

STOCK OPTION

Abrogazione del regime agevolato e nuova disciplina fiscale

di Maria Paola Cogotti - Consulente del lavoro in Cagliari

Mancanza di incentivi fiscali per le retribuzioni variabili dei manager dopo l'abrogazione del regime agevolato per le stock option. Il D.L. n. 112/2008 ha eliminato la disciplina fiscale agevolata prevista per le azioni assegnate a dirigenti ed amministratori. D'ora in avanti le stock option costituiranno in ogni caso reddito di lavoro dipendente da assoggettare ad Irpef con l'applicazione delle aliquote progressive. Per quanto riguarda, quindi il regime tributario, gli elementi incerti e variabili della retribuzione per i manager rimangono così, per evidenti ragioni, non più incentivanti. Il regime agevolativo recentemente introdotto per alcune parti variabili della retribuzione, quali i premi legati alla produttività e/o ai risultati dell'impresa, non riguarda infatti certamente questa fascia di redditi, né potrebbe in ogni caso compensare l'abrogazione dell'agevolazione per le stock option, proprio per le diverse finalità dei due istituti.

Definizione di stock option

Il termine stock option viene utilizzato come sinonimo di azionariato ai dipendenti. È infatti interesse delle società non solo incentivare la partecipazione dei dipendenti al rischio dell'impresa, ma anche far sì che tale partecipazione avvenga attraverso la concessione di agevolazioni al momento dell'acquisto delle azioni della società medesima o di altre società appartenenti al gruppo, in modo da incentivare la fedeltà e la produttività degli stessi dipendenti. I piani di acquisto di azioni per i dipendenti rappresentano, quindi un fenomeno in costante crescita. Tali piani, del resto, danno luogo ad una forma di investimento alternativa al risparmio. Per tale motivo, oltre agli *stock option plans* (assegnazione gratuita di opzioni ad esercizio differito nel tempo), abbiamo *stock purchase plans*, che prevedono la possibilità per i dipendenti di utilizzare una parte della propria retribuzione per l'acquisto di azioni della società. Va da sé che il successo di tali politiche di incentivazione è comunque anche dipeso dalle agevolazioni, di natura sia tributaria che contributiva, previste dal legislatore. La procedura di predisposizione e assegnazione avviene:

- attraverso l'emissione gratuita di azioni per assegnazione straordinaria di utili;
- attraverso un'offerta di sottoscrizione di azioni proprie o di società controllate;
- attraverso un'offerta di vendita di azioni proprie o di società controllate.

Tali piani sono quindi strutturati in modo che al dipendente venga attribuito un diritto di opzione, non cedibile a terzi, per l'acquisto di azioni a un prezzo non inferiore al loro valore di mercato al momento dell'offerta.

L'opzione, a sua volta, può comunque essere esercitata entro determinati limiti:

- entro un determinato lasso temporale;
- esclusivamente dal lavoratore che, alla data di tale esercizio, presti ancora servizio presso la società.

È comunque necessaria una delibera assembleare, la quale tuttavia può limitarsi a decidere solo alcuni punti, delegando per il resto al consiglio di amministrazione, per definire gli aspetti procedurali ed attuativi, per la realizzazione del piano di stock option. L'approvazione finale del regolamento e la decisione di merito sui criteri di ammissione e su quelli quantitativi dovranno essere assunte dal consiglio con propria delibera. La società dovrà poi predisporre un regolamento di stock option, un documento cioè in cui vengono stabilite le condizioni del contratto di sottoscrizione o di vendita tra società e dipendenti. La società, in sostanza, effettua una proposta irrevocabile a vantaggio dei beneficiari, concedendo a questi ultimi la facoltà di posticipare l'acquisto delle azioni.

Panoramica sull'evoluzione della normativa e della prassi

Il legislatore, al ricorrere di determinate condizioni, ha statuito quindi una normativa di favore per cui la tassazione del *fringe benefit* assegnato al dipendente è solo eventuale e, comunque, rinviata al momento dell'esercizio del diritto di opzione attribuito allo stesso. La disposizione, a suo tempo introdotta alla

L'osservatorio a cura della **Fondazione Studi**
Consiglio Nazionale Consulenti del lavoro

lett. g) dell'art. 48 (oggi articolo 51) del testo unico delle imposte sui redditi dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, disponeva dunque la non concorrenza al reddito Irpef del valore delle azioni riconosciute ai dipendenti.

La norma fiscale, peraltro, prevedeva che l'assegnazione delle azioni ai dipendenti avvenisse ai sensi degli artt. 2349 e 2441 c.c.:

- a) necessità della previsione statutaria dell'operazione, nonché delle caratteristiche delle azioni assegnate ai dipendenti;
- b) possibilità di emettere le azioni con limitazioni al diritto di voto o alla circolazione del titolo;
- c) rispetto dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, e cioè del divieto, sanzionabile come condotta antisindacale, che l'assegnazione fosse effettuata secondo criteri discriminatori non sorretti da razionali giustificazioni.

Il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia, stabilendo che, comunque, il valore delle azioni assegnate fosse assoggettato all'imposta sostitutiva prevista per la tassazione delle plusvalenze finanziarie. L'art. 48 del Tuir (oggi art. 51) è stato quindi modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505. La nuova lettera g) dell'art. 48 prevedeva dunque che non concorresse a formare il reddito di lavoro dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, alle seguenti condizioni:

- a) che il valore delle azioni offerte non fosse superiore a 4 milioni in ciascun periodo d'imposta (anno solare);
- b) che le azioni non fossero riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima di tre anni, pena l'assoggettamento ad imposta del valore precedentemente escluso dall'imposizione nel periodo d'imposta in cui avveniva la cessione;

La nuova disposizione stabiliva quindi che non concorresse a formare il reddito di lavoro dipendente la differenza fra il valore dell'azione al momento dell'assegnazione e quanto corrisposto dal dipendente, se:

- 1) quanto pagato dal dipendente era almeno pari al valore delle azioni al momento in cui esse erano state offerte al dipendente;
- 2) la partecipazione acquisita dal dipendente non rappresentava una percentuale di diritti di voto o di partecipazione al capitale o patrimonio superiore al 10%.

Con la circolare n. 30/E del 25 febbraio 2000, il Ministero delle Finanze precisò che, ai fini della determinazione del valore normale delle azioni al momento dell'assegnazione, nel caso di titoli quotati, doveva farsi riferimento all'art. 9, comma 4, lett. a) del Tuir. Con circolare n. 98/E del 17 maggio 2000

veniva riconfermato che, ai fini del perfezionamento dell'assegnazione delle opzioni, doveva considerarsi la data della delibera in cui il C.d.A. fissava il prezzo delle opzioni. È ovvio che se le opzioni fossero state assegnate senza la determinazione del prezzo per il loro esercizio, il rapporto non poteva essere considerato perfezionato né sotto il profilo fiscale né sotto quello civilistico. Sia nella citata circolare n. 30/E del 25 febbraio 2000 sia nella precedente circolare n. 247/E del 29 dicembre 1999, il Ministero aveva ribadito che, nel caso in cui il prezzo di offerta delle opzioni fosse inferiore al valore normale dei titoli, l'intero ammontare della differenza fra quanto effettivamente pagato dal dipendente e il valore delle azioni al momento dell'assegnazione per effetto dell'esercizio dell'opzione doveva essere assoggettato ad imposta come reddito di lavoro dipendente. La stessa affermazione venne poi ripetuta anche nella circolare n. 98/E del 17 maggio 2000.

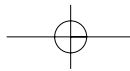
Nuove previsioni del decreto legge n. 223/06

Il comma 2-bis dell'attuale articolo 51 del Tuir è stato ancora una volta modificato, dapprima dal comma 25 dell'articolo 36, decreto legge n. 223/06, convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248, e poi dall'articolo 3, comma 12, del decreto legge n. 262 del 3 ottobre 2006, che a sua volta ha sostituito le previsioni introdotte dal citato comma 25 dell'articolo 36 del DL "Visco-Bersani".

La Visco-Bersani nel testo iniziale aveva eliminato la disciplina agevolativa per le stock option, abrogando la lettera g-bis) dell'articolo 51), e aveva poi integrato il comma 2-bis dell'articolo 51 del Tuir, stabilendo due condizioni:

- prima condizione, nel caso di cessione delle azioni o della loro costituzione in garanzia prima del decorso dei cinque anni dalla data di assegnazione, era previsto che scattasse l'obbligo di tassazione nel periodo d'imposta in cui si fosse verificata la cessione o la costituzione della garanzia, quale reddito di lavoro dipendente;
- la seconda ulteriore condizione introdotta, riguardava invece il valore delle azioni assegnate che non doveva superare l'importo della retribuzione lorda annua relativa al periodo d'imposta precedente a quello dell'assegnazione: in tal caso, la differenza tra il valore delle azioni assegnate e l'importo pagato dal dipendente concorrevano infatti, interamente, alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Le nuove disposizioni si applicavano alle assegnazioni di azioni effettuate successivamente alla data di



entrata in vigore del medesimo decreto (223/06), quindi successivamente al 4 luglio 2006.

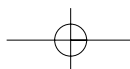
Il collegato alla Finanziaria 2007 è intervenuto nuovamente con il decreto legge n. 262/2006 così modificando la disciplina:

Alla formulazione del comma 2-bis dell'articolo 51, la disposizione agevolativa di cui alla lettera g-bis) è quindi applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione sia esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno 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 è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

In data 19.01.2007 è stata emanata una nuova circolare applicativa dell'Agenzia, la n. 1/2007, che ha ulteriormente spiegato gli effetti della disciplina in materia di stock option. Prima delle modifiche apportate dal decreto, come detto, l'applicazione delle disposizioni agevolative era condizionata al verificarsi di determinate condizioni. Le azioni offerte non dovevano essere cedute né costituite in garanzia prima che fossero trascorsi cinque anni dalla data dell'assegnazione e il valore delle azioni assegnate non doveva essere complessivamente superiore, nel periodo d'imposta, alla retribuzione lorda annua del dipendente relativa al periodo d'imposta precedente. L'articolo 2, comma 29 del decreto citato, nel sostituire i periodi secondo, terzo e quarto del comma 2-bis dell'articolo 51 del Tuir, ha eliminato dunque dalle condizioni per fruire del regime in esame il predetto parametro retributivo e ha modificato gli ulteriori requisiti richiesti per l'applicazione dell'agevolazione fiscale. Come ha evidenziato la citata circolare, con riferimento alla prima condizione, cioè che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione, la norma intendeva incentivare il processo di fidelizzazione dei destinatari dei piani di stock option. Tale condizione andava verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società. La circolare

specificava che, i piani in corso, già deliberati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, ove non prevedessero un termine per l'esercizio dell'opzione, oppure ove prevedessero un termine inferiore ai tre anni, potevano essere adeguati per poter usufruire dell'agevolazione. Per quanto riguarda poi la seconda condizione posta dalla norma (che al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati), la circolare osserva «come non sia 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 esercitabile (cfr. circolare n. 306/E del 23 dicembre 1996). Come si evince dalla Relazione governativa al decreto, quindi, la condizione della quotazione deve essere verificata in capo alla società emittente le azioni assegnate e, quindi, rientrano nella disciplina di favore – sempreché siano rispettate le altre condizioni – anche i piani di stock option deliberati da società non quotate qualora le azioni da essa assegnate siano emesse da una società del gruppo quotata». Come già precisato nella circolare n. 165 del 1998 – paragrafo 2.2.1 – nella nozione di mercati regolamentati vanno ricompresi non solo la Borsa e il mercato ristretto, ma ogni altro mercato di cui al decreto legislativo n. 58/98, nonché quelli di Stati appartenenti all'OCSE, istituiti, organizzati e disciplinati da disposizioni approvate dalle competenti autorità in base alle leggi vigenti nello Stato in cui detti mercati hanno sede. Infine per quanto riguarda la terza condizione, che il beneficiario mantenga per almeno 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, a differenza della norma previgente che imponeva un vincolo di indisponibilità delle azioni assegnate per un periodo quinquennale, la nuova norma prevede che il beneficiario debba mantenere per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione non tutte le azioni ricevute, bensì 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». In sostanza, la circolare stabilisce che l'oggetto del vincolo è costituito dalla differenza tra il valore normale dei titoli assegnati e l'ammontare pagato dall'assegnatario in modo tale da consentire lo smobilizzo o la costituzione in garanzia di un numero di azioni corrispondente all'esborso effettuato dal dipendente.



I criteri di tassazione delle stock option. Le novità dopo l'approvazione della "manovra d'estate" 2008

Il D.L. n. 112/2008 ha eliminato la disciplina fiscale agevolata prevista per le stock option, cioè per le azioni assegnate a dirigenti e amministratori. D'ora in avanti le stock option costituiranno in ogni caso reddito di lavoro dipendente da assoggettare ad Irpef con l'applicazione delle aliquote progressive. L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 54 del 9/09/2008, fornisce le prime indicazioni sulle novità in materia di regole fiscali e previdenziali dei piani di azionariato.

La tassazione delle stock option

L'art. 82, comma 23 del D.L. n. 112/2008 convertito, con modifiche, dalla L. n. 133/2008, ha abrogato il regime di tassazione agevolato applicabile alle stock option. A partire dall'entrata in vigore del predetto decreto, quindi dal 25 giugno del 2008, l'unico regime applicabile è quello che prevede la tassazione progressiva ai fini dell'Irpef, perciò si distinguerà tra:

Azioni assegnate ai dipendenti fino al 24 giugno 2008

La differenza tra i due valori non costituisce reddito di lavoro dipendente al verificarsi di determinate condizioni.

Azioni assegnate ai dipendenti dal 25 giugno 2008

La differenza costituisce sempre reddito di lavoro dipendente, si applicano le aliquote progressive Irpef.

Esempio di tassazione delle azioni assegnate ai dipendenti:

- valore normale delle azioni assegnate $10,00 \times 300.000 = 3.000.000$ euro
- corrispettivo corrisposto (prezzo di esercizio) $8,00 \times 300.000 = 2.400.000$ euro
- differenza tra il valore delle azioni assegnate ed il corrispettivo corrisposto dal dipendente $3.000.000 - 2.400.000 = 600.000$ euro

Azioni assegnate fino al 24 giugno 2008

L'importo di 600.000 euro, in presenza di tutte le con-

dizioni stabilite dalla legge, non era tassabile non costituendo reddito di lavoro dipendente.

Azioni assegnate dal 25 giugno 2008

L'importo di 600.000 euro è sempre tassabile costituendo reddito di lavoro dipendente. In questo caso si applicano le aliquote progressive ai fini dell'Irpef.

I piani di azionariato popolare

La novità non ha riguardato i piani di azionariato popolare, con assegnazione gratuita di azioni alla generalità dei dipendenti, a condizione che il valore dei titoli offerti non superi complessivamente quota 2.066 euro all'anno. Infatti l'art. 51, comma 2, lett. g) del D.P.R. n. 917/1986 è rimasto integralmente in vigore senza aver subito alcuna modifica. Relativamente ai criteri di determinazione del *capital gain*, realizzato al momento della cessione delle azioni, questo è minore, quindi diminuisce anche la tassazione. Ciò in quanto ai fini del calcolo del plusvalore non rileva più il costo di acquisto della partecipazione, ma il valore normale di assegnazione delle azioni, facendo riferimento alla data di esercizio dell'opzione seppur i titoli non siano consegnati. L'applicazione del suddetto criterio è una conseguenza diretta del fatto che l'importo delle stock option viene assoggettato a tassazione quale reddito di lavoro dipendente.

Regime contributivo

È stata introdotta invece una clausola di salvaguardia per quanto riguarda il regime contributivo delle stock option. Non sono soggetti, infatti, ad oneri contributivi i redditi di lavoro dipendente conseguenti al nuovo regime di tassazione delle stock option. La novità è stata prevista dall'art. 82, commi 24-bis e 24-ter del D.L. n. 112/2008. L'esclusione trova applicazione in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti dalla data di entrata in vigore del decreto, cioè dal 25 giugno del 2008. Anche se resta ancora da chiarire se ogni assegnazione rientri tra i benefit soggetti alle agevolazioni contributive. Si auspica perciò un provvedimento ufficiale che illustri criteri e regole normative di corretta applicazione per ciò che concerne l'esenzione contributiva. ■