

STOCK OPTION - PROFILI FISCALI

di Fabio Marchetti

1. Il quadro originario di riferimento

La disposizione a suo tempo introdotta alla lett. g) dell'art. 48 del testo unico delle imposte sui redditi dal d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314, prevedeva la non concorrenza al reddito IRPEF e alla base imponibile contributiva (cfr. art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, come modificato dal medesimo d.lgs. 314/97) del valore delle azioni riconosciute ai dipendenti. Per logica conseguenza con l'esclusione dalla base imponibile IRPEF del valore delle predette azioni ed in coerenza con i principi fissati dalla disciplina di riforma della tassazione delle rendite finanziarie (d.lgs. 21 novembre 1997, n. 461), nel caso di successiva cessione da parte del dipendente delle azioni ad esso assegnate la plusvalenza (o minusvalenza) realizzata doveva essere calcolata assumendo come valore d'acquisto quello di assegnazione, ancorché sottratto all'imposizione. Dal punto di vista dei principi, infatti, trattandosi non di esenzione ma di *esclusione* (e cioè non di sottrazione di materia imponibile, ma di delimitazione del presupposto impositivo IRPEF), la prevista non tassazione del predetto valore, pur disciplinata per *sedes materiae* nell'ambito del reddito di lavoro dipendente, non poteva che avere un'efficacia generale agli effetti dell'IRPEF: in particolare, *il "non - reddito di lavoro" non poteva in un successivo momento trasformarsi in un reddito finanziario.*

La citata disposizione non prevedeva comunque che l'attribuzione delle azioni ai dipendenti avvenisse a favore della generalità di essi o di loro categorie, lasciando, dunque, al datore di lavoro sostanziale libertà nella scelta dei criteri per l'attribuzione delle azioni stesse.

La norma fiscale, peraltro, prevedeva che l'assegnazione delle azioni ai dipendenti avvenisse ai sensi degli artt. 2349 e 2441 c.c.. Era pertanto impedita la possibilità di realizzare in neutralità fiscale sia l'assegnazione gratuita ai dipendenti di azioni proprie che la cessione ad essi di diritti di opzione, al di fuori delle accennate discipline civilistiche. Inoltre era di tutta evidenza come la norma fiscale non riguardasse soggetti diversi dai lavoratori dipendenti, quali in particolare gli amministratori di società od altri collaboratori coordinati e continuativi.

Il riferimento agli artt. 2349 e 2441 c.c. (e cioè "l'assegnazione straordinaria di utili ai prestatori di lavoro dipendenti dalla società" con emissione di "speciali categorie di azioni" per "un ammontare corrispondente agli utili stessi" nonché l'offerta in sottoscrizione di azioni ai dipendenti con rinuncia del diritto di opzione) mostrava tuttavia che l'intenzione del legislatore era quella di affidarsi alla normativa civilistica per regolamentare e circoscrivere (anche in chiave antielusiva) la disciplina fiscale di favore. In particolare, è da ritenere che il legislatore fiscale reputasse che la normativa civilistica fosse sufficiente a porre ben precisi vincoli alle operazioni di assegnazioni di azioni ai dipendenti, quanto meno sotto i seguenti profili:

- a) necessità della previsione statutaria dell'operazione nonché delle caratteristiche delle azioni assegnate ai dipendenti (in tal senso, Trib. Udine 16 luglio 1963, in Banca e Borsa, 1963, II, 618). È noto, peraltro, che parte della dottrina civilistica, pur senza negare il carattere eccezionale dell'assegnazione degli utili ai dipendenti, ritiene che la previsione di legge sia sufficiente a legittimare

l'assemblea dei soci ad avvalersi, di volta in volta e senza bisogno di una preventiva modifica dell'organizzazione statutaria, della facoltà ivi prevista, decidendo altresì di volta in volta (e quindi per ogni singolo caso concreto) le modalità dell'operazione e le caratteristiche dei titoli, ovvero delegando tali decisioni al consiglio di amministrazione (ex art. 2443 c.c.);

- b) possibilità di emettere le azioni con limitazioni al diritto di voto o alla circolazione del titolo. Anche in tal caso, peraltro, è pacifico che non rappresenta violazione di alcuna norma l'emissione di azioni a favore dei dipendenti senza alcuna limitazione;
- c) rispetto dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, e cioè del divieto, sanzionabile come condotta antisindacale, che l'assegnazione sia effettuata secondo criteri discriminatori non sorretti da razionali giustificazioni.

L'affidamento fatto dal legislatore fiscale ad una legislazione civilistica incerta, se non altro perché raramente approfondita, ha fatto sì che i "paletti" ipotizzati dalla norma fiscale con il riferimento agli artt. 2349 e 2441 c.c. non hanno di fatto funzionato, consentendo una libera operatività della norma, svincolata da obblighi formali (previsioni statutarie) e sostanziali (limitazioni ai diritti delle azioni, rispetto dell'art. 28 Statuto dei lavoratori).

2. La reazione del legislatore fiscale

La piena libertà di fatto accordata dall'art. 48 del testo unico alle operazioni di assegnazione di azioni ai dipendenti e il fatto che da ciò potesse derivare l'esclusione dall'imposta anche di buona parte dei guadagni da essi realizzati nel caso di successiva loro cessione hanno

indotto - come è noto - il legislatore ad intervenire sulla materia, prevedendo che comunque il valore delle azioni assegnate fosse assoggettato all'imposta sostitutiva prevista per la tassazione delle plusvalenze finanziarie. È noto, infatti, che una tale disposizione era stata prevista nello schema di un decreto correttivo del d.lgs. n. 314 approvato nel mese di maggio 1999 dal Consiglio dei Ministri.

A parte l'efficacia retroattiva della norma prevista, il suo contenuto non appariva neppure corretto sotto il profilo sistematico né coerente con le eventuali finalità antielusive che probabilmente la disposizione voleva perseguire.

Sotto il profilo sistematico un reddito di lavoro in natura (quale è il valore delle azioni assegnate) veniva prima escluso dall'imposizione progressiva IRPEF per venire, poi, trasformato *ex lege* in reddito finanziario ed assoggettato alla relativa imposizione sostitutiva. Delle due l'una: (a) o - come accennato - il valore delle azioni assegnate non è reddito, ma allora non può successivamente trasformarsi in reddito finanziario, (b) o il valore delle azioni assegnate è reddito, ma allora deve essere tassato nella categoria di appartenenza (quella dei redditi di lavoro), salvo prevedere forme di esenzione o di attenuazione dell'imposizione (ad esempio, tassazione separata od anche sostitutiva ma del reddito di lavoro non di un inesistente reddito finanziario).

Sotto il profilo antielusivo, la misura del prelievo previsto (12,50%) non appariva sicuramente in grado di colpire gli eventuali abusi, dovuti non tanto all'agevolazione fiscale in quanto tale ma, piuttosto, alla mancanza di "paletti" (civilistici) alla sua operatività.

È noto che la disposizione proposta è stata giustamente criticata dalla Commissione Parlamentare dei trenta e, di conseguenza, è stata abbandonata da parte del Governo.

3. Alcune valutazioni di carattere generale sulla disciplina fiscale delle assegnazioni di azioni ai dipendenti e delle stock option

Quanto sopra non può esimere dallo svolgere alcune sintetiche considerazioni, tenendo conto che, se la norma da ultimo proposta era indubbiamente errata per contenuto e finalità, rimaneva pur sempre una disposizione, quella dell'art. 48 del testo unico, che, da un lato, operava al di fuori di ogni controllo e, dall'altro, appariva ingiustificatamente limitativa prevedendo solo alcune fattispecie di assegnazioni di azioni e non altre.

- 1) A mio avviso, deve innanzitutto chiarirsi quale sia la finalità politica di una disciplina fiscale di agevolazione per le assegnazioni di azioni ai dipendenti: se riconoscere premi di produttività o, come è uso dire, di "fidelizzazione" ad alcuni o categorie di dipendenti o favorire l'azionariato dei lavoratori, come da norma (*programmatica*, peraltro) della Costituzione. Pur senza voler entrare in un dibattito più politico che tecnico, a me sembra che eventuali discipline di favore del risparmio popolare (art. 47, comma 2, Cost.) non debbano essere circoscritte solo ai lavoratori dipendenti, ma estese a tutti i contribuenti e che quindi debbano eventualmente concretizzarsi in piani di risparmio aperti a tutti e non in forme di assegnazione di azioni ai dipendenti. A ciò si aggiunga che la citata norma costituzionale è già stata tenuta presente dal legislatore fiscale nel fissare la misura

(estremamente contenuta) del prelievo (12,50%) delle plusvalenze finanziarie. Tutto ciò mi porta a ritenere che la disciplina fiscale di agevolazione per le assegnazioni di azioni ai dipendenti appartenga piuttosto alla sfera dei premi di produttività o di fidelizzazione e debba avere, dunque, quale finalità quella di premiare alcuni o categorie di dipendenti (nel rispetto ovviamente del più volte citato art. 28 dello Statuto dei lavoratori) nel contempo creando un legame anche materiale (fidelizzazione) fra i dipendenti stessi e l'azienda.

- 2) Una volta definito il fine politico della disciplina, essa deve necessariamente operare per tutte le forme di assegnazione di azioni ai dipendenti, ivi comprese le cessioni di diritti di opzione, anche realizzate al di fuori delle discipline civilistiche di cui agli artt. 2349 e 2441 c.c.. Ragioni di razionalità dell'imposizione, oltreché di eguaglianza, impongono di trattare secondo regole di neutralità fiscale fattispecie sostanzialmente ed economicamente assimilabili, a prescindere dal formalismo civilistico cui esse sono diversamente sottoposte.
- 3) Nella carenza di una disciplina civilistica di riferimento, deve essere la normativa fiscale a porre quei "paletti" che probabilmente si attendeva il legislatore che ha introdotto la critica disposizione dell'art. 48 del testo unico.
- 4) Nel rispetto delle predette condizioni e limiti non si vede quale sia la necessità di trasformare un reddito di lavoro in un reddito finanziario. Laddove il legislatore ritenga che la totale esclusione dall'imposizione possa essere eccessivamente premiante si può prevedere una forma attenuata di imposizione del reddito in natura di lavoro erogato, vuoi prevedendo il concorso all'imposizione solo

di una parte del reddito in natura erogato (ad esempio, 1/5, 1/3) vuoi attraverso la tecnica della tassazione separata ad un'aliquota predeterminata.

- 5) Con specifico riferimento al regime impositivo potrebbe, in effetti, risultare opportuno distinguere chiaramente l'ipotesi dell'assegnazione di azioni ai dipendenti da quella delle *stock options* vere e proprie. Nel primo caso (assegnazione di azioni ai dipendenti) l'attuale norma del testo unico dovrebbe essere integrata prevedendo che l'assegnazione avvenga a favore di tutti i dipendenti e introducendo limiti assoluti e percentuali di importo, ferma restando la totale esclusione dall'imposizione dei valori assegnati entro i predetti limiti. Nel secondo caso (*stock option*) dovrebbe essere prevista una nuova disposizione (possibilmente estesa anche agli amministratori e collaboratori di società) che, lasciando la possibilità di un'attribuzione delle azioni anche a singoli soggetti o categorie di dipendenti, preveda limiti assoluti e percentuali di importo a verificarsi di determinate condizioni ovvero, meglio, una forma attenuata di tassazione del valore assegnato.

4. Le nuove lettere g) e g-bis) introdotte nell'art. 48 del t.u.i.r. dall'art. 13 del d.lgs. 23 dicembre 1999, n. 505.

Le considerazioni di carattere generale sopra svolte hanno trovato una, sia pur non completa, risposta nelle modificazioni recentemente introdotte nell'art. 48 del t.u.i.r. dall'art. 13 del d.lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, contenente "disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 2

settembre 1997, n. 314, 21 novembre 1997, n. 461 e 18 dicembre 1997, n. 466 e n. 467, in materia di redditi di capitale, di imposta sostitutiva della maggiorazione di conguaglio e di redditi di lavoro dipendente”.

Prima di addentrarsi nell'esegesi nonché in una valutazione d'insieme delle nuove disposizioni, conviene precisare dal punto di vista contenutistico che:

- la nuova **lettera g)** dell'art. 48 prende in considerazione l'ipotesi dell'**assegnazione od offerta di azioni alla generalità dei dipendenti**, dando in tal modo attuazione alla richiesta parlamentare di favorire il cosiddetto "*azionariato dei lavoratori*". In particolare, la norma prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente (ed è, dunque, escluso dall'imposizione sui redditi) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, alle seguenti condizioni:
 - a) che il valore delle azioni offerte non sia superiore a 4 milioni in ciascun periodo d'imposta (anno solare)
 - b) che le azioni non siano 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 avviene la cessione;
- la nuova **lettera g-bis)** dell'art. 48 prende, invece, in considerazione le **operazioni vere e proprie di stock options**, pertanto non necessariamente rivolte alla generalità dei dipendenti ma anche a singoli dipendenti o categorie di essi, ovviamente nel rispetto del più volte citato art. 28 dello Statuto dei lavoratori. La nuova disposizione prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente (rimanendo, dunque, esclusa dall'imposizione) la differenza fra il valore dell'azione al momento

dell'assegnazione e quanto corrisposto dal dipendente, a condizione :

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

5. Egesi delle nuove lettere g) e g-bis) dell'art. 48 del t.u.i.r.

Al fine di procedere ad un'esaustiva esegesi delle nuove disposizioni conviene sottolineare in tesi generale che le predette disposizioni appaiono, anche nella loro formulazione letterale, come **norme speciali** rispetto alla disciplina della categoria dei redditi di lavoro dipendente e, dunque, di **stretta interpretazione**. Tale prospettazione normativa risponde alla matrice storica delle disposizioni in esame, in precedenza ricordata, rappresentando la risposta del legislatore fiscale ad una disciplina eccessivamente generica e che, per tale ragione, aveva dato luogo ad abusi.

Ciò posto, sempre in via generale si deve osservare dal punto di vista meramente terminologico che:

- a) le predette disposizioni parlano ambedue esclusivamente di **azioni**, con ciò implicitamente *escludendo la possibilità di una partecipazione dei dipendenti a società diverse dalle società per azioni*. Tale circoscritta operatività della nuova disciplina non

appare neppure superabile per la fattispecie di cui lettera *g-bis*), in cui parimenti si fa riferimento alle azioni (assegnate ed offerte), ancorché nella seconda parte di tale disposizione (ai fini della condizione del non superamento della soglia del 10%) si parli genericamente di “partecipazioni, titoli o diritti posseduti dal dipendente”. È plausibile che con tale lata espressione si sia semplicemente voluto dire che, ai fini della verifica della predetta condizione, deve aversi riguardo non solo alle partecipazioni (*alias* azioni) acquisite per effetto dell’operazione di *stock option* o comunque in possesso del dipendente, ma anche agli altri titoli (ad esempio, obbligazioni convertibili) o diritti (ad esempio, diritti di opzione acquistati sul mercato) in suo possesso. Ciò significa:

- che ai dipendenti non potranno comunque essere assegnate partecipazioni non consistenti in titoli azionari;
- che nel caso di gruppi potrà procedersi - ai sensi del nuovo comma *2-bis*) dell’art. 48, anch’esso inserito nel t.u.i.r. dall’art. 13 del d.lgs. n. 505/99 - pure nei confronti dei dipendenti di società non per azioni ad assegnare od offrire in sottoscrizione solo partecipazioni delle società del gruppo che siano società per azioni;

a) nella lettera g) si parla di **azioni offerte** a (tutti) i dipendenti, mentre nella lettera *g-bis*) di **azioni assegnate** (“valore delle azioni al momento dell’assegnazione”) e di **azioni offerte** (“valore delle azioni alla data dell’offerta”) al dipendente. Posto che con il termine assegnazione (“valore delle azioni al momento dell’assegnazione”) la lettera *g-bis*) voglia far riferimento all’acquisto delle azioni da parte del dipendente per effetto dell’esercizio del diritto di opzione, ci si deve chiedere se il termine “offerta/e” utilizzato in ambedue le disposizioni (“valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti”; “valore delle azioni alla data

dell'offerta") assuma - come dovrebbe - lo stesso significato. In realtà a me sembra che mentre nella lettera g) l'espressione "azioni offerte" stia a significare che escluso dall'imposta è il valore delle azioni emesse a favore dei dipendenti a seguito di assegnazione straordinaria di utili (art. 2349 c.c.) o offerte ad essi in sottoscrizione a seguito di esclusione del diritto di opzione (art. 2441 c.c.), nella lettera g-bis) l'espressione ("valore delle azioni alla data dell'offerta") voglia far riferimento all'offerta del diritto d'opzione a favore del dipendente e, quindi, al valore a tale data delle azioni che il dipendente potrà nel futuro sottoscrivere in base al diritto di opzione. Per quanto qui interessa, ciò porta a tale duplice conclusione:

- ancorché la lettera g) non faccia più espresso richiamo agli artt. 2349 e 2441 c.c., le fattispecie ivi considerate sono sostanzialmente quelle previste dalle citate disposizioni (con l'aggiunta di pesanti limitazioni sia d'importo che di circolazione dei titoli), con la conseguenza che dal punto di vista civilistico è più che probabile che dovranno essere rispettate le formalità dettate dalle citate disposizioni
- le due ipotesi di cui alla lettera g) e g-bis) sono profondamente diverse sia sotto il profilo fiscale sia sotto quello civilistico - sostanziale (certamente l'offerta di *stock option* non rientra nella fattispecie prevista dall'art. 2349 c.c. e può anche dubitarsi che debbano essere rispettate le condizioni dell'ultimo comma dell'art. 2441 c.c.), con la conseguenza che esse non appaiono poter operare contestualmente [ad esempio contenendo la differenza tassabile di cui alla lettera g-bis) entro il limite di 4 milioni, al fine di invocare la contemporanea operatività della lettera g)]

a) nell'ultima parte della lettera *g-bis*) si prevede che, laddove non sia rispettata la condizione del 10%, la differenza fra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione (sottoscrizione o acquisto per esercizio del diritto di opzione) e il prezzo pagato dal dipendente per l'acquisto del diritto di opzione "concorre in ogni caso **interamente** a formare il reddito". Tale espressione (interamente) fa pensare che possano esservi delle ipotesi in cui la predetta differenza concorra a formare il reddito **non interamente** ma solo in parte. Dal punto di vista letterale, cioè, si potrebbe essere portati ad affermare che, nel caso in cui non dovesse essere rispettata la condizione di cui alla prima parte della lettera *g-bis*), e cioè il prezzo dovuto dal dipendente per l'acquisto del diritto di opzione dovesse essere inferiore al valore dell'azione alla data di offerta o attribuzione del diritto di opzione, comunque non interamente concorrerà a formare il reddito la differenza fra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione (sottoscrizione o acquisto per esercizio del diritto di opzione) e il prezzo pagato dal dipendente per l'acquisto del diritto di opzione, ma concorrerà a formare il reddito solo la differenza fra il valore dell'azione alla data di offerta o attribuzione del diritto di opzione ed il prezzo pagato dal dipendente. Su tale questione, estremamente rilevante, si tornerà peraltro in seguito, avvertendo fin da subito che il Ministero delle finanze ha assunto un orientamento del tutto restrittivo e negativo.

Sulla base di tali analisi di ordine testuale può in via di prima approssimazione ritenersi che la lettera g) operi, sostanzialmente in conformità all'articolo 2349 o eventualmente anche 2441, ultimo comma, c.c., per le **assegnazioni gratuite** di azioni alla generalità dei dipendenti. La lettera *g-bis*) opera, invece, al di fuori certamente della fattispecie civilistica di cui all'art. 2349 e probabilmente anche di cui all'ultimo comma

dell'art. 2441 c.c., per i veri e propri piani di *stock option*, e cioè per le ***assegnazioni di diritti di opzione*** ai dipendenti.

È certo comunque che nell'ipotesi di cui alla lettera g-bis) non sussistano limitazioni alla circolazione delle azioni da essi acquistate o sottoscritte per effetto dell'esercizio del diritto di opzione. Pertanto i dipendenti potranno rivendere immediatamente le azioni acquisite. È certo altresì che nella suddetta fattispecie le azioni possono essere sia di nuova emissione che già circolanti [qualche dubbio, invece, avrei data l'implicita connessione fra la lettera g) e le norme civilistiche di cui agli artt. 2349 e 2441 c.c., che possano essere utilizzate azioni già circolanti per le assegnazioni gratuite alla generalità dei dipendenti). È certo, infine, che tanto agli effetti della lettera g) (che, d'altronde, lo dice espressamente) che agli effetti della lettera g-bis), nel caso in cui dovesse scattare la tassazione (comunque come reddito di lavoro dipendente) del valore delle azioni o della differenza fra il loro valore e quanto pagato dal dipendente, essa opera nel periodo d'imposta in cui il reddito è effettivamente percepito dal dipendente.

6. (segue) Esegesi delle nuove lettere g) e g-bis) dell'art. 48 del t.u.i.r.: problemi applicativi ed orientamenti del Ministero delle finanze

Alla luce delle considerazioni di carattere generale che precedono appare utile, in conclusione, procedere ad una sintetica disamina di alcune fra le principali questioni applicative emerse nel primo periodo di applicazione delle citate disposizioni, tenendo conto anche degli orientamenti del Ministero delle finanze contenuti in alcune circolari di commento apparse nel corso del corrente anno.

6.1. *Assegnazione di azioni di società del gruppo.*

Ai sensi del comma 2-bis) dell'art. 48 del t.u.i.r. (inserito nel testo unico dall'art. 13, comma 1, n. 3, del d.lgs. 23 dicembre 1999, n. 505) le disposizioni agevolative in tema di assegnazione gratuita di azioni, nonché di *stock option* si applicano, oltre che per le "azioni emesse dall'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro", anche relativamente alle azioni "emesse da società che direttamente od indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa".

È di tutta evidenza che la citata disposizione riprende la nozione civilistica di controllo nella sua più ampia accezione.

Sul punto il Ministero delle finanze ha espressamente riconosciuto che *"dal tenore letterale della norma discende, quindi, che anche le azioni della controllata possedute dalla controllante, qualora quest'ultima le assegni ai dipendenti della società controllata, possono rientrare nella disciplina agevolativa prevista dall'art. 48, comma 2, lettere g) e g-bis), del TUIR. Si ricorda, infatti, che costituiscono compensi in natura, ai sensi dell'articolo 48, comma 3, del TUIR, anche i beni ricevuti da terzi in relazione al rapporto di lavoro"* (circolare n. 98/E del 17 maggio 2000).

È appena il caso di soggiungere che nel caso di assegnazioni di opzioni a dipendenti di altre società del gruppo, nel mentre laddove trovi applicazione la disposizione agevolativa dei cui all'art. 48, lett. g-bis), il reddito conseguito continuerà ovviamente ad essere tassato come *capital gain*, secondo le disposizioni previste dal d.lgs. n. 461 del 1997, nel caso in cui, invece, non dovesse trovare applicazione la norma agevolativa è chiaro

che il reddito conseguito da tali soggetti si qualificherà comunque come reddito di lavoro dipendente, ancorché corrisposto da terzi. In tale seconda ipotesi, inoltre, la società erogatrice del reddito derivante dal piano di *stock option* dovrà effettuare le ritenute previste dall'art. 23 del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 597, fermo restando il diritto del dipendente di comunicare al proprio datore di lavoro, ai fini dell'operazione di conguaglio di fine anno, l'importo del predetto reddito, ai sensi del comma 4 del citato art. 23.

6.2. *Determinazione del valore normale delle azioni assegnate in opzione.*

Come è noto, con la circolare n. 30/E del 25 febbraio 2000 il Ministero delle finanze ha precisato che ai fini della determinazione del valore normale delle azioni al momento dell'assegnazione, nel caso di titoli quotati, deve farsi riferimento all'art. 9, comma 4, lett. a) del t.u.i.r., chiarendo che *“la locuzione ‘ultimo mese’ utilizzata nella lettera a) del comma 4 dell'articolo 9 del t.u.i.r. non fa riferimento al mese solare precedente, ma al periodo che va dal giorno di riferimento (quello dell'assegnazione dei titoli al dipendente) allo stesso giorno del mese solare precedente”*.

Nella medesima circolare il Ministero ha soggiunto che *“si ribadisce, inoltre, quanto già affermato a proposito della valutazione dei titoli con riferimento alle disposizioni transitorie contenute nel d.lgs. n 461 del 1997, e cioè che ai fini del calcolo della media occorre assumere, quale divisore, soltanto i giorni di effettiva quotazione del titolo, cioè quelli cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo”*.

A proposito del calcolo della predetta media conviene altresì ricordare che, con riguardo alle citate disposizioni transitorie di cui al d.lgs. n. 461 del

1997, il Ministero con comunicato stampa del 16 luglio 1998 ha rilevato che si deve far riferimento *“alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati in ciascun mercato regolamentato”*.

Alla luce di quanto precede, pertanto, il calcolo della media degli ultimi trenta giorni va fatto tenendo conto del prezzo ufficiale di Borsa.

6.3. *Data dell’offerta e momento di perfezionamento del contratto di opzione.*

Nella recente circolare n. 98/E del 17 maggio 2000 il Ministero delle finanze ha confermato che ai fini del perfezionamento dell’assegnazione delle opzioni deve considerarsi, sotto il profilo fiscale, la data della delibera in cui il C.d.A. od altro organo amministrativo, all’uopo delegato, fissa il prezzo (valore) delle opzioni. Testualmente il Ministero ha affermato che, ai fini della determinazione della data dell’offerta, *“ovviamente occorre far riferimento alla data della delibera con la quale vengono fissate tutte le condizioni del piano di azionariato”*.

La determinazione del prezzo delle opzioni costituisce con tutta evidenza elemento essenziale della fattispecie non solo sotto il profilo fiscale, ma anche sotto quello civilistico. È ovvio, infatti, che laddove le opzioni fossero assegnate senza ancora la determinazione del prezzo per il loro esercizio, non può ritenersi ancora perfezionato il rapporto né sotto il profilo fiscale né sotto quello civilistico.

Ciò posto, possono verificarsi vari casi in cui il momento di perfezionamento del contratto (con la conoscenza e l’accettazione da parte del destinatario) viene a combinarsi con la determinazione del predetto

elemento essenziale rappresentato dalla concreta determinazione del prezzo da parte degli organi societari all'uopo delegati.

Una prima ipotesi - in verità meno usuale nella pratica - potrebbe essere quella dell'accettazione del contratto da parte dei destinatari prima della determinazione del prezzo, momento a partire dal quale il contratto avrebbe efficacia. In sostanza il contratto verrebbe accettato dal destinatario rimettendo agli organi societari la determinazione del prezzo, secondo parametri oggettivi preventivamente concordati ed accettati. La suddetta ipotesi è configurabile considerando che l'entità del prezzo è sostanzialmente predeterminato dalla legge fiscale, per cui gli organi societari non godono di una discrezionalità assoluta, di un vero e proprio arbitrio, potendo incidere solo indirettamente sul prezzo (attraverso la determinazione della data in cui definiscono, nel caso di azioni quotate, i trenta giorni precedenti cui fare riferimento).

Più naturale è che gli organi societari fissino la determinazione del prezzo e, poi, ciascun destinatario accetti il contratto così determinato in tutti i suoi elementi essenziali. È chiaro che in tale ipotesi potrebbe anche accadere che ciascun contratto abbia momenti di efficacia diversi a seconda di quando interviene l'accettazione da parte di ciascun destinatario. Al fine di ovviare a ciò potrebbe comunque prevedersi una data convenzionale, uguale per tutti, di decorrenza degli effetti dei singoli contratti, ad esempio facendo unitariamente retroagire l'efficacia di tutte le assegnazioni delle opzioni alla data di determinazione del prezzo da parte degli organi societari.

Per completezza devo soggiungere che, a prescindere dall'unificazione convenzionale della data di efficacia delle assegnazioni delle opzioni o dalla diversificata decorrenza degli effetti dal momento delle singole accettazioni da parte di ciascun destinatario, il momento di

perfezionamento civilistico del contratto non interferisce con la sua operatività fiscale, che - come riconosciuto dallo stesso Ministero delle finanze - rimane comunque ancorata alla data di determinazione del prezzo da parte dell'organo societario a ciò delegato (ovvero direttamente da parte dell'assemblea nell'ipotesi in cui essa non deleghi l'organo amministrativo).

6.4. *Condizioni per l'applicazione dell'agevolazione: pagamento da parte del dipendente di un prezzo inferiore al valore delle azioni alla data dell'offerta.*

Sia nella citata circolare n. 30/E del 25 febbraio 2000 che nella precedente circolare n. 247/E del 29 dicembre 1999, il Ministero delle finanze ha affermato che, nel caso in cui il prezzo di offerta delle opzioni sia inferiore al valore normale dei titoli, l'intero ammontare della differenza fra quanto effettivamente pagato dal dipendente ed il valore delle azioni al momento dell'assegnazione per effetto dell'esercizio dell'opzione è assoggettato ad imposta come reddito di lavoro dipendente.

La stessa affermazione la si trova ripetuta anche nella circolare n. 98/E dello scorso 17 maggio, laddove il Ministero chiarisce definitivamente che: *“la nuova normativa fiscale sulle stock option ha mantenuto un regime di favore per i piani di azionariato che hanno l'obiettivo di fidelizzare ben determinate categorie di dipendenti, prevedendo che in caso di assegnazione di azioni ad un dipendente, l'importo che non concorre a formare il reddito è costituito dalla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e quanto corrisposto dal dipendente. Affinché ricorrano i presupposti agevolativi della disposizione, è espressamente previsto che l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'acquisto delle azioni deve necessariamente essere almeno pari al valore delle azioni stesse al momento dell'offerta.*

“Ne consegue che, come già specificato nella circolare ministeriale n. 247/E del 29 dicembre 1999, se tale condizione non si verifica, ad esempio nel caso in cui il prezzo pagato dal dipendente è inferiore al valore delle azioni al momento dell’offerta, non si può usufruire in toto dell’agevolazione. Si rendono, quindi, applicabili i principi generali di tassazione dei fringe benefit in base ai quali occorre assoggettare a tassazione il valore normale delle azioni al momento dell’assegnazione (ossia nel momento in cui il bene entra nella disponibilità del dipendente) al netto di quanto pagato dal dipendente per usufruire dell’assegnazione stessa.

“Ad esempio:

Valore delle azioni al momento dell’offerta = lire 1000

Prezzo pagato dal dipendente = lire 800

Valore delle azioni al momento dell’assegnazione = lire 1500

*Reddito di lavoro dipendente da assoggettare a tassazione = lire 700
(1500 - 800)“.*

Tale orientamento è indubbiamente criticabile irrigidendo l’operatività della norma agevolativa in esame, oltre la sua *ratio* e formulazione letterale. In effetti, dal punto di vista letterale - come più sopra evidenziato - sarebbe compatibile con il tenore della lett. *g-bis*) dell’art. 48 un’interpretazione che nelle suddette ipotesi porti ad assoggettare al trattamento dei redditi di lavoro dipendente solo la differenza fra il prezzo pagato per l’opzione ed il valore normale dei titoli alla data dell’offerta dell’opzione stessa, ferma restando l’applicazione del più favorevole regime dei *capital gains* sulla differenza fra il valore delle opzioni e quello delle azioni al momento dell’assegnazione.

6.5. *Estensione dell'agevolazione agli amministratori ed altri collaboratori.*

È noto che l'art. 48, lettere g) e g-bis) si applica esclusivamente con riguardo al reddito di lavoro dipendente. È noto altresì che tale limitata operatività delle predette norme di favore, e in particolare della lett. g-bis), è stata immediatamente critica, osservandosi da più parti che sovente i piani di *stock options* sono destinati non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche agli amministratori di società o, più in generale, agli altri collaboratori (coordinati e continuativi) dell'impresa.

A tale lacuna, il legislatore sta ponendo rimedio con il cosiddetto collegato fiscale alla legge finanziaria 2000 (atto Camera n. 7184, trasmesso dal Presidente del Senato della Repubblica il 7 luglio 2000, atto Senato n. 4336), tuttora all'esame del Parlamento, che include gli uffici di amministratori di società, nonché gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa fra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai quali - per effetto del rinvio contenuto nell'art. 48-bis) - si applicano le disposizioni dell'art. 48 del t.u.i.r. (cfr. l'art. 27 del citato disegno di legge).

È chiaro, peraltro, che l'estensione della norma agevolativa in materia di *stock options* si applica esclusivamente alle predette fattispecie, che saranno trattate come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Essa pertanto non potrà trovare applicazione nei confronti di quei soggetti che fiscalmente non siano inquadrabili nella figura della collaborazione coordinata e continuativa. Ne consegue che l'eventuale assegnazione di diritti di opzione ai predetti soggetti concorrerà interamente alla formazione della base imponibile della loro imposta personale per l'ammontare del reddito (in natura) ad essi imputabile (e cioè per l'intera differenza fra quanto da essi effettivamente pagato per l'acquisto delle opzioni ed il valore normale dei titoli assegnati).

6.6. *Deducibilità ai fini del reddito d'impresa del prezzo pagato per l'acquisto di azioni assegnate ai dipendenti.*

In linea meramente teorica, non può disconoscersi che le eventuali differenze fra il prezzo pagato per l'acquisto delle azioni e il prezzo pagato dal dipendente al momento dell'esercizio dell'opzione dovrebbero assumere rilevanza reddituale.

Deve peraltro tenersi conto che, di regola, nel caso di piani di *stock option* si dubita che gli eventuali "costi" sostenuti dal datore di lavoro siano da esso deducibili, non rientrando propriamente fra le "spese per prestazioni di lavoro" deducibili ai sensi dell'art. 62 de t.u.i.r., ma rappresentando destinazione di utili.

Sul punto deve comunque segnalarsi una recente presa di posizione del Ministero delle finanze. In particolare nella circolare n. 98/E del 17 maggio 2000 il Ministero ha affermato che: *"ai fini della determinazione del reddito d'impresa, nei casi di assegnazione gratuita di azioni emesse da altre società del gruppo ai propri dipendenti, il costo sostenuto per l'acquisizione di dette azioni è deducibile quale spesa per prestazioni di lavoro dipendente.*

"Diversamente, nel caso in cui l'assegnazione gratuita viene effettuata dalla società A nei confronti dei dipendenti della società B, pur se appartenente allo stesso gruppo, venendosi a configurare per la società A una destinazione di beni a finalità estranee all'esercizio dell'impresa, il valore normale delle azioni stesse concorre a formare il reddito della società A.

"Qualora, invece, sia stato previsto un corrispettivo in favore della società A da parte della società B, esso concorre alla formazione del

reddito della società A secondo le regole ordinarie, mentre costituisce costo deducibile per la società B^t.