

**Risposta n. 173/2022**

**OGGETTO:** Retribuzione di risultato - Tassazione separata, articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

**QUESITO**

La Società istante (di seguito anche *Istante*), rappresenta che a seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL del personale dirigente del Gruppo, intervenuto ad agosto 2020, ha rivisitato la gestione e valutazione degli obiettivi, sulla base dei quali venivano determinate le percentuali massime della retribuzione annua lorda da applicarsi in funzione del raggiungimento del 100 per cento degli obiettivi assegnati, stipulando, in data 13 maggio 2021, un nuovo verbale di accordo sindacale.

In particolare, nel suddetto verbale, oltre ad essere stati individuati i nuovi criteri e modalità per la liquidazione al proprio personale dirigente delle somme da corrisondersi a titolo incentivante (MBO), è stato espressamente chiarito che la suddetta erogazione avviene l'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, di norma tra aprile e giugno.

Con l'istanza d'interpello in esame, la Società istante chiede di conoscere il

corretto regime di tassazione da applicare alle somme da erogare al proprio personale dirigente a titolo di MBO successivamente alla sottoscrizione del sopra citato verbale di accordo sindacale, in particolare se assoggettarle a tassazione ordinaria o separata.

### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

L'*Istante* ritiene che con la precisazione formulata nel verbale di accordo sindacale sottoscritto dall'*Istante* e le Rappresentanze Sindacali dei dirigenti del Gruppo del 13 maggio 2021, debba ritenersi pienamente soddisfatta la previsione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *b*), del Tuir.

Conseguentemente, tutte le somme, anche se riferite a periodi d'imposta precedenti, corrisposte a seguito della sottoscrizione del verbale di accordo sindacale sottoscritto dall'*Istante* e le Rappresentanze Sindacali dei dirigenti del Gruppo il 13 maggio 2021, dovranno essere assoggettate al regime della tassazione separata.

### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Con riferimento alla tassazione del reddito di lavoro dipendente, l'articolo 51 del Tuir stabilisce che le somme e i valori percepiti dai lavoratori dipendenti sono imputati al periodo d'imposta in cui entrano nella disponibilità di questi ultimi, secondo il cd. principio di cassa.

Data la progressività delle aliquote IRPEF, per attenuare gli effetti negativi derivanti da una rigida applicazione del predetto principio, l'articolo 17, comma 1, lettera *b*), del Tuir prevede che sono soggetti a tassazione separata *«gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi*

*sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti».*

In altri termini, secondo la prassi in materia (cfr. circolare 5 febbraio 1997, n. 23, circolare 14 giugno 2001, n. 55/E, par. 5.1, risoluzione 16 marzo 2004, 43/E):

- le situazioni che possono in concreto assumere rilevanza ai fini della tassazione separata sono di due tipi:

a) quelle di *"carattere giuridico"*, che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine ad un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;

b) quelle consistenti in *"oggettive situazioni di fatto"*, che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta;

- l'applicazione del regime di tassazione separata deve escludersi ogni qualvolta la corresponsione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo debba considerarsi *"fisiologica"* rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi;

- qualora ricorra una delle cause giuridiche individuate dal citato articolo 17, comma 1, lettera b), non deve essere effettuata alcuna indagine in ordine al *"ritardo"* nella corresponsione, per valutare se detto ritardo possa essere considerato *"fisiologico"* rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi;

- l'indagine in ordine al *"ritardo"* va, invece, sempre effettuata quando il *"ritardo"* è determinato da circostanze di fatto.

Pertanto, nel caso in cui ricorra una delle cause giuridiche di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir, vale a dire il sopraggiungere, rispetto al periodo di maturazione, di norme legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, in base ai quali sono corrisposti *«emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti»*, non deve essere effettuata alcuna indagine in ordine al *"ritardo"* nella corresponsione, mentre la predetta indagine va

sempre effettuata quando il "*ritardo*" è determinato da circostanze di fatto.

La citata prassi, dunque, trova applicazione in relazione a fattispecie in cui l'erogazione degli emolumenti al personale avvenga in "*ritardo*" successivamente all'anno di riferimento.

Nel caso in esame, l'*Istante* rappresenta che con il verbale di accordo sindacale, stipulato il 13 maggio 2021, oltre ad individuare i nuovi criteri e modalità per la liquidazione al proprio personale dirigente delle somme da corrisondersi a titolo incentivante (MBO), viene espressamente chiarito che l'erogazione dell'incentivo avviene nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, di norma tra aprile e giugno.

Sulla base del riscontro alla richiesta di documentazione integrativa inviata dalla Scrivente, l'*Istante* ha prodotto il verbale di accordo stipulato in data 13 maggio 2021, tra la Società istante e la Rappresentanza aziendale dei dirigenti del Gruppo. Nel citato verbale, tra i vari punti, viene specificato che:

1. *"per quanto concerne gli obiettivi MBO che verranno assegnati a decorrere dall'anno corrente (erogazione dal 2022), le parti concordano di individuare le percentuali della retribuzione annua lorda (da calcolarsi con riferimento al mese di assegnazione - retribuzione mensile lorda proiettata per 12 mensilità più tredicesima e indennità operativa) da applicarsi in funzione del raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati per il riconoscimento del premio annuo MBO", secondo determinati criteri esposti nel suddetto verbale;*

2. *"il premio MBO viene erogato entro l'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, di norma tra aprile e giugno".*

Alla luce di quanto su esposto, tenuto conto il citato accordo prevede che il premio venga erogato entro l'anno successivo di assegnazione degli obiettivi (tra aprile e maggio) si ritiene che tale pagamento non possa qualificarsi come "*emolumento arretrato*".

Pertanto, non essendo ravvisabile alcun "*ritardo*" nella erogazione delle somme

dovuto al sopraggiungere di una "*causa giuridica*", si ritiene che debba applicarsi la tassazione ordinaria.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi e dei documenti presentati, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

**LA DIRETTRICE CENTRALE**

**(firmato digitalmente)**