

Pronunce contrastanti, a distanza di pochi giorni, della Corte di Appello di Milano, in tema di computabilità di stock options e restricted stock units nelle indennità di fine rapporto dirigenziali. Si pronuncerà anche la Corte di Cassazione in questa materia?

di C. A. Galli - 30 Ottobre 2024

La Corte di Appello di Milano, Sezione Lavoro, con sentenza 13 giugno 2024, n. 470, si è pronunciata su di un tema da tempo ampiamente discusso tra gli addetti ai lavori. Si tratta della accesa questione sulla computabilità o meno dei proventi da strumenti finanziari, nella retribuzione utile ai fini del calcolo delle indennità, di preavviso e supplementare, oltre che di trattamento di fine rapporto, al momento della cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale.

Con la sentenza sopra citata, la Corte di Appello di Milano ha riconosciuto la computabilità, ai fini del calcolo delle indennità di fine rapporto del dirigente, degli importi percepiti nel corso del rapporto in relazione all'esercizio di *stock options* a suo tempo assegnategli.

I giudici della Corte d'Appello milanese hanno basato la motivazione della sentenza sulle seguenti quattro norme fondamentali in materia.

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

In tema di preavviso, l'art. 2118 c.c., che rinvia, per la determinazione, alla disciplina dei CCNL di settore, e l'art. 2121 c.c., che, al primo comma, dispone: *“L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato”*.

In relazione al trattamento di fine rapporto, l'art. 2120 c.c., per cui: *“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”*.

In base alle predette norme, la Corte di Appello ha ribadito che ogni elemento della retribuzione, non occasionale e non erogato a titolo di puro rimborso spese, si debba considerare ai fini del computo del TFR e debba altresì essere considerato, quale media nel triennio precedente, per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso concreto oggetto di decisione il contratto collettivo di settore non prevedeva alcuna previsione diversa e, riguardo al calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, i principi dettati dall'art. 2121 c.c. non sono derogabili dalle parti.

Richiamando l'insegnamento della Corte di Cassazione al riguardo, la Corte ha ricordato come le *stock options* costituiscono una forma di retribuzione atipica, mediante partecipazione agli utili. La società predispone piani nei quali riserva ai dipendenti la facoltà di esercitare un'opzione di acquisto di azioni della società medesima ad un prezzo bloccato ed entro una determinata scadenza. La finalità è quella di incentivare la produttività e di fidelizzare i dipendenti, i quali hanno la possibilità di realizzare una plusvalenza, che costituisce reddito da lavoro dipendente e consiste nella differenza tra il valore di mercato che le azioni hanno maturato nel periodo in cui l'opzione era valida ed il prezzo fissato al momento dell'offerta.

La sentenza in commento ha sottolineato, altresì, come l'Amministrazione ha chiarito che tutte le attribuzioni comunque riconducibili al rapporto di lavoro rientrano nella categoria dei redditi di lavoro dipendente; ciò anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro (ma ad esempio da altra società del gruppo) ed indipendentemente dal nesso sinallagmatico con la prestazione di lavoro, comprese, appunto, le somme e i valori percepiti sotto forma di partecipazione agli utili.

Fondando la propria motivazione su tali argomenti, la Corte di Appello di Milano, nella sentenza in commento, si è pronunciata in espresso contrasto con altra pronuncia della medesima Corte di Appello di Milano, pubblicata poco prima (8 maggio 2024, n. 246).

Quest'ultima sentenza ha, viceversa, escluso, dopo aver analizzato il piano concreto oggetto di causa, che le *stock-options* costituissero, ai sensi dell'art. 2121 c.c., partecipazione agli utili, o, comunque, compenso di carattere continuativo.

Tale sentenza ha, inoltre, sottolineato che i diritti discendenti da piani di *stock-options*, come anche quelli di *restricted stock units*, altrettanto diffusi, dipendono dal valore delle azioni al termine del periodo di maturazione e sono, quindi, connotati da aleatorietà.

In tale sentenza, la Corte di appello milanese ha ritenuto che il reddito del dipendente derivante da piani di strumenti finanziari esulasse dalla nozione di omnicomprensività della retribuzione, utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso ex art. 2121 c.c.; ciò sia poiché reddito aleatorio e di valore non predeterminabile, sia perché determinato indipendentemente dalla prestazione lavorativa.

La sentenza di Corte di Appello di Milano 7 maggio 2024, n. 246 ha sottolineato un orientamento a sé conforme di precedenti pronunce dei giudici di appello milanesi, menzionando espressamente due precedenti pronunce della stessa Corte di appello, n. 542/2022 e n. 1647/2019.

La sentenza di Corte di Cassazione 25 luglio 2023, n. 22318, ha confermato la pronuncia di Corte di Appello di Milano n. 1647/2019, cit. e, dunque, l'orientamento cui si è allineata la prima, in ordine di tempo, delle due sentenze tra loro contrastanti della primavera-estate di quest'anno.

Ciononostante, con la più recente tra le due antitetiche sentenze del 2024, Corte di Appello Milano 13 maggio 2024, n. 470, i giudici milanesi sembrano aver voluto precipuamente su-

perare gli argomenti portanti delle precedenti pronunce sul tema: l'aleatorietà del ricavato, la previsione contraria di alcuni contratti collettivi, la non coincidenza tra il reale datore di lavoro ed il soggetto giuridico che assegna l'opzione.

Tali sono gli argomenti principali e ricorrenti sui quali, in precedenza, i giudici di merito hanno fondato il rigetto delle domande dirigenziali di computo di proventi da strumenti finanziari ai fini del calcolo delle indennità di fine rapporto (si vedano in tal senso, ad esempio, le sentenze di Tribunale Milano, Sezione Lavoro, 11 novembre 2020, Tribunale di Monza, Sezione Lavoro, 29 aprile 2015, n. 3, Tribunale di Bologna, 20 agosto 2015, n. 599).

È bene precisare, sotto ulteriore profilo ed in ogni caso, che l'aleatorietà è stata esclusa, nel caso concreto oggetto della sentenza Corte di Appello Milano 13 maggio 2024, n. 470, alla luce della struttura dello specifico piano di *stock-options* di cui si trattava. Naturalmente la struttura del piano finanziario di cui si tratta nel caso concreto rileva in tema di aleatorietà dei proventi.

Non è del resto agevole rinvenire altre pronunce in tema che non siano così risalenti da considerarsi ormai datate. Ciononostante, la *querelle* sulla rilevanza di tali fattori non si è mai sopita, neppure nelle concrete negoziazioni tra le parti del rapporto di lavoro.

Ciò posto, il collegio di giudici della Corte di Appello milanese ha chiaramente dato avvio a nuovo dibattito in giurisprudenza sul tema. L'impressione è che la Corte di appello di Milano abbia voluto intenzionalmente riaccendere il dibattito giurisprudenziale e probabilmente dottrinale. Le due sentenze del maggio 2024 in commento, infatti, hanno focalizzato precisamente tutti gli argomenti contrapposti nelle due tesi opposte del diritto vivente.

Gli addetti ai lavori, di ogni ruolo, ben sono consapevoli di quanto spesso accada che il dirigente, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, lamenti la mancata valorizzazione delle somme percepite in virtù dei piani azionari, chiedendo che ne sia tenuto conto per il calcolo del trattamento di fine rapporto, della tredicesima ed eventuale quattordicesima mensilità e, soprattutto, delle indennità rispettivamente sostitutiva del preavviso e supplementare.

La complessità tecnica della questione è innegabile e ne costituisce prova, da ultimo, la pronuncia, a distanza di pochi giorni, delle due sentenze in commento, di segno opposto della medesima Corte di appello milanese.

Alla luce di tali due pronunce il primo auspicio sembra essere quello che la questione diventi oggetto di ulteriore arresto chiarificatore, sia esso in fase di merito o provenga, ancor meglio, dalla Corte di legittimità.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [App. Milano, 8 maggio 2024, n. 246](#); [App. Milano, 13 giugno 2024, n. 470](#)