Il Sole 24 Ore – 30.04.2025

Stock option a non residenti: tassazione solo parziale in Italia

Incentivi al personale

Imponibilità limitata ai periodi di lavoro prestato nel nostro Paese

Il calcolo porta a un peso dell'11,84% dei giorni rispetto all'arco temporale

Alessandro Germani

Per la Cassazione 10606/2025 del 23 aprile l'assegnazione di stock options ad un lavoratore residente nella Repubblica Ceca è tassata in Italia come reddito di lavoro dipendente per la sola parte corrispondente ai giorni di vesting in Italia di tali opzioni rispetto al numero dei giorni totali di vesting delle medesime. Al tempo stesso la risposta a interpello 81/2025 del 25 marzo scorso ha chiarito che il bonus maturato all'estero va tassato in base alla residenza del percettore nella fase di vesting, non contando la circostanza per cui al momento dell'incasso sia residente in Italia. Le due pronunce aiutano a definire meglio il criterio di tassazione in presenza di fenomeni di residenza in differenti Paesi. Il denominatore comune sembra essere il fatto che si debba guardare alla residenza fiscale al vesting dell'opzione o del bonus, ripartendo la tassazione fra i vari Paesi in base all'accumulo verificatosi in ciascuno di essi.

La pronuncia della Cassazione

Partiamo dalla Cassazione. Il caso ha riguardato un dipendente di una società ceca che ha lavorato in Italia a cavallo fra il 2014 e il 2015. Il gruppo aveva deliberato l'assegnazione di stock options attribuite al dipendente mentre era in forza della consociata italiana. Il periodo di vesting delle azioni è stato di quattro anni, la parte in cui il dipendente ha lavorato per l'Italia è stata pari all'11,84% dei giorni totali di vesting. Pertanto sia in primo che in secondo grado i giudici hanno dato ragione all'istante, che intendeva essere tassato in Italia solo in quella misura e non integralmente. La Cassazione ha confermato tale impostazione. Si tratta infatti di reddito di lavoro dipendente, che ricomprende anche i redditi in natura come le stock options e scatta la convenzione fra Italia e Repubblica Ceca, per cui va tassato in Italia solo il reddito ivi prodotto. Lo stesso articolo 15 del commentario Ocse del 2017 conferma che la tassazione debba avvenire sulla base del pro rata temporis di maturazione delle opzioni su azioni in un determinato stato. In senso conforme anche la circolare 17/E/17 in relazione a delle Restricted Stock Units spettanti ad un lavoratore dipendente di una società estera. Il principio di diritto della Cassazione stabilisce che la tassazione in Italia sarà pari al rapporto proporzionale fra il numero di giorni in cui le prestazioni di lavoro sono state rese in Italia e quello dei giorni lavorativi compresi nel periodo di maturazione del diritto all'esercizio dell'opzione.

La risposta a interpello

Invece la risposta n. 81 dell'Agenzia (si veda «Il Sole 24 Ore» del 26 marzo 2025) ha riguardato una situazione opposta ma che conduce alla stessa logica impositiva. Si tratta di un bonus in denaro maturato dapprima in anni in cui il lavoratore era residente all'estero e poi in Italia. Anche qui si verifica un tema di vesting del bonus fra il periodo in cui il dipendente apparteneva alla società britannica e quello in cui invece era passato sotto la branch italiana del gruppo. Per il periodo 2021-2023 in cui il dipendente ha svolto attività all'estero ed era ivi residente la tassazione è stata solo estera. Ciò sebbene all'atto del pagamento, ovvero nel 2024, il dipendente avesse assunto la residenza italiana. Per gli anni successivi in cui il dipendente è stato dipendente in parte della società britannica in parte dell'italiana, occorre guardare al vesting del bonus. Pertanto in relazione ai bonus che saranno erogati nel 2025 e 2026, maturati, rispettivamente, nel triennio 2022-2024 e nel triennio 2023-2025, dovranno essere assoggettati a tassazione proporzionalmente all'attività svolta dal dipendente in Italia durante il vesting period. In particolare, saranno assoggettati a tassazione i bonus riferiti all'attività svolta in Italia a partire dal 18 dicembre 2023 e sino al 2025. Riguardo alla quota parte imponibile nel Regno Unito, il dipendente, in assenza di un collegamento con il territorio dello Stato, non dovrà dichiarare i redditi in questione in Italia.

La risposta in questione ricalca la risoluzione 341/2008 e la risposta 343/2020, ma si differenzia da quanto affermato nella risoluzione 92/2009 e nella risposta 783/2021, in cui invece era stata valorizzata la residenza in Italia al momento dell'attribuzione delle azioni. Pertanto un chiarimento definitivo e univoco dell'Agenzia non guasterebbe in casi del genere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In sintesi

La proporzionalità
In base alla Cassazione 10606 del 23 aprile 2025 le opzioni assegnate a un dipendente della Repubblica Ceca sono tassabili in Italia solo in base al vesting proporzionale delle opzioni, ovvero ai giorni in cui ha lavorato per la consociata italiana rispetto ai giorni totali (4 anni) di maturazione delle opzioni. La percentuale porta a un'imponibilità in Italia dell'11,84%

Il riferimento temporale
Con la risposta a interpello 81 del 25 marzo 2025 le Entrate hanno affermato che per un dipendente che ha diritto a un bonus maturato quando era dipendente della società inglese e ivi residente i redditi non sono tassati in Italia sebbene percepiti quando invece il dipendente ha assunto nuovamente la residenza nel nostro Paese. Per il vesting successivo del bonus si guarda alla parte di lavoro svolta in UK rispetto a quella svolta in Italia e si determina così l'imposizione gravante in Italia.

Per le Entrate non conta la residenza fiscale all'incasso ma va fatto riferimento alla maturazione del bonus