

Normativa e prassi

Irpef ad aliquota ordinaria se il premio non è un arretrato

6 Aprile 2022

La tassazione separata è ammessa per attenuare gli effetti della progressività dell'imposta solo per sopraggiunte situazioni non dipendenti dalle parti che hanno determinato il ritardo dell'erogazione

regalo L'incentivo erogato al dirigente nell'anno successivo a quello di maturazione perché così è stabilito nell'accordo siglato da datore di lavoro e rappresentanza sindacale, non può essere qualificato come emolumento arretrato pagato in "ritardo" per sopraggiunta "causa giuridica", di conseguenza, la somma è sottoposta a tassazione ordinaria e non separata. È quanto chiarisce l'Agenzia delle entrate con la **risposta n. 173** del 6 aprile 2022.

Il caso esaminato riguarda il quesito di una società che a maggio 2021 ha rinnovato, con la rappresentanza sindacale, il Ccnl. In tale occasione è stato rimodulato l'incentivo (Mbo) massimo erogabile ai dirigenti per il raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati. L'accordo prevede che il premio venga corrisposto nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi. L'istante chiede se alla somma in questione vada applicata la tassazione ordinaria o separata in quanto riferibile a periodi d'imposta precedenti.

La società ritiene applicabile la norma del Tuir (articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir) che prevede una deroga al "principio di cassa" in base al quale, ordinariamente, le retribuzioni erogate ai dipendenti sono rilevanti ai fini Irpef nel periodo d'imposta in cui entrano nella disponibilità dei lavoratori.

La norma richiamata dall'istante è stata introdotta per attenuare gli effetti negativi dei pagamenti di emolumenti arretrati, derivanti della progressività dell'imposta sui redditi. In particolare, la disposizione prevede un regime di tassazione separata nei casi in cui il ritardo è determinato da

ipotesi ben precise. La deroga può essere infatti applicata quando l'erogazione è avvenuta in un anno diverso da quello della prestazione a causa di leggi, contratti collettivi di lavoro, sentenze o atti amministrativi sopraggiunti o altre cause non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o dei suoi dipendenti.

Nello dettaglio, la tassazione separata è ammessa per cause di *"carattere giuridico"* (leggi, sentenze, contratti collettivi, eccetera) che escludono un possibile accordo strumentale tra le parti circa il ritardato pagamento, oppure al verificarsi di *"oggettive situazioni di fatto"* che impediscono al sostituto d'imposta l'erogazione delle retribuzioni nei tempi ordinari.

Il regime non è mai applicabile quando il ritardo risulta *"fisiologico"* rispetto ai tempi tecnici necessari per la corresponsione dei compensi.

Nel caso di impedimenti giuridici non occorre effettuare accertamenti per stabilire se il posticipo è di natura *"fisiologica"*, viceversa la verifica deve essere sempre effettuata se dipende da *"oggettive situazioni di fatto"* (circolari n. 23/1997 e n. 55/2001, risoluzione n. 43/2004).

Nella vicenda descritta nell'interpello i tempi di pagamento dell'incentivo sono espressamente chiariti nel verbale di accordo tra le parti. Il contratto precisa infatti che l'erogazione del premio Mbo, a decorrere dagli incentivi spettanti per il 2021, avverrà nell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, di norma tra aprile e giugno (per l'anno 2021, quindi, nel 2022).

I termini di pagamento sono stabiliti, quindi, nel contratto siglato dalle parti, di conseguenza, ritiene l'Agenzia, non è possibile identificare la somma quale *"emolumento arretrato"* qualificazione che ammetterebbe l'applicazione del regime di tassazione separata. In conclusione, non è riscontrabile nella vicenda, come invece sostenuto dall'istante, alcun *"ritardo"* nel pagamento per sopraggiunta *"causa giuridica"* e il premio deve essere assoggettato a tassazione ordinaria.

di

r.fo.

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/irpef-ad-aliquota-ordinaria-se-premio-non-e-arretrato>