



STOCK OPTION PLANS: IMPOSIZIONE DIRETTA

a cura del dott. Pierluigi Capuano

Lo *stock option*, nella sua veste di strumento attraverso il quale premiare e/o fidelizzare determinate categorie di dipendenti, usufruisce, al ricorrere di determinate condizioni, di un regime tributario di favore.

In particolare l'art. 51 del DPR 917/1986¹, prevede al comma 2, lett. g-bis), che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente *“la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito”*. Le ulteriori condizioni affinché si renda applicabile l'agevolazione sono previste dal successivo comma 2-bis del medesimo articolo laddove è statuito che le disposizioni di cui alla lettera g-bis) del comma 2 *“si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa”*. Infine, in base alle previsioni dello stesso comma 2-bis devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) l'opzione non sia esercitabile prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione (c.d. *vesting period* minimo);
- b) al momento in cui l'opzione e' esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

¹ Rubricato *“Determinazione del reddito di lavoro dipendente”*.



c) il beneficiario mantenga almeno per i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione, un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia (cc.dd. vincoli di *lock up* e di *holding period* minimo).

L'Agenzia delle Entrate è intervenuta più volte² per fornire chiarimenti in merito al suddetto articolo così come modificato, da ultimo, dal D.L. 3 ottobre 2006, n. 262³.

Anzitutto va precisato che, affinché sussista la condizione posta dalla norma in merito allo status di "società quotata" dell'emittente, non è sufficiente il fatto che la quotazione delle azioni sia stata semplicemente disposta, essendo necessario che le azioni risultino effettivamente negoziate nei mercati regolamentati al momento in cui l'opzione è esercitabile⁴.

In secondo luogo va chiarito come prima delle modifiche apportate dal suddetto decreto, l'applicazione delle disposizioni agevolative fosse subordinata al verificarsi di ulteriori condizioni ed in presenza di altri limiti. In particolare, le azioni offerte non dovevano essere cedute né costituite in garanzia (es. pegno, disposizioni di mandato a vendere, ecc.) prima che fossero trascorsi cinque anni dalla data dell'assegnazione; inoltre, il valore delle azioni assegnate non doveva superare l'importo della retribuzione lorda annua relativa al periodo di imposta precedente a quello dell'assegnazione (c.d. parametro retributivo) ed al rapporto di lavoro con riferimento al quale veniva erogato il *fringe benefit*, escludendo, quindi, eventuali redditi di lavoro dipendente o assimilati erogati da altri datori.

Ciò premesso, l'art. 2-bis, comma 29 del decreto 262/2006 ha eliminato qualsiasi riferimento al c.d. parametro retributivo ed ha modificato il c.d. vincolo di *lock up*: l'oggetto del vincolo di indisponibilità quinquennale è, infatti, attualmente costituito dalla differenza tra il valore normale

² CC.MM. 28/E del 2006; 1/E, 11/E e 33/E del 2007; RR. MM. 316/E e 366/E del 2007; 5/E del 2008.

³ Convertito con modifiche dalla Legge 24.11.2006, n. 286.

⁴ Cfr. C.M. 306/E del 23 dicembre 1996.



dei titoli assegnati e l'ammontare pagato dall'assegnatario e non dalla totalità delle azioni assegnate, come previsto dalla norma previgente. In pratica, è consentito all'assegnatario lo smobilizzo e/o la costituzione in garanzia di un numero di azioni corrispondente all'esborso effettuato dal medesimo.

Ad esempio⁵:

- n. di azioni offerte: 120
- valore unitario delle azioni offerte: € 8,3
- valore complessivo delle azioni al momento dell'offerta: € 1.000
- valore normale unitario delle azioni al momento dell'assegnazione: € 13,3
- valore normale complessivo delle azioni al momento dell'assegnazione: € 1.600
- prezzo pagato dal beneficiario: € 1.000

Nel caso in esame la differenza (600) tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione (1.600) ed il prezzo pagato dal beneficiario del piano (1.000), non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, a condizione che vengano mantenute nei cinque anni successivi all'assegnazione un numero di azioni corrispondente ad € 600 (ovvero n. 45 azioni = $600/13,3$): possono, invece, essere vendute o costituite in garanzia n. 75 azioni (= $120 - 45$).

Nel caso in cui le azioni che dovevano essere mantenute (nell'esempio pari a 45) siano anche parzialmente cedute o date in garanzia nel corso del quinquennio dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione (nell'esempio pari ad € 600), è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione o la costituzione in garanzia.⁶

La *ratio* della previsione di un *vesting period* minimo va interpretata in un'ottica di incentivazione del processo di fidelizzazione dei destinatari dei piani di *stock option*, in genere legati al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione il quale, pertanto, non può essere inferiore a tre anni. La fissazione di un periodo minimo di permanenza in capo al dipendente consente di escludere dall'agevolazione fiscali quei piani che, presentando cicli troppo brevi, abbiano obiettivi diversi da quello di fidelizzare i dipendenti.

⁵ Cfr. pag. 64 C.M. 1/E del 19 gennaio 2007.

⁶ In tal caso, in sede di determinazione dei redditi diversi di natura finanziaria può essere assunto come costo il valore delle azioni assoggettato a tassazione come reddito di lavoro dipendente (nell'esempio, € 13,3 per ciascuna azione).



Tale condizione va verificata caso per caso in base alle specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società. In un primo momento⁷ l' Agenzia delle Entrate aveva ritenuto che i piani già deliberati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, ove non avessero previsto un termine per l'esercizio dell'opzione oppure lo avessero previsto per un lasso di tempo inferiore ai tre anni, potessero essere adeguati per poter usufruire dell'agevolazione, senza che tali modifiche costituissero fattispecie novative. Tornando sull'argomento⁸, la medesima Agenzia delle Entrate ha precisato che il riferimento era ai piani già deliberati al 3 ottobre 2006, le cui azioni non fossero già state, neanche in parte, assegnate. Facendo seguito alle perplessità espresse dall'Assonime con la Circolare n. 23 del 23 aprile 2007 e ad un'interrogazione parlamentare, l' Agenzia delle Entrate⁹ è tornata nuovamente sull'argomento statuendo che:

- non è necessario adeguare i piani già deliberati al 3 ottobre 2006 per prevedere negli stessi l'introduzione di un *vesting period* minimo;
- è sufficiente, per l'accesso all'agevolazione dei soli piani "precedenti", che i dipendenti non esercitino effettivamente il diritto prima dei tre anni dall'assegnazione, in quanto tale comportamento concludente è da ritenersi comunque idoneo al perseguimento della ratio della norma.

Attraverso l'emanazione della R.M. 336/E del 12 dicembre 2007, l' Agenzia delle Entrate, in merito alla disciplina applicabile, ha chiarito quanto segue:

- le disposizioni attualmente in vigore, introdotte dal D.L. 3.10.2006, n. 262, convertito con modifiche dalla L. 24.11.2006, n. 286, si applicano alle assegnazioni di azioni attuate dal 3.10.2006, data di entrata in vigore del decreto;
- la normativa "intermedia", fissata dal D.L. 4.7.2006, n. 223, si applica alle assegnazioni di azioni attuate tra il 5.7.2006, data di entrata in vigore del precedente decreto, e il 2.10.2006, giorno anteriore all'entrata in vigore della modifica di cui sopra;
- la normativa previgente ad entrambe le sopra richiamate modifiche del 2006 si applica, infine, alle assegnazioni di azioni attuate sino al 4.7.2006.

⁷ C.M. 1/E del 2007.

⁸ C.M. 11/E del 2007.

⁹ C.M. 33/E del 2007.



Inoltre, la medesima Agenzia ha ritenuto applicabili le agevolazioni fiscali anche alle opzioni derivanti da piani di stock option partiti prima dell'entrata in vigore della nuova normativa ed esercitate nel rispetto del periodo minimo prescritto, ancorché alcuni dipendenti avessero già esercitato il loro diritto di opzione senza rispettare il requisito del *vesting period* minimo. Al fine di garantire uniformità di trattamento tra coloro i quali avevano esercitato i diritti di opzione loro assegnati prima delle intervenute modifiche normative fruendo delle agevolazioni fiscali all'epoca vigenti, e coloro i quali non avrebbero potuto fruire delle medesime agevolazioni, l'Agenzia ha, infatti, chiarito che la scelta di anticipare, anche parzialmente, l'esercizio delle opzioni, non può in alcun modo condizionare l'applicazione del regime fiscale di favore per gli altri dipendenti i quali, una volta decorso il termine triennale, esercitano i propri diritti: infatti, così come l'esercizio di un certo numero di opzioni prima della scadenza del triennio rappresenta una libera scelta del dipendente che consapevolmente decide di rinunciare al beneficio fiscale nell'ottica di una diversa valutazione di convenienza economica, d'altro canto non può disconoscersi che l'esercizio delle ulteriori opzioni da parte del medesimo dipendente avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti. In definitiva, l'esercizio anticipato di parte dei diritti di opzione assegnati ai dipendenti non preclude agli assegnatari la possibilità di fruire dei benefici per le opzioni successivamente esercitate, purché ciò avvenga nel rispetto delle condizioni di legge.

Da ultimo, rispondendo ad un quesito posto in ordine alla cessione infratriennale nell'ambito di un piano di azionariato diffuso, con R.M. n. 5/E del 2008, l'Agenzia delle Entrate, considerato che:

- l'art. 51, comma 2, lett g), D.P.R. 917/1986 dispone il riacquisto delle azioni da parte del datore di lavoro o della società emittente, a prescindere dal periodo di possesso, fa venire meno l'agevolazione;
- che il successivo comma 2-bis del medesimo articolo dispone che l'agevolazione è applicabile anche alle azioni emesse da società che, anche indirettamente, controllano il datore di lavoro, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che lo controlla;

ha ritenuto applicabile la decadenza dell'agevolazione anche nel caso in cui l'acquisto delle azioni della società datrice di lavoro assegnate ai dipendenti intervenga ad opera di una qualsiasi delle entità appartenente al gruppo¹⁰.

¹⁰ Come definito dal comma 2-bis del più volte citato art. 51 del TUIR.



* * *

Si riporta in calce una **tabella riepilogativa** delle condizioni da rispettare per avere accesso alle agevolazioni fiscali previste dall'art. 51 del TUIR:

1. Le opzioni non devono essere cedibili.
2. L'ammontare corrisposto dal dipendente assegnatario deve essere non inferiore al valore delle azioni alla data dell'offerta.
3. Le azioni devono essere della società datrice di lavoro, ovvero della sua controllante, di una sua controllata o di altra società controllata dalla medesima controllante della società datrice di lavoro.
4. Le azioni non devono attribuire diritti di voto o di partecipazione (al capitale o al patrimonio) per una percentuale superiore al 10%.
5. L'opzione deve essere esercitabile non prima del decorso di un triennio dall'attribuzione.
6. Al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società emittente deve essere quotata in un mercato regolamentato.
7. Per un periodo di almeno cinque anni a decorrere dall'esercizio dell'opzione, il beneficiario deve mantenere un investimento nei titoli oggetto di opzione almeno pari alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto. Le azioni optate eccedenti il suddetto limite non devono essere cedute né costituite in garanzia.

Articolo pubblicato in data 11 febbraio 2008