



## DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### Un campanello di allarme per le Aziende

#### Le *stock option* come forma di retribuzione?

La sentenza n. 470 del 13 giugno 2024 della Corte d'Appello di Milano ha segnato un importante cambiamento di orientamento, stabilendo che gli importi derivanti dalla vendita delle *stock option* assegnate a un dirigente, percepiti con continuità nel corso degli anni presentano natura retributiva. Di conseguenza, tali importi devono essere inclusi nella retribuzione utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità supplementare e del trattamento di fine rapporto ("TFR").

La conclusione del Collegio si basa sul riconoscimento della natura continuativa e non occasionale di tali proventi, i quali avendo una cadenza predeterminata e rientrando in piani triennali o quadriennali, non possono essere considerati come compensi occasionali ma per contro, come parte integrante della retribuzione dei beneficiari. Il convincimento del Collegio, si basa sull'interpretazione del combinato disposto degli artt. 2099, 2118, 2020 e 2121 cod. civ., nonché i principi elaborati dalla Suprema Corte in materia secondo cui "*deve ritenersi che ogni elemento della retribuzione non occasionale e non erogato a titolo di puro rimborso spese, debba incidere nel computo del TFR e debba altresì essere considerato, quale media nel triennio precedente, per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso*".

Tale principio è derogabile, in tema di TFR, solo nel caso di diversa previsione della contrattazione collettiva di settore, mentre per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso valgono solo i

principi dell'art. 2121 cod. civ., senza possibilità di deroga restrittiva da parte della regolamentazione individuale e collettiva. In tal senso, rileva menzionare l'opposta previsione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, il quale specifica chiaramente che *"i redditi derivanti da Piani Azionari, o comunque da piani retributivi basati su strumenti finanziari, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R., degli istituti contrattuali diretti o indiretti e del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso."*

### Interpretazioni giurisprudenziali contrastanti

La pronuncia della Corte d'Appello di Milano in commento rappresenta una significativa novità in quanto sono numerosi i precedenti dello stesso Collegio (Corte d'Appello di Milano, sentenze nn. 1647/2019, 542/2022, 246/2024) di contenuto diametralmente opposto.

In particolare, la recentissima sentenza del 7 maggio 2024 n. 246, affermava un principio diverso secondo cui, poiché tali trattamenti sono caratterizzati dall'aleatorietà e da valore non predeterminabile, il reddito generato esulasse dalla nozione di onnicomprensività della retribuzione, utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso *ex art.* 2121 cod. civ. A tali motivazioni, certamente più condivisibili, si aggiunga inoltre che le *performances* e le condizioni di maturazione del diritto comprendono (anche) eventi che nemmeno indirettamente sono riconducibili e *"condizionabili"* dalla prestazione lavorativa del beneficiario, pur apicale, dell'azienda (si pensi agli obiettivi sulla parità di genere o sulla riduzione delle emissioni del gas serra), dipendendo essi anche da fattori esterni all'azienda medesima. La stessa determinazione del controvalore dei titoli, infatti, è condizionata da fattori del tutto indipendenti dalla prestazione lavorativa e, in certa misura, anche dall'efficienza e dall'adeguatezza dell'azione manageriale su cui il singolo beneficiario può partecipare.

### Conclusioni

Con questa pronuncia, dunque, l'interpretazione della nozione di remunerazione è stata significativamente ampliata e il dibattito sul tema assume contorni estremamente rilevanti, stante la portata dell'intervento rispetto a consolidate pratiche aziendali sia in materia di incentivazione che di remunerazione del personale dipendente

\*\*\*

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

## **GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI**

### **Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali**

Nicola Bonante [nicola.bonante@gplex.it](mailto:nicola.bonante@gplex.it)

Paola Tradati [paola.tradati@gplex.it](mailto:paola.tradati@gplex.it)

Nicolò Farina [nicolo.farina@gplex.it](mailto:nicolo.farina@gplex.it)

Andrea Gaboardi [andrea.gaboardi@gplex.it](mailto:andrea.gaboardi@gplex.it)

#### **DISCLAIMER**

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.