

**Risposta n. 249/2023**

***OGGETTO: Qualificazione di proventi derivati da un piano di performance share***

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

**QUESITO**

La Società istante, nel 2018, è stata oggetto di un'operazione di acquisizione quale società *target* da parte di una *Special Purpose Acquisition Company* (di seguito, "*SPAC*"), quotata al listino *Euronext Growth Milan* e, successivamente, oggetto di fusione inversa della *SPAC*.

A partire dal 2019, l'amministratore delegato e parte del *management* del Gruppo, di cui fa parte l'Istante, beneficiano di un piano di *performance shares*, relativo agli anni dal 2019 al 2023 (di seguito, il "Piano"). Il regolamento attuativo prevede che "*per accedere al Piano e per conservarne i benefici*" deve essere effettuato un "*investimento minimo in azioni ordinarie*" (attraverso acquisti sul mercato e/o tramite conversione di altre azioni - anche nell'ambito di una fusione - e/o altre categorie di azioni, ad es. azioni

speciali), che rileverà per calcolare il possibile "*grant*" per ciascun beneficiario del piano di ulteriori azioni ordinarie a valere sulle azioni proprie detenute dalla Società.

La durata del piano è di 5 anni e prevede che il trasferimento delle azioni avvenga solo dopo la fine del quinto anno. "*Al raggiungimento di determinati obiettivi vengono assegnate*" e, al termine del piano, "*trasferite a titolo gratuito azioni proprie*" detenute dalla Società. Il numero di azioni di cui all'investimento iniziale costituirà la base per il meccanismo di attribuzione delle azioni a titolo di "*granting*". In particolare, a condizione che siano raggiunti determinati obiettivi (*solvency ratio* maggiore del 100 per cento e rendimento annuo inclusivo dei dividendi delle azioni nei cinque anni del piano con *hurdle rate* che per l'amministratore delegato superiore al 10 per cento, mentre per gli altri beneficiari superiore al 6 per cento) il numero di azioni da assegnare/trasferire a ciascun beneficiario sarà determinato dalla moltiplicazione del numero di azioni possedute, per uno specifico coefficiente personale (assegnato in base all'importanza strategica del singolo beneficiario) e per un coefficiente che varia in funzione degli obiettivi raggiunti.

Per ciascun *manager* beneficiario del Piano è prevista la facoltà di rivendere le azioni a condizioni di mercato alla medesima Società, nella misura massima dei 2/3 di quelle trasferite, entro e non oltre 90 giorni dalla data del trasferimento. Per le restanti azioni è previsto un vincolo di intrasferibilità di sei mesi dalla medesima data.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento motivato da giusta causa o giustificato motivo, il beneficiario decadrà dalla partecipazione al Piano e perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di vedersi assegnare e/o trasferire le azioni, senza poter vantare diritto alcuno ad indennizzo. Solo in caso di licenziamento

non motivato da giusta causa o giustificato motivo e a condizione che siano trascorsi i primi due anni di vigenza del piano, è prevista un'attribuzione di azioni il cui numero sarà rettificato sulla base della durata del rapporto di lavoro.

Il regolamento prevede, inoltre, che, in caso di lancio di un'offerta pubblica di acquisto (OPA) sul 100 per cento delle azioni della Società o di acquisizione del suo controllo di diritto da parte di terzi, nel corso della durata del Piano, esso cesserà anticipatamente rispetto al termine finale. In tale ipotesi, le azioni verranno assegnate e/o trasferite e/o liquidate a ciascun beneficiario entro un congruo termine dal verificarsi di uno dei suddetti eventi e comunque in tempo utile per aderire all'OPA e dovrà essere assicurata l'attivazione dell'opzione di vendita ai beneficiari secondo i parametri previsti dal Piano.

Ciò premesso, in data 28 settembre 2022 la Società ha ricevuto un'offerta pubblica di acquisto volontaria (ai sensi dell'articolo 102 del decreto legislativo 24 febbraio Testo unico della finanza) della totalità delle proprie azioni ordinarie e dei *warrant* in circolazione a seguito della quale l'Istante sarà detenuta da un veicolo societario controllato al 58 per cento da Alfa e partecipato per la parte restante da Beta (già azionista della Società) al 40 per cento e dall'attuale amministratore delegato della Società al 2 per cento.

Ciò rappresentato, l'Istante ha chiesto se i redditi derivanti dalla partecipazione al Piano ed al trasferimento di azioni ai relativi beneficiari in conseguenza all'OPA totalitaria costituiscano redditi di lavoro dipendente o redditi di natura finanziaria (redditi di capitale e redditi diversi).

## **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

L'interpellante ritiene che l'assegnazione o comunque il trasferimento delle azioni all'amministratore delegato ed ai *manager*, sulla base delle condizioni previste dal Piano di *performance shares* 2019-2023, costituiscano in capo alle persone fisiche beneficiarie redditi di natura finanziaria (redditi di capitale e diversi).

L'Istante, infatti, ritiene che la fattispecie in esame sia assimilabile alla disciplina dell'articolo 60 del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (cd. *carried interest*), in quanto «*la fattispecie della SPAC è facilmente assimilabile a quella del private equity: in ambedue le casistiche, infatti, viene costituito un veicolo (la newco del private equity da un lato, la SPAC dall'altro) il cui obiettivo è l'acquisizione di una target; nell'ambito del private equity ciò avviene in un contesto di private capital, quindi senza ricorso alla quotazione, mentre l'obiettivo della SPAC, che raccoglie i mezzi in borsa, è quello di portare alla quotazione la business combination*».

Inoltre, «*In ambedue i contesti deve necessariamente sussistere un allineamento degli interessi fra i soci investitori dell'iniziativa e il management deputato a svilupparla; ciò si traduce in un'interessenza al capitale (della newco o della SPAC) da parte del cosiddetto management team. Trattandosi, infatti, di operazioni per definizione rischiose, è necessario che gli investitori e il team siano allineati circa il potenziale rendimento che l'operazione è in grado di generare per ciascuna categoria e il rischio che la stessa è chiamata a sopportare, sempre commisurato al potenziale rendimento vista la nota relazione di proporzionalità diretta in finanza fra rischio e rendimento, per cui al crescere dell'uno ciò determina la crescita anche dell'altro partendo dalla considerazione che la SPAC si configuri come una modalità di investimento simile*

*al settore del private equity. In ambedue i casi, infatti, l'investimento è effettuato avvalendosi di un team di specialisti che assumono un ruolo rilevante per la riuscita dell'investimento».*

L'Istante ritiene, inoltre, che siano rispettati i requisiti richiesti ai fini della normativa *carried*, in quanto i *manager* hanno effettuato un investimento iniziale relativo alle azioni della SPAC pari all'1,34 per cento dell'ammontare totale realizzato attraverso la raccolta in borsa (che è stato poi convertito in azioni dell'Istante al perfezionamento della fusione inversa fra le due società). Inoltre, nell'ambito del Piano di *performance shares* oggetto del presente interpello sarebbe prevista anche la condizione del cosiddetto *hurdle rate* cui è subordinato il cosiddetto meccanismo di *granting*.

Infine il piano rispetterebbe anche la terza condizione, in quanto prevede una durata di 5 anni senza possibilità di trasferimento anticipato salvo il caso in cui vi sia il lancio di un'OPA sul 100 per cento del capitale della Società o di acquisizione del suo controllo di diritto da parte di terzi.

Da ultimo l'Istante ha rappresentato che tanto l'amministratore delegato quanto i *manager* beneficiano di un pacchetto retributivo composto da una retribuzione fissa e un'incentivazione variabile in linea con le condizioni di mercato.

Alla luce di quanto riportato, l'Istante ritiene che il reddito derivante dal trasferimento/assegnazione delle azioni ai *manager* non costituisca reddito di lavoro dipendente. A parere dell'Istante, tali redditi costituiscono redditi di natura finanziaria. Il *granting* di cui il *management* viene a beneficiare, infatti, risponde alla logica del rischio che spetta ai *manager* in virtù dell'allineamento di interessi che, come promotori della

SPAC, li ha contraddistinti e concettualmente parificati agli investitori, parallelamente a quanto avviene nelle operazioni di *private equity* attraverso il *carried interest*.

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

Preliminarmente, si osserva che l'assegnazione di azioni ai dipendenti e agli amministratori di società rappresenta, in genere, un'erogazione di un compenso in natura che costituisce reddito di lavoro dipendente o assimilato di cui agli articoli 49 e 50 del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir)

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente «*il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni [euro 2.065,83], a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione*».

Al di fuori di tale ipotesi, simili assegnazioni devono necessariamente essere ricondotte nell'ambito dei *fringe benefits* e, come tali, considerate imponibili quali reddito di lavoro dipendente (o assimilato), in ragione del principio di omnicomprensività secondo cui tutte le somme e i valori che il dipendente riceve, anche da terzi, in relazione al rapporto di lavoro, costituiscono reddito di lavoro dipendente (o assimilato).

In relazione, poi, al valore del *fringe benefit* ovvero al *quantum* da assoggettare a tassazione, l'articolo 51, comma 3, del Tuir individua nel cosiddetto valore normale il criterio generale da utilizzare per valutare i compensi in natura, i cui principi sono stabiliti dall'articolo 9 del Tuir che al comma 4 statuisce che «*Il valore normale è determinato:*

a) *per le azioni, obbligazioni e altri titoli negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri, in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese;*

b) *per le azioni non quotate, per le quote di società non azionarie e per i titoli o quote di partecipazione al capitale di enti diversi dalle società, in proporzione al valore del patrimonio netto della società o ente e, per le società e gli enti di nuova costituzione, in proporzione all'ammontare complessivo dei conferimenti».*

Inoltre, nella circolare 16 ottobre 2017, n. 25/E, nel commentare dell'articolo 60 del decreto legge n. 50 del 2017, è stato espressamente affermato che la presunzione legale di qualificazione del reddito come reddito di natura finanziaria opera esclusivamente in riferimento ai proventi derivanti da strumenti finanziari con diritti patrimoniali rafforzati, e non riguarda il reddito derivante dalla assegnazione degli stessi, ricompreso in base ai principi generali desumibili dall'articolo 51 del Tuir tra i redditi di lavoro dipendente o assimilato, nella misura pari alla differenza tra il valore di mercato del titolo ed il prezzo pagato dal dipendente.

Nel caso di specie, il piano di *performance shares* descritto in istanza prevede l'attribuzione di un *grant*, o premio sotto forma di attribuzione gratuita di azioni proprie della Società, subordinandone il riconoscimento al raggiungimento di specifici livelli definiti "*gate*" di patrimonializzazione della Società e rendimento del titolo ed al raggiungimento di specifici obiettivi.

Al ricorrere di tali condizioni è prevista l'assegnazione e il trasferimento delle ulteriori azioni a titolo gratuito.

Tale attribuzione non rappresenta né una particolare forma di remunerazione delle azioni ordinarie detenute dai *manager* e dall'amministratore delegato, né una forma di rendimento legato al possesso delle medesime in quanto non riconosciuto agli altri soci detentori dei medesimi titoli.

Le azioni ricevute dall'amministratore delegato e dai *manager*, più precisamente, non costituiscono il rendimento di uno strumento finanziario avente diritti patrimoniali rafforzati e, pertanto, non è possibile invocare la presunzione di cui al richiamato articolo 60 del decreto legge n. 50 del 2017.

Si evidenzia, inoltre, che l'assegnazione e il trasferimento delle azioni a titolo di *grant* è previsto solo a favore dell'amministratore delegato e di *manager* selezionati della Società e a condizione che lo status di lavoratore dipendente o assimilato dell'assegnatario permanga fino alla data di assegnazione, salvi i casi di interruzione del rapporto lavorativo non motivato da giusta causa o giustificato motivo e a condizione che siano trascorsi i primi due anni di vigenza del piano. In tali limitate ipotesi è prevista un'attribuzione limitata di azioni il cui numero sarà rettificato sulla base della durata del rapporto di lavoro trascorso dall'attivazione del piano.

Alla luce di quanto premesso, il valore delle azioni attribuite/trasferite delle azioni a titolo di *grant* all'amministratore delegato e ai *manager* costituiscono reddito di lavoro dipendente (o assimilato a quello di lavoro dipendente), con conseguente obbligo di sostituzione in capo alla Società.

Si fa presente infine che, la qualifica di lavoratore dipendente (o assimilato) rileva esclusivamente al momento del trasferimento delle azioni, mentre la fase successiva non attiene in alcun modo al rapporto di lavoro subordinato intrattenuto dall'azionista con l'emittente, di conseguenza eventuali plusvalenze/minusvalenze realizzate attraverso la cessione delle azioni in occasione dell'OPA rilevano ai fini della determinazione dei redditi diversi di natura finanziaria di cui all'articolo 67, comma 1, lettere c) e *c-bis*), del Tuir.

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)**