

Risposta n. 23

OGGETTO: Tassazione stock option

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

QUESITO

La società Alfa (in seguito "Holding") è una società di diritto inglese, non quotata in un mercato regolamentato, che agisce come capogruppo di varie società operative nel campo dell'IT, situate in vari Paesi del mondo, tra le quali vi è la società italiana Beta S.p.A. (in seguito "Istante").

*Al fine di fidelizzare alcuni *Manager*, la *Holding* ha previsto un piano di incentivazione (in seguito "*Piano*").*

*Il *Piano* è realizzato tramite l'emissione da parte della *Holding* di azioni di tipo C (in seguito "*C shares*") la cui sottoscrizione è consentita esclusivamente ad alcuni *Manager*.*

*L'operazione prevede l'attribuzione ai *Manager* di *Unvested C Ordinary Shares*, che sono titoli rappresentativi di un diritto non cedibile volto ad ottenere, al verificarsi di determinate condizioni, un certo numero di *Vested C Ordinary Shares*.*

*Le *Unvested C Ordinary Shares* potranno essere convertite dai *Manager*, in*

percentuali via via maggiori di *Vested C Ordinary Shares* secondo un meccanismo premiante in base al tempo di permanenza nelle società del gruppo.

Le *Vested C Ordinary Shares* attribuite ai *Manager* sono soggette ai seguenti limiti di trasferibilità:

- è previsto un periodo di *lock up* di cinque anni;
- possono essere cedute esclusivamente al coniuge ed ai figli;
- in caso di conferimento in *trust*, i beneficiari possono essere esclusivamente il coniuge e/o i figli;
- in caso di morte del *Manager* possono pervenire per causa successoria al coniuge e/o ai figli.

Inoltre, sulle stesse azioni sussistono vincoli di disponibilità nei confronti dei *Manager* (cd. *Bad leaver*). In particolare, si configura *Bad leaver* il *Manager* che decide di uscire dalle Società del Gruppo, per cause diverse da morte, inabilità o raggiungimento dell'età pensionabile, prima di un determinato periodo di tempo dall'attribuzione delle *Vested C Ordinary Shares* e *Unvested C Ordinary Shares*.

In tal caso il *Manager Bad Leaver* oltre a perdere il diritto di convertire le *Unvested C Ordinary Shares*, si trova nella condizione di subire vincoli anche sulle *Vested C Ordinary Shares*, in particolare:

- il *Bad Leaver* garantisce ai Soci, titolari delle azioni di tipo A e B, l'opzione di riacquistare le azioni di tipo C da costui possedute proporzionalmente alle rispettive quote di partecipazione;
- il prezzo al quale i Soci potranno esercitare detto diritto di opzione è il minore fra il prezzo di mercato delle azioni ed il prezzo pagato dal *Bad Leaver* per sottoscrivere le azioni C all'atto della loro vestizione.

In considerazione dei vincoli di trasferibilità e di disponibilità esposti l'istante evidenzia che le *Vested C Ordinary Shares* non sono liberamente disponibili da parte dei *Manager*.

A parere dell'Istante, al momento del cambio delle *Unvested C Ordinary Shares*

con le *Vested C Ordinary Shares* non si esplicano gli effetti di disponibilità delle azioni ordinarie che generalmente si verificano nella normale prassi di esercizio di un diritto di opzione. La libera disponibilità delle azioni di tipo C si verifica solo dopo l'uscita del *Manager* dalla posizione di potenziale *Bad Leaver*, perché solo in tale momento le azioni non sono più sottoposte al vincolo di cessione a predeterminati prezzi "depressi".

Pertanto, l'Istante chiede se, nel caso di specie, la determinazione del *benefit* in capo al *Manager* assegnatario e la conseguente tassazione anziché essere effettuata all'atto dell'assegnazione delle *Vested C Ordinary Shares* possa essere posticipata al momento in cui l'assegnatario uscirà dalla posizione di potenziale *Bad Leaver*.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

Sebbene, a parere dell'istante, il momento imponibile dovrebbe non essere quello in cui il *Manager* diventa titolare delle *Vested C Ordinary Shares*, ma quello successivo in cui diventa *Good Leaver*, la soluzione prospettata segue le indicazioni di prassi dell'Agenzia delle Entrate secondo le quali la tassazione ricorrerebbe al momento dell'assegnazione delle *Vested C Ordinary Shares* al *Manager*, indipendentemente dai vincoli cui le stesse sono soggette.

Pertanto, l'Istante ritiene che il reddito in capo al *Manager* destinatario delle azioni *C Shares* deve essere determinato sulla base della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione e quanto corrisposto dal *Manager* all'atto dell'assegnazione delle *Vested C Ordinary Shares*.

Inoltre, l'Istante ritiene che ai fini della determinazione del valore delle azioni debba farsi riferimento all'articolo 9 del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir). Pertanto, tenuto conto che la Società emittente non è quotata in un mercato regolamentato, il valore delle azioni assegnate deve essere determinato sulla base di una perizia della Società emittente, il

cui valore economico sarà determinato non oltre trenta giorni prima dell'assegnazione delle azioni agli aventi diritto.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Il reddito derivante dall'esercizio dei diritti di opzione per la partecipazione a piani di *stock option* è riconducibile alla categoria dei redditi di lavoro dipendente prevista dall'articolo 49 del Tuir e disciplinata dal successivo articolo 51. Sulla base di tali disposizioni costituiscono redditi di lavoro dipendente oltre che le somme, anche " *i valori in genere, a qualunque titolo percepiti, nel periodo d'imposta (...) in relazione al rapporto di lavoro*".

In base al principio di cassa, che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore. Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi. Come chiarito nella circolare del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326, il momento di percezione coincide con quello in cui il *fringe benefit* esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

I piani di assegnazione di azioni ai dipendenti si distinguono, generalmente, in tre 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 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 il suo esercizio;
- *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*.

Ai fini impositivi, qualora il diritto di opzione non sia liberamente cedibile a terzi, il momento rilevante ai fini impositivi è costituito dal momento di esercizio di tale diritto, ossia alla data di *exercising*, indipendentemente dalla data di emissione o di consegna dei titoli stessi (cfr. Circolare 9 settembre 2008, n. 54/E).

In relazione alla determinazione della base imponibile, si fa presente che le azioni devono essere assoggettate a tassazione per un importo pari alla differenza tra il valore normale determinato ai sensi dell'articolo 9 del Tuir, al momento dell'esercizio del diritto di opzione, e quanto corrisposto dal lavoratore dipendente a fronte dell'assegnazione stessa (cfr. Circolare del Ministero delle Finanze 17 maggio 2000, n. 98).

Nel caso di specie, in linea con i citati documenti di prassi, si ritiene che il momento impositivo sia quello in cui al *Manager* acquisisce le *Vested C Ordinary Shares*.

Ai fini impositivi è, dunque, irrilevante che la cessione di tali azioni sia limitata per circostanze che non riguardano la tipologia delle azioni stesse bensì dal comportamento posto in essere dal *Manager* nei confronti dell'azienda.

IL DIRETTORE CENTRALE

(firmato digitalmente)