

CIRCOLARE N. 33/E



Direzione Centrale  
Normativa e Contenzioso

*Roma, 24 maggio 2007*

**OGGETTO:** Disciplina delle *stock option* – piani deliberati prima del 3 ottobre 2006

L'articolo 2, comma 29 del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con modificazioni dalla legge n. 286 del 24 novembre 2006 ha innovato la disciplina delle c.d. *stock option*.

Come noto, la disciplina delle *stock option* concerne il trattamento fiscale agevolato delle assegnazioni di azioni effettuate dal datore di lavoro ai soggetti titolari di reddito di lavoro dipendente o assimilato, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *g-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR). Tale disposizione agevolativa prevede l'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.

Inoltre, sempre ai sensi della disposizione citata, le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente devono rappresentare una percentuale di diritto di voto esercitabile in assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale non superiore al 10 per cento.

L'agevolazione si applica al ricorrere delle ulteriori condizioni indicate dall'art. 51, comma 2-*bis*, del TUIR, così come modificato dall'articolo 2, comma 29, del decreto-legge n. 262 del 2006.

In particolare, il comma 2-*bis* citato prevede che l'agevolazione sia applicabile esclusivamente a condizione che:

- a) l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione (c.d. *vesting period* triennale);
- b) al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) 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.

La nuova disciplina delle *stock option* è stata illustrata dalla scrivente nelle circolari n. 1/E del 19 gennaio 2007 (par. 14) e n. 11/E del 16 febbraio 2007 (par. 11.1).

Per i 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, era stato affermato nelle richiamate circolari che per avvalersi della agevolazione fiscale era necessario adeguare preventivamente detti piani, prevedendo un termine per l'esercizio dell'opzione non inferiore a tre anni.

Di recente sull'argomento è intervenuto il Governo nella seduta della Commissione VI della Camera dei Deputati del 16 maggio 2007. In risposta ad un'interrogazione parlamentare, il rappresentante del Governo, a conclusione della risposta fornita all'Onorevole interrogante, ha 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.”*

Alla luce di quanto puntualizzato nella richiamata risposta, devono pertanto ritenersi superate le indicazioni fornite con le circolari n. 1/E e 11/E in ordine al trattamento fiscale delle *stock option* relative a piani già deliberati alla data del 3 ottobre 2006.