



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 19 SETTEMBRE 2024

**Spettabile
Clientela**

OGGETTO: Circolare su stock option e piano di azionariato diffuso : Regole per l'Imponibilità Fiscale e Contributiva

Spettabile Clientela,

con la presente, desideriamo approfondire il tema delle stock option e del piano di azionariato diffuso, strumenti strategici per incentivare i dipendenti, con un focus sulle regole di natura fiscale e contributiva, nonché sugli aspetti legati alla natura e alla trasferibilità delle azioni. Questi strumenti, se ben gestiti, possono rivelarsi vantaggiosi sia per l'azienda che per i suoi dipendenti. 1. Cosa sono le Stock Option e il Piano di Azionariato Diffuso? Le stock option danno al dipendente il diritto di acquistare azioni della società a un prezzo prestabilito, inferiore al valore di mercato, dopo un periodo definito. Questa operazione permette di trarre un vantaggio economico in caso di aumento del valore delle azioni nel tempo. Il piano di azionariato diffuso, invece, si basa sulla distribuzione di azioni o quote aziendali a dipendenti o categorie di dipendenti a condizioni favorevoli. Questo tipo di piano ha lo scopo di promuovere una partecipazione diretta dei dipendenti alla proprietà aziendale, incentivando il loro coinvolgimento nella crescita della società. 2. Natura delle Azioni e Trasferibilità È importante soffermarsi sulla natura delle azioni assegnate tramite stock option o piani di azionariato diffuso. In linea di principio, le azioni assegnate fanno parte del capitale sociale dell'azienda e rappresentano quote di proprietà della stessa. Tuttavia, l'azienda può prevedere specifiche restrizioni sulla trasferibilità delle azioni. Tali limitazioni possono includere: - Vincoli temporali: Spesso, l'azienda impone un periodo minimo di possesso delle azioni prima che queste possano essere vendute. Per il piano di azionariato diffuso, ad esempio, l'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR prevede che, per godere dell'esenzione fiscale, le azioni debbano essere detenute per almeno tre anni. La vendita anticipata comporta la decadenza dei benefici fiscali. - Vincoli contrattuali: Alcuni piani potrebbero

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

prevedere limitazioni sulla cessione delle azioni a soggetti terzi o condizioni di prelazione per l'azienda. In ogni caso, l'assegnazione delle azioni e le relative regole di trasferibilità devono essere chiaramente definite nel regolamento del piano e accettate dal dipendente al momento dell'adesione. 3. Imponibilità Fiscale e Contributiva a. Stock Option – Circolare INPS n. 11 del 2001 e n. 123 del 2009 La Circolare INPS n. 11 del 2001 e la successiva Circolare INPS n. 123 del 2009 forniscono chiarimenti sull'imponibilità contributiva delle stock option. In particolare, l'imponibilità contributiva scatta al momento dell'esercizio dell'opzione, ossia quando il dipendente acquista le azioni al prezzo prestabilito. Il valore imponibile è dato dalla differenza tra il prezzo di esercizio dell'opzione e il valore di mercato delle azioni al momento dell'acquisto. Questo importo costituisce reddito da lavoro dipendente e viene quindi assoggettato a contribuzione previdenziale. Dal punto di vista fiscale, invece, la tassazione si applica all'eventuale plusvalenza al momento della successiva vendita delle azioni, trattata come reddito di capitale. La tassazione sulle plusvalenze varia in base alle aliquote previste dalla normativa vigente. b. Piano di Azionariato Diffuso – Articolo 51 del TUIR Il piano di azionariato diffuso trova la sua disciplina fiscale principale nell'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, il quale prevede che l'assegnazione di azioni non concorra a formare reddito da lavoro dipendente se vengono rispettate alcune condizioni: - Le azioni devono essere assegnate a tutti i dipendenti o a categorie omogenee di essi; - Il valore delle azioni assegnate non deve superare i 2.065,83 euro all'anno; - Le azioni devono essere mantenute per almeno tre anni per poter beneficiare dell'esenzione fiscale. In caso contrario, l'assegnazione sarà soggetta a tassazione come reddito da lavoro dipendente al momento della cessione anticipata. Queste agevolazioni rendono i piani di azionariato diffuso uno strumento interessante e fiscalmente vantaggioso per i dipendenti, pur nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa. 4. Vantaggi per l'Azienda e i Dipendenti L'adozione di stock option e piani di azionariato diffuso offre una serie di vantaggi sia per l'azienda che per i dipendenti: -Per i dipendenti: Questi strumenti consentono di partecipare alla crescita aziendale, ottenendo benefici economici potenzialmente significativi. La possibilità di beneficiare di agevolazioni fiscali e contributive rende questi strumenti particolarmente attrattivi. -Per l'azienda: Offrire tali piani rappresenta un potente strumento di incentivazione e fidelizzazione dei dipendenti, rafforzando il loro legame con l'impresa e favorendo una maggiore motivazione e produttività. Le stock option e i piani di azionariato diffuso rappresentano strumenti utili sia per l'azienda che per i dipendenti, ma richiedono

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

2

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

una gestione attenta e il rispetto delle normative fiscali e contributive per evitare problematiche e ottimizzare i benefici. In particolare, è fondamentale seguire le indicazioni fornite dalla Circolare INPS n. 11 del 2001 e dalla Circolare INPS n. 123 del 2009, nonché le regole fiscali dell'articolo 51 del TUIR. Cordiali saluti.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

3

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

ISO 27001

**BUREAU VERITAS
Certification**

Certification

