

IMPOSTE SUL REDDITO

Il regime fiscale delle stock option

di Federica Furlani

I piani di **stock option** costituiscono uno **strumento di incentivazione** retributiva e di fidelizzazione della forza lavoro beneficiaria (dipendenti o amministratori) ritenuta strategicamente importante per l'azienda.

Attraverso l'assegnazione di *stock option*, la società offre ad un dipendente il diritto (**opzione**) ad acquistare un proprio **pacchetto azionario** - o di altra società facente parte dello stesso gruppo - in un **arco temporale futuro prestabilito** e ad un **prezzo predeterminato**, solitamente pari al valore delle azioni all'atto dell'offerta stessa.

In un piano di *stock option* possono pertanto essere distinti i seguenti momenti fondamentali:

- il **granting** c.d. diritto di opzione, ovvero il momento in cui il beneficiario riceve un diritto a divenire azionista della società datrice di lavoro o di altra società appartenente al medesimo gruppo. In questo momento viene anche il fissato il c.d. *strike price*, ovvero il prezzo di esercizio;
- il **vesting period**, ovvero il periodo di maturazione intercorrente dall'offerta dell'opzione al termine iniziale per la sua esercitabilità, la quale, a sua volta, può essere diluita nel tempo;
- l'**exercising**, cioè la data in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione e quindi l'azione viene effettivamente acquisita alle condizioni fissate nella fase del *granting*.

Questa è la struttura base di un piano di *stock option*, che dovrà poi essere disciplinato nei particolari dallo specifico **Regolamento** che le società sono tenute a perfezionare ed approvare per definire le specifiche condizioni, quali ad esempio:

- l'**aumento di capitale** a servizio del piano, o le condizioni a cui far fronte agli impegni presi con il piano con titoli già detenuti;
- la possibile o meno **cedibilità** delle opzioni;
- il subordinare l'esercizio delle opzioni al raggiungimento di determinate **performance** (individuali o aziendali);
- la previsione di un **periodo massimo di vita del piano** allo scadere del quale le opzioni maturette e non esercitate decadono;
- la limitazione all'esercizio delle opzioni in caso di **cessazione del rapporto di lavoro**.

La società può pertanto, mantenuta la struttura essenziale, **articolare** un piano di *stock option*

nel senso più congeniale rispetto alle proprie esigenze.

Dal punto di vista fiscale, le *stock option*, dopo l'abrogazione del regime di favore esistente fino a giugno 2008, sono da considerare a tutti gli effetti come i **fringe benefit**.

Nella prima fase di attribuzione del diritto (*granting*) non si manifesta alcun fenomeno imponibile, mentre nel momento in cui **esercita** il diritto, il beneficiario pagherà di regola un prezzo (*strike price*) **inferiore** al valore in quel momento del titolo sottostante.

Poiché il beneficio deriva dalla condizioni di lavoratore subordinato (o assimilato nel caso di amministratori), deve essere considerato a tutti gli effetti come **reddito di lavoro dipendente**, per il principio di **onnicomprensività** secondo cui tutte le somme e i valori che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro, costituiscono reddito di lavoro dipendente (art. 51 Tuir).

Pertanto, quando il dipendente riceve azioni a fronte della partecipazione ad un piano di *stock option*, la **differenza tra il valore normale dei titoli al momento dell'esercizio dell'opzione ed il prezzo pagato dal lavoratore** (*strike price*), si configura come **reddito di lavoro dipendente**, da assoggettare alla normale tassazione Irpef.

Per la **determinazione del valore normale**, l'art. 51, co. ,3 Tuir fa espresso rinvio **all'art. 9 Tuir**, che, con riferimento ai titoli azionari, lo individua:

- 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**;
- per le altre azioni, 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, ovvero, per le società o enti di nuova costituzione, all'ammontare complessivo dei conferimenti.

La qualificazione come reddito di lavoro dipendente, tuttavia, in deroga al principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscale e contributiva, per esplicita previsione normativa (art. 82, co. 24-bis, D.L. 112/2008) **non comporta la concorrenza dello stesso alla formazione dell'imponibile contributivo**, ed è pertanto esentato da contribuzione.

Una volta esercitato il diritto di opzione, il nuovo azionista/beneficiario, verrà tassato secondo le **regole generali** sia per quanto riguarda l'eventuale percezione di **dividendi** durante il periodo di possesso del titolo che per quanto riguarda la tassazione dell'eventuale **plusvalenza** realizzata all'atto di cessione del titolo stesso; in caso di vendita, il **costo fiscale** del titolo, da confrontare con il corrispettivo, sarà costituito dal valore normale dello stesso all'atto dell'esercizio del diritto di opzione, già affrancato come reddito di lavoro dipendente.