

Amministratore di S.r.l., compensi e benefit in busta paga

Lavoro & Previdenza n.90 - 2025

Autore: Debhorah Di Rosa

L'attività dell'amministratore di società a responsabilità limitata (srl) rientra generalmente nella categoria delle collaborazioni coordinate e continuative. Il compenso spettante, che può comprendere anche benefit e premi, è soggetto a regole fiscali e previdenziali assimilate a quelle dei lavoratori dipendenti. La determinazione e la deducibilità dei compensi richiedono apposite delibere assembleari, mentre l'erogazione di fringe benefit e piani di welfare segue le disposizioni del TUIR e della prassi dell'Agenzia delle Entrate. Particolare attenzione va prestata alle ipotesi di gratuità, rinuncia al compenso e ai limiti di deducibilità.

Premessa

Il rapporto che lega l'amministratore alla società non configura un rapporto di lavoro subordinato, ma una collaborazione coordinata e continuativa, in quanto l'amministratore agisce in immedesimazione organica con la società.

L'assenza di un contratto o di comunicazioni UNILAV non esclude obblighi previdenziali (Gestione separata INPS, INAIL) e fiscali (ritenute alla fonte, addizionali, UNIEMENS).

La determinazione del compenso deve avvenire con delibera assembleare o previsione statutaria, potendo comprendere anche componenti in natura (auto aziendale, buoni pasto, alloggio, piani welfare, ecc.).

Il compenso è deducibile per la società nell'esercizio di corresponsione, purché inerente all'attività e congruo rispetto alla prestazione resa.

Con riferimento alla tipica attività dell'amministratore, la disciplina regolante il rapporto giuridico è genericamente riferibile alla tipologia della collaborazione coordinata e continuativa (art.409 cpc e art. 50 D.P.R. n. 917/1986), dal momento che l'amministratore si immedesima con la società stessa creando, in questo modo, un'identità di posizione, in quanto viene a mancare una concreta dualità tra le due posizioni.

La principale specificità di gestione di questo tipo di rapporto di lavoro riguarda le procedure e gli adempimenti relativi all'amministratore di Società il cui rapporto giuridico è riconducibile alla collaborazione coordinata e continuativa sono:

- il "rapporto di lavoro" non deve essere regolato da un contratto;
- non deve essere effettuata la comunicazione telematica dell'UNILAV;

- l'amministratore è obbligatoriamente iscritto alla Gestione separata (per la contribuzione INPS) ed all'INAIL (per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali);
- trasmissione del flusso UNIEMENS
- registrazione nel Libro Unico del Lavoro ad ogni mese di erogazione del compenso.

Determinazione del compenso

L'attività svolta dall'amministratore per la società si presume eseguita a titolo oneroso ed i compensi ad egli spettanti sono stabiliti all'atto della nomina, dall'assemblea dei soci oppure dallo statuto.

Nell'ipotesi di omessa indicazione nell'atto costitutivo, il diritto al compenso degli amministratori delle società di capitali è implicitamente riconosciuto ex artt. 2364 e 2389 Codice Civile, nei quali si prevede la sua determinazione nell'atto costitutivo, nonché dall'art. 2392 che, in ordine all'adempimento dei loro doveri, richiama le norme del mandato (negoziato che si presume oneroso Cassazione sent. 19.03.1991, n. 2895).



Nota bene:

La circostanza che non abbiano fatto seguito delibere formali dell'assemblea sociale non è di ostacolo alla determinazione giudiziale del compenso, poiché l'art. 2389 Codice Civile non preclude che, in mancanza di determinazione da parte dell'organo societario, sia il giudice a determinare la misura degli emolumenti dovuti all'amministratore, in virtù dell'espletamento del mandato, da presumersi oneroso (Tribunale di Milano, sent. 18.05.1995).

L'approvazione dei compensi corrisposti agli amministratori che sia contestuale all'approvazione del bilancio è legittima solo se l'assemblea vi abbia provveduto in modo espresso e con apposita discussione, non potendosi considerare implicita in quella di approvazione del bilancio, quando la determinazione della misura dello stesso non sia stabilita nell'atto costitutivo o nello statuto.

Anche un eventuale adeguamento o aumento del compenso, affinché possa considerarsi ammissibile, deve sempre essere oggetto di delibera assembleare ai sensi dell'art. 2364 C.C.

La prestazione dell'amministratore può legittimamente essere svolta a titolo gratuito: in questo caso la gratuità deve essere prevista nello statuto o comunque deve risultare da un'apposita delibera dell'Assemblea confermata a sua volta dall'Amministratore.



Osserva:

La rinuncia espressa e non tacita al compenso assume infatti rilevanza ai fini contributivi e previdenziali, non risultando nessuno dei predetti obblighi.

La determinazione della base imponibile ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché ai fini fiscali, per i collaboratori segue i criteri stabiliti per la determinazione dell'imponibile contributivo per i lavoratori dipendenti, in quanto compatibili. Pertanto, la base imponibile per il collaboratore è costituita da tutte le

somme e dai valori, a qualunque titolo percepito dai collaboratori, anche sotto forma di erogazione liberale.

Il reddito dei collaboratori, infatti, è assimilato a quello da lavoro dipendente.

A tal riguardo, vi sono somme (compensi in denaro) e i valori (compensi in natura) percepiti dall'amministratore che, deroga al principio generale, sono in tutto o in parte esclusi dal reddito imponibile (sia ai fini fiscali che a quelli contributivi) e sono elencati tassativamente dalla legge (art. 51, comma 2, D.P.R. n. 917/1986 e art. 12, L. n. 153/1969): trasferte, trasferimento, trasporto, alloggio, vitto, generi prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti, autovettura, azioni, prestiti, ecc..

Al compenso corrisposto agli amministratori sono applicabili le norme sul lavoro dipendente ex art. 50, co. 1, lett. c bis) TUIR:

- obbligo per il sostituto d'imposta all'applicazione delle ritenute con imposizione a scaglioni di imposta e delle addizionali regionali e comunali; obbligo del conguaglio fiscale;
- riconoscimento delle detrazioni lavoro dipendente;
- elaborazione e consegna del prospetto paga all'erogazione;
- validità del principio cassa "allargato".

L'imposizione fiscale interviene, pertanto, all'atto dell'erogazione del compenso all'amministratore.



Nota bene:

Sembra non poter esser applicabile il principio della tassazione separata in caso di corresponsione di compensi agli amministratori riferiti a periodi arretrati.

I compensi erogati agli amministratori per le prestazioni svolte nella società sono deducibili dal reddito della società nell'esercizio in cui sono corrisposti, sempre che siano stati determinati con apposita delibera assembleare o comunque previsti nello statuto.

Occorre tuttavia distinguere tra compensi in misura fissa che sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti e compensi come da partecipazione agli utili che sono deducibili fiscalmente anche se non imputati nel conto economico.

Osserva:



Ai fini della deducibilità dei compensi agli amministratori non è sufficiente che venga fornita la prova della sua effettiva sussistenza, ma è necessario che sia dimostrata anche l'inerenza all'attività imprenditoriale, intesa come «coerenza economica dei costi sostenuti nell'attività d'impresa».

Sul punto l'Agenzia delle Entrate ha affermato che, in sede di attività di controllo, l'Amministrazione finanziaria può disconoscere totalmente o parzialmente la deducibilità dei compensi agli amministratori

in tutte le ipotesi in cui questi appaiano insoliti, sproporzionati ovvero strumentali all'ottenimento di indebiti (Agenzia delle Entrate, risoluzione 31 dicembre 2012, n. 113/E).

L'Amministrazione finanziaria si è altresì espressa in ordine alla rinuncia dei compensi, affermando che tutti i crediti ai quali il socio rinuncia vanno portati ad aumento del costo della partecipazione, i quali, per la società, non costituiscono sopravvenienze attive, ma, come conseguenza per il socio amministratore, si presumono incassati giuridicamente e dunque soggetti a imposizione fiscale.

Benefit, premi di risultato e welfare per gli amministratori

Il datore di lavoro ed il lavoratore possono stabilire che una quota di retribuzione sia costituita, anziché da denaro, da prestazioni in natura, quali la concessione del vitto e dell'alloggio, o prevedere l'attribuzione di una quota dei prodotti raccolti o trasformati o ancora prevedere l'erogazione di:

- Previdenza Complementare
- Sanità integrativa
- Alloggio
- Somministrazione vitto (ticket restaurant)
- Auto ad uso promiscuo
- Stock option
- Buoni carburante, carrello della spesa

I benefit di cui all'articolo 51 comma 3 del TUIR (la cui soglia di imponibilità è stata elevata solo per l'anno 2024 ad euro 1.000 o 2.000 in presenza di figli fiscalmente a carico), è tipicamente destinato "ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del Tuir. (circolare AGE 35/E/2022). Tra essi rientrano le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore all'articolo 50 co. 1 lett. c-bis) del Tuir). Oltre alle spese sostenute per utenze domestiche come acqua, luce e gas, ora rientrano anche le spese sostenute per canoni di locazione e interessi di mutuo. Queste ultime due categorie di spese devono essere riconducibili all'immobile adibito ad abitazione principale del beneficiario.

I fringe benefit in questione possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam senza dover rientrare in un Regolamento Welfare che coinvolga tutti i dipendenti o categorie omogenee.



Nota bene:

Si considerano fiscalmente a carico i figli conviventi che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000.

I piani welfare possono essere indirizzati anche agli amministratori che percepiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ma non può essere applicata la normativa agevolativa welfare quando il destinatario è il solo “amministratore unico” in quanto risulterebbe un welfare “ad personam” e non collettivo. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57. La deducibilità del 100% della spesa sostenuta (Agenzia delle entrate circ. 28/E del 2016), è possibile se il piano welfare viene adottato con contratto, accordo o regolamento aziendale: il regolamento istitutivo del piano welfare deve durare un certo periodo di tempo, pari almeno ad un biennio, durante il quale il datore di lavoro non lo può modificare a sua discrezione.

Riferimenti normativi

- Art. 2364
- Art. 2389
- Art. 2392
- Art. 50, co. 1, lett. c-bis) D.P.R. 917/1986 (TUIR)
- Art. 51 D.P.R. 917/1986
- Art. 12 L. 153/1969
- Art. 10 D.P.R. 917/1986
- D.Lgs. 81/2015, art. 409 c.p.c.
- Risoluzione Agenzia Entrate n. 113/E del 31.12.2012
- Circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 2016
- Circolare Agenzia Entrate n. 35/E del 2022



Quesito:

Chi stabilisce il compenso dell'amministratore?

Il compenso è stabilito dall'assemblea dei soci o dallo statuto. In mancanza, può essere determinato dal giudice, poiché il mandato si presume oneroso (art. 2389 c.c.; Cass. n. 2895/1991).



Quesito:

I compensi agli amministratori sono deducibili per la società?

Sì, ma solo se deliberati dall'assemblea o previsti nello statuto e se risultano coerenti con l'attività d'impresa. L'Agenzia delle Entrate può disconoscere la deducibilità se appaiono sproporzionati o elusivi (Risoluzione AE n. 113/E/2012).



Quesito:

Gli amministratori possono beneficiare di piani welfare e fringe benefit?

Sì, in quanto i loro redditi sono assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50, co. 1, lett. c-bis, TUIR). Tuttavia, il welfare agevolato non è applicabile se l'amministratore è l'unico beneficiario (welfare "ad personam"). Sono invece ammessi fringe benefit (art. 51 TUIR) entro i limiti previsti.

Caso

Esempio:

La società Alfa S.r.l. nomina l'amministratore unico nel 2025 senza indicare il compenso nello statuto. Successivamente, l'assemblea approva una delibera che riconosce un compenso annuo di € 40.000, più l'uso promiscuo dell'autovettura aziendale.



La società eroga mensilmente il compenso, applicando ritenute IRPEF e addizionali, e registra i dati nel Libro Unico del Lavoro.

L'uso promiscuo dell'auto aziendale è valutato come fringe benefit ai sensi dell'art. 51, co. 4 TUIR, concorrendo parzialmente al reddito imponibile dell'amministratore.

Il costo complessivo (compenso + quota benefit) è deducibile per Alfa S.r.l. nell'esercizio di pagamento, essendo previsto da delibera assembleare e inerente all'attività aziendale.

© FISCAL FOCUS Informati S.r.l. – Riproduzione Riservata

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.

Via G.B. Bodoni, 6 - 00153 Roma - ITALY

P.IVA 03426730796

E-mail: info@fiscal-focus.it