

Stock options: novità del d.l. n. 112/2008

di Fabio Carriolo

Pubblicato il 7 agosto 2008

Premesse

L'azionariato del lavoratore garantisce la partecipazione al capitale societario, ovvero la partecipazione diretta del dipendente ai «destini produttivi» dell'impresa.

In tale prospettiva, il socio lavoratore concorre alla distribuzione degli utili ed alla rivalutazione del capitale consentendo, in tal modo, un rafforzamento del legame con la società.

Il termine «stock options» sta a designare i contratti di opzione sui singoli titoli azionari che concedono ai sottoscrittori il diritto di acquistare, entro un tempo prestabilito e ad un prezzo prefissato, le azioni stesse; il vantaggio per l'acquirente è riconducibile alla possibilità di scegliere, senza variazioni di prezzo, il momento in cui esercitare l'opzione, valutando quando è più conveniente acquistare i titoli in relazione alle loro oscillazioni di valore in borsa.

In cambio del diritto di opzione non vi è la corresponsione di un prezzo da parte del dipendente, ma lo svolgimento di attività lavorativa presso la società per un certo numero di anni: solo a quel punto l'opzione potrà essere esercitata.

Nei Paesi anglosassoni, ove le *stock options* hanno trovato origine, tali strumenti sono utilizzati soprattutto per il management societario, che maggiormente influisce sull'andamento della società **(1)**.

La normativa di riferimento - ricostruzione storica

L'art. 51, secondo comma, lettera g-bis), del TUIR, disciplina il regime delle *stock options*, finalizzate a fidelizzare o a premiare determinate categorie di dipendenti.

In particolare, la norma - nella formulazione anteriore al decreto «Visco-Bersani» del 2006 - prevedeva che, in sede di determinazione del reddito di lavoro dipendente, non era tassabile la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che tale ammontare fosse almeno pari al valore delle azioni alla data dell'offerta; se però le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente avessero rappresentato una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10%, la differenza avrebbe in ogni caso concorso interamente alla formazione del reddito.

Le innovazioni del 2006

I commi secondo, lett. *g-bis*), e *2-bis*, dell'art. 51 del TUIR, sono stati riformulati ad opera dell'art. 36, commi 25 e *25-bis*, D.L. 223/2006.

Come è stato posto in luce dall'ABI nella propria circolare del 4.8.2006, il testo del D.L. n. 223 *post-conversione* ha reintrodotto l'agevolazione fiscale per le *stock options*, subordinandola, però, al rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

- le azioni offerte non dovevano essere cedute né costituite in garanzia prima che fossero trascorsi 5 anni dalla data dell'assegnazione;

- il valore delle azioni assegnate non doveva essere complessivamente superiore nel periodo d'imposta alla retribuzione annua lorda del dipendente relativa al periodo d'imposta precedente.

Il rispetto di tali due condizioni era assicurato attraverso le seguenti previsioni sanzionatorie:

- se le azioni erano cedute o date in garanzia prima del termine quinquennale, l'importo che non aveva concorso a formare il reddito al momento dell'assegnazione era tassato nel periodo d'imposta in cui avveniva la cessione o la costituzione della garanzia;

- se il valore delle azioni assegnate era superiore al limite, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorrevano alla formazione del reddito.

Decorrenza del regime introdotto nel 2006

Il regime «vincolato» delle *stock options* introdotto nel 2006 risultava applicabile con riferimento alle azioni la cui assegnazione ai dipendenti era stata effettuata successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 223/2006 (ovvero a decorrere dal 5.7.2006, come puntualizzato dall'ABI).

Erano quindi fatti rientrare in tale disciplina anche i piani di incentivazione deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto, agli effetti dei quali il dipendente non aveva ancora esercitato l'opzione con la concreta assegnazione delle azioni.

A tale proposito, sottolineando che la misura incideva su scelte imprenditoriali già avvenute, l'ABI aveva auspicato un differimento della sua entrata in vigore.

La richiesta era stata accolta dal Governo solo parzialmente, mediante l'inserimento nel testo in sede di conversione una disposizione transitoria che faceva salvi almeno gli effetti previdenziali (art. 36, comma 25-*bis*, D.L. n. 223/2006), disponendo che l'imponibile previdenziale non era accresciuto dalle assegnazioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati prima della data di entrata in vigore del decreto **(2)**.

Gli scrupoli del legislatore

Secondo quanto era stato osservato nell'originaria relazione tecnica al decreto «Visco-Bersani», le plusvalenze da *stock options* erano assoggettate ad imposta sostitutiva con aliquota del 12,50% e non concorrevano alla formazione del reddito di lavoro dipendente se erano rispettate le due condizioni previste (prezzo di esercizio della *stock options* almeno pari al valore delle azioni alla data dell'offerta; partecipazione, diritti o titoli posseduti rappresentanti una percentuale di diritti di voto nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio non superiore al 10%).

La modificazione normativa - che tra l'altro avrebbe comportato, nella prima formulazione «abrogativa», un notevole incasso per l'Erario - è stata revisionata, con l'evidente intento, da parte del legislatore, di mantenerne gli aspetti «positivi» e di escluderne i possibili aspetti speculativi.

In tale prospettiva - in chiave «anti-abuso» -, occorre evitare che, attraverso le *stock options*, potesse essere remunerato il dipendente (prevedibilmente un *manager*) in misura prevalente rispetto al suo stipendio «ufficiale», e che le azioni assegnate non potessero essere cedute in tempi brevi, realizzando tra l'altro una plusvalenza soggetta alla ritenuta «secca» del 12,50%.

Ulteriori modificazioni

L'art. 3, comma 12, del D.L. 3.10.2006, n. 262, ha integralmente sostituito il comma 25 dell'art. 36 del predetto decreto «Visco-Bersani», subordinando l'applicazione dell'esenzione per le *stock options* al congiunto verificarsi delle seguenti condizioni:

- che l'opzione fosse esercitabile non prima che fossero scaduti 3 anni dalla sua attribuzione;
- che, al momento in cui l'opzione fosse stata esercitabile, la società risultasse quotata in mercati regolamentati;
- che il dipendente mantenesse, per almeno i 5 anni successivi all'esercizio dell'opzione, un investimento nei titoli oggetto dell'opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente stesso.

Se i titoli che erano oggetto di investimento venivano ceduti o dati in garanzia prima che fossero trascorsi 5 anni dalla loro assegnazione, l'importo che non aveva concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione era assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui era avvenuta la cessione o la costituzione in garanzia.

Critiche alla normativa del 2006

Secondo le riflessioni apparse in dottrina **(3)**, la previsione di vincoli troppo stretti avrebbe vanificato l'operatività dell'agevolazione concessa con riferimento alle *stock options*, intese quale strumento per la fidelizzazione di taluni particolari dipendenti. A tale riguardo, è stato affermato che occorre prevedere un collegamento con la retribuzione annua lorda, che avrebbe consentito di contenere il beneficio fiscale entro limiti fisiologici.

In tale prospettiva doveva essere inteso il limite introdotto dal decreto «Visco-Bersani», il cui funzionamento è stato però definito «grossolano», in quanto richiedeva di confrontare la retribuzione dell'anno precedente (ossia un «reddito») con il valore delle azioni acquistate (che è un «patrimonio»). In tal modo si avvantaggiavano coloro per i quali si creavano maggiori margini di guadagno tra il prezzo di opzione e il prezzo di mercato al momento dell'esercizio dell'opzione stessa.

Ugualmente incongrua era apparsa l'apposizione di un vincolo temporale che faceva riferimento alla cessione delle azioni una volta esercitata l'opzione, mentre si sarebbe dovuto attribuire rilevanza al periodo tra la concessione dell'opzione e il suo esercizio.

Insomma, era ritenuta condivisibile l'introduzione di un vincolo all'esercizio delle opzioni (con la durata minima del c.d. «*vesting period*» stabilita in tre anni), mentre il vincolo di incedibilità quinquennale delle azioni sembrava rappresentare un «corpo estraneo» rispetto all'istituto.

L'abrogazione del 2008

Secondo quanto evidenziato nella relazione introduttiva al D.L. 25.6.2008, n. 112 (che in buona parte anticipa la manovra finanziaria per il 2009), i commi 23 e 24 dell'art. 82 prevedono l'abrogazione della lettera *g-bis*), del secondo comma, dell'art. 51 del TUIR, includendo quindi le plusvalenze da *stock options* tra i redditi che concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente; tale disposizione trova applicazione in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla entrata in vigore del decreto (ovvero dal 25.6.2008).

Con riferimento alle relazioni tecniche di accompagnamento, la variazione di gettito annua stimata conseguente all'abrogazione della norma è pari a circa 11 milioni di euro di maggior IRPEF, a fronte della mancata entrata di 3 milioni di euro di imposta sostitutiva.

Schede di lettura «post emendamenti»

Secondo quanto osservato nelle schede di lettura predisposte dai servizi studi parlamentari, con riferimento al testo del decreto successivo alle modificazioni apportate durante l'*iter* della conversione, nel corso dell'esame in sede referente, con l'emendamento 81.57 del Governo, sono stati introdotti all'art. 82 i commi 24-*bis* e 24-*ter*, i quali dispongono:

- novellando l'art. 27, quarto comma, del D.P.R. n. 797/1955, l'esclusione dalla base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali sui redditi di lavoro dipendente, dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di *stock options* (comma 24-*bis*);

- che tale esclusione dalla base imponibile contributiva si applica con riferimento alle azioni assegnate ai dipendenti dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008 (comma 24-*ter*).

A tale riguardo, è osservato nel documento che « ... sarebbe opportuno prevedere che l'esclusione dalla base imponibile contributiva si applica con riferimento alle azioni assegnate ai dipendenti dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame» (giacché la modificazione in commento non era ancora presente nel testo normativo pubblicato il 25 giugno 2008, n.d.A.).

Decorrenza del nuovo regime

Le azioni coinvolte nell'abrogazione, relativamente alle cui cessioni non si genereranno più gli effetti agevolativi precedentemente previsti, sono quelle comprese non solamente nei nuovi piani, ma anche in quelli già deliberati, se il dipendente (per propria scelta o per mancata scadenza del *vesting period*) non ha ancora esercitato le relative opzioni.

L'agevolazione continuerà invece a produrre i propri effetti con riferimento ai diritti di opzione esercitati (ossia per le azioni già «assegnate») prima del 25.6.2008, rispettando – se necessario – i requisiti e le condizioni volta per volta in vigore al momento dell'assegnazione (con particolare riferimento alle modificazioni succedutesi nel corso del 2006).

Anche se le opzioni sono state attribuite in base a piani già deliberati, quindi, la differenza

tra il valore normale delle azioni assegnate al dipendente e il corrispettivo pagato (prezzo di esercizio) concorrerà a formare il reddito imponibile del dipendente, assumendo altresì rilevanza anche ai fini contributivi.

La successiva cessione delle azioni determinerà poi, come già accadeva in precedenza, la tassazione dell'eventuale «*capital gain*»: in tale ipotesi, il valore normale delle azioni assegnate costituirà il costo fiscalmente riconosciuto delle stesse, da sottrarre dal corrispettivo della successiva cessione.

Se il dipendente vorrà dunque avvalersi dell'applicazione dei regimi opzionali del risparmio amministrato o gestito, dovrà quindi consegnare all'intermediario abilitato una dichiarazione sostitutiva nella quale attesterà il valore delle azioni assoggettato a tassazione come reddito di lavoro dipendente, cosicché tale valore possa essere assunto quale costo di riferimento delle azioni.

Riflessioni

La normativa a *zig-zag* sulle *stock options* evidenzia che, a un certo punto, al legislatore era parso opportuno aderire alla diffusa prassi internazionale in materia, tesa a favorire l'apporto particolarmente qualificato di determinate categorie di dipendenti al processo produttivo delle imprese.

Tale intenzionalità era però «temperata» da una serie di presupposti e accorgimenti, finalizzati a prevenire i possibili «abusi» legati all'utilizzo delle *stock options* quale mezzo per la remunerazione dei *manager*.

Alla fine del «percorso», anche gli stretti «paletti» introdotti nel 2006 sono stati superati dall'abrogazione, peraltro collegata a ragioni di gettito relativamente modeste rispetto alla finanza nazionale.

Del resto, come è stato evidenziato **(4)**, la quasi impossibilità di fruire del trattamento fiscale agevolato per le *stock options* (unica forma di riconoscimento delle «retribuzioni variabili» all'epoca prevista) aveva decretato l'insuccesso dello strumento presso le imprese, sicché anche l'impatto della sua definitiva abrogazione risulta ora alquanto ridotto.

Secondo quanto è stato osservato sulla stampa «specializzata», in estrema sintesi, per le azioni assegnate a partire dal 25.6.2008, anche per piani di *stock option* già in essere, il plusvalore realizzato dal dipendente o dall'amministratore (corrispondente alla differenza tra prezzo di esercizio dell'opzione e il valore delle azioni al momento dell'acquisto) entra in busta paga e sconta l'IRPEF progressiva e i contributi previdenziali; rimangono però in vigore le agevolazioni previste per il c.d. azionariato popolare (art. 51, lett. g), TUIR) **(5)**.

Incentivi fiscali per le retribuzioni variabili nel D.L. n. 93 del 2008

Una delle primissime innovazioni varate dall'Esecutivo insediatosi nella scorsa primavera ha riguardato il regime fiscale agevolato cui possono essere assoggettati, ricorrendo determinate condizioni, i compensi erogati dai privati datori di lavoro per prestazioni lavorative inquadrabili quali «straordinari» o compensi «incentivanti».

Le novità normative sono racchiuse nel D.L. 27.5.2008, n. 93, il cui art. 2, rubricato «*Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*» prevede, in via sperimentale, che nel secondo semestre 2008 sia applicata una tassazione agevolata allo straordinario dei dipendenti nel settore privato, nonché alle remunerazioni legate all'incremento di produttività del lavoro nel medesimo settore.

Il beneficio consiste, in linea generale, nell'applicazione a tali somme, nel limite complessivo di 3.000 euro lordi, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10%. Il sesto comma del medesimo art. 2 dispone inoltre l'abrogazione dell'art. 51, secondo comma, lett. b), del TUIR, ove era prevista l'esclusione di talune componenti dalla base imponibile rilevante ai fini dell'imposizione del reddito di lavoro dipendente. In tale materia, l'Agenzia delle Entrate ha recentemente fornito i necessari riscontri interpretativi, con la circolare 11.7.2008, n. 49/E.

La nuova misura fiscale opera - a norma dell'art. 2, quinto comma, del decreto - limitatamente ai lavoratori dipendenti del settore privato, i quali abbiano percepito nel 2007 redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 30.000 euro lordi.

Evidentemente, tali limiti fanno sì che in nessun modo l'agevolazione in parola possa

ritenersi «sostitutiva» rispetto a quella soppressa, classicamente riservata ai *manager*; essa opera quindi per favorire la produttività unitaria del lavoratore, e non per «fidelizzare» la dirigenza, premiandone lo «spirito imprenditoriale».

Fabio Carriolo

7 Agosto 2008

NOTE

(1) Cfr. Consiglio Nazionale Ragionieri Commercialisti, circolare n. 19/99 – *Draft* Ufficio Studi n. 13 del 23.4.1999 – Reddito di lavoro dipendente – Le *stock options* – profili civilistici e fiscali.

(2) Come è stato osservato nella circolare, è così derogato il principio dell'armonizzazione degli imponibili fiscale e previdenziale introdotto dal D.Lgs. n. 314 del 1997, determinando, pur se in via transitoria, un disallineamento tra i due imponibili.

(3) Cfr. F. Crovato, «Le remunerazioni dei manager dopo l'abrogazione dell'agevolazione alle *stock option*», Il Corriere Tributario n. 30/2008, pp. 2410 e ss.

(4) Cfr. F. Crovato, cit.

(5) Cfr. L. Gaiani - M. Iori, «*Bilancio & Reddito d'impresa - Novità per le imprese nella manovra d'estate*», Il Sole 24 Ore - Guida alla Contabilità & Bilancio - 14.8.2008, n. 14/15, pag. 27.

Copyright © 2020 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l

