grado di rischio implicito nell'attività della società. La statistica ci mette a disposizione parecchi modelli di valutazione, dai quali si può evincere un tasso di rendimento di mercato¹²² (rischio sistematico, cioè rischio che non può essere ridotto attraverso la diversificazione). Ad esempio, utilizzando il CAPM¹²³ il rendimento atteso $E(R_i)$ di un titolo (i) sarebbe:

$$E(r_i) = \beta_{im}(E(r_m) - r_f) + r_f$$

$E(r_i)$ = Rendimento atteso di un titolo i

β_{im} = Pendenza della retta di regressione fra rend. titolo (r_i) e rend. mercato (r_m)

$$\beta_{im} = \frac{Cov(r_i, r_m)}{Var(r_m)}$$

r_f = Rendimento lordo privo di rischio (es. in Svizzera rendimento bond Confederazione)

r_m = Rendimento atteso del mercato (es. in Svizzera Swiss Market Index)

$(E(r_m) - r_f)$ = Premio al rischio¹²⁴

In sostanza β_{im} è una misura che ci dice quanto il valore di un titolo i si muove in sintonia con il mercato m , mentre $(E(r_m) - r_f)$ rappresenta il premio di rischio che un investitore si assume per aver acquistato il mercato m invece che l'attivo senza rischio f . Secondo il CAPM, il rendimento medio di un investimento deve rispecchiare il rischio sistematico insito nell'attivo. Per attuare questo modello bisogna quindi essere in grado di stimare entrambe le variabili, β_{im} e $(E(r_m) - r_f)$. La stima del premio al rischio può essere effettuata utilizzando diverse metodologie. Una di queste prevede ad esempio di utilizzare il rapporto fra utili e capitalizzazione di mercato dei titoli che compongono un indice.

$$E(r_m) = \frac{\sum_{i=0}^n w_i U_i}{\sum_{i=0}^n Mcap_i}$$

U_i = Utile della società i

w_i = ponderazione del titolo i nell'indice

$Mcap_i$ = Capitalizzazione borsistica società i

Utilizzando i dati di mercato disponibili oggi (16 ottobre 2012) relativi allo Swiss Market Index (SMI) otterremmo:

$$E(r_m) = \frac{521.23}{6730} = 7.75\%$$

¹²² Investmentes, Zvi Bodie Alex Kane Alan J. Marcus, 1993, pag. 242 ss.

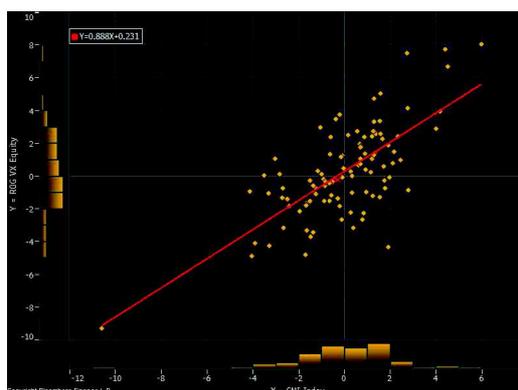
¹²³ Capital Asset Pricing Model: Modello di equilibrio dei mercati finanziari proposto da William Sharpe (1934)

¹²⁴ Premio al rischio: è il rendimento in più rispetto al rendimento senza rischio che un investitore si aspetta di ricevere per far sì che acquisti effettivamente un attivo con un rischio e non l'attivo senza rischio.

Più complesso invece calcolare il β di società non quotate. In questo caso potremmo utilizzare come *proxy* il valore β_{im} di un titolo quotato che ha un'attività simile a quella dell'azienda per la quale vorremmo stimare un rendimento adeguato del mercato. Ad esempio, se la società produce farmaci, potremmo prendere il valore relativo alla Roche. Il valore β delle società quotate viene calcolato costantemente ed è reso disponibile (a pagamento) su diversi banche dati finanziarie. In questo lavoro ho utilizzato **Bloomberg**[®], dal quale ottengo le informazioni seguenti:

Figura 17:¹²⁵ Retta di regressione Roche, SMI¹²⁶

$$\beta_{Roche,SMI}=0.888$$



Come stima del rendimento senza rischio in franchi svizzeri prendiamo il rendimento del decennale governativo svizzero:

$$r_{CHF10} = 0.495\%$$

In questo caso il rendimento adeguato per un titolo sarebbe di:

$$E(r_i) = 0.888(7.75\% - 0.495\%) + 0.495\% = 6.94\%$$

Come detto sopra per utilizzare questo modello, oltre che i parametri appena calcolati, bisogna anche essere in grado di stabilire il valore di mercato del capitale proprio di una società¹²⁷. Per quanto riguarda le società quotate il problema non si pone in quanto il prezzo di borsa già ci dice qual'è il valore di mercato di una azione e di conseguenza questo ci permette di calcolare con esattezza il valore venale capitale proprio.

Al contrario, per una società non quotata, questo passaggio può essere problematico in quanto il capitale proprio a bilancio ci dice ben poco sul valore venale della società poiché questo non prende in considerazione le riserve occulte, i valori immateriali ecc.

¹²⁵ Fonte: Bloomberg[®]

¹²⁶ Swiss Market Index

¹²⁷ DTF 9C_107/2008 consid. 2.8

Fase 3: Distribuzione del valore residuo

Una volta dedotti dall'utile netto provvisorio la remunerazione confacente ad un certo tipo di attività (salario adeguato) ed una remunerazione adeguata per il capitale investito da *G* rimane un valore residuo (che può essere sia positivo che negativo). Si tratta ora di suddividere questa rimanenza fra Lavoro e Capitale. A questo proposito gli autori non spiegano nel dettaglio come procedere, ma si limitano a fornire delle indicazioni. Concettualmente, ciò che rimane dopo aver retribuito una prima volta Lavoro e Capitale, dovrebbe essere riportato a bilancio in aumento del capitale proprio (utili riportati). Tuttavia, se il ruolo all'interno dell'azienda dell'azionista-dipendente è così importante che, se non ci fosse, l'esistenza stessa dell'azienda sarebbe in pericolo, allora l'azionista-dipendente dovrebbe essere remunerato di più per le sue qualità manageriali e meno per il fatto che mette a disposizione del capitale. Se un dipendente fosse così importante per la sopravvivenza stessa di una società, allora possiamo presumere che, anche se non fosse azionista, gli si riconoscerebbe un premio rispetto al salario di mercato, anche perché in fase di contrattazione dello stipendio egli avrebbe un grande potere negoziale. Nella realtà sorgono però diversi problemi. Prima di tutto bisognerebbe dimostrare che la presenza sul lavoro dell'azionista-dipendente sia veramente fondamentale per l'esistenza stessa della società. In secondo luogo si potrebbe affermare che anche il capitale proprio è essenziale per lo svolgimento dell'attività ed in quanto tale dovrebbe essere remunerato maggiormente. Le modalità di distribuzione del residuo andrebbero quindi valutate caso per caso. In mancanza di elementi chiari appare comunque evidente che questo dovrebbe essere attribuito al capitale proprio e non distribuito, né al fattore lavoro né al fattore capitale.

10.1.4 Conclusione

Sia il metodo di Fromer che quello vallesano hanno un limite importante. Ambedue partono dal presupposto che il salario di mercato è conosciuto. Il più delle volte il salario *at arm's length*, come si dice, non esiste. Prima dell'entrata in vigore della riforma erano le autorità fiscali che volevano mantenere lo stipendio del dipendente azionista entro certi limiti, per evitare la distribuzione dissimulata di utili. Evidentemente questi due metodi servivano al contribuente a giustificare, in un modo più o meno oggettivo, un salario superiore al salario di mercato, in virtù del fatto che, essendo dipendente e azionista, egli meritava un premio (premio di rischio, premio imprenditoriale, premio per il successo, ecc.).

Tutti e tre i metodi visti in questo capitolo hanno l'obiettivo di determinare un salario ed un dividendo che siano proporzionati. In sostanza dovrebbe esistere una proporzione fra salario e dividendo, fra salario e lavoro effettivamente svolto e fra dividendo e capitale impiegato. Tuttavia sorge un dubbio: **Ha senso occuparsi del dividendo? In fin dei conti un'azienda potrebbe anche decidere di non pagare alcun dividendo e di distribuire tutto l'utile in fase di liquidazione fra X anni. Nessuno potrebbe impedirlo e l'eccedenza di liquidazione può beneficiare delle stesse agevolazioni fiscali del dividendo¹²⁸.** Inoltre, come abbiamo visto al capitolo 8, non esistono i presupposti legali per interferire sulla politica dei dividendi; le aziende godono di un'ampia libertà di manovra.

¹²⁸ Art. 19 cpv. 1bis LT, art. 20 cpv. 1bis LIFD

10.2 Metodi che considerano solo il salario

10.2.1 Calcolatori di stipendio

Un mezzo ausiliario che può essere utilizzato nella pratica è il "calcolatore di stipendio". Questo sistema si basa su rilevamenti statistici ottenuti grazie a censimenti e inseriti in una banca dati: Immettendo banalmente nei portali le coordinate relative al lavoro svolto dall'azionista dipendente nei campi preposti, si ottiene un salario considerato medio (o mediano) percepito da lavoratori con determinate caratteristiche. I siti che mettono a disposizione dei modelli di calcolo sono innumerevoli. Tuttavia molti sono di scarsa qualità e/o non trasparenti. Alcuni richiedono solo pochi input, il che rende il risultato inattendibile. Due sono i siti che, da un punto di vista qualitativo, potrebbero essere utilizzati allo scopo di stabilire se un salario corrisponde al salario di mercato oppure no.

Unione sindacale svizzera: <http://www.lohnrechner.ch/usage/branchen.html>

Confederazione: <http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch/Pages/SalariumWizard.aspx>

Vediamo come funzionano per mezzo di un esempio.

Esempio 7

Avvocato, uomo, 45 anni, 20 anni di esperienza nel ramo, dipendente della società Consulenza Legale SA, della quale detiene il 100% delle azioni. Risiede e lavora a Lugano. Inseriamo nei due siti i dati di questo esempio ed otteniamo le indicazioni seguenti:

Figura 18: Risultato che ci da il sito dell'USS¹²⁹

SALARI USUALI 2008		UNIONE SINDACALE SVIZZERA	
Calcoli: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève Fonte: Rilevazione della struttura dei salari 2008, UFF			
RAMO ECONOMICO		(741)	
Attività giuridiche, consulenza di gestione, contabilità			
PROFILO			
		%	N
Formazione	: Università	23.0	6085
Esigenza del posto	: Compiti più difficili	19.9	4733
Posizione gerarchica	: Quadro superiore	12.6	2386
Campo di attività	: Consulenza	24.3	7053
Età	: 45 anni		
Anzianità	: 20 anno/i		
SALARIO MENSILE LORDO IN CHF, 4 1/3 settimane a 42 ore, standardizzato (compresa l'eventuale tredicesima o ennesima)			
Regioni	Soglie	Numero	
	25% 50% 75%	<i>Firms</i>	<i>N</i>
Regione del Lemano (GE VD)	21280 24870 28710	211	5593
Espace Mittelland (BE FR NE SO JU)	16520 19500 21880	238	3325
Nord-Ovest (BS BL AG)	18600 21270 26030	125	2436
Zurigo	21460 25240 27840	270	9435
CH orientale (SH TG SG AI AR GL GR)	15980 18560 21030	89	1131
CH centrale (LU ZG NW OW UR SZ)	18890 20990 22970	110	2104
Ticino	14070 16590 19820	126	998
Svizzera	18660 22280 26530	1192	25100

¹²⁹ Calcolo: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève / Fonte dei dati: Enquête suisse sur la structure des salaires 2008, OFS

Figura 19: Risultato dell'ufficio federale di statistica:

Salarium – Calcolatrice individuale dei salari

Fonte: Ufficio federale di statistica, Rilevazione della struttura dei salari (RSS) 2010, settore privato

Avete selezionato il profilo seguente :

Ramo economico :	69 .Attività legali e contabilità
Regione :	Ticino (TI)
Attività :	25 .Perizie, consulenze, vendita
Livello di qualifica :	Lavoro particolarmente esigente e difficile
Posizione professionale :	Quadro superiore
Durata del lavoro (ore) :	42
Formazione :	Università, politecnico
Età :	45
Anni di servizio :	20
Grandezza dell'impresa :	2 - 19 addetti
Statuto di soggiorno :	Svizzera
Versamento :	12 salari mensili
Pagamenti straordinari :	Sì
Salario orario / salario mensile :	Salario mensile

	Donne	Uomini
Salario mensile lordo, mediana*, per 42 ore / settimana : (Stipendio annuo = stipendio mensile x 12)	12107 franchi	14067 franchi
25% delle persone impiegate guadagnano meno di	9708	11280
25% delle persone impiegate guadagnano più di	15167	17623

Già sulla base di questo esempio possiamo notare che le differenze possono essere importanti. Se ci basassimo sul modello della USS¹³⁰ lo stipendio dovrebbe essere di Fr. 16'590.- mensili, mentre con il modello dell'ufficio federale di statistica lo stipendio adeguato dovrebbe essere di Fr. 14'067.- Il modello proposto dall'USS è più semplice e chiede meno informazioni al momento della compilazione del formulario iniziale.

Ambedue i modelli forniscono sia la mediana (valore per il quale il 50% guadagna di più e il 50% guadagna di meno) che il primo ed il terzo quartile. Il primo quartile rappresenta il valore per il quale il 25% guadagna di meno ed il 75% guadagna di più. Al contrario il terzo quartile corrisponde al valore per il quale il 25% guadagna di più ed il 75% di meno.

I valori che scaturiscono da questi modelli si basano su osservazioni statistiche. Il modello dell'USS si basa sui dati raccolti nel 2008, mentre quello dell'ufficio federale di statistica del 2010. Sicuramente queste osservazioni si avvicinano molto di più allo stipendio che verrebbe dato ad un "terzo indipendente" rispetto a quanto scaturiva dall'utilizzo dei modelli di Fromer e vallesano. Evidentemente, al contrario di quanto avviene con l'applicazione di quei modelli, qui non si tiene minimamente conto del fatto che l'azionista sia nel contempo anche dipendente dell'azienda. In effetti questo corrisponde perfettamente a ciò che sia le autorità fiscali che le assicurazioni sociali vogliono.

¹³⁰ Unione Sindacale Svizzera

10.2.2 Funzione di stipendio con intervallo di confidenza¹³¹

Il metodo della funzione di stipendio con intervallo di confidenza è simile a quello visto al punto 10.1.3., tuttavia in questo caso ci si **disinteressa della remunerazione del capitale** e, attraverso l'utilizzo di un intervallo di confidenza si riesce a stabilire una forchetta entro il quale il salario deve trovarsi. L'ampiezza della forchetta è modulabile. I passaggi necessari sono cinque:

1. Elaborazione di una funzione di stipendio a partire da dati statistici che metta in relazione le caratteristiche del dipendente e del lavoro che andrà a svolgere con lo stipendio.
2. Attraverso la funzione di stipendio si calcola uno stipendio orario conforme al mercato
3. Stabilire un intervallo di confidenza (es. 98%)
4. Moltiplicare il salario orario con le ore effettivamente lavorate in un anno.
5. Valutare se lo stipendio è adeguato (se lo stipendio si trova al di fuori dell'intervallo di confidenza allora non è adeguato)

Il problema principale, ovviamente, è quello di stimare la funzione di stipendio. Di seguito riprendiamo un esempio citato nell'articolo Henneberger/Ziegler. Gli autori si basano sui dati raccolti con scadenza biennale dal dipartimento federale di statistica dal 1994 (LSE)¹³² di oltre 42'000 aziende. Le informazioni raccolte includono la forma giuridica delle società, il numero di impiegati e il settore di appartenenza¹³³. Per quanto riguarda i singoli posti di lavoro si tiene conto anche della formazione, della situazione personale del lavoratore e di altre caratteristiche rilevanti. In totale vengono censiti i dati di oltre un milione di lavoratori.

Funzione: Come nella metodologia esposta nel paragrafo 11.1.3. la funzione si presenta come segue:

$$\ln(W_i) = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$

$$i = 1, \dots, I \text{ (individui)}$$

$$\ln(W) = \text{Logaritmo del salario orario}$$

$$\alpha = \text{Valore assoluto}$$

$$\beta = \text{Vettore di coefficienti di } X$$

$$X = \text{Vettore di variabili indipendenti}$$

$$\varepsilon = \text{Errore stocastico}$$

Le variabili esplicative prese in considerazione da questo modello sono le seguenti:

- a. Qualità personali: (1) formazione, (2) età, (3) anni di esperienza, (4) genere e (5) stato civile
- b. Caratteristiche del lavoro: (6) grado di difficoltà dell'attività svolta, (7) posizione all'interno dell'azienda, (8) macro-regione, (9) grado di occupazione, (10) tipo di attività svolta
- c. Caratteristiche aziendali: (11) dimensione dell'azienda (numero di impiegati), (12) appartenenza settoriale.

¹³¹ Fred Henneberger, Alexandre Ziegler; ST1-2/08 pag. 69

¹³² Lohnstrukturhebung, Bundesamt für Statistik 2006

¹³³ NOGA: Nomenclature Générale des Activités Economiques

Le variabili 1,5,6,7,8,10 e 12 sono variabili *dummy*¹³⁴. Ad ognuna di queste variabili corrispondono diverse possibilità. Ad esempio per quanto concerne la formazione, questa può essere definita come segue: (1) Universitaria, (2) Altra scuola superiore, (3) Formazione professionale superiore, (4) Apprendistato, (5) Maturità, (6) Formazione professionale, (7) Formazione interna, (8) Scuola dell'obbligo.

La funzione di stipendio viene stimata utilizzando il metodo *Weighted Least Squares*¹³⁵. Attraverso questa metodologia si stimano i coefficienti da abbinare a ciascuna variabile indipendente (1-12) al fine di stimare la variabile dipendente (salario orario). Se la variabile indipendente è *dummy*, allora viene calcolato un coefficiente per ciascuna casistica (es. per quanto concerne la formazione vi saranno 8 coefficienti diversi a dipendenza del tipo di diploma ottenuto dal salariato). Henneberger e Ziegler hanno stabilito dei coefficiente per ogni variabile, anche se nell'articolo non li riportano tutti. Il coefficiente di determinazione R^2 della regressione è di circa 63%¹³⁶, mentre la deviazione standard dei residui è di 0.2395. Di seguito un esempio di come funziona il loro modello.

Esempio 7

Stima salario per un dipendente (Signor X) con le seguenti caratteristiche:

Formazione:	Universitaria
Età:	30
Anni di esperienza:	15
Genere:	maschile
Stato civile:	sposato
Grado di difficoltà dell'attività svolta	molto complesso
Posizione all'interno dell'azienda	quadro dirigente
Macro-regione	regione 3 (BS, BL, AG)
Grado di occupazione	100%
Tipo di attività svolta d'attività	definizione degli obiettivi e della strategia
Dimensione dell'azienda (numero di impiegati):	250
Appartenenza settoriale:	Industria Chimica

La stima dello stipendio orario in questo caso darebbe il risultato seguente:

$$E(\ln(W_i)) = 2.9410 + 0.3151 + (30 \cdot 0.0167 - 30^2 \cdot 2.77 \cdot 10^{-4}) + (15 \cdot 0.0049 - 15^2 \cdot 5.52 \cdot 10^{-5}) + 0.1283 + 0.0233 + 0.2906 + 0.1965 - 0.0312 - 0.0298 + 0.1955 + 0.0205 \cdot \ln(250) + 0.1635 = 4.6177$$

¹³⁴ Variabili qualitative alle quali viene attribuito un numero per poter stabilire il loro effetto sul valore medio della variabile dipendente, in questo caso il salario orario.

¹³⁵ Metodo dei minimi quadrati: metodo che permette di trovare una funzione (curva di regressione) che si avvicini più possibile ad un insieme di determinati dati (nel nostro caso lo stipendio orario).

¹³⁶ Il coefficiente di determinazione di una regressione ci dice quale parte della varianza della variabile dipendente viene spiegata attraverso i fattori che abbiamo incluso nella funzione. In questo caso il 63% della varianza dello stipendio orario si spiega attraverso il modello che abbiamo elaborato, mentre il 37% dipende da altri fattori non presi in considerazione.

Applicando un intervallo di confidenza del 98% la forchetta del logaritmo dei salari orari sarebbe:

$$[E(\ln(W)) - 2.33\sigma, E(\ln(W)) + 2.33\sigma] = [4,6177 - 2,33 \cdot 0,2395, 4,6177 + 2,33 \cdot 0,2395] \\ = [4.0597, 5.1758]$$

Espresso in franchi:

$$E(\ln(W_i)) = 4.6177$$

$$e^{E(\ln(W))} = \text{salario orario medio} = 101.2652$$

Considerando l'intervallo di confidenza al 98%:

$$[e^{E(\ln(W))-2.33\sigma}, e^{E(\ln(W))+2.33\sigma}] = [57.9575, 176.9342]$$

Se la persona in questione lavora 2'500 ore all'anno, allora lo stipendio medio sarebbe di Fr. 253'163.-. La forchetta, considerando l'intervallo di confidenza del 98%, andrebbe da Fr. 144'893.- a Fr. 442'336.-. Questo significa che solo l'1% dei dipendenti nella stessa identica situazione del signor X guadagnano meno di 144'893.- e solo l'1% guadagnano di più di Fr. 442'336.-. Il fatto che questo metodo si disinteressa del rendimento del capitale è certamente positivo, in quanto, come abbiamo visto in precedenza, la giurisprudenza tende a tenere in maggior considerazione l'adeguatezza del salario, mentre sull'adeguatezza del dividendo non viene fatta molta chiarezza. Rispetto alle metodologie viste prima questo sistema offre anche altri vantaggi. Innanzi tutto il modello, una volta stabilita la funzione, è relativamente semplice da utilizzare in quanto basta inserire i dati sul dipendente azionista per ottenere un salario adeguato. In secondo luogo si basa su dati (osservazioni) reali e oggettivi e non ci sono parametri soggettivi da stabilire (es. quanto devo dare all'azionista dipendente per remunerare il fatto che porta una responsabilità maggiore rispetto a quella che avrebbe un terzo indipendente). Da ultimo posso elaborare una forchetta, ciò che facilita il giudizio da parte delle autorità fiscali. Rimane da stabilire se l'intervallo di confidenza debba essere del 98% oppure del 95% o del 90%. Naturalmente più basso è e più stretta è la forchetta.

10.3 Conclusione

In questo capitolo abbiamo analizzato i metodi utilizzati nella pratica e metodi statistici più complessi per cercare di stabilire un salario adeguato e/o un dividendo congruo. A prima vista i metodi più efficienti sembrano proprio quelli visti al punto 10.2.1. e 10.2.2. **Tuttavia credo che stabilire un metodo solo, universalmente applicabile, non sia possibile.** Innanzitutto bisognerebbe creare delle basi legali chiare, che al momento non esistono (almeno a livello di leggi federali). In secondo luogo ogni caso è diverso dall'altro e il salario di mercato, alla fine, è un una variabile con una forte componente di soggettività. Inoltre non vi sarebbe mai la certezza che un salario stabilito attraverso un modello trovi anche un riscontro nella realtà. In effetti **il livello salariale dipende anche da fattori imponderabili e contingenti (domanda e offerta di lavoro, situazione economica ecc.). Per questi motivi ritengo che creare dei modelli sia un esercizio interessante ma non risolutivo al fine di stabilire un salario adeguato.**

11. La prassi in Ticino

11.1 La prassi presso dell'Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS)

Le assicurazioni fino al momento dell'introduzione della riforma II dell'imposizione delle imprese non avevano nessun interesse ad intervenire. Come abbiamo visto nei capitoli precedenti si limitavano a prendere per buona le ripartizioni fatte dalle autorità fiscali. In ogni caso, visto che era più vantaggioso darsi uno stipendio elevato rispetto alla distribuzione di un dividendo, incassavano di più. Con l'attenuazione dell'imposizione dei dividendi, al contrario, diventa più interessante per il contribuente darsi dei dividendi elevati sfuggendo in questo modo anche agli oneri sociali.

D'ora in poi, le casse di compensazione, non potranno più fare affidamento sulle autorità fiscali, in quanto, come visto al capitolo 6.7., per l'erario il mancato introito in caso di sproporzione fra salario e dividendo, è molto meno importante rispetto al mancato introito per le Assicurazioni Sociali.

Per il momento in Ticino non si sono ancora visti tantissimi casi in cui il salario era manifestamente insufficiente, tuttavia in futuro bisognerà tenere gli occhi aperti e, in caso, essere pronti ad intervenire.

Una prassi ormai diffusa in Ticino, è quella relativa alla modifica della forma giuridica degli studi d'avvocatura: molti passano dalla società di persone alla forma della società anonima. Se prima tutto ciò che lo studio guadagnava rappresentava reddito da attività indipendente, con la nuova veste giuridica la stessa persona (proprietaria) può ricevere sia uno stipendio che un dividendo. Questa situazione andrà monitorata da vicino in quanto i mancati introiti, soprattutto per le assicurazioni sociali potrebbero esser ingenti.

Alla base di questi cambiamenti non vi sarebbero tuttavia motivi di ordine fiscale e/o relativi agli oneri sociali. Innanzitutto bisogna dire che questo cambiamento è stato reso possibile da una sentenza del Tribunale Federale¹³⁷ nella quale si precisa che uno studio legale può assumere la forma di SA (non vale per le operazioni di notariato). La forma giuridica della SA offre diversi vantaggi. Innanzi tutto permette di far partecipare al capitale e agli utili anche dipendenti giovani e/o in formazione (magari con quote minime), in modo da fidelizzarli allo studio. Un altro aspetto è quello legato ai costi assicurativi. I potenziali danni causati da errori di valutazione per uno studio legale possono essere molto elevati, di conseguenza i premi assicurativi sono molto onerosi. Per quanto concerne la SA, invece, la responsabilità è limitata al capitale versato, pertanto è la forma giuridica in quanto tale a tutelare il proprietario, piuttosto che una polizza assicurativa.

Di seguito cito un esempio di come le IAS sono intervenute in una situazione particolare¹³⁸. Si tratta di una società anonima, con un azionista dipendente, che consegue un utile molto importante. Nel corso del 2011 sia la cifra d'affari che l'utile sono diminuiti leggermente (utile 2010 Fr. 3'500'000.- / utile 2011 Fr. 3'000'000.-), mentre il salario è stato ridotto del 50% (passando da Fr. 600'000.- nel 2010 a Fr. 300'000.-). Tutto l'utile viene distribuito sotto forma di dividendo. Inizialmente la cassa di compensazione cantonale non aveva accettato una tale

¹³⁷ STF 2C_237/2011

¹³⁸ Questo esempio si basa su fatti realmente accaduti. In questo lavoro date, importi e altri dettagli sono stati volutamente modificati al fine di renderlo anonimo.

diminuzione di stipendio e chiedeva di riportare gli stessi al livello del 2010. Gli elementi chiave considerati in questo caso sono stati i seguenti:

- a. In effetti la diminuzione degli stipendi non era giustificata da motivi commerciali. Malgrado una diminuzione della cifra d'affari e dell'utile i risultati conseguiti rimanevano molto buoni.
- b. Gli stipendi degli altri dipendenti, durante lo stesso periodo, sono aumentati.
- c. Anche se ridotto, lo stipendio del dipendente-azionista era comunque importante (Fr. 300'000.-).
- d. A diminuire non è stata la parte fissa dello stipendio, ma la parte variabile (*bonus*).
- e. La massa salariale totale ha subito una variazione in linea con la variazione dell'utile e della cifra d'affari.
- d. Durante il periodo in questione sono stati assunti nuovi dipendenti. Parecchie mansioni erano dunque state trasferite ai nuovi impiegati.

Questo era un tipico caso in cui ambedue le parti, la cassa cantonale di compensazione da una parte e l'azionista-dipendente dall'altra, avevano buone ragioni per giustificare le loro pretese. Dopo aver vagliato diverse possibilità le parti hanno raggiunto un accordo.

Lo stipendio è stato portato da Fr. 300'000.- a Fr. 450'000.- con la promessa che sarebbe stato mantenuto a quei livelli anche per gli anni a venire (fatta eccezione per un eventuale deterioramento delle condizioni commerciali).

In conclusione, come abbiamo visto in quest'ultimo esempio, la soluzione spesso sta nel compromesso e nel buon senso delle parti, piuttosto che in modelli sofisticati che per loro natura non possono tenere in considerazione tutti gli elementi rilevanti.

11.2 La prassi presso la Divisione delle contribuzioni

Con l'entrata in vigore della riforma II dell'imposizione delle imprese, il numero di casi relativi a stipendi elevati riquilibrati in dividendo è sostanzialmente diminuito. In effetti, in virtù dell'imposizione attenuata dei redditi da capitale è più vantaggioso per l'azionista dipendente, elargirsi un dividendo piuttosto che un salario. Come abbiamo visto nel capitolo 6.7. per l'autorità fiscale l'impatto di questa nuova tendenza non è così importante come per le assicurazioni sociali.

In generale la Divisione delle contribuzioni interviene quando vi è una sproporzione manifesta fra salario e ruolo effettivamente svolto dal dipendente azionista all'interno della società. Al momento in Ticino non si può certo affermare che vi sia stato un aumento importante di casi in cui il dividendo è stato riquilibrato in salario. In generale, comunque, si ribadisce che in questi casi il problema maggiore consiste nello stabilire un salario adeguato. Ad oggi non esiste un metodo sufficientemente preciso e nel contempo semplice e veloce da utilizzare per questo scopo.

Approssimativamente si parte dal presupposto che la massa salariale debba corrispondere circa al 50%-60% della cifra d'affari. Naturalmente poi si tiene conto anche delle specificità delle singole aziende.

Per quanto concerne i bonus e le gratifiche, ad esempio, si parte dal presupposto che questi dovrebbero rappresentare una percentuale moderata (circa 5%-15%) della retribuzione totale. Tuttavia in alcuni settori è usuale distribuire dei bonus che possono anche raggiungere il 100% dello stipendio fisso, pensiamo ad esempio nel mondo della finanza, oppure in quegli ambiti in cui i dipendenti vengono retribuiti in base al raggiungimento di determinati obiettivi. Un altro aspetto che riguarda bonus e gratifiche è che queste non dovrebbero dipendere dall'utile conseguito in un determinato anno, altrimenti rischiano di essere riqualificati in dividendi.

È interessante rilevare che in Ticino non sono mai stati utilizzati metodi particolari come avveniva invece in altri Cantoni (formula di Fromer o il metodo vallesano).

Un caso tratto dalla pratica, è quello di un contribuente, azionista unico e allo stesso tempo dipendente di una società che percepiva uno stipendio di Fr. 500'000.-. Questi, arrivato all'età di 65 anni, ha deciso di ritirarsi e di prelevare ogni anno un dividendo di pari importo. In questo caso l'autorità fiscale del cantone non ha nulla in mano per impedire che ciò accada. In effetti, essendo l'azionista solamente un mero fornitore di capitale e non più un dipendente, il *trade-off* salario-dividendo viene a cadere, pertanto egli può prelevare il dividendo come meglio crede (purché siano soddisfatti i disposti del Codice delle Obbligazioni). In un caso del genere, l'unica cosa che rimane da fare, è accertarsi in modo chiaro ed inequivocabile che l'azionista non abbia più alcuna relazione con l'operatività della società (presenza fisica, firma di documenti, funzioni dirigenziali ecc.). In caso contrario si configurerebbe un comportamento elusivo (se non addirittura una sottrazione d'imposta).

Al momento, il problema più importante per il Dipartimento delle contribuzioni, è quello relativo alle prestazioni valutabili in denaro (meno visibili, ma di per sé più semplici da trattare, in quanto vengono riprese senza tante discussioni). Se, ad esempio, la società paga un viaggio privato al suo azionista o a una persona a lui vicina, gli effetti sono molto più importanti rispetto ad una riqualifica di dividendo in salario (o vice-versa). Prima di tutto la società deduce i costi riducendo l'utile netto e la base imponibile. In secondo luogo l'azionista non dichiara nessun reddito sfuggendo in questo modo anche all'imposizione delle persone fisiche. Questa, oltre ad essere una fattispecie che ha effetti importanti sugli introiti fiscali, è anche quella più ricorrente.

12. Cosa succede in caso di riqualifica?

12.1 Salario riqualificato in dividendo

Se le autorità fiscali ritengono che, un salario elargito ad un dipendente azionista o a una persona a lui vicina, sia troppo elevato, allora siamo in presenza di una distribuzione dissimulata di utili. La parte del salario che eccede il salario giudicato corretto dalle autorità fiscali viene ripreso in capo alla società e andrà a far parte dell'utile prima delle imposte¹³⁹. La parte di salario troppo elevata verrà considerata come distribuzione di utili (dividendo) ed in quanto tale assoggettato anche all'imposta preventiva¹⁴⁰.

In capo all'azionista il salario sarà ridotto e il reddito da partecipazioni aumentato del medesimo importo. Ai fini LIFD e LT la parte di salario che eccede il salario adeguato verrà imposto come reddito da partecipazione, seppur in forma attenuata.

Sui redditi da capitale non è dovuto nessun onere sociale¹⁴¹, pertanto sia il contribuente persona fisica che la società¹⁴² potrebbero chiedere alla propria cassa di compensazione la restituzione degli oneri sociali precedentemente versati.

Importante a questo riguardo la sentenza del Tribunale Federale del 19 maggio 2009¹⁴³. In questa fattispecie l'Ufficio di tassazione delle persone giuridiche aveva qualificato come distribuzione dissimulata di utili parte dei bonus, ritenuti eccessivi, versati da una SA al suo amministratore unico e alla sua moglie. Se già parte del bonus (stipendio) era stato riqualificato in reddito da sostanza mobiliare (dividendo), il contribuente pretendeva la restituzione degli oneri sociali pagati su quella parte di salario. In questo caso la Cassa di compensazione del cantone Ticino affermava che i bonus, fossero sia una distribuzione di utile, ma non sotto forma di dividendo, bensì di *tantièmes*¹⁴⁴ (e in quanto tali avrebbero comunque dovuto far parte del salario determinante soggetto ai prelievi)¹⁴⁵; pertanto non volevano restituire gli oneri sociali.

La sentenza sancisce un principio importante: **le casse di compensazione possono determinare autonomamente se una remunerazione è salario o dividendo**, tuttavia dovrebbero scostarsi dalla qualificazione fatta dal fisco solamente se esiste un motivo fondato:

"Mentre le autorità fiscali possono qualificare come distribuzione dissimulata di utile una prestazione - dichiarata come salario - che non sarebbe stata dispensata a un dipendente non azionista, per converso le autorità AVS possono qualificare quale salario determinante una prestazione dichiarata come distribuzione di utile. Per decidere se una prestazione abbia carattere di salario determinante o di reddito da capitale, le casse di compensazione non sono vincolate alla qualifica dell'autorità fiscale. Tuttavia, dall'ordinamento risultante dall'art. 23 OAVS si evince che le casse di compensazione si attengono in linea di massima alla

¹³⁹ Art. 58 cpv. 1 b LIFD

¹⁴⁰ Art. 4 LIP

¹⁴¹ Art. 5 cpv 2 LAVS e art. 7 OAVS

¹⁴² AVS AI AD e AF

¹⁴³ 9C_514/2008

¹⁴⁴ Art. 677 CO

¹⁴⁵ Art. 7 lett. h OAVS

valutazione dell'amministrazione fiscale. In considerazione del principio di unità e coerenza dell'ordinamento giuridico vanno possibilmente evitate divergenti valutazioni dell'autorità fiscale e dell'amministrazione AVS. Quest'ultima eviterà pertanto di distanziarsi, nella misura del possibile, dalle decisioni adottate dall'autorità fiscale se esse appaiono sostenibili. Al parallelismo tra qualifica fiscale e assicurativa sociale non va possibilmente rinunciato."

Per loro natura i *tantièmes*, avrebbero potuto essere attribuiti agli amministratori (in questo caso l'azionista era anche amministratore) solo se prelevate sull'utile del bilancio dopo l'assegnazione della riserva legale e la ripartizione, tra gli azionisti, di un dividendo del 5% (o di una percentuale superiore qualora prevista negli statuti). Inoltre, i *tantièmes*, a differenza dei dividendi, vengono dati in virtù del rapporto professionale esistente fra una persona fisica e l'azienda. In questo senso rappresentano una controprestazione a fronte di un servizio reso o di un lavoro svolto. In questo caso la Camera di diritto tributario del Tribunale d'appello aveva accertato che i compensi oggetto di ripresa non erano giustificati da criteri commerciali e non sarebbero stati versati a una persona terza non partecipante alla società. Si trattava quindi di una prestazione a favore dell'azionista e pertanto, parte dello stipendio, era stato riqualificato in dividendo.

La II Corte di diritto sociale ha deciso che non è possibile riqualificare un salario eccessivo (considerata distribuzione dissimulata di utili) in *tantièmes*. In sostanza la Cassa cantonale di compensazione ha dovuto restituire gli oneri sociali pagati sulla parte di salario riqualificata in dividendo.

12.2 Dividendo riqualificato in salario

Dato che il salario per la persona giuridica rappresenta un costo deducibile, la parte di dividendo riqualificata in salario va tolta dall'utile netto prima delle imposte. AFC, Circolare 22 cap. 2.3.: "Quando un'autorità competente in materia di assicurazioni sociali effettua una riqualificazione del provento da partecipazioni in reddito da attività lucrativa, si può procedere a una riqualificazione ai fini dell'IFD soltanto se sia la tassazione del detentore di partecipazioni, sia quella della società di capitali possono essere rettificata perché ancora aperte." Se sui dividendi pagati è stato trattenuto¹⁴⁶ il 35%¹⁴⁷ di imposta preventiva¹⁴⁸, questa può essere restituita. Sul salario il datore di lavoro deve però pagare i contributi sociali. Su questa tematica, dunque, la circolare emanata dall'Amministrazione Federale delle Contribuzioni (AFC) è abbastanza chiara. E se le tassazioni della persona fisica e/o della persona giuridica fossero già cresciute in giudicato? In effetti questo modo di procedere, sancito dalla Circolare 22 emanata dalla AFC, può perlomeno sollevare un dubbio: a mio modo di vedere, nel caso in cui un dividendo venisse riqualificato in salario, siamo in presenza di **fatti nuovi e rilevanti per i quali si può chiedere una revisione** ai sensi dell'art. 66 cpv. 1 lit. a del PA¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Art. 10 LIP: L'obbligazione fiscale spetta al debitore della prestazione imponibile, quindi alla persona che effettua il pagamento di un dividendo...

¹⁴⁷ Art. 13 LIP

¹⁴⁸ Art. 4 LIP

¹⁴⁹ RS 172.021 Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA)

Come detto in precedenza, in futuro la riqualifica di dividendi in stipendio sarà una fattispecie sempre più ricorrente. Nei capitoli precedenti, infatti, abbiamo visto come dopo l'introduzione della riforma II dell'imposizione delle imprese, sia sempre più vantaggioso ricevere un dividendo elevato e un salario basso.

A questo proposito vorrei segnalare un caso importante¹⁵⁰. Il signor A., azionista unico, membro del Consiglio di Amministrazione e dirigente della società S. ha percepito nell'anno 2007 uno stipendio di Fr. 50'843.- ed un dividendo di Fr. 100'000.-. La cassa di compensazione, per lo stesso anno, decide di riqualificare Fr. 69'157.- in stipendio, affermando che Fr. 120'000.- corrispondono ad un salario adeguato per la funzione svolta da A (salario determinante). Pertanto chiedono che vengano versati Fr. 9'883.15 quali contributi e costi amministrativi e Fr. 483.15 quali interessi arretrati.

La società S. ha dunque deciso di ricorrere al tribunale assicurativo del canton San Gallo, volendo riconoscere al massimo uno stipendio di Fr. 64'100.- più Fr. 5'000.- quale contributo spese (auto e spese diverse).

Le conclusioni alle quali giunge il tribunale sono le seguenti:

Le casse di compensazione hanno la competenza per stabilire in modo autonomo lo stipendio determinante, anche se, in più occasioni, la giurisprudenza raccomanda di seguire la ripartizione fatta dalle autorità fiscali^{151 152}.

In base ai disposti degli artt. 4 e 5 LAVS¹⁵³ i contributi sono dovuti unicamente sul salario determinante e non sui redditi da capitale. Fanno parte del salario determinante i *tantièmes*¹⁵⁴ anche se questi vengono erogati a partire dall'utile netto. Questo perché i *tantièmes* rappresentano una controprestazione a fronte di un servizio reso o di un lavoro svolto. Al contrario, il dividendo è completamente scollegato da prestazioni fatte a favore della persona giuridica; si tratta semplicemente di una remunerazione per il fatto che l'azionista mette a disposizione del capitale.

Per tornare al caso in questione, nei sei anni precedenti lo stipendio erogato a X variava da Fr. 160'000.- a Fr. 180'000.- (in media, dunque Fr. 170'000.-). È interessante rilevare che a partire dal 1° gennaio 2007 il canton San Gallo ha introdotto una forma attenuata di imposizione del dividendo anticipando di due anni l'entrata in vigore della riforma II dell'imposizione delle imprese (Teilsatzverfahren, 50% indipendentemente dal fatto che la partecipazione si trovi nella sostanza privato o commerciale).

Le considerazioni fatte dal Tribunale sono le seguenti:

- a. Continuità: Come mai improvvisamente lo stipendio di X si riduce a circa un terzo di quanto era nei sei anni precedenti? Né la società S né X hanno una motivazione plausibile.

¹⁵⁰ Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 12. Februar 2010, AHV 2009/4 un KZL 2009/1

¹⁵¹ BGE 137 V 297 cap. E. 2.3

¹⁵² Art. 23 OAVS

¹⁵³ BGE 122 V 178

¹⁵⁴ Art. 7 lett. h OAVS

- b. Paragone con l'evoluzione remunerativa degli altri dipendenti: Durante lo stesso periodo altri collaboratori hanno visto il loro stipendio rimanere stabile, se non addirittura in leggero aumento.
- c. Rendimento del capitale investito: A dipendenza del metodo di valutazione utilizzato questo variava da 46.3% a 55.6% nel 2007, a fronte di un rendimento dello 0% (nessun dividendo pagato) durante gli anni 2003 - 2006.
- d. Salario usuale considerato il luogo (*ortsüblichen Lohn*): difficile dire se 120'000.- rappresentino effettivamente un salario adeguato alla situazione in questione, tuttavia, se la società S ed il signor X negli anni passati hanno ritenuto adeguato uno stipendio di Fr. 170'000.-, non potevano affermare che Fr. 120'000.- sono troppi.

Fatte queste considerazioni il Tribunale Assicurativo del canton San Gallo decide di respingere il ricorso.

13. Conclusione

L'introduzione della riforma dell'imposizione delle imprese ha certamente contribuito alla promozione economica del nostro paese. Come abbiamo visto, però, ha anche creato qualche problema; in particolare ha aperto una breccia al *trade-off* fra salario e dividendo. Infatti, per un azionista che nel contempo è anche dipendente di una società, è diventato più vantaggioso ricevere un dividendo elevato ed un salario basso. In questo lavoro abbiamo visto che una situazione di questo tipo ha degli effetti tutto sommato limitati per le entrate fiscali, ma ha un effetto deleterio per le Assicurazioni Sociali.

Ecco che in futuro dovremmo aspettarci che le Assicurazioni Sociali assumeranno un ruolo più attivo nella determinazione del salario sul quale sono dovuti gli oneri sociali. La direttiva sul salario determinante dice che il salario deve essere adeguato e che il dividendo non deve superare il 10% del capitale proprio. Tuttavia, come emerge in diverse sentenze, è estremamente difficile contestare un dividendo in quanto questo, per sua natura, viene determinato in base a criteri diversi rispetto ad un tasso d'interesse (remunerazione di un credito). Il dividendo dipende dall'utile conseguito nell'anno fiscale, dalla rischiosità dell'investimento, dall'intensità in capitale dell'azienda ecc. A mio modo di vedere fissare un rendimento del capitale proprio oltre il quale il dividendo viene riqualficato in salario rischia di essere una soluzione facilmente attaccabile in tribunale. Alle assicurazioni sociali non rimane null'altro da fare che concentrarsi sullo stipendio e stabilire se questo è in linea con il mercato oppure se è manifestamente troppo basso. Nel lavoro abbiamo presentato alcuni modelli di valutazione. Il più interessante è senz'altro quello visto al capitolo 11.2.2., la funzione di stipendio con intervallo di confidenza. In pratica si potrebbe sviluppare un modello attraverso il quale, una volta inseriti i dati personali del dipendente, otteniamo una forchetta di stipendio. Qualora lo stipendio dato ad un lavoratore si situasse al di fuori di tale forchetta questo verrebbe definito non adeguato. Il sottoscritto non ha le competenze necessarie per creare un modello econometrico del genere, ma questo potrebbe essere un buon tema per sviluppare un lavoro più approfondito. Dopo aver svolto questo lavoro sono tuttavia in grado di formulare alcune raccomandazioni per coloro che dovranno chinarsi sul tema del salario adeguato.

- In linea di principio bisognerebbe attenersi alle valutazioni fatte dall'amministrazione fiscale e scostarsi solamente se il salario appare manifestamente troppo basso rispetto a quello che sarebbe dato ad un **terzo indipendente**. Il salario deve essere **at arm's length**.
- **Il salario deve tenere in considerazione tutti gli aspetti rilevanti:** grado di responsabilità, *know-how*, esperienza, conoscenze specifiche e tipo di attività svolta (ad esempio si tratta di eseguire un lavoro o solamente di amministrare delle partecipazioni).
- Sulla base di quanto visto nel redigere questo lavoro, consiglio di **disinteressarsi completamente del dividendo** in quanto, a mio modo di vedere, non esistono le basi legali per contestare un versamento troppo elevato (sempre che ciò sia avvenuto nel rispetto delle disposizioni del CO).
- Il salario potrebbe essere insufficiente anche in **assenza di dividendo**.
- Qualora vi fosse una **sproporzione manifesta** fra salario e dividendo, questo potrebbe, eventualmente, far sorgere dei dubbi sull'adeguatezza del salario. Ad ogni modo, più che sulla sproporzione fra salario e dividendo, è utile concentrarsi

sull'eventuale **sproporzione fra lavoro effettivamente svolto** (compreso responsabilità, competenze manageriali ecc.) e **salario percepito** dal dipendente azionista.

- Oltre al livello di salario, bisognerebbe anche valutare la **politica retributiva** nel suo insieme. Se tutti gli stipendi aumentano, mentre quello dell'azionista dipendente diminuisce, allora vuol dire che, potenzialmente, siamo in presenza di un comportamento elusivo.
- Andrebbe anche valutata la **massa salariale totale**. Se ad esempio la remunerazione dell'azionista dipendente diminuisce perché ha assunto nuovo personale e/o ha trasferito delle competenze, ma la massa salariale totale è rimasta invariata, allora tale diminuzione potrebbe essere giustificata da motivi commerciali.
- La parte fissa dello stipendio del dipendente azionista non **deve dipendere dai risultati della società**. La parte variabile (bonus), può variare a seconda dell'andamento degli affari (ricavo). I dividendi andrebbero distribuiti solamente nel caso in cui provengano dall'utile o da riserve create a tale scopo.
- La **continuità** è importante. Se improvvisamente un salario viene ridotto in modo sostanziale senza motivi apparenti, allora probabilmente siamo di fronte ad un comportamento elusivo. È certamente così se parallelamente alla diminuzione dello stipendio viene aumentato il dividendo. Ma in fin dei conti, anche se il dividendo non venisse aumentato, una repentina riduzione dello stipendio dovrebbe perlomeno fare accendere qualche lampadina.

14. Bibliografia

Leggi

- Legge federale sull'imposta federale diretta (LIFD) del 14 dicembre 1990
- Legge federale sull'imposta preventiva (LIP) del 13 ottobre 1965
- Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA)
- Ordinanza sull'imposta preventiva (OIPrev) del 19 dicembre 1966
- Legge tributaria del Canton Ticino (LT) del 21 giugno 1994
- Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost.)
- Codice delle obbligazioni (CO)
- Legge federale sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali del 23 marzo 2007
- Legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS) del 20 dicembre 1946
- Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (OAVS) del 31 ottobre 1947
- Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) del 22 dicembre 1986 n.917
- Statuto dei diritti del contribuente, legge del 27 luglio 2000 n. 212

Atti Parlamentari

- Messaggio del Consiglio federale concernente la legge federale sul miglioramento delle condizioni quadro fiscali per le attività e gli investimenti imprenditoriali del 22 giugno 2005 (FF2005 4469)
- Decreto del Consiglio federale che accerta l'esito della votazione popolare del 24 febbraio 2008 del 10 aprile 2008

Circolari AFC – Pubblicazioni DFF

- AFC Circolare n. 22: Imposizione parziale dei proventi da partecipazioni della sostanza privata e limitazione della deduzione degli interessi passivi
- AFC Circolare n. 23: Imposizione parziale dei proventi da partecipazioni della sostanza commerciale e da partecipazioni dichiarate come sostanza commerciale
- AFC Circolare n. 26: Novità concernenti l'attività lucrativa indipendente in base alla riforma dell'imposizione delle imprese II
- DFF Pubblicazione: La riforma II dell'imposizione delle imprese (11/2007)

Giurisprudenza - Sentenze

- TF – Ricorsi/Sentenze: 2C_30/2008 (Modifica art. 35 cpv. 4 “Steuergesetz Kanton Zürich”)
- TF – Ricorsi/Sentenze: 2C_49/2008 (Determinazione dividendo Canton Sciaffusa)
- TF – Ricorsi/Sentenze: 2C_62/2008 (Modifica art 35 cpv. 4 “Steuergesetz Kanton Basel-Landschaft”)
- TF – Ricorsi/Sentenze: 2C_274/2008 (Modifia “Steuergesetz Kanton Bern)
- TF – Ricorsi/Sentenze: 1C_2011/1C.174, 1C_2011/1C.176, 1C_2011/1C.182 (legalità esito votazione del 24 febbraio 2008)
- Avis de droit du 29/11/2006: Avis de droit relatif à la constitutionnalité d'une imposition partielle des dividendes de la fortune privée
- Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 12. Februar 2010 (Art. 4 und 5 AHVG. AHV-Beiträge sind nur auf dem Erwerbseinkommen geschuldet, nicht aber auf dem Vermögensertrag)
- TF – Sentenza: BGE 134 V 297 (“Nidwaldner Praxis – Dividendenauszahlungen als massgebender Lohn?”)
- TF – Sentanza: BGE 9C_487/2011 (Alters- und Hinterlassenenversicherung (Beitragspflicht)
- TF – Sentanza: DTF 9C_514/2008 (Prestazioni complementari all'AVS/AI)

Direttive – materiale AVS/AI

- Directives sur les cotisations des travailleurs indépendants et des personnes sans activité lucrative (DIN) dans l'AVS, AI et APG
- Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen Lohnbeiträge an die AHV, die IV und die EO
- SUVA: AHV- und Suvapflichtige Löhne
- BSV - Bundesamt für Sozialversicherungen: Mitteilungen and die AHV-Ausgleichskassen und EL-Durchführungsstellen Nr. 219

Articoli

- RÄVER W. A., AHV setzt der Steueroptimierung Grenzen, Bilanz - 11/2008
- VOLLENWEIDER / WIGGER, Die Schranken des Dividendenbezugs, Finanz und Wirtschaft - 4/2010
- GISLER A., Dividende oder Lohn?, Finanz und Wirtschaft – 08/2009
- RABAGLIO O., Unternehmenssteuerreform II: Dividende oder Lohn? Treuhandexperte - 4/2008
- BISSIG F. P., Dividenden ohne Grenzen?, Vereinigung der privaten Aktiengesellschaften - 10/2010

- SDA/TSF, Bundesrat hat Stimmvolk mangelhaft informiert, NZZ – 10/2011
- MEIER-MAZZUCATO G., AHV-Beiträge auf Dividenden? Neuste Entwicklung, ITERA– 02/2008
- BALABAN B. / ETTLIN E., Dividendenbesteuerung - Ein neues Zeitalter?, Der Schweizer Treuhänder, ST 3/11 pag. 203
- HENNEBERGER F. / ZIEGLER A., Eine methode zur objektiven Bestimmung von ober- und untergrenzen marktkonformer Aktionärgehälter, Der Schweizer Treuhänder, ST 1-2/08 pag. 69
- HENNEBERGER F. / ZIEGLER A., Zur Frage der Angemessenheit von Salären in der Aktiengesellschaft mitarbeitender Aktionäre, IFF 1-2007 pag. 19
- BURG B. / VON DER CRONE H. C., Salärgovernance und Markt für Führungskräfte, Kommunikation, Festschrift für Rolf H. Weber zum 60. Geburtstag 2011, Cap. II Märkte
- KUNZ T. H., Das Aktionärsgehalt - eine fremdbestimmte Grösse?, Der Schweizer Treuhänder 10/01 pagl 893
- FELDER G. SCHMID A., Update zum schweizerischen Dividendenprivileg, Der Schweizer Treuhänder, ST 8/08 pag. 593

Interviste

- Signor Gianfranco Lafranchi (Divisione delle Contribuzioni del Cantone Ticino)
- Signor Siro Realini (Istituto delle Assicurazioni Sociali)

Testi

- BERNARDONI N./BORTOLOLOTTO P., La fiscalità dell'azienda, Edizione speciale della rivista ticinese di diritto, 2010
- BODIE Z. / KANE A. / MARCUS A., Investments, Special edition for CFA Candidates, 1993
- BREALEY R.A. / MYERS S.C., Principles of corporate finance, International edition McGraw-Hill,inc., 1991
- LODERER C. / JÖRG P. / PICHLER K. / ZGRAGGEN P., Handbuch der Bewertung, NZZ Verlag, 2000
- SALORT M. M. / KATAN Y., Les économistes classiques, Hatier 2^e Edition, 1988
- BRÉMOND J., Les économistes néo-classiques, Hatier 3^e Edition, 1989
- BRÉMOND J., Keynes et les keynésiens aujourd'hui, Hatier 4^e Edition, 1987

Altro

- Bloomberg[®] *Financial Information System*

15. Abbreviazioni

AFC	Amministrazione federale delle contribuzioni, Berna
AD	Assicurazione contro la disoccupazione
AF	Assegni familiari
AI	Assicurazione per l'invalidità
art.	articolo
artt.	articoli
ASA	Archiv für Schweizerisches Abgaberecht, Berna
ASB	Associazione svizzera dei banchieri
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CE	Comunità europea
CDI	Convenzione per evitare le doppie imposizioni sul reddito e sul patrimonio
CFC	Controlled Foreign Companies
c.d.	cosiddetto
consid.	considerazione
Cost.	Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (RS 101)
cpv.	capoverso
DI	Doppia Imposizione
DTA	Decisione del Tribunale amministrativo
DTF	Raccolta ufficiale delle decisioni del Tribunale federale svizzero
ecc.	eccetera
edit.	Editore
ev.	eventualmente
FF	Foglio federale
Fr.	franchi
IAS	Istituto delle assicurazioni sociali
IC	imposta cantonale
ICO	imposta comunale
IFD	imposta federale diretta
IPG	Indennità per perdita di guadagno
LAID	Legge federale del 14 dicembre 1990 sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (RS 642.14)
lett.	lettera
LIFD	Legge federale del 14 dicembre 1990 sull'imposta federale diretta (RS 642.11)
LIP	Legge federale del 13 ottobre 1965 sull'imposta preventiva (RS 642.21)

LT-TI	Legge tributaria del 21 giugno 1994 (RL 10.2.1.1)
LTF	Legge del 17 giugno 2005 sul Tribunale federale (RS 173.110)
Modello OCSE	Convenzione modello elaborata dal Comitato fiscale dell'OCSE
n. pubbl.	non pubblicato
n.	numero
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico
PA	Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (RS 172.021)
par.	Paragrafo (capoverso)
PF	Persone fisiche
PG	Persone giuridiche
PMI	Piccole e medie imprese
p.	pagina
pp.	pagine
Prof.	Professore
pubbl.	pubblicato
RDAF	Revue de droit administratif et de droit fiscal, Losanna
RDAT	Rivista di diritto amministrativo e tributario ticinese, Bellinzona
RL	Raccolta legislativa del diritto cantonale
RS	Raccolta sistematica del diritto federale
RtiD	Rivista ticinese di diritto (dal 2004), Bellinzona
RTT	Rivista tributaria ticinese, Bellinzona
RU	Raccolta ufficiale del diritto federale
SA	Società anonima
Sagl	Società a garanzia limitata
s.	seguinte
ss.	seguinti
ST	Der Schweizer Treuhänder, Zurigo
StE	Der Steuerentscheid, Sammlung aktueller steuerrechtlicher Entscheide, Basilea
StR	Steuer Revue, Berna
TA	Tribunale amministrativo
TF	Tribunale federale
TI	Cantone Ticino
TUIR	Testo unico delle imposte sui redditi del 22 gennaio 1986, no. 917
UE	Unione europea
vol.	volume

16. Indice delle Figure

Figura 1: Doppia imposizione economica dei dividendi	16
Figura 2: Imposizione parziale degli utili a livello cantonale prima della riforma II.....	17
Figura 3: Imposizione parziale degli utili a livello cantonale dopo riforma II	18
Figura 4: Imposizione dei dividendi: confronto internazionale (2006)	19
Figura 5: Aliquota legale d'imposta effettiva su utili distribuiti ad azionisti nazionali (sostanza privata, partecipazione di almeno il 10%)	20
Figura 6: Simulazione senza attenuazione, utile Fr. 500'000.-.....	28
Figura 7: Simulazione senza attenuazione, utile Fr. 1'00'000.-.....	29
Figura 8: Simulazione con attenuazione, utile Fr. 500'000.-	29
Figura 9: Simulazione con attenuazione, utile Fr. 1'000'000.-.....	30
Figura 10: Zugo - Carico fiscale e oneri sociali che gravano gli utili di una Società.	31
Figura 11: Imposizione della stessa fattispecie in Ticino:	31
Figura 12: Onere totale (fiscale e sociale)	32
Figura 13: Onere totale (fiscale e sociale) con moltiplicatore per la PF al 100% e al 75% ...	33
Figura 14: La formula di Fromer	45
Figura 15: Applicazione della formula di Fromer	46
Figura 16: Applicazione del metodo vallesano.	47
Figura 17: Retta di regressione Roche, SMI.....	51
Figura 18: Risultato che ci da il sito dell'USS	53
Figura 19: Risultato dell'ufficio federale di statistica:	54

17. Allegati

- Allegato 1: Directives sur le salaire déterminant (DSD) dans l'AVS, AI et APG Valables dès le 1er janvier 2008.
Département fédéral de l'intérieur (DFI), Office fédéral des assurances sociales (OFAS).
- Allegato 2: 9C_107/2008
Urteil vom 5. Juni 2008
Bundesgericht, II. sozialrechtliche Abteilung
Gegenstand: Alters- und Hinterlassenenversicherung,
Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Nidwalden, Abteilung Versicherungsgericht, vom 17. Dezember 2007.
- Allegato 3: AHV 2009/4 und KZL 2009/1
Entscheid vom 12. Februar 2010
Versicherungsgericht des Kantons St. Gallen
Gegenstand: Art. 4 und 5 AHVG. AHV-Beiträge,
Beschwerde gegen Nachbelastung von paritätischen Beiträgen 2007 (Dividende), Ausgleichskasse PROMEA
- Allegato 4: 9C_514/2008
Sentenza del 19 maggio 2009
Tribunale federale, II Corte di diritto sociale
Oggetto: Prestazione complementare all'AVS/AI
Ricorso contro il giudizio del Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino del 15 maggio 2008
- Allegato 5: 9C_487/2011
Urteil vom 29. August 2011
Bundesgericht, II sozialrechtliche Abteilung
Gegenstand: Alters- und Hinterlassenenversicherung (Beitragspflicht)
Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Thurgau vom 25. Mai 2011
- Allegato 6: Circolare n. 22
Imposizione parziale dei proventi da partecipazioni della sostanza privata e limitazione della deduzione degli interessi passivi
Dipartimento federale delle finanze DFF
Amministrazione federale delle contribuzioni AFC
Divisione principale imposta federale diretta, imposta preventiva, tasse di bollo
Berna, 16 dicembre 2008

Allegato 7: Circolare n. 23
Imposizione parziale dei proventi da partecipazioni della sostanza
commerciale e da partecipazioni dichiarate come sostanza commerciale
Dipartimento federale delle finanze DFF
Amministrazione federale delle contribuzioni AFC
Divisione principale imposta federale diretta, imposta preventiva, tasse di bollo
Berna, 17 dicembre 2008

DICHIARAZIONE:

Dichiaro di aver svolto personalmente il presente lavoro di tesi e di aver utilizzato soltanto le fonti di informazione citate.

Raoul Paglia

21 dicembre 2012

