

ATTUALITÀ

Earn-out e permanenza in società: il confine tra prezzo e remunerazione

La qualificazione IRPEF della componente variabile
corrisposta al socio-manager dopo la cessione

13 Ottobre 2026

Marco Sandoli, Partner, LED Taxand
Lorenzo Marantonio, Vicari Avvocati



Marco Sandoli, Partner, LED Taxand

Lorenzo Marantonio, Vicari Avvocati

Le clausole di *earn-out* sono ormai una componente ricorrente delle operazioni di acquisizione societaria, soprattutto quando il valore della società dipende in misura significativa da risultati futuri o dalla continuità del *management*. Sempre più spesso, infatti, le operazioni prevedono un reinvestimento dell'imprenditore-venditore e il mantenimento di una sua funzione apicale nella gestione della società, subordinando il pagamento di una parte del corrispettivo al mantenimento della carica di amministratore fino ad una certa data.

In tali circostanze, l'ordinaria qualificazione dell'*earn-out* come integrazione del corrispettivo entra in conflitto con il c.d. "principio di onnicomprensività" del reddito di lavoro dipendente, rendendo necessario stabilire se la condizione di permanenza muti la causa del pagamento, qualificando così tale componente quale reddito di lavoro dipendente, oppure si limiti a proteggere il valore dell'investimento fatto mantenendo dunque ferma la qualifica di reddito di natura finanziaria. La definizione di tale questione assume rilievo decisivo visto che la qualifica dell'*earn-out* come reddito di lavoro dipendente porta con sé un'imposizione Irpef su base progressiva, oltre che obblighi di sostituzione d'imposta in capo alla società datrice di lavoro.

Su tale specifico profilo manca, allo stato, un pronunciamento pubblico dell'Agenzia delle Entrate, ancorché un recente interpello non pubblicato abbia riconosciuto che il collegamento con la continuità del rapporto non muta la qualificazione dell'*earn-out* in reddito di lavoro. Benché resa con esclusivo riguardo alla fattispecie rappresentata, la risposta assume interesse sul piano sistematico, poiché individua nella causa concreta dell'attribuzione - e non nella mera previsione del mantenimento dello *status* di lavoratore (anche come amministratore) da parte del socio-cedente quale condizione per il pagamento dell'integrazione del prezzo - il criterio dirimente ai fini della qualificazione reddituale.

1. Funzione economica e inquadramento civilistico dell'*earn-out*

Nella prassi delle acquisizioni societarie il prezzo della partecipazione è il risultato di una valutazione prospettica. Venditore e acquirente muovono spesso da aspettative divergenti: il primo tende a incorporare nel valore le potenzialità del *business* e le sinergie attese; il secondo intende evitare di pagare immediatamente risultati ancora incerti. Le clausole di *earn-out* consentono proprio di comporre tale divario, rinviando il pagamento di una parte del corrispettivo e subordinandone la maturazione a eventi

futuri e incerti. Il rischio valutativo non viene eliminato, ma ripartito: il compratore sostiene il maggior prezzo solo se il valore della società prospettato dalla controparte trova conferma; il venditore, dal canto suo, conserva la possibilità di partecipare al valore che si manifesterà dopo il *closing*.

L'elemento caratterizzante non è il semplice differimento del pagamento. Nella dilazione il debito è già certo nell'*an* e nel *quantum*, mentre cambia soltanto la scadenza. Neppure l'*earn-out* coincide necessariamente con l'aggiustamento di prezzo. Quest'ultimo adegua un prezzo provvisorio a grandezze patrimoniali o finanziarie riferite, di regola, al *closing* - ad esempio posizione finanziaria netta, capitale circolante o consistenza del patrimonio netto - secondo criteri già convenuti. Nell'*earn-out*, invece, la componente ulteriore nasce soltanto se si verifica l'evento dedotto in contratto e può essere incerta sia nell'*an* sia nel *quantum*.

La dottrina civilistica distingue comunemente l'*economic earn-out*, legato a indicatori economico-finanziari della società compravenduta, dal *performance earn-out*, riferito al conseguimento di specifici risultati industriali o commerciali. Nel primo caso il parametro può essere l'EBITDA, l'utile, i ricavi o un indicatore di cassa; nel secondo può assumere rilievo la stipula di un contratto strategico, il rilascio di un'autorizzazione, la registrazione di un brevetto o l'ingresso in un mercato¹. Nel *reverse earn-out*, o *earn-in*, il meccanismo opera in senso opposto, prevedendo la riduzione o restituzione di una parte del prezzo se un risultato non viene conseguito o se si verifica un evento negativo.

A tali tipologie può aggiungersi, sul piano funzionale, l'*earn-out* di continuità manageriale, in cui il pagamento di una parte del corrispettivo dipende dalla permanenza del venditore nella governance o nell'organizzazione della società per un periodo successivo al *closing*. La continuità, infatti, può costituire un valore oggettivo dell'impresa acquisita, specialmente quando competenze, relazioni commerciali, reputazione e conoscenze tecniche sono concentrate nel fondatore. La clausola può allora servire a rendere effettivo il trasferimento del valore aziendale, riducendo il rischio che l'immediata uscita della *key person* comprometta avviamento, clientela o sviluppo dei progetti in corso.

¹ S. CROSIO - C. GREGORI, *Acquisizione di società ad elevato contenuto tecnologico: clausole di earn-out e dichiarazioni e garanzie del venditore*, in *Contratto e impresa*, n. 3/2000, p. 1109; F. BONELLI, *Acquisizione di società e di pacchetti azionari di riferimento: le garanzie del venditore*, in *Dir. Comm. Internaz.*, n. 2/2007, p. 293.

La collocazione sistematica dell'*earn-out* è quella di una clausola di determinazione del prezzo. Ai sensi dell'art. 1470 c.c. il prezzo è elemento essenziale della vendita, ma è sufficiente che sia determinabile secondo criteri oggettivi stabiliti dalle parti o mediante l'intervento di un terzo, nei limiti dell'art. 1349 c.c. L'evento futuro e incerto opera normalmente quale condizione di efficacia dell'obbligazione di pagare la componente aggiuntiva, secondo gli artt. 1353 ss. c.c.; non trasforma l'*earn-out* in una clausola di garanzia né in rimedio per l'inadempimento delle *representations and warranties*².

Questa distinzione rileva anche ai fini fiscali. La clausola di garanzia del tipo *Representation&Warranties* reagisce invero alla violazione degli obblighi di buona fede e, in particolare, di veridicità delle dichiarazioni del venditore e determina, secondo la sua struttura, un indennizzo o una rettifica del prezzo³. L'*earn-out* appartiene invece alla fisiologia del sinallagma: l'evento dedotto non è garantito e il suo verificarsi completa la misura del corrispettivo. Ne consegue che la qualificazione non dipende dal nome attribuito dalle parti, ma dalla funzione effettiva della pattuizione, dalla sua collocazione nel contratto e dal rapporto tra evento condizionante e valore della partecipazione.

Durante il periodo di maturazione assumono rilievo gli obblighi di buona fede. L'acquirente, che dopo il *closing* controlla la società e può incidere sui parametri dell'*earn-out*, deve comportarsi in modo da conservare integre le ragioni dell'altra parte, ai sensi degli artt. 1358 e 1375 c.c. La redazione della clausola dovrebbe quindi disciplinare parametri, principi contabili, politiche gestionali consentite, accesso alle informazioni, procedura di calcolo e rimedi contro condotte contrarie a buona fede⁴. Nel caso di cui ci stiamo occupando, ossia laddove il socio cedente continui a ricoprire ruoli operativi nella società, occorre inoltre regolare le cessazioni non imputabili al venditore: licenziamento senza giusta causa, revoca non giustificata, modifica sostanziale delle funzioni, morte o invalidità. D'altra parte, occorre osservare che le eccezioni alla condizione possono essere decisive anche per comprendere la causa dell'attribuzione e dunque, in ultima analisi, per determinarne la qualificazione fiscale.

² F. BONELLI, *Cit.*.

³ S. TERSILLA, *Le clausole di garanzia nei contratti di acquisizione*, in *Diritto del Commercio Internazionale*, n. 1/2004, p. 101.

⁴ A. ACCORNERO, *Le clausole di Earn Out nei contratti di compravendita di partecipazioni societarie*, in *Le Società*, n. 10/2017, p. 1081.

2. La qualificazione fiscale generale dell'*earn-out* in capo alla persona fisica

Quando una persona fisica, fuori dall'esercizio d'impresa, cede a titolo oneroso una partecipazione, la plusvalenza rientra nei "redditi diversi" di natura finanziaria, ai sensi dell'art. 67, comma 1, lett. c) o c-bis), TUIR. L'art. 68 del TUIR individua la plusvalenza nella differenza tra il corrispettivo percepito e il costo o valore fiscalmente riconosciuto, aumentato degli oneri inerenti. A seguito dell'unificazione del trattamento delle partecipazioni qualificate e non qualificate, la plusvalenza è ordinariamente assoggettata all'imposta sostitutiva del 26 per cento prevista dal d.lgs. n. 461/1997.

Occorre tenere distinti il momento di realizzazione della plusvalenza e quello della sua imputazione al singolo periodo d'imposta. Secondo l'impostazione dell'Amministrazione finanziaria, risalente alla circolare n. 165/E del 24 giugno 1998⁵ e confermata dalla giurisprudenza di legittimità, la plusvalenza si realizza quando si perfeziona il trasferimento della partecipazione; il periodo d'imposta in cui tale reddito viene sottoposto a tassazione è invece determinato, in applicazione del criterio di cassa, dal momento in cui il corrispettivo è percepito. Il differimento o la variabilità del prezzo non modificano dunque il fatto realizzativo, ma possono bensì distribuire l'imponibile tra più periodi d'imposta.

La soluzione è stata ribadita dalla risposta n. 782/2021 e dalla risoluzione n. 74/E del 20 dicembre 2021⁶.

⁵ Nella circolare si legge: "è utile premettere, per individuare il regime fiscale applicabile alle plusvalenze, che le stesse si intendono realizzate nel momento in cui si perfeziona la cessione a titolo oneroso delle partecipazioni, titoli e diritti piuttosto che nell'eventuale diverso momento in cui viene liquidato il corrispettivo della cessione. La percezione del corrispettivo, infatti, può verificarsi, in tutto o in parte, sia prima che dopo il cennato trasferimento, come accade nei casi di pagamento in acconto ovvero delle dilazioni del pagamento" (enfasi aggiunta).

⁶ In tali pronunciamenti si legge: "le plusvalenze si intendono realizzate nel momento in cui si perfeziona la cessione a titolo oneroso delle partecipazioni, titoli e diritti piuttosto che nell'eventuale diverso momento in cui viene liquidato il corrispettivo della cessione. L'affermazione di tale principio consente di distinguere, pertanto, il momento di perfezionamento del trasferimento del titolo da quello relativo all'incasso del corrispettivo"; e ancora: "Il momento di realizzo della plusvalenza, conseguentemente, consente di determinare il regime di tassazione applicabile, mentre quello in cui il corrispettivo viene percepito determina, sulla base del principio di cassa, il periodo d'imposta in cui il reddito deve essere assoggettato a tassazione. In presenza di una clausola di *earn-out*, al momento del perfezionamento del trasferimento, si realizza un reddito diverso derivante dall'incasso della parte di corrispettivo fissa e, successivamente, al verificarsi delle condizioni previste dalla clausola, si realizza, secondo il principio di cassa, un reddito diverso della medesima natura di quello realizzato al momento della cessione della partecipazione"; infine: "L'*earn-out* è un sistema che mira a ridurre il rischio derivante dall'acquisto di partecipazioni societarie, basato su pagamenti in più tranches, che costituiscono integrazione del prezzo di cessione delle partecipazioni" (enfasi aggiunta).

In presenza di una clausola di *earn-out*, al momento del *closing* si realizza un "reddito diverso" corrispondente alla componente fissa incassata; quando maturano e sono percepite le componenti ulteriori, si realizza, secondo il principio di cassa, un ulteriore "reddito diverso" della medesima natura. L'*earn-out* non costituisce una fonte reddituale autonoma: è una *tranche* del corrispettivo della cessione e segue dunque la qualificazione dell'operazione originaria.

La Corte di Cassazione ha recepito questa ricostruzione. L'ordinanza n. 17792/2023⁷ distingue il perfezionamento del trasferimento dall'incasso del prezzo e riconosce, per le successive componenti di *earn-out*, la medesima natura del reddito realizzato con la cessione. Il principio, confermato con parole identiche nella successiva ordinanza n. 15944/2025, si coordina con precedenti che individuano nel trasferimento il momento genetico della plusvalenza, ferma l'imputazione per cassa del corrispettivo⁸.

3. *Earn-out* subordinato alla permanenza: il conflitto tra due regole di attrazione

Il fatto che il pagamento dell'*earn-out* sia condizionato alla permanenza del venditore in società in qualità di amministratore o dipendente rende necessario chiedersi se possa trovare applicazione il c.d. "principio di omnicomprensività" del reddito di lavoro dipendente, codificato nell'art. 51, comma 1, TUIR, secondo cui il reddito di lavoro dipendente comprende "tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titoli percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"⁹. Tale principio è così pervasivo da includere tutte le remunerazioni riconducibili in qualche

⁷ Nell'ordinanza la Corte rileva: "In presenza di una clausola di *earn-out*, al momento del perfezionamento del trasferimento, in capo al cedente si realizza un reddito diverso derivante dall'incasso della parte fissa del corrispettivo e, successivamente, al verificarsi delle condizioni previste dalla clausola, si realizza, secondo il principio di cassa, un reddito diverso della medesima natura di quello realizzato al momento della cessione della partecipazione (così la Risoluzione n. 74/E del 20.12.2021). Tale reddito costituisce comunque parte del corrispettivo della cessione della partecipazione, e viene liquidato nel rispetto di criteri che, sebbene dipendenti anche da fatti anche esterni alla volontà delle parti, quali l'andamento economico della società, sono predeterminati nel contratto che trasferisce le partecipazioni; è dunque al momento della conclusione di tale contratto che si deve fare riferimento per quanto attiene alla determinazione del regime di tassazione applicabile, ivi compresa l'aliquota di imposta" (enfasi aggiunta).

⁸ Ex multis, Cass. Civ. nn. 14848/2018 e 11635/2019.

⁹ Il medesimo principio trova applicazione anche in relazione agli amministratori di società, atteso che, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR, sono inclusi tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente anche "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".

modo al rapporto di lavoro, anche non provenienti dal datore di lavoro¹⁰. Dunque, qualsiasi arricchimento patrimoniale (in denaro o in natura) avente un nesso di relazione causale con il rapporto di lavoro configura in principio reddito di lavoro dipendente (o ad esso assimilato).

La formula *“in relazione al rapporto di lavoro”* è sì ampia, ma non fino al punto di qualificare come “reddito di lavoro dipendente” qualsiasi provento percepito da chi svolga anche attività di lavoro dipendente o assimilato. A ben vedere, deve infatti esistere un nesso causale qualificato tra l’attribuzione e la prestazione o lo *status* lavorativo. Il lavoratore conserva invero una sfera patrimoniale distinta nella quale può realizzare redditi di capitale, redditi diversi o proventi non imponibili. Il problema non è quindi la qualità soggettiva del percettore, bensì la ragione economico-giuridica del pagamento.

Nell’*earn-out* subordinato alla permanenza in azienda potrebbero assumere rilievo due criteri di qualificazione alternativi. La derivazione della componente variabile dal contratto di cessione di partecipazione depone per la sua riconduzione ai “redditi diversi” di cui all’art. 67 TUIR, in quanto integrazione del corrispettivo della partecipazione; d’altra parte, però, il mantenimento della posizione lavorativa richiesta al venditore, per converso, potrebbe ricondurre la causa del pagamento verso una funzione incentivante, suscettibile come tale di attrarre il provento nell’ambito dei redditi di lavoro dipendente di cui all’art. 51. La soluzione non può essere ricavata dalla considerazione isolata dell’uno o dell’altro elemento, ma richiede l’esame unitario del contratto di compravendita, del rapporto di amministrazione o di lavoro e degli ulteriori accordi che compongono l’assetto negoziale dell’operazione.

Non appare invece persuasivo ricondurre tale *earn-out* all’art. 67, comma 1, lett. I), del TUIR, quale “reddito diverso” *“derivante dall’assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere”*¹¹, in quanto, così facendo, tale categoria assumerebbe un’estensione tale da ricomprendere ogni fattispecie che non sia facilmente collocabile in un’altra categoria reddituale¹². Detta fattispecie invece dovrebbe avere una portata residuale, tale quindi da non assorbire pagamenti che trovino già collocazione in una categoria

¹⁰ Cfr. C.M. 23 dicembre 1997, n. 326/E.

¹¹ Tali redditi diversi, analogamente al reddito di lavoro dipendente e a quelli assimilati, concorrono a formare l’imponibile Irpef in misura ordinaria e come tali sono soggetti a tassazione con aliquote progressive.

¹² Cfr. S. ZAIMAJ – D. DI VITTORIO, in Corr. Trib. n. 7/2025, pag. 651.

tipica¹³.

L’indagine deve pertanto essere condotta sul piano della causa concreta dell’attribuzione. Occorre stabilire se la componente variabile remuneri il maggior valore della partecipazione, la cui conservazione è assicurata dalla continuità lavorativa della *key person*, ovvero costituisca il corrispettivo per l’attività che il *manager* si impegna a svolgere successivamente al *closing*. Nel primo caso la permanenza opera quale evento dedotto in condizione, funzionale alla preservazione di una componente del valore trasferito, e dunque, coerentemente con la funzione riconosciuta dalla stessa Agenzia delle Entrate¹⁴, detta componente dovrebbe mantenere la qualifica di “reddito diverso” di natura finanziaria; nel secondo, essa identifica la prestazione remunerata, con conseguente applicazione dell’art. 51 TUIR, indipendentemente dalla qualificazione formale adottata dalle parti.

4. Gli indici per distinguere reddito finanziario e reddito di lavoro

In mancanza di chiarimenti ufficiali, per definire la natura di reddito di lavoro o reddito di natura finanziaria può utilmente farsi riferimento alla prassi sviluppatasi in tema di c.d. *carried interest*, la quale rappresenta ad oggi il set interpretativo di riferimento per distinguere redditi di lavoro dipendente e redditi di natura finanziaria.

Come noto, la normativa in materia di c.d. *carried interest* è contenuta nell’art. 60 del D.L. n. 50/2017, la quale prevede che, al ricorrere di determinate condizioni¹⁵, *“i proventi derivanti dalla partecipazione, diretta o indiretta, a società, enti o organismi di investimento collettivo del risparmio percepiti da dipendenti e amministratori di tali società, enti od organismi di investimento collettivo del risparmio ovvero di soggetti ad essi legati da un rapporto diretto o indiretto di controllo o gestione, se relativi ad azioni, quote o altri strumenti finanziari aventi diritti patrimoniali rafforzati, si considerano in ogni caso redditi*

¹³ La risposta a interpello n. 50/2025 (avente ad oggetto un accordo tra i venditori di una partecipazione, ai sensi del quale il corrispettivo di vendita doveva essere ripartito tra loro in modo non proporzionale, e nella quale l’Agenzia applica l’art. 67, comma 1, lett. I), del TUIR), non sembra mettere in discussione tale principio, venendo valorizzata l’autonomia dell’accordo tra i venditori rispetto al contratto di cessione della partecipazione.

¹⁴ Cfr. Risposta n. 782/2021 e Risoluzione n. 74/2021.

¹⁵ In estrema sintesi: (i) investimento minimo pari all’1 per cento, (ii) postergazione con rendimento minimo prestabilito, e (iii) *holding period*.

di capitale o redditi diversi”, escludendo pertanto che tali proventi possano essere riqualificati come redditi di lavoro.

Nel principale documento di prassi relativo a tale disciplina, ossia la circolare n. 25/2017, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che la sussistenza delle condizioni previste dalla norma consente di qualificare i proventi come redditi di natura finanziaria in forza di una presunzione legale. Per contro, il mancato soddisfacimento di uno o più requisiti non comporta, di per sé, l'automatica riconduzione dei proventi al reddito di lavoro dipendente, rendendosi invece necessaria un'analisi di tutte le circostanze del caso concreto ai fini della loro corretta qualificazione fiscale (c.d. analisi *case-by-case*).

A tal fine, la circolare, nonché le successive risposte a interpello rese in materia (fra tutte, per quanto di rilievo ai fini della presente analisi, le Risposte n. 710/2021 e n. 403/2023), hanno valorizzato, ai fini della qualificazione del provento come reddito di natura finanziaria, tra l'altro:

- l'assenza di una funzione sostitutiva della retribuzione ordinaria;
- l'adeguatezza della remunerazione ordinaria rispetto ai parametri di mercato;
- la non decisività, di per sé, di clausole che correlino il provento a eventi inerenti il rapporto lavorativo (“*bad leavership*” e “*good leavership*”), ove il complessivo assetto economico della fattispecie riveli una causa finanziaria e non retributiva.

Nell'analisi *case-by-case* un primo elemento da considerare è la genesi del diritto. Depone per la qualifica come reddito di natura finanziaria la circostanza che l'*earn-out* sia previsto nel medesimo contratto di cessione della partecipazione, concorra alla definizione del corrispettivo massimo e sia dovuto dall'acquirente delle partecipazioni. Ancorché da sola non sufficiente, la coerenza documentale è comunque rilevante.

Giusto rilievo dovrebbe, altresì, essere attribuito al rapporto tra l'ammontare dell'*earn-out* e il complessivo valore della partecipazione ceduta. Se la permanenza in azienda del fondatore è diretta a preservare clientela, *know-how*, relazioni o capacità di esecuzione già incorporate nella valorizzazione della società come rappresentata dal prezzo, la condizione di permanenza lavorativa dovrebbe svolgere

una funzione di garanzia economica dell'investimento e dunque dovrebbe deporre a favore della qualifica quale reddito di natura finanziaria. In questo senso, è importante quindi che l'importo complessivo del corrispettivo di vendita (parte fissa più *earn-out*) trovi riscontro nelle metodologie di valutazione aziendale. Un *earn-out* manifestamente eccedente il valore ragionevole della partecipazione o parametrato alle ore lavorate, alla valutazione individuale o a obiettivi tipicamente retributivi potrebbe indebolire l'argomento posto a favore della natura finanziaria del provento. A tale riguardo, potrebbe tuttavia obiettarsi che, allo stesso modo, un ammontare di *earn-out* incompatibile con il valore dell'attività lavorativa prestata dovrebbe rendere poco ragionevole la sua qualificazione come reddito di lavoro dipendente.

L'adeguatezza della remunerazione ordinaria, poi, costituisce un indice particolarmente significativo. Se il socio-manager già riceve, per il periodo *post-closing*, un compenso (composto da parte fissa e variabile) in linea con i parametri di mercato, può dirsi allora che l'*earn-out* non sostituisce né integra la retribuzione. Al contrario, una remunerazione compressa e non coerente con ruolo, responsabilità e *benchmark* di mercato, potrebbe rivelare una funzione surrogatoria del salario o di un *management incentive plan*.

Anche la disciplina delle cause di cessazione dovrebbe essere presa in considerazione. La perdita automatica e integrale del diritto all'*earn-out* per qualsiasi interruzione del rapporto con la società, compreso il licenziamento senza giusta causa, attribuirebbe all'acquirente un controllo sull'eventualità che le ulteriori *tranches* di pagamento vengano corrisposte tale da rendere quegli emolumenti difficilmente compatibili con la controprestazione tipica di un contratto di compravendita (vale a dire, il pagamento del prezzo pattuito), avvicinando la clausola a un *retention bonus*. Non dovrebbero invece condurre verso la natura di reddito di lavoro dipendente clausole di *good leavership* che conservano il diritto al pagamento, integralmente o pro-rata, quando la cessazione non è imputabile al venditore.

La durata del periodo di permanenza richiesto e l'ammontare delle singole *tranches* dovrebbero essere coerenti con la funzione dell'*earn-out*. Un periodo circoscritto, corrispondente alla transizione necessaria a trasferire relazioni e competenze, può dirsi pienamente funzionale alla gestione del rischio di integrazione. Al contrario, una condizione di permanenza minima molto lunga priverebbe tale permanenza di qualsiasi collegamento con un piano di transizione dalla vecchia alla nuova gestione, allo stesso

modo che importi crescenti delle *tranches* di pagamento in ragione dell'anzianità di lavoro successiva al *closing*; entrambi elementi, questi, che potrebbero assumere una connotazione premiale che avvicinebbe l'*earn-out* al campo di attrazione del reddito di lavoro dipendente. La funzione decrescente delle *tranches* non dovrebbe essere di per sé decisiva, ma potrebbe essere comunque utile a dimostrare che il rischio per l'acquirente è massimo nella fase iniziale e diminuisce con il consolidarsi dell'integrazione, portando ulteriore conforto alla loro qualificazione come reddito diverso di natura finanziaria che trova la propria causa nella compravendita originaria.

Potrebbe altresì assumere rilievo la posizione di eventuali altri venditori. L'attribuzione pro quota dell'*earn-out* a tutti i soci venditori supporta normalmente la natura di prezzo; tuttavia, la sua riserva al solo fondatore-manager non basta, da sola, a fondare la natura retributiva. Parte del valore della partecipazione può dipendere in misura specifica dalla continuità del solo socio fondatore o solo di alcuni dei soci che svolgono funzioni aziendali. L'assenza di proporzionalità dovrebbe richiedere maggiore attenzione, senza mai sostituire l'analisi causale.

La qualificazione dovrebbe, in conclusione, discendere dalla valutazione congiunta di tutti gli elementi sopra indicati. La condizione di permanenza appare compatibile con la natura di prezzo di compravendita dell'*earn-out* eventualmente corrisposto quando il diritto a tale prestazione trovi la propria fonte nel contratto di cessione della partecipazione, l'importo sia ricompreso nella valorizzazione della partecipazione, la continuità del *manager* sia funzionale alla conservazione di un valore aziendale identificabile, l'attività lavorativa prestata *post-closing* riceva un'autonoma remunerazione in linea con la prassi di mercato e la disciplina delle cause di cessazione del rapporto lavorativo consenta di escludere una dipendenza incondizionata del diritto alla prestazione da scelte discrezionali dell'acquirente¹⁶. Per contro, la natura retributiva sarebbe destinata a prevalere qualora la componente variabile rappresenti, nella sostanza, il corrispettivo dell'attività futura o della disponibilità lavorativa del cedente.

¹⁶ Ciò che potrebbe peraltro costituire una condizione meramente potestativa sanzionata dall'art. 1355 c.c..

5. La conferma del recente interpello non pubblicato

Un recente interpello non pubblicato si colloca in questa linea interpretativa. L'Amministrazione ha anzitutto richiamato i principi generali relativi alle plusvalenze su partecipazioni e alle clausole di *earn-out*: perfezionamento della cessione quale momento realizzativo; tassazione per cassa; natura della componente variabile identica a quella del corrispettivo originario quando essa integra il prezzo della partecipazione.

Il profilo di maggiore interesse della risposta consiste nell'esclusione di qualsiasi automatismo tra la condizione di permanenza e l'attrazione della componente variabile nel reddito di lavoro. L'Agenzia ha verificato se, avuto riguardo al complessivo assetto contrattuale, il pagamento presentasse un collegamento causale prevalente con la compravendita ovvero con il tempo e l'attività lavorativa successivi. All'esito di tale valutazione ha condiviso la soluzione prospettata dal contribuente, riconoscendo, nella fattispecie esaminata, la natura di reddito diverso della componente variabile, valorizzando, tra gli altri, l'ammontare dell'*earn-out*, la sua ripartizione in due rate di importo decrescente da corrispondere nei tre anni successivi al *closing*, il mantenimento in capo al venditore del diritto al pagamento anche nel caso di *good leavership*, nonché la sostanziale continuità del pacchetto retributivo goduto prima e dopo la cessione e la sua congruità rispetto agli *standard* di mercato.

La risposta conferma, pertanto, che la natura finanziaria del provento può essere riconosciuta anche quando la condizione di attribuzione dell'*earn-out* non sia riferita a un indicatore contabile, ma alla continuità lavorativa del socio-*manager* nella società compravenduta, purché risulti sufficientemente documentata e prevalente la funzione di gestione del rischio economico assunto dall'acquirente.



DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
