

Documento a cura di

Studio Cozzi

Studio Cozzi
Via Zappellini, 6
Tel. +39/0331/623464
Fax +39/0331/620208
URL: www.studiocozzi.com
E-mail: info@studiocozzi.com

10 dicembre 2001

LE STOCK OPTIONS

Per cercare di coinvolgere il personale e legarlo alle sorti aziendali, è ormai diventato comune l'utilizzo dei c.d. piani di incentivazione azionaria.

Questi, attraverso differenti metodologie e al verificarsi di diverse condizioni, attribuiscono ai dipendenti azioni emesse dalla società stessa o da società controllate o controllanti del medesimo gruppo.

Tra le varie tipologie di piani di incentivazione azionaria i più diffusi sono:

Stock Options: consistenti nell'assegnazione al dipendente (il beneficiario) di opzioni a sottoscrivere o ad acquistare in futuro (data di maturazione) azioni della società ad un prezzo predefinito (prezzo di esercizio). Nel periodo intercorrente tra l'assegnazione e la maturazione, le opzioni non attribuiscono al dipendente alcun diritto.

Stock Grant: consistenti nell'assegnazione gratuita di titoli condizionati al verificarsi di determinate condizioni. La maturazione delle opzioni è generalmente subordinata al verificarsi di determinate condizioni quali la prosecuzione del rapporto di lavoro o il raggiungimento di predefiniti obiettivi.

Stock Purchase: consistenti nelle condizioni di favore accordate al dipendente per acquistare immediatamente le azioni.

Per quanto riguarda i **piani di stock options**, le società emittenti hanno ampia libertà nella loro predisposizione, salvo in caso in cui vogliano garantire ai dipendenti anche un particolare trattamento fiscale.

Punti fondamentali che l'azienda dovrà sempre tenere presenti nella predisposizione dei piani sono:

- La quota di capitale sociale da destinare ai dipendenti;
- I possibili beneficiari e la distribuzione delle opzioni;
- Le condizioni e i tempi di maturazione delle opzioni e se queste danno diritto all'acquisto o alla sottoscrizione delle azioni;
- Il prezzo di esercizio delle opzioni, che è generalmente stabilito come il valore dell'azione al momento dell'assegnazione;
- L'eventuale periodo di lock-up, durante il quale il beneficiario non potrà disporre in tutto o in parte delle proprie azioni.

Operativamente, primo passo per la predisposizione dei piani per le S. O. è la predisposizione da parte dell'organo sociale del Regolamento che deve contenere tutti gli elementi fondamentali del piano.

Una volta approvato tale documento e definiti i beneficiari, la società emittente deve dare comunicazione ai soggetti individuati, che devono comunicare la volontà di adesione al piano. Da questo momento in avanti il piano si svolgerà nei termini e con le scadenze stabilite nel regolamento.

Contabilmente nulla è stabilito, né a livello nazionale che internazionale, sui metodi per la rilevazione del piano. La contabilizzazione avviene pertanto sulla base delle operazioni societarie sottostanti e quindi registrando a seconda dei casi:

- L'aumento di capitale gratuito mediante conversione di riserve in capitale nel caso di assegnazione gratuita;
- L'aumento di capitale con sottoscrizione se l'assegnazione di opzioni avviene dietro pagamento di una somma (si dovrà eventualmente registrare anche il sovrapprezzo);
- L'acquisto e la successiva vendita delle azioni (con l'utile o la perdita a seconda che il prezzo di acquisto sia inferiore o superiore rispetto a quello di esercizio da parte del dipendente).

La Consob raccomanda di indicare nella relazione sulla gestione del bilancio di esercizio descrizione analitica i piani di

S.O. in essere, le motivazioni che li hanno fatti adottare e i regolamenti.

**LA NORMATIVA E LE
AGEVOLAZIONI FISCALI.**

Per evitare fenomeni elusivi e promuovere l'azionariato diffuso, l'articolo 13 del D.Lgs 505/99 ha modificato l'articolo 48 del Tuir per quanto riguarda il trattamento fiscale dei piani di incentivazione riservati ai dipendenti.

La nuova disciplina distingue tra:

- Piani che favoriscono l'azionariato popolare dei dipendenti
- Piani per la fidelizzazione di determinate categorie di dipendenti.

I piani che prevedono l'**assegnazione immediata di azioni** della società sono agevolati a condizione che siano rivolti alla generalità dei dipendenti, che il valore delle azioni (che non verrà tassato come reddito da lavoro dipendente) assegnate a ciascun dipendente non sia superiore a 4 milioni (valore inteso come franchigia) e che siano da questi mantenute per almeno 3 anni (altrimenti si perde il beneficio fiscale e l'importo che non ha concorso a formare reddito all'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo di imposta in cui viene la cessione).

I piani che prevedono l'**attribuzione di diritti di opzione per l'acquisto o la sottoscrizione successiva** di azioni sono agevolati fiscalmente in quanto non è considerata reddito da lavoro dipendente la differenza tra valore di acquisto o sottoscrizione e il valore corrente al momento in cui si esercita il diritto a condizione che il dipendente non posseda una quota superiore al 10% del patrimonio sociale. Altra limitazione è che si debba trattare di opzioni non cedibili, in caso contrario esse vengono trattate come fringe benefits non agevolabili.

Si ha pertanto, se ricorrono le condizioni, un'agevolazione fiscale per il dipendente solo se il valore dell'azione cresce nel periodo intercorrente tra assegnazione e sottoscrizione. Ma occorre sottolineare che il dipendente utilizzerà l'opzione solo in questo caso.