

Stock option: profili applicativi dell'assegnazione di azioni ai dipendenti

di [Antonino & Attilio Romano](#)

Pubblicato il 15 Maggio 2007

Maggiore chiarezza nella difficile gestione della disciplina delle stock option. La seconda parte della circolare ASSONIME 23 aprile 2007, n. 23, ripercorre alcune problematiche sollevate dalle recenti modifiche normative, tenendo anche conto delle precisazioni in merito fornite dall'Agenzia delle entrate con le circolari 4 agosto 2006, n. 28/E; 19 gennaio 2007, n. 1/E; 16 febbraio 2007, n. 11/E.

Gli obblighi di sostituzione nell'ipotesi di riemersione del reddito di lavoro dipendente

Un problema particolare sollevato dalla disciplina fiscale delle [stock option](#) riguarda l'attivazione degli obblighi di sostituzione d'imposta nel caso in cui il mancato rispetto delle condizioni poste dall'attuale formulazione dell'art.

51, comma 2, lett. g-bis) del TUIR conduca alla riemersione di un reddito imponibile di lavoro dipendente. Nel caso in cui il beneficiario ceda o costituisca in garanzia le azioni oggetto del piano di stock option **senza rispettare il vincolo del mantenimento quinquennale dell'investimento**,

l'importo non assoggettato a tassazione come reddito di lavoro dipendente diviene imponibile come tale nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione. Sotto il profilo operativo, ciò comporta

l'assoggettamento a ritenuta del reddito di lavoro dipendente che viene a riemergere, con conseguente coinvolgimento del datore di lavoro, naturale sostituto d'imposta. L'Agenzia delle entrate è intervenuta sul punto per fissare una serie di regole, richiamando le indicazioni già fornite nella circolare n. 28/E del 2006. In quella sede, commentando le disposizioni della più volte ricordata legge n. 248 del 2006 che avevano introdotto il vincolo del mantenimento quinquennale per tutte le azioni oggetto di assegnazione agevolata ai dipendenti, l'Agenzia ha sostenuto che trattandosi dell'applicazione di una norma agevolativa che condiziona i suoi presupposti alla sussistenza di un determinato requisito giuridico-



temporale (possesso delle azioni per almeno un quinquennio):

- a. *“il datore di lavoro-sostituto d'imposta è tenuto ad informare i destinatari dell'assegnazione agevolata circa l'obbligo di comunicare tempestivamente allo stesso le eventuali cessioni delle azioni, anche successivamente all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro”;*
- b. in base all'art. 23 del D.P.R. n. 600, che impone al sostituto l'obbligo di effettuare le ritenute anche per le somme e i valori erogati da soggetti terzi, nell'ipotesi in cui il beneficiario dell'assegnazione abbia già cessato il rapporto di lavoro intraprendendone uno nuovo con un altro datore di lavoro ovvero sia stato collocato a riposo, il datore di lavoro assegnatario delle azioni deve comunicare al nuovo datore di lavoro ovvero all'ente che eroga il trattamento pensionistico l'importo del valore che questi deve assoggettare a tassazione, unitamente al reddito di lavoro dipendente o al trattamento pensionistico erogato;
- c. l'omessa o ritardata comunicazione da parte del precedente datore di lavoro non esonera il nuovo datore di lavoro (o l'ente pensionistico), che sia stato informato direttamente dal dipendente della sussistenza di un fringe benefit derivante dal precedente rapporto di lavoro, *“ad attivarsi al fine di conoscere il predetto importo”;*
- d. nel caso in cui il dipendente non abbia intrapreso un altro rapporto di lavoro dipendente o non percepisca alcun trattamento pensionistico, la ritenuta deve essere operata dal datore di lavoro che aveva assegnato le azioni, previa comunicazione dell'evento da parte del lavoratore cessato e corresponsione della relativa provvista;
- e. nel caso di cessione delle azioni oggetto di stock option prima dello scadere del quinquennio, il datore di lavoro dovrà applicare le ritenute *“nel primo periodo di paga utile, successivo all'avvenuta conoscenza del presupposto impositivo”* assumendo a tal fine *“rilevanza la notizia, acquisita dal datore di lavoro, dell'avvenuta cessione delle azioni da parte del dipendente, semprechè il cessionario non sia lo stesso datore di lavoro o la società emittente”.*

Il parere di ASSONIME

A parere di ASSONIME, il *punctum dolens* di questa impostazione dell'Agenzia risiede anzitutto nel fatto che il sostituto d'imposta non ha, generalmente, la disponibilità della provvista necessaria per effettuare la ritenuta, posto che il guadagno viene realizzato e incamerato direttamente dal dipendente sul mercato. Infatti, se il dipendente è ancora tale, il sostituto potrà rivalersi, per l'ammontare della ritenuta, sulla retribuzione corrisposta a latere, ma se il dipendente non è più tale, il sostituto perde anche questa possibilità. Stando all'interpretazione dell'Agenzia, pur in assenza di una comunicazione del lavoratore circa l'eventuale cessione delle azioni, sul sostituto d'imposta continuerebbe a gravare l'obbligo di operare e versare la ritenuta alla fonte sul reddito di lavoro dipendente riemerso per effetto del mancato rispetto del vincolo quinquennale di mantenimento dell'investimento minimo. Ai detti obblighi di

sostituzione si aggiungono poi, in considerazione dell'unicità delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali, i problemi legati alla rilevanza anche a fini contributivi dell'eventuale reddito di lavoro dipendente che emerge in virtù degli eventuali fenomeni di recapture. La circolare n. 28/E del 2006 prevede espressamente che per i piani deliberati successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, qualora non siano rispettate le nuove condizioni di cui al secondo periodo del comma 2-bis dell'art. 51 del Tuir, il reddito di lavoro dipendente così determinatosi debba essere preso in considerazione ai fini della base contributiva anche quando la cessione delle azioni avvenga successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. E' evidente – prosegue la circolare in commento – che una tale evenienza - che contrasta, peraltro, con un orientamento espresso dall'ente previdenziale circa il venir meno degli obblighi contributivi nei confronti dei dipendenti cessati - pregiudica gravemente il ricorso allo strumento della stock option, posto che per il datore di lavoro diventa complesso conferire un vantaggio al dipendente, senza poterne prevedere - né nell'*an* né nel *quantum* - i costi aziendali per l'impresa. Sarebbero opportuni, sul punto, i chiarimenti dell'ente previdenziale.

Cenni sulle problematiche delle stock option nelle fattispecie di mobilità internazionale dei dipendenti

La circostanza che il reddito da stock option sia a formazione composita e pluriennale e che il mancato rispetto delle condizioni poste dall'attuale formulazione dell'art. 51, comma 2, lett. g-bis) del TUIR possa condurre alla riemersione del reddito di lavoro dipendente originariamente esentato, accentua le problematiche che ordinariamente si presentano in relazione a fattispecie di mobilità internazionale dei dipendenti. In effetti, è possibile che, a fronte di una prestazione lavorativa svolta in modo continuativo all'interno di uno stesso gruppo ma in Paesi diversi, il dipendente consegua l'opzione in uno Stato, maturi il diritto all'esercizio di questa opzione in un secondo Stato ed eserciti l'opzione in un terzo Stato. I fenomeni di doppia imposizione internazionale suscettibili di generarsi sui flussi reddituali originati dai piani di stock option cross border per effetto della sovrapposizione di pretese impositive tra Paese di residenza del dipendente e Paese della fonte (per tale intendendosi quello nel quale si svolge l'attività produttiva del reddito) possono trovare soluzione, come ogni altro fenomeno analogo, in sede di convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni: nel caso di specie, peraltro, la questione può essere complicata sia dalla possibilità che gli Stati firmatari della convenzione non concordino appieno sulla qualificazione (come reddito di lavoro dipendente o come reddito di capitale) delle componenti reddituali derivanti dalle **stock option cross-border**, sia dai problemi di timing mismatches, legati alla scelta, propria di ciascuno Stato, di tassare i redditi da stock option in una fase dell'operazione negoziale piuttosto che nell'altra. Sul tema della **qualificazione dei redditi derivanti dalle stock option**, il nuovo Commentario al Modello OCSE, pubblicato nel luglio 2005 - pur se privo di valenza giuridica vincolante

sulle valutazioni che i singoli Stati possono operare in merito alla qualificazione del reddito e all'individuazione del momento impositivo dello stesso - individua più precisamente la linea di demarcazione tra ciò che costituisce un beneficio legato al rapporto di lavoro e ciò che deve essere qualificato come capital gain. In particolare, recependo le indicazioni fornite dal Comitato per gli Affari Fiscali, il Commentario considera reddito di lavoro dipendente l'intero incremento di valore delle azioni maturato nel periodo compreso tra la concessione dell'opzione e l'esercizio della stessa: ne consegue l'applicabilità dell'art. 15 del Modello OCSE sulla remunerazione rappresentata dalla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione e lo strike price. Viceversa, l'incremento di valore delle azioni ottenuto successivamente al detto periodo e realizzato dal dipendente con la cessione delle azioni appare collegato a un'attività di tipo speculativo sulle azioni sottostanti e, quindi, ne sembra più logica una qualificazione (e una conseguente tassazione) come guadagno di capitale, con applicazione dell'art. 13 del Modello, il quale prevede, al quinto paragrafo, l'assoggettamento ad imposizione della plusvalenza in via esclusiva nello Stato di residenza del contribuente .

La nuova disciplina italiana non deroga, così come la precedente, alla qualificazione

proposta dal Commentario; tuttavia, poiché essa prevede che il reddito di lavoro dipendente possa emergere anche ex post, per effetto del mancato rispetto delle condizioni poste dalla lett. g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir, è suscettibile di creare ulteriori difficoltà applicative, in un panorama che è già di per sé complesso e di non facile gestione, allorché il dipendente che abbia ottenuto l'assegnazione in Italia ceda infraquinquennio le azioni oggetto di stock option fuori dal nostro Paese. In questo caso, infatti, riemerge un reddito di lavoro dipendente maturato in relazione all'attività svolta nel nostro Paese e che, dunque, dovrebbe essere qui assoggettato a tassazione, anche se il dipendente non abbia più legami con il nostro territorio e si potrebbe rendere presumibilmente più difficile azionare una pretesa tributaria nei suoi confronti. Naturalmente, si verificano situazioni anche inverse, in cui i dipendenti di società estere del gruppo, beneficiari di piani di stock option, esercitano l'opzione quando risultano trasferiti presso società residenti e dunque prestino attività lavorativa in Italia. E' chiaro che in tale evenienza occorrerebbe – a giudizio di ASSONIME – preliminarmente stabilire a quale degli Stati compete l'imposizione sul reddito maturato e che natura tale reddito rivesta. Se, ad esempio, in tutto o in parte la stock option configura un reddito di lavoro assoggettabile a tassazione in Italia, su tale reddito potrà rendersi applicabile la disciplina in esame e, dunque, l'eventuale sospensione da imposizione al verificarsi delle anzidette condizioni stabilite dall'art. 51, comma 2, lett. g-bis) del Tuir. In definitiva, siamo in presenza di una tematica che da sempre ha suscitato problemi applicativi di non facile soluzione e alla quale la nuova norma italiana sulle stock option aggiunge, probabilmente, taluni ulteriori profili di analisi. In linea generale, rimane comunque una tematica che dovrà essere seguita tenendo conto

dell'evoluzione delle convenzioni e del dibattito internazionale.

Il trattamento dei costi di stock option per il datore di lavoro

Gli **archetipi contrattuali** a disposizione delle società per assegnare azioni ai dipendenti nell'ambito di piani di stock option sono sostanzialmente due:

- a. **l'aumento di capitale con offerta in sottoscrizione ai dipendenti, senza necessità di prevedere un sovrapprezzo**, disciplinata dall'art. 2441, ultimo comma, cod. civ. Tale disposizione consente, a determinate condizioni e in deroga al principio generale secondo cui le azioni di nuova emissione devono essere offerte in opzione ai soci in proporzione alle azioni possedute, di procedere ad un aumento di capitale a pagamento con esclusione del diritto di opzione per i vecchi soci e assegnazione delle azioni di nuova emissione ai dipendenti beneficiari del piano: in questa ipotesi si realizza, in sostanza, il collocamento di azioni di nuova emissione presso i dipendenti cui è riservato l'aumento di capitale, i quali si trovano a sottoscrivere azioni a condizioni di norma più vantaggiose di quelle vevoli per i soggetti terzi. In particolare, la disposizione prevede che "con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione, se queste sono offerte ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate";
- b. **la cessione ai dipendenti che esercitano l'opzione all'acquisto** – compatibilmente con i limiti e le cautele poste dalla norma civilistica - **di azioni proprie o azioni delle società controllanti o controllate**, già in circolazione (esistenti nel bilancio della società datrice di lavoro ovvero da essa acquisite allo scopo di essere destinate ai dipendenti).

Nel regime previgente all'applicazione degli IAS-IFRS, queste due ipotesi avrebbero avuto un differente trattamento contabile e fiscale. In questo contesto contabile e fiscale, un ulteriore caso è, infine, rappresentato dall'assegnazione di azioni provenienti da altre società del gruppo, con connesso o meno riaddebito del costo alla società datrice di lavoro. E' questa, ad esempio, l'ipotesi in cui la capogruppo offre azioni proprie in attuazione dei piani di stock option sia ai suoi dipendenti sia ai dipendenti delle società partecipate. Per queste ultime società, dovrebbe ragionevolmente ritenersi che l'eventuale riaddebito nei loro confronti del costo sostenuto dalla capogruppo per assegnare le azioni ai relativi dipendenti, abbia natura di costo inerente e deducibile dal reddito d'impresa (come confermato dalla constatazione che tali società dovrebbero, altrimenti, procurarsi sul mercato azioni di analogo valore). Ciò premesso, ASSONIME considera che l'introduzione degli IAS/IFRS ha profondamente modificato i criteri attraverso i quali rilevare in bilancio i piani di stock option. Poiché la disciplina fiscale in esame riguarda le stock option attuate tramite azioni quotate e le società quotate nei mercati regolamentati

italiani ed esteri sono, come noto, tenute nella redazione del bilancio d'esercizio all'applicazione degli IAS/IFRS, è con questi principi che occorre in definitiva confrontarsi ai fini della soluzione, in concreto, delle tematiche fiscali in esame. Infatti, le uniche ipotesi di società che non applicano gli IAS/IFRS e potrebbero, ciò nonostante, essere interessate all'applicazione del regime di stock option in esame dovrebbero riguardare le società non quotate - abilitate come tali a non applicare gli IAS/IFRS - che, in quanto appartenenti a gruppi quotati, possano offrire ai propri dipendenti partecipazioni di altre società quotate del proprio gruppo di appartenenza (ad esempio, come sopra accennato, azioni della capogruppo). Come è noto, per le società che applicano i principi contabili internazionali, il trattamento contabile da riservare alle operazioni di attribuzione di stock option è regolato dall'IFRS 2, principio che disciplina, in generale, i pagamenti basati sul valore delle azioni effettuati dalla società verso terzi (*Share-based payments*). Nel quadro definito dall'IFRS 2, le stock option vengono trattate come pagamenti basati sul valore delle azioni regolati attraverso l'attribuzione diretta alla controparte di opzioni. Per questa fattispecie (accomunata nel trattamento contabile a quella delle stock grant), l'IFRS 2 prevede che al momento dell'attribuzione delle opzioni ai dipendenti la società debba registrare un costo da evidenziare nel conto economico (sempre che i servizi ricevuti dai dipendenti non abbiano le caratteristiche per essere rilevati come attività nell'attivo di stato patrimoniale) e un corrispondente incremento del patrimonio netto, di importo pari al valore delle opzioni attribuite. Nel caso in cui le opzioni emesse non siano immediatamente acquisite dal dipendente ma, a tal fine, questi debba completare un determinato periodo di servizio, la società rileva pro-quota il costo ed il corrispondente incremento del netto lungo il periodo di maturazione dell'opzione. Il fair value delle opzioni (da cui dipenderà il costo da iscrivere nel conto economico) deve essere determinato al momento dell'emissione delle opzioni medesime e non deve essere modificato successivamente. La determinazione del fair value avviene sulla base dei prezzi di mercato o mediante il ricorso a tecniche valutative, senza considerare le vesting condition diverse dalle condizioni di mercato. Il fatto che la concessione delle opzioni sia subordinata al soddisfacimento di specificate condizioni non assume rilievo ai fini della determinazione del fair value delle stesse opzioni, ma influenza il numero di opzioni effettivamente contabilizzate come costo. In altri termini, il costo da imputarsi a conto economico lungo il periodo di maturazione dell'opzione è determinato in funzione delle opzioni che, sulla base delle vesting condition, si presume verranno effettivamente esercitate.

Rilevanza contabile dell'assegnazione delle azioni

Sotto il profilo strettamente contabile, l'assegnazione di stock option non produce effetti sostanziali sul patrimonio complessivo della società, se si considera che i minori utili (o le maggiori perdite) derivanti dall'iscrizione dei costi "sostenuti" dall'azienda a seguito dell'operazione trovano contropartita in un incremento del netto di pari importo. Non è chiara, tuttavia, la natura dell'importo imputato al conto

economico e della corrispondente posta incrementativa rilevata nel netto patrimoniale. Secondo un determinato orientamento, le indicazioni di bilancio esprimerebbero sostanzialmente un apporto in natura (apporto di lavoro) in un certo senso non dissimile dall'apporto di lavoro effettuabile in favore delle società a responsabilità limitata. Tuttavia, trattandosi di un apporto non iscrivibile - a differenza di quanto accade per l'apporto di lavoro nella società a responsabilità limitata - esso non è espresso da un attivo di bilancio in contropartita di un aumento di capitale, ma da un costo del conto economico controbilanciato da una riserva (di natura evidentemente patrimoniale) del netto contabile. D'altra parte - si osserva - anche il valore dell'apporto di lavoro iscritto nell'attivo dello stato patrimoniale di una s.r.l. viene cancellato ed imputato a conto economico allorché l'attività lavorativa promessa viene prestata (affinché il valore di tale apporto partecipi al risultato di gestione). La medesima impostazione è sostanzialmente seguita dagli IAS/IFRS, con l'unica differenza che l'imputazione a conto economico è immediata e pro quota durante l'arco temporale di vita del piano di stock option in contropartita, come detto, di un incremento del netto patrimoniale a latere del capitale sociale. Secondo altra tesi, invece, proprio perché l'iscrizione dell'operazione di stock option non produce - fin dall'esercizio iniziale di rilevazione - conseguenze sostanziali sul patrimonio dell'impresa (che si riduce, ripetiamo, sul fronte del risultato di esercizio e, corrispondentemente, si incrementa sul fronte del netto patrimoniale), si ritiene che la natura della posta incrementativa del netto possa essere, in effetti, quella semplicemente di saldo rettificativo di un onere figurativo, comunque iscritto nel conto economico più per finalità di carattere informativo che per l'esigenza di evidenziare un reale depauperamento dell'azienda (nella maggior parte dei casi, in effetti, le stock option attribuite sono "pagate" dal mercato, o - comunque - dagli altri azionisti della società piuttosto che dall'impresa stessa. Al limite, conclude ASSONIME, per l'impresa l'attribuzione di stock option può comportare un costo opportunità, e - quindi - un mancato guadagno, a fronte dell'emissione di strumenti finanziari ad un prezzo inferiore a quello che il mercato sarebbe disposto a riconoscere). E' chiaro che, seguendo questo diverso orientamento, l'incremento del patrimonio netto in parola avrebbe natura non di riserva patrimoniale, ma di una sorta di utile preaccantonato. **Leggi**

anche: [La tassazione sulle stock options dal 2011 Stock option estere e compilazione del Quadro RW](#) Attilio Romano Maggio 2007