

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, 22 DICEMBRE 2025

Spettabile
Clientela

CIRCOLARE INFORMATIVA

Piani di Stock Option e meccanismi di Vesting – Profili fiscali e giuslavoristici

Premessa

La presente circolare fornisce un'analisi dei **piani di stock option con meccanismi di vesting**, con particolare attenzione ai **profili fiscali e giuslavoristici**, alla luce della normativa italiana e della prassi dell'Amministrazione finanziaria.

Tali strumenti sono sempre più diffusi quali sistemi di **incentivazione di medio-lungo periodo**, soprattutto in contesti di crescita, riorganizzazione o retention di figure chiave.

1. Inquadramento giuridico delle Stock Option

Le **stock option** costituiscono un **diritto potestativo** attribuito al beneficiario, che consente l'acquisto di azioni o quote a un prezzo predeterminato.

Dal punto di vista giuridico:

- non rappresentano una componente retributiva immediata;
- assumono rilevanza solo al momento dell'esercizio;
- sono generalmente qualificate come **emolumenti differiti e condizionati**.

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

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



UNI EN ISO 9001:2015



Il piano di stock option si configura come **atto unilaterale o regolamento contrattuale** della società, spesso collegato (ma autonomo) rispetto al contratto di lavoro o di amministrazione.

2. Il Vesting: funzione e rilevanza giuslavoristica

Il **vesting** ha la funzione di subordinare la maturazione del diritto:

- al **permanere del rapporto di lavoro o collaborazione**;
- al raggiungimento di obiettivi prefissati.

2.1 Natura giuslavoristica del vesting

Secondo l'orientamento prevalente:

- le opzioni **non vestite** non costituiscono diritti acquisiti;
- la perdita delle opzioni non vestite in caso di cessazione del rapporto **non integra una violazione dell'art. 2125 c.c.** (patto di non concorrenza), né una rinuncia a diritti già maturati.

Il vesting rafforza il carattere **incentivante e fidelizzante** del piano e ne giustifica la condizionalità.

3. Tipologie di Vesting

3.1 Vesting temporale

La maturazione avviene progressivamente in funzione della durata del rapporto.

Elemento tipico è il **cliff period**, volto a:

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

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



UNI EN ISO 9001:2015



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

- evitare comportamenti opportunistici;
- selezionare beneficiari effettivamente strategici.

3.2 Vesting legato a performance

Rilevante sotto il profilo giuslavoristico è la necessità che:

- gli obiettivi siano **chiari, misurabili e verificabili**;
- non siano rimessi a una valutazione discrezionale non controllabile del datore di lavoro.

In caso contrario, potrebbero sorgere profili di contenzioso.

4. Profili fiscali – Principi generali

4.1 Momento impositivo

Ai sensi dell'art. 51 del TUIR, il reddito derivante da stock option:

- si considera prodotto **al momento dell'esercizio dell'opzione**;
- è pari alla differenza tra **valore normale** delle azioni/quote e **prezzo di esercizio**.

Il momento del vesting, di per sé, **non genera imposizione fiscale**.

4.2 Qualificazione del reddito

La qualificazione fiscale dipende dal rapporto sottostante:



SRL 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

Beneficiario	Qualificazione
Dipendente	Reddito di lavoro dipendente
Amministratore	Reddito assimilato a lavoro dipendente
Consulente	Reddito di lavoro autonomo

Conseguentemente:

- il valore imponibile è soggetto a **IRPEF progressiva**;
- sono dovute addizionali regionali e comunali.

5. Regimi agevolativi e esclusioni

5.1 Stock option “qualificate”

In presenza di specifici requisiti (tra cui):

- prezzo di esercizio non inferiore al valore normale al momento dell’assegnazione;
- mantenimento delle partecipazioni per un periodo minimo;
- assenza di riacquisto garantito,

può operare l'**esclusione totale o parziale dal reddito imponibile** (in base alla normativa vigente e alle interpretazioni applicabili).

È essenziale verificare puntualmente:

- la data di assegnazione;
- la struttura del piano;
- eventuali modifiche normative intervenute.

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

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



UNI EN ISO 9001:2015



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

6. Contributi previdenziali

In linea generale:

- le stock option tassate come reddito di lavoro dipendente **sono escluse dalla base contributiva INPS**, salvo specifiche eccezioni;
- resta ferma la necessità di verificare la corretta qualificazione del rapporto.

La prassi amministrativa ha più volte confermato la **non imponibilità contributiva**, purché il piano non sostituisca elementi retributivi ordinari.

7. Cessazione del rapporto: profili critici

7.1 Good leaver e Bad leaver

La distinzione assume rilievo:

- sul mantenimento delle opzioni vestite;
- sulla decadenza delle opzioni non vestite;
- sui termini per l'esercizio post-cessazione.

Dal punto di vista giuslavoristico, tali clausole sono generalmente ritenute legittime, purché:

- non punitive;
- coerenti con la finalità incentivante.

8. Coordinamento con il diritto del lavoro

È opportuno che il piano:

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

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



UNI EN ISO 9001:2015



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

- sia **autonomo rispetto al contratto di lavoro**;
- escluda espressamente la natura di retribuzione fissa;
- chiarisca che la partecipazione è **facoltativa e revocabile nei limiti di legge**.

Ciò riduce il rischio di:

- rivendicazioni retributive;
- inclusione nel TFR;
- riflessi su mensilità aggiuntive.

9. Raccomandazioni operative

Lo Studio raccomanda:

- una **redazione puntuale del regolamento del piano**;
- un'analisi preventiva dei riflessi fiscali;
- il coordinamento con statuto, patti parasociali e governance;
- una comunicazione chiara al beneficiario.

10. Conclusioni

I piani di stock option con vesting rappresentano strumenti evoluti di incentivazione, ma richiedono una **progettazione integrata** tra diritto del lavoro, fiscalità e diritto societario.

Una gestione non strutturata può comportare:

- inefficienze fiscali;
- rischi contributivi;
- contenziosi giuslavoristici.

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

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



UNI EN ISO 9001:2015



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

Lo Studio resta a disposizione per assistenza nella **strutturazione, revisione e implementazione** dei piani.

Di seguito trovi una **CHECKLIST FISCALE / HR** pronta per l'uso.

CHECKLIST OPERATIVA – PIANI DI STOCK OPTION CON VESTING

(Profili fiscali, giuslavoristici e HR)

A. FASE DI PROGETTAZIONE DEL PIANO

- ☐ Identificazione delle **finalità del piano**
 - incentivazione / retention / allineamento interessi
- ☐ Individuazione dei **beneficiari**
 - dipendenti / amministratori / consulenti
- ☐ Verifica della **compatibilità con statuto e governance societaria**
- ☐ Delibera dell'organo competente (CdA / Assemblea)

B. STRUTTURA DELLE STOCK OPTION

- ☐ Definizione del **numero di opzioni assegnate**
- ☐ Determinazione dello **strike price**
- ☐ Verifica che il prezzo di esercizio:

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

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



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

– non sia inferiore al valore normale (se si intende accedere a regimi agevolativi)

☐ Definizione del **periodo di esercizio**

C. VESTING

- ☐ Scelta della tipologia di vesting
 - temporale / performance / misto
 - ☐ Definizione del **cliff period** (se previsto)
 - ☐ Chiarezza sui criteri di maturazione
 - ☐ Verificabilità e misurabilità degli obiettivi (per vesting performance-based)
-

D. PROFILI GIUSLAVORISTICI

- ☐ Espressa esclusione della natura di **retribuzione fissa**
 - ☐ Chiarimento che le opzioni:
 - non incidono su TFR
 - non rilevano ai fini di ferie, mensilità aggiuntive e indennità
 - ☐ Autonomia del piano rispetto al contratto di lavoro
 - ☐ Verifica coerenza con CCNL applicato (se dipendenti)
-

E. CESSAZIONE DEL RAPPORTO

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

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



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

- ☐ Disciplina dei casi di **good leaver / bad leaver**
- ☐ Trattamento delle opzioni:
 - vestite
 - non vestite
- ☐ Termine per l'esercizio post-cessazione
- ☐ Eventuale **accelerated vesting** (change of control, exit)

F. PROFILI FISCALI

- ☐ Individuazione del **momento impositivo**
 - esercizio dell'opzione
- ☐ Determinazione del **valore normale** delle azioni/quote
- ☐ Verifica della corretta **qualificazione del reddito**
 - lavoro dipendente / assimilato / autonomo
- ☐ Valutazione dell'accesso a **regimi di esclusione o agevolazione fiscale**

G. ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO / SOCIETÀ

- ☐ Corretta indicazione in **busta paga** (se dipendenti)
- ☐ Applicazione della **ritenuta IRPEF**
- ☐ Verifica della **non imponibilità contributiva INPS**
- ☐ Corretta esposizione in **CU**
- ☐ Eventuali obblighi dichiarativi aggiuntivi

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

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



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

H. PROFILI CONTRIBUTIVI

- ☐ Verifica dell'esclusione dalla base contributiva
- ☐ Controllo che il piano non sostituisca premi o MBO ordinari
- ☐ Coerenza con prassi INPS e orientamenti giurisprudenziali

I. DOCUMENTAZIONE

- ☐ Regolamento del piano di stock option
- ☐ Accettazione espressa del beneficiario
- ☐ Comunicazione informativa scritta
- ☐ Coordinamento con:
 - patti parasociali
 - accordi di investimento
 - clausole statutarie

L. RISCHI E CONTROLLI

- ☐ Rischio di riqualificazione retributiva
- ☐ Rischio fiscale per errata determinazione del valore normale
- ☐ Rischio contributivo
- ☐ Rischio contenzioso giuslavoristico

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

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





SRL 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

M. ATTIVITÀ DI FOLLOW-UP

- ☐ Monitoraggio del vesting nel tempo
- ☐ Aggiornamento normativo e di prassi
- ☐ Revisione del piano in caso di modifiche societarie
- ☐ Supporto al beneficiario in fase di esercizio

Rimaniamo a disposizione per chiarimenti. Cogliamo l'occasione per porgere tanti cari auguri di Buone Feste!

IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL

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

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



UNI EN ISO 9001:2015

