



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

Capitolo VII

I FRINGE BENEFITS PIÙ ESCLUSIVI: AZIONARIATO DIFFUSO

Sommario: 1. Premessa 2. L'attribuzione delle azioni ai dipendenti 3. Aspetti retributivi, fiscali e contributivi per il dipendente 3.1. Aspetti retributivi 3.2. Aspetti fiscali e contributivi 4. Aspetti contabili e fiscali per l'azienda datore di lavoro 4.1. Aspetti contabili (cenni) 4.2. Aspetti fiscali: imposte dirette 4.3. Aspetti fiscali: imposte indirette e IRAP

1. Premessa

C'è chi vede negli artt. 46 e 47, Cost. la fonte del riconoscimento ai lavoratori della possibilità o, per meglio dire, del diritto a collaborare alla gestione delle aziende e, come conseguenza, alla partecipazione al capitale.

In realtà l'art. 46 Cost. con la sua formulazione piuttosto aperta, secondo la quale *“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”*, non consentirebbe di sostenere che esso rappresenti l'origine del fenomeno in esame. Semmai potrebbe essere considerato una cornice di un quadro tutto da disegnare o dipingere¹, se assumiamo le parole dell'on. Gronchi (autore della versione definitiva del testo di legge), secondo le quali si sarebbe dovuto dare all'articolo *“il carattere di un principio da attuare nelle varie riforme che dovranno essere condizionate dal momento in cui si realizzeranno”*.

Per non parlare degli altri due concetti che l'Assemblea costituente volle fossero sottolineati e messi agli atti: la subordinazione dell'elevazione economica e sociale del lavoro alle «esigenze della produzione» in quanto *«l'imperativo categorico (...) in ogni tipo di sistema economico è quello di produrre di più affinché vi siano più utili (...) da distribuire»*; la collaborazione fra gli organi di comando delle aziende e i lavoratori che non doveva essere *«né un paternalismo anacronistico, né una subordinazione che me-*

¹ L'articolo vuole promuovere la collaborazione tra imprenditori e lavoratori, ma il legislatore non ha dato attuazione a questo principio introducendo, ad esempio, una vera e propria forma di cogestione delle aziende, come avviene ad es. in Germania, mediante l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori negli organi direttivi, come il Consiglio di amministrazione o il consiglio di gestione. La partecipazione dei lavoratori, quindi, è limitata agli aspetti garantiti dai contratti collettivi nazionali che conferiscono alle organizzazioni sindacali i diritti di informazione e consultazione sui problemi delle singole imprese (livello di occupazione, stato finanziario, ambiente di lavoro) e sulle prospettive economiche dei settori per i quali vengono firmati i contratti.

nomi il prestigio del lavoro», ma una «certa posizione gerarchica di compiti e di responsabilità»².

Nemmeno l'art. 47 Cost. che al comma 1 afferma che “*La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; (...)*”³ – intesa dai più come difesa del valore della moneta, in quanto questa rappresenta uno dei fattori dell'equilibrio economico – e al secondo che “*Favorisce l'accesso del risparmio popolare (...) al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese*”⁴, sembra pensato per la finalità in esame.

Come osservato dall'on. Zerbi, che propose la versione definitiva del testo, la mente deve ricordare la “tragedia di tutta la nostra generazione di piccoli risparmiatori che negli ultimi trent'anni o poco più ha veduto il potere di acquisto della lira ridotto a un centoquarantesimo della lira del 1913”.

In realtà, se guardiamo i contenuti di alcuni piani di azionariato diffuso posti in essere in questi ultimi anni⁴, le finalità che spingono le aziende ad adottarli sono quelle di estendere a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare al capitale azionario della società, di allineare gli interessi dei dipendenti e degli azionisti all'obiettivo comune di creazione di valore nel lungo periodo, di rafforzare il senso di appartenenza all'azienda.

Del resto più volte l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che il “*benefit*” in esame sia destinato a fidelizzare i dipendenti per garantirne la permanenza nel posto di lavoro e creare un collegamento tra la retribuzione e il rendimento d'azienda allo scopo di incentivare la produttività da parte dei dipendenti (risoluzione 25 luglio 2005, n. 97/E).

2. L'attribuzione delle azioni ai dipendenti

Dal punto di vista tecnico-giuridico, l'emissione di azioni può realizzarsi mediante:

- una emissione di azioni a titolo gratuito, ai sensi dell'art. 2349 c.c., il quale prevede che l'assemblea straordinaria possa deliberare l'assegnazione ai prestatori di lavoro dipendenti di azioni della società per un

² L'Assemblea respinse alcuni emendamenti che chiedevano la partecipazione degli operai agli utili prodotti dalle aziende, giudicata da taluni «pericolosa» per i lavoratori e la collettività a causa del «prepotere dei monopoli» e da altri un ostacolo all'azione sindacale e alla solidarietà di classe.

³ Tutela resa sempre più difficile dai vincoli regolamentari imposti dalla Unione Europea, e da una sempre maggiore complessità degli strumenti finanziari che rendono più difficile l'attività degli organi di controllo che non riescono a mettere al riparo i risparmiatori dai danni provocati da una gestione speculativa del denaro investito (la crisi economica mondiale iniziata nel 2008 è stata originata proprio dalla speculazione sugli investimenti messa in atto praticamente da tutti i più importanti istituti bancari dei paesi industrializzati).

⁴ Come ad esempio, Telecom, Unicredit, Intesa San Paolo, Maire Tecnimont, ecc..

ammontare corrispondente agli utili di bilancio⁵. L'operazione deve essere prevista dallo statuto, che può essere modificato in tal senso anche con una apposita delibera preventiva della stessa assemblea straordinaria, ex art. 2365 c.c. Senza entrare nel merito delle specifiche disposizioni di diritto societario, riteniamo qui sufficiente ricordare che l'assemblea ordinaria, in sede di approvazione del bilancio, dovrebbe deliberare la destinazione dei suddetti utili a una speciale riserva (da vincolare all'aumento di capitale dedicato ai dipendenti). Sarà l'assemblea straordinaria che, successivamente, delibererà l'assegnazione degli utili ai dipendenti, l'aumento gratuito del capitale con rinuncia dei soci all'esercizio del diritto di opzione (in deroga all'art. 2442 c.c.), e l'emissione ai dipendenti delle azioni corrispondenti all'aumento di capitale deliberato⁶;

- una emissione di azioni a pagamento, nel qual caso l'assemblea straordinaria delibera un aumento di capitale mediante l'emissione di nuove azioni a pagamento offerte ai dipendenti della società (e/o della società controllante e/o delle società controllate), con esclusione del diritto di opzione per i soci ordinari, ai sensi dell'art. 2441, comma 8, c.c. In tal caso, il prezzo di emissione/sottoscrizione delle nuove azioni non può essere inferiore al valore nominale delle stesse in virtù del vincolo imposto dall'art. 2346, comma 5, c.c.;
- una vendita di azioni già esistenti, deliberata dall'assemblea ordinaria, preventivamente acquistate dalla società sulla base di una delibera della stessa assemblea, nei limiti disposti dall'art. 2357 e ss. c.c., che contiene, di solito, anche le motivazioni dell'acquisto, tra le quali è compresa quella di offrirle ai propri dipendenti. In questo caso il prezzo di vendita agli stessi dipendenti non dovrebbe soggiacere ad alcun limite di valore⁷, fatte salve specifiche considerazioni attinenti alla tematica tributaria relative al soggetto offerente;

⁵ La norma parla della possibilità di emettere speciali categorie di azioni, che andrebbero disciplinate quanto alla forma, alle modalità di trasferimento e ai diritti spettanti agli azionisti. In realtà, la previsione non è vincolante, tanto è vero che il Tribunale di Milano nella sentenza 23.4.1990, ha stabilito che le azioni offerte ai dipendenti della società mediante aumento di capitale con rinuncia dei soci al diritto di opzione non costituiscono una speciale categoria, essendo sottoposte al normale regime di circolazione.

⁶ In alternativa, dopo aver deliberato la destinazione degli utili ai dipendenti, potrebbe attribuire al consiglio di amministrazione, previa modifica dell'atto costitutivo, la delega a deliberare, in una o più volte e per una durata massima di cinque anni, l'aumento gratuito del capitale, ai sensi dell'art. 2443 c.c..

⁷ In tal senso si veda ODCEC Milano, SAF – Scuola di Alta Formazione, V.Maraffa, *L'azionariato dei dipendenti come forma di incentivazione: ascesa e declino delle stock option?*, quaderno n. 22/2009.

- una assegnazione di azioni nell'ambito del gruppo societario, che può avvenire mediante un preventivo acquisto da parte della società offerente, dei titoli della controllante o della/e sua/e controllate, che non sarebbe soggetto a particolari vincoli, se non quelli previsti dall'art. 2359-*bis* c.c., sostanziandosi in un atto di gestione ordinaria rientrante nella piena competenza degli amministratori;
- una attribuzione di azioni da parte della proprietà dell'azienda in occasione della collocazione sul mercato dei titoli in vista della quotazione sul mercato di borsa (nelle sue diverse e specifiche articolazioni).

L'assegnazione dei titoli può avvenire, tenuto conto anche della modalità di realizzazione prescelta, a titolo gratuito ovvero a pagamento a un prezzo che, pur tendendo verso il valore corrente dell'azienda (così come espresso dal mercato di borsa, se quotata, ovvero da una stima peritale), incorpori un *gap* rispetto ad esso immediatamente attribuibile ai dipendenti.

Occorre evidenziare che i Piani di azionariato diffuso dovrebbero essere disciplinati da un apposito regolamento che contenga i termini dell'offerta, le condizioni di sottoscrizione o vendita dei titoli, i diritti, gli obblighi e gli oneri in capo ai soggetti coinvolti.

Si ricorda che le società quotate sui mercati regolamentati e quelle che emettono strumenti finanziari diffusi tra il pubblico in misura rilevante sono soggette all'obbligo di informativa al mercato stabilito dall'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF)⁸.

3. Aspetti retributivi, fiscali e contributivi per il dipendente

3.1. Aspetti retributivi

L'attribuzione di azioni, specie se a un prezzo di favore e con carattere di continuità, nonché nel quadro di piani di azionariato di tipo diffuso, costituendo bene in natura, viene normalmente attratta nel concetto di **retribuzione** con le implicazioni previste anche dalla norma fiscale di cui all'art. 51 del TUIR.

E ciò proprio per l'intrinseca natura retributiva che ha il bene in natura di costituire, comunque, corrispettivo della prestazione lavorativa se erogato con continuità e in relazione al rapporto di lavoro, come espressamente

⁸ Il provvedimento è rubricato come "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52". Sulla nozione di "misura rilevante" si rinvia all'art. 116 del TUF rubricato come "Strumenti finanziari diffusi tra il pubblico". A ciò si deve aggiungere il Regolamento Emittenti Consob, adottato con delibera 11971, del 14 maggio 1999, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 19770 del 26 ottobre 2016.

previsto anche dall'art. 2099, comma 3, c.c., secondo cui “*il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura*”⁹.

È vero che né la contrattazione collettiva di primo e secondo livello, né quella individuale prevedono una rilevanza retributiva di un importo specifico derivante dall'attribuzione di questa tipologia di “*benefits*”, ma ciò non toglie che il lavoratore dipendente assegnatario dei titoli, consegua un arricchimento patrimoniale economicamente valutabile.

Nel caso in cui i titoli siano assegnati a titolo gratuito, il beneficio che costituirebbe retribuzione in natura, dovrebbe essere pari al valore degli stessi titoli alla data di assegnazione, mentre nell'ipotesi in cui l'attribuzione preveda il pagamento di un certo importo in denaro, il valore retributivo dovrebbe essere rettificato in diminuzione di detto importo.

A differenza di quanto accade per le *stock options* di cui riferiremo in un Capitolo successivo, nel caso di specie, non sussiste aleatorietà nella quantificazione, e nella sussistenza stessa, del beneficio. L'operazione è molto più simile a quella denominata “*restricted stock unit*” a proposito della quale il Trib. di Milano, nella sent. 11 settembre 2015, n. 2030, ha affermato che si tratterebbe di “una assegnazione di beni in natura valutabili economicamente” “entrati nel patrimonio dell'assegnatario passibili di immediata valutazione in termini economici, caratterizzati dalla mera esigibilità differita”. Si tratterebbe, secondo la Corte di Cassazione, di “una diffusa forma di retribuzione mediante partecipazione agli utili, il che è consentito dall'art. 2099 ult. co. c.c.” (sent. 22 luglio 2016, n. 15217). Tale qualificazione, benché riferita alle “*stock options*” – sulle quali potrebbero essere sollevate alcune riserve, come meglio diremo nel Capitolo ad esse dedicato – si può molto meglio adattare alla fattispecie in esame.

La natura retributiva di tale “*benefit*” non può non essere destinata a produrre effetti anche sul computo del TFR e dell'indennità sostitutiva del preavviso, mentre dubbi sussistono, invece, sulla rilevanza del valore economico del “*benefit*” in commento ai fini del calcolo delle **mensilità aggiuntive, come** osservato nel citato Capitolo III, Parte Prima, par. 2.8.

Per una analisi sistematica di tali questioni, si consiglia una lettura combinata del Capitolo *de quo*, con quello dedicato alle “*stock options*” e con il par. 2.8 del Capitolo III innanzi citato.

⁹ In tal senso, G. Crespi, *Per il Foro milanese i diritti di opzione non sono da ritenersi retribuzione*, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 2 – 2011, pagg. 414 e ss.

3.2. Aspetti fiscali e contributivi

Come già rilevato in precedenti occasioni, a seguito del processo di armonizzazione della base imponibile introdotto dal citato D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, le considerazioni che seguono valgono sia per la determinazione del reddito imponibile IRPEF, sia della base di calcolo per l'applicazione dei contributi previdenziali e assistenziali.

Atteso che il “*benefit*” in esame genera un vantaggio in capo al dipendente e che tale vantaggio non può essere irrilevante ai fini della determinazione del reddito imponibile, il legislatore ha espressamente previsto un metodo per la sua determinazione che è contenuto nell'art. 51, comma 2, lett. g), del TUIR. Secondo tale disposizione, non concorre a determinare il reddito imponibile ai fini IRPEF e contributivo, il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83¹⁰.

La disciplina *de qua* incontra una eccezione nel caso in cui l'assunzione dei titoli partecipativi avvenga a seguito della conversione totale o parziale del premio di risultato del quale tratteremo più diffusamente in un apposito Capitolo.

¹⁰ Ai fini di che trattasi, non assume particolare rilievo la Circ. Min. Fin. del 23 dicembre 1997, n. 326/E, nella parte in cui dispone che: “La lettera g) stabilisce che, in caso di sottoscrizione da parte dei dipendenti, anche a seguito di contrattazione, di azioni di nuova emissione di cui all'articolo 2349 e all'articolo 2441, ultimo comma, del codice civile, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore delle azioni sottoscritte. La disposizione precisa che l'esclusione dalla formazione del reddito compete anche se dette azioni sono emesse da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. Come è dato rilevare facilmente, la norma agevolativa non si applica a tutte le tipologie di azioni in quanto sono escluse le azioni di vecchia emissione. Infatti, l'articolo 2349 disciplina l'ipotesi di assegnazione straordinaria di utili ai prestatori di lavoro dipendente che avvenga tramite l'emissione ed assegnazione di azioni speciali ai dipendenti, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento e ai diritti spettanti agli azionisti. L'articolo 2441, ultimo comma, disciplina l'ipotesi in cui, con deliberazione dell'assemblea, può essere escluso il diritto di opzione dei soci limitatamente ad un quarto delle azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società. La previsione della non concorrenza alla formazione del reddito in caso di sottoscrizione di azioni emesse da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa, va intesa nel senso che deve trattarsi delle medesime azioni disciplinate nelle due norme citate del codice civile, ma che, in deroga alle stesse disposizioni richiamate, vengano offerte in sottoscrizione ai dipendenti delle società controllate o controllanti. Ad analoga conclusione si perviene allorché il soggetto che emette le azioni nuove non sia tenuto al rispetto delle norme contenute nel codice civile, ad esempio, perché residente all'estero. In questo caso l'esclusione dalla tassazione sarà possibile soltanto con riferimento alle azioni che, sulla base della legislazione straniera, costituiscono l'equivalente di quelle emesse ai sensi dell'articolo 2349 e 2441, ultimo comma, del codice civile. In pratica, la distinzione, ai fini della esclusione o meno dalla formazione del reddito imponibile, va fatta soltanto con riferimento alle azioni di vecchia o nuova emissione, restando escluse soltanto queste ultime”. Tale documento di prassi si riferisce a un testo legislativo che prevedeva solo quelle due modalità di assegnazione delle azioni, in vigore nel periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 1999.

Già in questa prima parte della norma il legislatore ha posto una serie di condizioni non presenti per altre fattispecie di “*benefits*”.

La **prima condizione** è:

- le azioni devono essere offerte alla **generalità dei dipendenti**. Come sostenuto dall’Agenzia delle Entrate nella risoluzione 12 ottobre 2004, n. 129/E, e prima ancora nella risoluzione 8 gennaio 2002, n. 3/E, con tale limite il legislatore ha voluto garantire la partecipazione di tutti i dipendenti della società offerente ed evitare che il datore di lavoro, discriminando tra le categorie di lavoratori, corrisponda di fatto compensi ai dipendenti in esenzione totale o parziale di imposta. Inoltre, ha inteso evitare l’insorgere di disparità di trattamento tra i lavoratori basate sulle diverse articolazioni dell’orario di lavoro (*part-time* o tempo pieno) o sulla base delle mansioni svolte. Può essere ammessa, invece, l’esclusione dei lavoratori assunti di recente – il piano esaminato dal documento di prassi prevedeva l’accesso ai lavoratori assunti da almeno tre mesi – in quanto tale esclusione sarebbe compatibile con l’obiettivo di assegnare le azioni a coloro che si possono ritenere effettivamente inseriti funzionalmente nei processi aziendali. Inserimento funzionale che potrebbe ritenersi escluso per quei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che potrebbero essere esclusi senza conseguenze dall’attribuzione dei titoli (INPS, circolare 22 gennaio 2001, n. 11).

Occorre tuttavia osservare, a proposito della distinzione tra i concetti di “generalità” e “categoria”, di cui si è detto in precedenti occasioni, che l’Agenzia delle Entrate nella risoluzione 4 dicembre 2012, n. 103/E, ha rilevato che laddove i soggetti ai quali venissero attribuiti i titoli partecipativi, ossia “taluni soggetti che si occupano della gestione degli investimenti della società (...) c.d. *managers* (...) possano costituire una categoria di dipendenti, possa trovare applicazione la lett. g) del comma 2, dell’art. 51 (...)” in commento. Posizione analoga è stata sostenuta nella risoluzione 17 dicembre 2007, n. 378, che è stata citata nel più recente documento di prassi.

La **seconda condizione** è prevista dal comma 2-*bis*, dello stesso art. 51, a mente del quale, le azioni offerte ai dipendenti devono essere emesse da soggetti tra i quali vige un **rapporto di controllo**:

- dall’impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro;
- da società che direttamente o indirettamente controllano l’impresa datore di lavoro;
- da società che sono controllate dall’impresa datore di lavoro;
- da società che sono controllate dalla stessa società che controlla l’impresa.

A tale riguardo, l’Agenzia delle Entrate, con risoluzione 17 dicembre 2007, n. 376/E, richiamando quanto espresso con la circolare 23 dicembre

1997, n. 326/E, ha chiarito che “Per quanto riguarda il requisito del controllo, in mancanza di una espressa indicazione in senso difforme, è necessario fare riferimento al concetto di controllo così come individuato dall’art. 2359 c.c. e definito in termini ancor più stringenti dalla giurisprudenza formatasi nel tempo”¹¹.

La **terza condizione** è invece riconducibile alla già citata lett. g) del comma 2:

- deve essere previsto un **periodo triennale di necessaria detenzione** delle azioni, nel senso che le stesse non devono essere **riacquistate** dalla società emittente o dal datore di lavoro, né **cedute** a terzi prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla loro percezione. Tale condizione assume carattere sostanziale, nel senso che si dovrà verificare se la cessione si è realizzata o meno nel suddetto arco temporale, anche se il piano prevede la possibilità per il dipendente di cedere le azioni prima del decorso del triennio (risoluzione 25 luglio 2005, n. 97/E). L’obiettivo posto dalla norma sarebbe quello di evitare che l’operazione di azionariato popolare sia realizzata al solo fine di sottrarre a tassazione progressiva IRPEF una parte di ciò che in realtà sarebbe retribuzione (risoluzione 12 agosto 2005, n. 118/E).

¹¹ Il documento di prassi esaminava il caso di una società italiana Alfa offerente i titoli, posseduta pariteticamente (50%) da sue società Beta e Gamma che avevano inserito tale partecipata nel bilancio consolidato tra le società soggette a controllo congiunto. L’Agenzia ha ritenuto che la disciplina agevolativa non potesse applicarsi stante l’assenza del controllo di diritto e di altri elementi che potessero dimostrare la presenza di un controllo di fatto, tramite vincoli contrattuali di una delle due partecipanti. L’Agenzia ha così argomentato: “L’art. 2359 c.c., come noto, individua due tipi di controllo: il controllo di diritto e il controllo di fatto.

Il controllo di diritto si configura quando una società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria di un’altra società (art. 2359, comma 1, n. 1, c.c.).

Il controllo di fatto, invece, è ravvisabile ogni qual volta una società dispone dei voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria di un’altra società (art. 2359, comma 1, n. 2, c.c.) oppure quando una società è in grado di esercitare un’influenza dominante su un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali (art. 2359, comma 1, n. 3, c.c.).

La nozione di controllo individuata dall’art. 2359 c.c. presuppone necessariamente l’esistenza di una situazione in cui un unico soggetto ha la capacità di influire in modo determinante sulle scelte operate da un altro soggetto.

Ciò premesso è utile, comunque, precisare che la nozione di controllo di cui all’art. 2359 c.c., non esclude in termini assoluti la possibilità che anche in presenza di una partecipazione paritetica alla società (50 per cento ciascuno) sia individuabile una situazione di controllo da parte di uno dei due soci.

Infatti, l’ampiezza del concetto di controllo prevista dall’art. 2359 del c.c. richiede necessariamente una analisi approfondita del complesso dei rapporti intercorrenti tra i soggetti coinvolti al fine di verificare se uno di essi eserciti sull’altro un’influenza dominante in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa”.

Giova precisare che la condizione del vincolo triennale di detenzione è riferita esclusivamente all'ipotesi di cessione a terzi delle azioni, mentre in nessun caso spetta l'agevolazione nell'ipotesi in cui le medesime azioni sono riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro. La disciplina è stata interpretata in modo piuttosto stringente, dal momento che, ad esempio, l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto inapplicabile l'agevolazione nel caso di azioni offerte da una società (Alfa) che, nel corso del periodo triennale di detenzione, è stata oggetto di OPA (Offerta pubblica di acquisto) da parte una società terza (Beta), e alla quale avrebbero aderito anche i dipendenti della prima società (Alfa) conferendo i titoli in cambio di quelli della società che ha lanciato l'OPA (Beta), (risoluzione 4 gennaio 2008, n. 5/E). La stessa Agenzia ha, tuttavia, ritenuto attribuibile il beneficio in tutte le ipotesi nelle quali la cessione a terzi dei titoli avvenga in forma obbligatoria o *ex lege*, che non lascerebbe nessun margine di scelta da parte del dipendente (risoluzione n. 118/E/2005 già citata).

Un altro aspetto esaminato dall'Agenzia ha riguardato il caso della cessione di azioni acquisite dal dipendente a seguito di assegnazioni plurime in diverse annualità, ritenendo che potesse essere adottato il criterio c.d. "FIFO" ("*first in first out*") in base al quale si considerano cedute per prime le partecipazioni acquisite in data meno recente (risoluzione 12 giugno 2002, n. 186/E).

Sempre per quanto riguarda la **verifica del periodo triennale di necessaria detenzione** dei titoli, un aspetto essenziale è rappresentato dal **momento da cui decorre tale periodo** che la norma definisce come la data di "percezione" dei titoli da parte del dipendente (come ripete la risoluzione 12 giugno 2002, n. 186/E). A proposito della vecchia disciplina sulle *stock options*, il legislatore aveva utilizzato il termine "assegnazione" per definire tale momento che, peraltro, possiamo ritrovare in tutti gli interventi di prassi dell'Agenzia delle Entrate che sono intervenuti sull'argomento che stiamo trattando.

È evidente che l'individuazione della data di decorrenza del periodo triennale, che consegue dall'attribuzione di un significato preciso ai suddetti termini, appare di importanza fondamentale, tenuto anche conto che le azioni potrebbero essere assegnate direttamente, ovvero tramite l'esercizio di un diritto di opzione attribuito in precedenza.

Con riguardo al primo caso, l'Agenzia delle Entrate, nella risoluzione 12 dicembre 2007, n. 366/E, ha avuto modo di specificare che "il trasferimento della proprietà dei titoli azionari e dei diritti in essi incorporate si perfeziona con il semplice consenso del soggetto (...)" al quale sarebbe stato attribuito il diritto di riceverle secondo la libera determinazione della società

stessa datore di lavoro. A ciò aggiunse che: “Tale interpretazione appare in linea, quindi, con la natura consensuale e recettizia dell’atto di sottoscrizione delle azioni che non richiede, per il suo perfezionamento, la consegna dei certificati azionari o le equivalenti annotazioni contabili”. Interpretazione che apparirebbe “coerente anche con le nozioni di natura civilistica che disciplinano l’assegnazione di azioni, laddove la materiale attribuzione delle azioni, così come gli adempimenti delle formalità prescritte dal Codice civile (la consegna materiale della *res* all’acquirente, i certificati azionari o le equivalenti annotazioni contabili), costituiscono meri atti di esecuzione e certificazione degli obblighi assunti in sede contrattuale”.

Con riguardo al secondo caso, l’Agenzia delle Entrate ha avuto modo di precisare che “Il diritto di opzione, infatti, consegue alla stipula di un contratto con il quale viene attribuito ad una parte il diritto di costituire il rapporto contrattuale finale mediante una nuova dichiarazione di volontà. Quindi, diversamente dalla parte vincolata che non è tenuta ad emettere altre dichiarazioni di consenso, l’opzionario, viceversa, per l’esercizio del diritto a lui attribuito deve manifestare espressamente la volontà di addivenire alla costituzione del contratto finale. Pertanto, deve ritenersi che le azioni riservate al dipendente rientrano nella sua disponibilità giuridica solo nel momento in cui egli si avvale dell’opzione e non prima e, di conseguenza, la disciplina applicabile, in linea generale e tranne espressa previsione contraria, è quella vigente al momento in cui viene esercitato il diritto di opzione e non quella in essere quando le azioni sono state offerte”.

Il valore delle azioni – elemento determinante per stabilire se l’operazione genera in capo al dipendente un reddito imponibile – dovrà essere determinato secondo i criteri dettati dall’art. 9, comma 4, del TUIR, che sono distinti nel modo seguente:

- per le azioni negoziate sui mercati regolamentati, si deve assumere la media dei prezzi rilevati nell’ultimo mese (lett. *a*), come esaminato nel Capitolo III, Parte Prima, par. 3;
- per quelle non negoziate, il valore normale dovrà essere determinato “in proporzione al valore del patrimonio netto della società” (lett. *b*). A tale proposito, giova ricordare che l’assenza, nella norma, del termine “contabile”, ha indotto l’Amministrazione finanziaria a ritenere che si dovesse avere riguardo al “patrimonio netto effettivo” della società. Cosicché esso dovrà risultare da una apposita relazione giurata di stima ed essere riferito al “patrimonio sociale esistente ad una data compresa nei trenta giorni che precedono quella in cui l’assegnazione è stata deliberata” (Agenzia delle Entrate, circolare 8 gennaio 2002, n. 3/E, nonché circolare 12 maggio 1999, n. 112/E e risoluzione 20 marzo 2001, n. 29/E).

L'eventuale **prezzo di sottoscrizione delle azioni**, ossia quella somma in denaro che i dipendenti dovrebbero versare per sottoscrivere i titoli oggetto del piano, se si escludono i vincoli dettati dalle disposizioni del Codice civile innanzi dette, è sostanzialmente libero. Soprattutto ai fini fiscali, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che "Non assumono rilevanza le modalità prescelte dall'azienda per determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni da parte dei dipendenti" (risoluzione 12 ottobre 2004, n. 129/E).

Giova per inciso ricordare che un piano di azionariato diffuso, nel rispetto della condizione dell'offerta alla "generalità dei dipendenti", potrebbe prevedere prezzi di sottoscrizione dei titoli differenziati per categoria contrattuale di appartenenza (ad esempio, in misura crescente ad ogni passaggio di macrocategoria, operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Per giungere alle modalità con le quali si esplica l'agevolazione in esame e all'eventuale evidenza di un reddito imponibile ai fini IRPEF e previdenziale, occorre distinguere tra le due modalità con le quali si realizza l'operazione.

Nell'ipotesi in cui il dipendente corrisponda un prezzo per l'acquisizione dei titoli, occorrerà ridurre il valore dei titoli del prezzo pagato e porre il risultato a confronto con il limite stabilito dalla norma.

L'esempio di Tavola 1 può chiarire meglio.

Tavola 1 – Esempio

Valore delle azioni alla data di assegnazione	euro	7.000
Prezzo pagato dal dipendente	euro	3.500
Valore del <i>benefit</i> (euro 7.000 – 3.500 = euro 3.500) (euro 3.500 – 2.065,83 = euro 1.434,17)	euro	1.434,17

Nel caso di **assegnazione gratuita** dei titoli sarà il valore di questi alla data di assegnazione, complessivamente attribuito a ciascun dipendente, ad essere confrontato con il limite di euro 2.065,83, per cui se questo, nell'intero periodo d'imposta risulta:

- inferiore o pari a euro 2.065,83, non si rileverà alcun reddito imponibile;
- superiore a euro 2.065,83, costituirà reddito imponibile l'eccedenza rispetto a tale limite.

Tavola 2 – Esempio

Valore delle azioni alla data di assegnazione	euro	3.000
Valore del <i>benefit</i> (euro 3.000 – 2.065,83 = euro 934,17)	euro	934,17

In entrambi i casi sopra rappresentati, il “*benefit*” in natura rappresentato dall’assegnazione dei titoli ha un valore economico rilevante ai fini impositivi pari, nel primo caso, a euro 1.434,17, e nel secondo, a euro 934,17.

Gli stessi importi rilevano anche ai fini contributivi, come chiarito dall’INPS nella circolare 22 gennaio 2001, n. 11.

La tassazione di tale valore economico dovrà avvenire ad opera del datore di lavoro che “dovrà cumulare il compenso in natura (...) con la retribuzione del periodo di paga nel quale è avvenuta l’assegnazione delle azioni” (circolare 9 settembre 2008, n. 54/E)¹². Aderendo al “principio di cassa”, anche secondo l’INPS ciò si traduce nell’applicabilità, alle somme soggette a contribuzione, delle aliquote contributive vigenti nel momento in cui si realizza l’imponibilità.

Analizziamo ora gli effetti sulla determinazione del reddito imponibile della **cessione delle azioni** assegnate con il Piano. Gli effetti sono diversi a seconda che la cessione avvenga prima del decorso del termine triennale previsto dall’art. 52, comma 2, lett. g), ovvero successivamente.

Naturalmente una simile distinzione potrà avere concrete conseguenze solo nell’ipotesi in cui il Piano stesso preveda la facoltà per il dipendente di cedere i titoli anche prima della scadenza di tale periodo (piuttosto comune soprattutto nel caso in cui l’assegnazione ai dipendenti sia a pagamento).

Se si verifica la condizione innanzi detta – cessione anticipata – il dipendente perderà l’effetto del beneficio fiscale derivante dal fatto che l’importo fisso di 2.065,83 euro non ha concorso a formare il proprio reddito imponibile nel periodo d’imposta nel quale è avvenuta l’assegnazione dei titoli. Va da sé che tale franchigia concorrerà a formare il reddito imponibile del lavoratore dipendente per l’intero importo fisso, qualora il valore dei titoli assegnati sia stato pari o superiore ad esso, mentre concorrerà a formarlo per un importo corrispondente al valore dei titoli assegnati, nel caso in cui questo sia stato inferiore all’importo fisso della franchigia.

Un esempio può chiarire meglio quanto detto (Tavola 3).

¹² La stessa Circolare ricorda che “In caso di incapienza dei contestuali pagamenti in denaro sui quali il datore di lavoro possa esercitare il diritto di rivalsa sulle ritenute da operare, il dipendente sarà tenuto a versare al datore di lavoro l’ammontare della ritenuta per la quale la rivalsa non sia stata operata, ai sensi dell’articolo 23, primo comma, ultimo periodo, del D.P.R. n. 600 del 1973”.

Tavola 3 – Esempio

Valore azioni al netto del prezzo pagato dal dipendente	Franchigia in misura fissa	Reddito imponibile per il dipendente
3.500,00	2.065,83	3.500,00
2.065,83	2.065,83	2.065,83
1.500,00	2.065,83	1.500,00

Anche in questo caso la tassazione di tale valore economico dovrà avvenire ad opera del datore di lavoro che dovrà cumulare il compenso in natura con la retribuzione del periodo di paga “nel quale si verifica il presupposto impositivo, ossia la cessione delle azioni precedentemente assegnate in regime di esenzione fiscale, e non in sede di conguaglio di fine anno” (circolare 12 giugno 2002, n. 186/E). Lo stesso documento (ripreso anche dalla circolare 25 luglio 2005, n. 97/E), precisa che per determinare il momento rilevante per l’applicazione delle ritenute sul reddito, si dovrà avere riguardo al momento in cui il datore di lavoro ha notizia dell’avvenuta cessione delle azioni, sempreché non sia esso stesso il cessionario. Questo aspetto non dovrebbe generare alcun tipo di problematiche e di rischi gestionali, atteso che la vendita dei titoli, quando non è effettuata nei confronti dello stesso datore di lavoro, non può che passare per il tramite di un intermediario finanziario di fiducia del medesimo che, di solito, riceve l’ordine di vendita dalla stessa azienda che ha assegnato i titoli (laddove presente sarà la funzione HR a farlo), alla quale il dipendente avrà comunicato la volontà di vendere.

Un problema di carattere “comunicativo” potrebbe sorgere nel caso in cui il dipendente dovesse cessare il rapporto con il datore di lavoro che ha assegnato le azioni, nel corso del suddetto lasso temporale triennale, per assumerne uno nuovo con un datore di lavoro diverso, o dovesse essere collocato a riposo. In tali circostanze, la procedura da seguire sarebbe quella indicata nella risoluzione 12 giugno 2002, n. 186/E, secondo la quale “il precedente datore di lavoro deve comunicare al nuovo datore di lavoro o all’ente che eroga il trattamento pensionistico l’importo del valore che questi deve assumere a tassazione, unitamente al reddito di lavoro dipendente o al trattamento pensionistico erogato. In mancanza, o in caso di ritardata comunicazione da parte dell’*ex* datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro o l’ente pensionistico, informato dal dipendente della sussistenza di un *fringe benefit* derivante dal precedente rapporto di lavoro, è tenuto ad attivarsi al fine di conoscere il predetto importo”.

La stessa metodologia operativa dovrebbe avere rilievo anche ai fini dell'assoggettamento a contribuzione del reddito imponibile maturato, non ravvisandosi problematiche particolari che lo impedirebbero. Tuttavia, giova ricordare quanto affermato dall'INPS nella circolare sopra citata, il quale, pur rilevando che "Motivi di carattere sistematico indurrebbero a ritenere che, stante il principio di unicità delle basi imponibili, debbano essere assolti anche gli obblighi contributivi", ha ritenuto che "Il problema coinvolge, tuttavia, profili connessi all'adempimento dei suddetti obblighi, in particolare in ordine all'individuazione del soggetto obbligato, essendo fuor di dubbio che il dipendente non debba e non possa procedervi autonomamente. Né vanno, comunque, trascurate considerazioni d'ordine generale in materia previdenziale, fra cui la disposizione contenuta nell'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997 che parla di redditi «maturati nel periodo di riferimento». Tutto ciò porta a concludere che per i redditi derivanti da operazioni di azionariato ai dipendenti (azioni e *stock option*) maturati successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, sia possibile derogare al principio generale che l'assoggettamento al prelievo contributivo avvenga sulla medesima base imponibile determinata a fini fiscali. Pertanto, detti redditi sono esclusi da contribuzioni sia per il percettore sia per l'ex datore di lavoro".

La valorizzazione delle azioni come "*benefit*" attribuito dal datore di lavoro, assume rilievo anche nel caso in cui gli stessi titoli siano ceduti sul mercato decorso il lasso temporale triennale. L'eventuale plusvalenza realizzata sarà assoggettata a tassazione come *capital gain* ai sensi degli artt. 67, comma 1, lett. *c-bis*), e 68, del TUIR, e sul quale si applicherà l'imposizione sostitutiva con l'aliquota del 26% ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 21 novembre 1997, n. 461. L'eventuale minusvalenza realizzata, determinata con i medesimi criteri, sarà compensabile con plusvalenze della medesima natura nell'ambito del medesimo regime impositivo.

Si deve ritenere, però, che lo stesso procedimento di scomposizione tra reddito imponibile come lavoro dipendente e *capital gain* dovrebbe valere anche nel caso in cui la cessione delle azioni avvenisse durante il suddetto lasso temporale triennale e il prezzo di vendita delle stesse fosse superiore al valore delle azioni assegnate. Se così non fosse, l'intero importo del corrispettivo della cessione rischierebbe di essere tassato come reddito di lavoro dipendente ad una aliquota che potrebbe essere superiore a quella dell'imposta sostitutiva.

Nell'ipotesi in cui l'assegnazione delle azioni avvenga mediante pagamento di un prezzo da parte del dipendente, la plusvalenza sarà pari alla differenza tra il corrispettivo della cessione e la quota pagata dal dipendente.

Nell'ipotesi, invece, dell'assegnazione a titolo gratuito, l'Agenzia delle Entrate, nella circolare 9 settembre 2008, n. 54/E, ha ritenuto che "l'intero

importo del corrispettivo percepito continua a configurarsi come plusvalenza assoggettata ad imposta sostitutiva nella misura del 12,50% [ora del 26%, *n.d.a.*].¹³ Tale assunto dovrebbe valere qualora il valore dell'assegnazione sia risultato essere pari o inferiore all'importo della franchigia, non generando materia imponibile. Se, invece, il valore dei titoli assegnati fosse stato superiore, e la differenza fosse stata tassata come reddito di lavoro dipendente, come nell'esempio innanzi esposto, il corrispettivo della cessione dovrebbe essere depurato di detta differenza. Se ciò non accadesse, tale ultimo importo sarebbe tassato due volte, come reddito di lavoro e come *capital gain*.

4. Aspetti contabili e fiscali per l'azienda datore di lavoro

4.1. Aspetti contabili (cenni)

Qualora il Piano di azionariato diffuso sia realizzato dal datore di lavoro mediante l'assegnazione di azioni emessi a seguito di aumento di capitale secondo le diverse metodologie descritte innanzi, le voci di contabilità interessate saranno solo quelle patrimoniali senza effetti sul conto.

Qualora il suddetto Piano sia realizzato mediante attribuzione di azioni proprie detenute in portafoglio, quindi precedentemente acquistate sul mercato (su apposita autorizzazione dell'assemblea come detto sopra), le rilevazioni contabili interesseranno sia lo Stato patrimoniale sia il Conto economico.

Per i soggetti che redigono il bilancio secondo le regole del Codice civile, il riferimento è rappresentato dallo schema di Stato patrimoniale previsto dall'art. 2424 c.c. Dal momento che l'acquisto di azioni proprie comporta una riduzione del patrimonio netto della società, ai sensi dell'art. 2357-*bis*) c.c., è prevista l'iscrizione di una riserva negativa nel passivo dello Stato patrimoniale di pari importo, denominata "Riserva per azioni proprie in portafoglio", secondo la rappresentazione fornita dal Documento OIC 12/2016, n. 28¹³.

L'attribuzione ai dipendenti di azioni proprie mediante cessione, potrebbe generare una plusvalenza o una minusvalenza variabile in funzione dei prezzi ai quali sono avvenute l'acquisizione e la successiva cessione degli stessi titoli, che troveranno allocazione nella voce C, "Proventi e oneri finanziari" del Conto economico.

Per i soggetti che redigono il bilancio sulla base dei principi contabili internazionali IAS/IFRS, la rilevazione in bilancio seguirà i criteri previsti

¹³ Per un commento sul passaggio ai nuovi principi contabili si veda il documento Confindustria – CNDCEC, *Problematiche e soluzioni operative per il passaggio alle disposizioni del D.Lgs. 139/2015 e ai Principi contabili nazionali*, 3/2017.

dall'IFRS 2 del 3 novembre 2008, "Pagamenti basati su azioni", anche alla luce delle osservazioni contenute nella Guida Operativa n. 3 del 25 giugno 2008, "Aspetti applicativi dei principi IAS/IFRS", dell'OIC¹⁴. La rilevazione si fonda sul principio per cui un'operazione di *stock option* "è sostanzialmente identica a qualsiasi altra emissione di strumenti rappresentativi di capitale". In altre parole, l'impresa ha ricevuto delle risorse (beni e servizi) come corrispettivo dell'emissione delle azioni, opzioni su azioni o altri strumenti rappresentativi di strumenti di capitale. L'impresa contabilizza dunque l'afflusso delle risorse (beni o servizi) e l'incremento del patrimonio netto e, successivamente, al momento del ricevimento delle risorse o a una data successiva, rileva al Conto economico il costo per utilizzo delle risorse ricevute" (IFRS 2, BC 31). Come osservato dal CNDCEC, nel Documento 1° dicembre 2010, n. 9/1, (IFRS 2 – Pagamenti basati su azioni), "nel caso di un'operazione di *stock option* il corrispettivo di cui sopra viene rilevato immediatamente nel Conto economico, in quanto le risorse ricevute dall'impresa si considerano immediatamente consumate (utilizzate) al momento della ricezione". L'opzione, infatti, sarebbe "concessa ai dipendenti in cambio dell'opera prestata; il valore dell'opzione è contabilizzato al Conto economico come spesa del personale con contropartita in una riserva del patrimonio netto. Nel principio si legge infatti che "le azioni, le opzioni su azioni o altri strumenti rappresentativi di capitale vengono assegnati ai dipendenti proprio in quanto dipendenti. Gli strumenti rappresentativi di capitale assegnati sono comunque parte del pacchetto retributivo complessivo, per cui la valutazione dell'opzione è effettuata al *fair value* dello strumento rappresentativo di capitale già alla data dell'assegnazione". La qualificazione di tale costo come spesa per il personale "trova un ulteriore riscontro nel fatto che lo stesso non deve essere stornato (con rilevazione di un provento) neanche nel caso in cui, dopo la data di maturazione, le opzioni vengono annullate o non vengono esercitate".

4.2. Aspetti fiscali: imposte dirette

Se, come detto, il Piano è realizzato mediante cessione delle azioni proprie detenute in portafoglio, potrebbe generarsi, in capo alla società datore di lavoro, un provento o un onere finanziario che avrebbero una diversa rilevanza fiscale dipendente, in primo luogo, da come i titoli sono stati classificati nel bilancio chiuso al termine dell'esercizio in cui sono stati acquisiti: nell'attivo circolante ovvero nell'attivo immobilizzato. Nel primo caso la vendita ai dipendenti produrrà un ricavo o una perdita integralmente impo-

¹⁴ Per un breve commento e per i riferimenti dottrinali contenuti, si rinvia a S. Trettel, *I benefici ai dipendenti*, in *La fiscalità delle società IAS/IFRS*, IPSOA, 2011.

nibile o deducibile, mentre nel secondo una plusvalenza o una minusvalenza diversamente soggetta a tassazione.

La plusvalenza potrebbe essere soggetta al regime di esenzione nella misura del 95% (c.d. della “*participation exemption*”), al ricorrere delle condizioni previste dall’art. 87, del TUIR, ovvero al regime ordinario di cui all’art. 86, con la facoltà di rateizzazione quinquennale qualora il possesso degli stessi titoli sia stato mantenuto per almeno tre anni. In tal senso si è espressa l’Agenzia delle Entrate nella circolare 4 agosto 2004, n. 36/E, secondo la quale, in forza del fatto che non sono previste nell’art. 87 disposizioni derogatorie a tale regime, “le plusvalenze relative al realizzo di azioni proprie sono ammesse al regime della *participation exemption*, a condizione che ricorrano tutti i requisiti previsti dall’art. 87 (e, in particolare, quelli relativi alla durata minima del possesso ed alla classificazione nella categoria delle immobilizzazioni finanziarie)”. L’eventuale minusvalenza realizzata sarà indeducibile qualora per le azioni proprie ricorrano le condizioni previste dal citato art. 87, ovvero deducibile ai sensi dell’art. 101, TUIR, in caso contrario.

Se la configurazione del Piano comporta l’emergere di un valore del “*benefit*” qualificabile come retribuzione in natura ai sensi dell’art. 2099 c.c., in quanto tassabile come reddito di lavoro dipendente ai sensi della normativa più volte citata, tale valore assumerà rilievo come costo del personale dipendente e sarà iscritto alla voce B.9) del bilancio. Come è stato detto in altre circostanze analoghe, tale importo non potrà che essere deducibile ai fini dell’imposta sul reddito IRES.

Per i soggetti che redigono il bilancio secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS, che come detto qualificano il costo del Piano di *stock option* come costo del personale, si porrebbe il problema del momento in cui tale costo assumerebbe rilevanza fiscale. La questione è esaminata dal Documento del CNDCEC già citato, che opta per la soluzione della deducibilità del costo nell’esercizio di imputazione del costo a Conto economico che, oltre a valorizzare le regole IAS, deriverebbe anche dal principio di derivazione rafforzata di cui all’art. 83 del TUIR, secondo il quale, per i soggetti che redigono il bilancio in base ai suddetti principi, valgono i criteri di qualificazione, imputazione temporale e classificazione in bilancio previsti dai medesimi anche in deroga alle disposizioni del TUIR.

Nel caso testé considerato, la società datore di lavoro dovrà agire in qualità di sostituto d’imposta, ai sensi dell’art. 23, del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, allo scopo di dare attuazione agli adempimenti già descritti innanzi, ai quali si aggiungeranno i conseguenti obblighi dichiarativi e di comunicazione periodica sia nei confronti del dipendente sia nei confronti dell’Amministrazione finanziaria.

4.3. Aspetti fiscali: imposte indirette e IRAP

Ai fini **IVA** le operazioni sul capitale sociale sono irrilevanti, mentre assumono rilievo come operazioni esenti *ex art.* 10, comma 1, n. 4) le cessioni di azioni proprie (o di società controllate) ai dipendenti.

Se l'operazione in esame viene posta in essere da una società industriale/commerciale, si deve ritenere che sia priva di effetto, salvo eccezioni, ai fini dell'applicazione del pro-rata di detraibilità di cui all'art. 19-*bis*, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, atteso che si tratterebbe di una operazione che non forma oggetto dell'attività propria dell'impresa.

Potrebbe, viceversa, dare luogo alla suddetta penalizzazione, la stessa operazione posta in essere da soggetti di tipo *holding* di partecipazioni – che già applicano il criterio del pro-rata – per la stessa ragione vista sopra, ossia la relazione tra l'attribuzione (per mezzo della cessione) delle azioni e l'oggetto dell'attività propria dell'impresa. Questo, però, è un argomento che meriterebbe uno specifico approfondimento che, a causa della sua particolarità però non rientra nell'economia di questo lavoro¹⁵.

In questa sede ricordiamo solo che sul concetto di “attività propria” dell'impresa si è espressa l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 4 giugno 2001, n. 168/E nella quale richiama la definizione data nella circolare Min. Fin. 3 agosto 1979, n. 25, e aggiunge che essa consiste “in quella che «normalmente» ed «abituamente» è esercitata dall'imprenditore” per individuare la quale occorre verificare “l'attività «effettivamente» svolta, non essendo sufficiente il dato meramente formale risultante dall'atto costitutivo (sentenze Cass. 1° giugno 2001, n. 7423, Cass. 28 maggio 2001, n. 7214, Cass. 3 maggio 2001, n. 6194, Cass. 6 febbraio 1999, n. 1033)”.

Inoltre, si legge nel documento, che: “ricade nella nozione di attività «propria» d'impresa non solo l'attività che tipicamente esprime il raggiungimento del fine economico dell'impresa come definito nell'atto costitutivo, ma anche l'attività ulteriore ad esso legata da un nesso funzionale e non occasionale (Cass. n. 7423 del 2001), né meramente accessorio e strumentale (Cass. n. 7214 del 2001), attività rilevante per determinare il volume di affari dell'impresa nel periodo d'imposta considerato (Cass. n. 1033 del 1999)”.

Per quanto riguarda l'**IRAP**, la rilevazione delle eventuali plusvalenze o minusvalenze derivanti dalla cessione di azioni proprie (o di titoli di società controllate) tra i proventi o tra gli oneri finanziari, le rende irrilevanti ai fini dell'imposta in esame, stante il disposto dell'art. 5 del D.Lgs. 15 dicembre

¹⁵ Sul regime di detraibilità dell'imposta in capo alle holding si vedano anche i pronunciamenti della Corte di Giustizia UE, quali, le cause riunite C-108/14 e C-109/14 del 16 luglio 2015; C-496/11, del 6 settembre 2012; C-77/01, del 29 aprile 2004; C-102/00 del 12 luglio 2001; cause riunite C-108/14 e C-109/14 del 16 luglio 2015; C-16/00 del 27 settembre 2001.

1997, n. 446, che disciplina la determinazione della base imponibile per le società di capitali e degli enti commerciali diversi dalle banche e dagli enti e società finanziarie.

Nell'ipotesi in cui il valore del “*benefit*” fosse valutato come elemento retributivo e classificabile nella voce B.9) del Conto economico (o corrispondente per i soggetti IAS *compliant*), questo risulterà integralmente deducibile ai sensi del nuovo comma 4-*octies*, dell'art. 1, del D.Lgs. n. 446/1997, secondo quanto osservato più in dettaglio nel Capitolo II, Parte seconda, par. 6.3.



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWki - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)