



Roma, 07 novembre 2007

*Direzione Centrale Normativa e Contenzioso*

**OGGETTO: Trattamento fiscale dei piani di stock option deliberati prima del 3 ottobre 2006 – Opzioni parzialmente esercitate prima del compimento del vesting period triennale – Art. 51 comma 2, lett. g-bis) del TUIR**

Con l'interpello specificato in oggetto, concernente l'interpretazione dell'articolo 51, comma 2, lettera g-bis) del DPR n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente

**QUESITO**

ALFA S.p.A. ha in essere diversi piani di stock option deliberati in anni precedenti con la finalità di fidelizzare talune categorie di dipendenti o singoli amministratori della Società.

I suddetti piani prevedono, in particolare che:

- i beneficiari non possono esercitare le opzioni prima che sia trascorso un vesting period triennale dalla data di assegnazione, fatto salvo il diritto ad un esercizio anticipato - decorsi due anni – e fino ad un massimo del 50% dei warrant loro assegnati;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause diverse dalle dimissioni o dal licenziamento per giusta causa, il beneficiario può esercitare immediatamente i diritti assegnati, indipendentemente dal periodo di vesting.

La società istante fa presente che in data successiva al 3 ottobre 2006 ed in pieno rispetto di tali previsioni regolamentari, alcuni beneficiari hanno esercitato anticipatamente i loro diritti, limitatamente al 50% dei warrant e decorsi due anni dalla data della loro assegnazione.

Al momento della vendita delle azioni, effettuata prima del compimento del vesting period minimo, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è stato assoggettato a tassazione, così come previsto dal comma 2-bis dell'articolo 51 del Tuir.

Viene ora chiesto di conoscere, in virtù delle modifiche al regime fiscale applicabile alle stock option, se coloro che abbiano esercitato le opzioni sulla base di quanto consentito dai piani di incentivazione dopo la data del 3 ottobre 2006 (comunque prima della scadenza del triennio) possano avvalersi del regime fiscale di favore con riferimento alle opzioni ancora da esercitare e per le quali viene rispettato il vesting period.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

La società istante ritiene che la previsione regolamentare che consente ai dipendenti di poter esercitare le opzioni loro assegnate in diversi momenti temporali, attribuisce a ciascuna delle *tranches* un autonomo contratto di opzione senza che le vicende giuridiche di una singola *tranche* debbano riflettersi sulle successive.

Secondo tale impostazione e considerando la possibilità di anticipare l'esercizio di una parte di opzioni dopo solo due anni e successivamente le rimanenti, viene considerata senza alcuna rilevanza la circostanza che per la prima assegnazione di azioni debba farsi riferimento alle ordinarie modalità di tassazione del lavoro dipendente, mentre l'ulteriore esercizio di opzioni faccia rientrare il dipendente nel regime fiscale agevolato.

A parere dell'istante, infatti, la parziale assegnazione di azioni ai beneficiari avvenuta in occasione del pensionamento di alcuni dipendenti ovvero in applicazione della facoltà prevista dai piani di anticipare l'esercizio di una parte delle opzioni precedentemente offerte, non preclude la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni normative vigenti.

## **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Le nuove disposizioni in materia di stock option, così come risultanti dalle modifiche apportate dal decreto-legge n. 262 del 2 ottobre 2006, convertito dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, hanno, come noto, introdotto nuove condizioni per poter usufruire del regime fiscale agevolato.

Tale regime è disciplinato dall'articolo 51, comma 2, lettera g-*bis*), del TUIR che prevede una forma di esenzione di una quota parte del reddito di lavoro dipendente in misura corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta.

Secondo le nuove disposizioni, le ulteriori condizioni per l'applicazione dell'agevolazione fiscale prevedono che:

- l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Non verificandosi tali condizioni, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse costituisce reddito di lavoro dipendente imponibile.

Per quanto concerne la prima condizione, ovvero che il cosiddetto "*vesting period*" non sia inferiore a tre anni, va innanzitutto evidenziata la finalità della norma che si pone l'obiettivo di assicurare il verificarsi della fidelizzazione del

destinatario del piano di *stock option* in genere legata al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione. Dall'interpretazione letterale del nuovo disposto normativo, appare evidente che tale condizione va verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società.

Si ricorda che, in materia, la scrivente ha fornito precisazioni nelle circolari n. 1/E del 19 gennaio 2007 e n. 11/E del 16 febbraio 2007.

Con particolare riguardo ai piani di *stock option* già deliberati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 262 del 2006 (3 ottobre 2006), che non prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione oppure prevedono un termine inferiore a tre anni, nelle richiamate circolari è stato affermato che per avvalersi della agevolazione fiscale è necessario adeguare preventivamente detti piani, prevedendo un termine per l'esercizio dell'opzione non inferiore a tre anni, senza che peraltro tale modifica potesse costituire una fattispecie novativa.

Tuttavia, su tale argomento - in risposta ad una interrogazione parlamentare - è stato affermato che *"... con riferimento ai piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto legge n. 262 del 2006 che prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione inferiore a tre anni ovvero che non prevedono affatto un termine per l'esercizio dell'opzione, i dipendenti beneficiari di detti piani possono fruire del regime fiscale agevolativo a condizione che le opzioni assegnate loro prima del 3 ottobre vengano esercitate decorsi almeno tre anni dalla relativa data di assegnazione. In relazione a tali ipotesi, infatti, il comportamento del dipendente sarebbe conforme alla ratio della norma che ricollega il regime fiscale di favore alla fidelizzazione del dipendente all'azienda per almeno tre anni.*

*Ovviamente tale interpretazione riguarda solamente i piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 262 del 2006 e non deve essere estesa in alcun modo ai piani deliberati dopo la data di entrata in vigore del suddetto decreto-legge per i quali, quindi, resta vincolante la*

*previsione espressa di un vesting period minimo triennale al fine di consentire ai dipendenti di fruire del regime fiscale agevolativo.”*

Tale ulteriore puntualizzazione - recepita dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 33/E del 24 maggio 2007 - ha consentito di superare alcune delle indicazioni fornite con le sopra richiamate circolari n. 1/E e 11/E, in particolar modo quelle relative alla necessità di adeguare taluni piani già deliberati alla data del 3 ottobre 2006.

Al fine di poter fruire delle agevolazioni fiscali previste, infatti, è sufficiente che l'esercizio delle opzioni assegnate ai dipendenti avvenga “di fatto” dopo che siano trascorsi almeno tre anni dalla data della loro assegnazione senza che si debba necessariamente provvedere a modifiche regolamentari del piano.

Tale interpretazione consente inoltre di superare gli ostacoli alle modifiche regolamentari del piano derivanti dall'eventuale esercizio di opzioni già effettuato da parte di alcuni dipendenti.

Si è inteso affermare, in buona sostanza, un principio di uniformità di trattamento tra i beneficiari di un medesimo piano per il quale determinati soggetti avevano esercitato i diritti di opzione loro assegnati prima delle intervenute modifiche normative - pertanto fruendo delle agevolazioni fiscali vigenti a tale data - e coloro i quali non avrebbero potuto fruire delle medesime agevolazioni. Il rispetto “di fatto” da parte di questi ultimi soggetti della condizione del vesting period triennale, garantisce in ogni caso di fruire dell'agevolazione in parola.

Nel caso che viene qui rappresentato dall'interpellante, l'esercizio di una parte dei diritti di opzione è avvenuto in data successiva a quella del 3 ottobre 2006, pertanto in vigenza della nuova disciplina fiscale introdotta dal citato decreto-legge n. 262 del 2006.

Occorre invero rilevare che i piani posti in essere da ALFA S.p.A, deliberati negli anni antecedenti tali modifiche normative, prevedono che i beneficiari degli stessi non possono esercitare i diritti di opzione prima che siano trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in linea, quindi, con le nuove disposizioni.

Tuttavia, il parziale esercizio anticipato dei warrant ovvero l'esercizio avvenuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro non consente ai medesimi dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste e la plusvalenza venutesi a determinare al momento della vendita delle azioni ricevute finisce necessariamente per concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente, come peraltro precisato anche dalla società istante.

Appare evidente, in tale contesto, che la scelta di taluni dipendenti di anticipare l'esercizio delle opzioni, ancorché in misura parziale, non può condizionare l'applicazione del regime fiscale di favore per gli altri dipendenti i quali, una volta decorso il termine triennale, esercitano i propri diritti.

Proprio in tale ottica vanno considerate le ultime indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la già citata circolare n. 33/E, che ribadiscono l'esigenza di garantire la fruibilità dell'agevolazione fiscale a tutti quei soggetti che esercitano i diritti di opzione loro assegnati una volta trascorso un vesting period triennale.

Se da una parte l'esercizio di un certo numero di opzioni prima della scadenza del triennio rappresenta una libera scelta del dipendente che consapevolmente decide di rinunciare al beneficio fiscale nell'ottica di una diversa valutazione di convenienza, dall'altra non può disconoscersi che l'esercizio delle ulteriori opzioni da parte del medesimo dipendente avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

L'esercizio di una ulteriore *tranche*, così come consentito dalle disposizioni regolamentari del piano, si verifica, infatti, una volta che sia trascorso il periodo minimo di tempo necessario al fine di potere beneficiare della tassazione di favore.

Si condivide pertanto l'interpretazione prospettata dalla società istante secondo la quale l'anticipato esercizio di una parte dei diritti di opzione assegnati ai dipendenti non precluda ai medesimi assegnatari la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate, sempre che ciò avvenga nel rispetto delle condizioni previste dalla legge.