

Modifiche al Commentario OCSE in materia di *stock options* transnazionali

di Stefano Guglielmi^(*)

1. Premessa

Nel Marzo 2002, il Comitato per gli Affari Fiscali pubblicò un primo *discussion draft* per chiarire le problematiche connesse alla tassazione delle *stock options* transfrontaliere⁽¹⁾. Il progetto affrontava la difficile tematica concernente l'applicazione delle convenzioni contro le doppie imposizioni ai piani di *stock options* che consentano ad impiegati e dirigenti di acquisire azioni della società per cui lavorano a condizioni di prezzo e quantità prestabilite.

In relazione ai commenti ed alle osservazioni ricevute, lo stesso Comitato mise a punto un secondo progetto di revisione che, tenendo conto dei suggerimenti raccolti, includeva alcune proposte di modifica del Commentario al Modello di Convenzione contro le doppie imposizioni elaborato dall'OCSE. Il "revised draft" è stato a sua volta pubblicato nel luglio 2003 ed, infine, approvato con alcune modifiche conclusive, nel giugno 2004⁽²⁾. In relazione a ciò, il Consiglio dell'OCSE sarà chiamato a ratificarne i risultati nella prossima primavera⁽³⁾.

Il lavoro svolto da alcuni delegati del Working Party n. 1, il quale ultimo, in seno al Comitato si occupa degli ulteriori sviluppi del Commentario OCSE, vuole dare risposta ai problemi più rilevanti che si originano dalla tassazione in capo ai lavoratori dipendenti delle *stock options*, quali componenti della remunerazione globale, prefiggendosi di rivedere, in via principale, l'attuale formulazione del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio che, come noto, disciplina la tassazione del reddito da lavoro dipendente nei trattati contro le doppie imposizioni⁽⁴⁾.

I piani di azionariato per i dipendenti costituiscono uno strumento fondamentale nel fidelizzare oltre che incentivare la produttività nel lavoro degli impiegati delle società che li adottano: ciò ha condotto l'Or-

SOMMARIO:

1. Premessa - 2. La diversa qualificazione del reddito da stock option: lavoro dipendente o capital gain -
3. La tassazione alla fonte delle stock options: come determinare a quali prestazioni si riferisca l'opzione -
4. La plurima residenza del dipendente ed i metodi per eliminare la doppia imposizione

ganizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico ad impegnarsi nell'esplicitare la disciplina fiscale riservata alle *stock options*⁽⁵⁾.

Il lavoro svolto in seno al Comitato si è quindi focalizzato su due aspetti fondamentali: il trattamento delle *stock options* dal punto di vista del diritto convenzionale e la qualificazione giuridica del reddito ad esse riconducibile, alla luce dei singoli ordinamenti.

Il fatto che i benefici derivanti dal diritto di opzione riconosciuti ad un dipendente siano tassati in tempi diversi ad opera di due o più paesi

^(*) Cultore della materia di diritto tributario internazionale presso l'Università degli Studi di Firenze

Note:

⁽¹⁾ Il documento è disponibile sul sito *internet* della Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico al seguente indirizzo <http://www.oecd.org/pdf/M00026000/M00026818.pdf>.

⁽²⁾ Entrambi i documenti sono liberamente reperibili sul sito dell'OCSE al seguente indirizzo: www.oecd.org/taxation.

⁽³⁾ Per una visione d'insieme degli aggiornamenti 2005 al Modello di Convenzione in materia fiscale si rinvia al *public discussion draft* già pubblicato sul sito *internet* dell'Organizzazione lo scorso 15 marzo 2005, ivi reperibile al seguente indirizzo <http://www.oecd.org/dataoecd/54/24/34576874.pdf>.

⁽⁴⁾ Le traduzioni del Commentario al "Model Tax Convention on Income and on Capital [OECD 2005]" riportate in nota non sono ufficiali (per esattezza si ricorda che è il solo testo in lingua inglese o francese a far fede).

⁽⁵⁾ I piani possono essere utilizzati al servizio di scopi diversi assumendo una struttura assai differenziata. Così, in particolare, negli Stati Uniti (ma analoga impostazione è riscontrabile nel Regno Unito) i piani di acquisto di azioni per dipendenti sono nati e si sono sviluppati tradizionalmente come forma di incentivo retributivo mirante ad un miglioramento dei risultati dell'attività d'impresa e della sua capitalizzazione sul mercato azionario. Per questo motivo essi sono a tutt'oggi generalmente destinati e limitati ai dipendenti di più alto livello nell'organizzazione aziendale (cc.dd. senior executives) delle società, ossia ai *manager* che sono in grado di determinarne o, comunque, di influenzarne, in maniera concreta, i risultati. Diversamente, nell'Europa continentale, almeno quando le operazioni non si presentano come una mera estensione ai dipendenti delle società controllate di piani promossi da società capogruppo statunitensi, è più facile che queste operazioni tendano a coinvolgere tutti i livelli impiegatizi.

genera, come è evidente, tutta una serie di problematiche: l'imposizione dei diritti di opzione riconosciuti ai dipendenti può ricorrere, infatti, due o più volte in ragione sia del diverso momento impositivo che della diversa qualificazione del provento siccome operata dalle giurisdizioni tributarie domestiche.

Senza intervenire direttamente sul testo del Modello di Convenzione elaborato dall'OCSE, gli emendamenti apportati al Commentario interessano vari articoli della convenzione-tipo e possono essere così sommariamente riassunti:

- il reddito derivante dai diritti di opzione dovrebbe ricevere la stessa qualificazione giuridica indipendentemente dalla giurisdizione fiscale interessata; in particolare, si è raccomandato che, al fine di ripartire la potestà impositiva secondo i trattati contro le doppie imposizioni, il reddito debba essere qualificato come di lavoro dipendente sino al giorno di esercizio dell'opzione e come plusvalenza con riferimento all'aumento di valore verificatosi nel lasso di tempo intercorso tra l'*exercise date* e la vendita delle azioni sottostanti la c.d. *sale date*.
- in merito al momento impositivo si è suggerito che questo dovrebbe coincidere con il c.d. *exercise date*, quando l'opzione viene esercitata e si ricevono in cambio le azioni sottostanti, momento diverso da quello di assegnazione del diritto di opzione il c.d. *granting date*.
- i criteri atti ad attribuire la potestà impositiva dovrebbero tener conto del luogo in cui è svolta l'attività dipendente: in particolare, si è suggerita l'applicazione della norma distributiva prevista dall'art. 15 del Modello OCSE (reddito da lavoro dipendente) facendo riferimento per l'allocatione del reddito al c.d. *vesting period*, il periodo durante il quale l'opzione non può essere esercitata né ceduta, sì da affrancare la distribuzione del reddito imponibile dalla scelte personali del dipendente⁽⁶⁾.

Segnatamente, i nuovi emendamenti apportati al Commentario hanno cura di stabilire una linea di demarcazione netta tra la componente remunerativa disciplinata dall'articolo 15 e quella speculativa disciplinata dall'articolo 13. Ed infatti, i predetti emendamenti fugano ogni dubbio in merito alla inclusione delle utilità riconducibili alle *stock option* all'interno della espressione "salari, stipendi ed altra analoga remunerazione" ai sensi dell'articolo 15 del Modello di Convenzione⁽⁷⁾. In particolare, se si è previsto espressamente che si applicherà quest'ultimo articolo e, non già l'articolo 13, alla remunera-

zione derivante dall'opzione assegnata al dipendente sin che il correlativo diritto non sia esercitato od, altrimenti alienato, non si manca altresì di precisare che, una volta esercitata l'opzione ed acquisite le azioni sottostanti, ogni successiva plusvalenza realizzata sulle medesime azioni (per esempio, l'incremento di valore delle stesse azioni avvenuto successivamente all'esercizio del diritto di opzione) sarà attribuito al dipendente nella sua nuova qualità di azionista e tassato di conseguenza a mente dell'articolo 13 del Modello⁽⁸⁾. Ed invero, dato che a seguito dell'esercizio del diritto di opzione quest'ultima cessa di essere legata allo svolgimento di un'attività lavorativa, le remunerazioni ad essa riconducibili risultano più correttamente collegate ad un'attività di tipo speculativo - finanziario, tipico di ogni investimento in borsa, e perciò meglio qualificabile come reddito di capitale sottoposto alla norma convenzionale *ex* paragrafo 5 dell'articolo 13 che non consente la tassazione alla fonte del plusvalore⁽⁹⁾.

Note:

⁽⁶⁾ Per un breve riassunto del precedente dibattito svolto sulle questioni risolte dai recenti emendamenti vedi C. BOBBETT, J. F. AVERY JONES, *Tax Treaty Issues relating to Cross-Border Employee Stock Options*, in Bulletin - Tax Treaty Monitor, International Bureau of Fiscal Documentation, January 2003, 4; P. G. VEGH, *OECD Faces Employee Stock Options*, in European Taxation, 2002, June/July, 265; P. STIZZA, *Le stock options nel Modello di Convenzione OCSE contro le doppie imposizioni sui redditi e sul patrimonio*, in Dir. Prat. Trib. Int., 2004, 621, nonché l'International Chamber of Commerce Commission on Taxation, *Taxation of employee stock options*, 2002, n. 3.

⁽⁷⁾ Cfr., i nuovi punti 2.1 e 2.2 del Commentario all'articolo 15 del Modello OCSE: "2.1. Member countries have generally understood the term "salaries, wages and other similar remuneration" to include benefits in kind received in respect of an employment (e.g. *stock options*, the use of a residence or automobile, health or life insurance coverage and club memberships). 2.2 The condition provided by the Article for taxation by the State of source is that the salaries, wages or other similar remuneration be derived from the exercise of employment in that State. This applies regardless of when that income may be paid to, credited to or otherwise definitively acquired by the employee".

⁽⁸⁾ Cfr., il nuovo punto 12.2 del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE; nonché, con riferimento ai compensi erogati ai membri del consiglio di amministrazione, il nuovo punto 3.1 del Commentario all'articolo 16 del medesimo Modello OCSE il quale, contrariamente alla disciplina domestica (cfr., la successiva nota n. 12), equipara perfettamente i piani di azionariato assegnati ai dirigenti a quelli riconosciuti alla generalità dei dipendenti.

⁽⁹⁾ Per una disamina delle normative straniere sulle *stock options* si vedano Y. VERDINGH, *Belgium: New Fiscal Regime for Stock Option*, in INTERTAX, *Kluwer Law International*, 1999, 12, 460; C. PALAO, *Agitation in Spanish Law on Stock Options*, in Bulletin of Fiscal Documentation, April 2000, 181; G. GAHLEITNER - H. MORITZ, *The Tax Treatment of Stock Options in Austria*, in Bulletin of Fiscal Documentation, April 2001, 147; M. HELMINEM, *Employee Stock Options and Working Abroad - A Finish Perspective*, in Bulletin of Fiscal Documentation, July 2001, 287; F. FLIPSEN - F. POTGENS, *Tax Treaty Issues and the Cross-Border Taxation of Employee Share Options*, in European Taxation, 1999, 324; M. GUENKEL - C. HAGEN, *The Taxa-*
(segue)

2. La diversa qualificazione del reddito da *stock option*: lavoro dipendente o *capital gain*

Una delle problematiche risolte dai recenti emendamenti approvati dal Comitato per gli Affari Fiscali concerne, come anticipato, la corretta qualificazione giuridica della remunerazione differita direttamente riconducibile alle *stock options*. In particolare, la tematica in questione attiene ai possibili conflitti di attribuzione della potestà impositiva che si possono verificare in relazione alla differente qualificazione del provento da parte degli Stati contraenti⁽¹⁰⁾.

La remunerazione eventualmente derivante dall'esercizio dell'opzione o dalla vendita delle azioni sottostanti può considerarsi correlata con lo svolgimento di un'attività di lavoro e conseguentemente costituire reddito di lavoro dipendente secondo l'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE. Al contrario, la qualificazione giuridica del reddito connesso al possesso della *stock option* ed al successivo esercizio del correlativo diritto di opzione non appare così semplice. Posto che la decisione di esercitare il diritto di opzione può essere motivata principalmente da ragioni finanziarie (di investimento), il reddito così realizzato (vale a dire la differenza tra la plusvalenza realizzata nel momento di esercizio del diritto di opzione ed il valore dell'opzione al momento della assegnazione) potrebbe piuttosto essere qualificato alla stregua di un *capital gain* come tale disciplinato dall'articolo 13, paragrafo 5 del Modello di Convenzione OCSE il quale, diversamente dall'articolo 15, stabilisce che "le plusvalenze da alienazione di ogni proprietà diverse da quelle descritte nei precedenti paragrafi 1, 2, 3 e 4, sono tassabili *soltanto* nello Stato di residenza dell'alienante".

Nel *discussion draft* del marzo 2002, il Comitato osservava che, tra il momento della assegnazione ed il momento di esercizio del relativo diritto di opzione con l'acquisto da parte del dipendente delle correlative azioni (assumendo che durante questo periodo l'opzione non possa essere ceduta né esercitata), la posizione del dipendente è quella stessa tipica di un qualsiasi investitore di borsa e che, di conseguenza, la plusvalenza maturata durante questo arco temporale dovesse essere tassata analogamente ad un qualsiasi plusvalore realizzato da un investitore finanziario.

Questo modo di ragionare può, tuttavia, risolversi in potenziali conflitti di attribuzione della pretesa

impositiva che possono, in casi limite, tradursi nella totale esenzione da imposta⁽¹¹⁾. Come ricordato in precedenza, se dal contesto dell'articolo 15 si può sostenere che le *stock options* ricadano nell'ambito applicativo di tale disposto, è difficile stabilire una linea di demarcazione chiara tra la componente remunerativa e quella speculativa.

In sede OCSE, questo problema ha trovato una sua risposta coerente con il fine di evitare, per quanto possibile, fenomeni di doppia tassazione.

Nel *report* approvato dal Comitato nell'agosto 2004 e, quindi negli emendamenti apportati al Commentario, si precisa che si applica l'articolo 15, e non l'articolo 13, del Modello di Convenzione, dal momento in cui la *stock option* è assegnata al lavoratore sino al tempo in cui la stessa è esercitata, venduta o altrimenti alienata. Una volta che l'opzione sia stata esercitata o alienata, tuttavia, l'utilità riconosciuta al lavoratore dipendente si è concretizzata ed ogni successiva plusvalenza realizzata sulle azioni acquisite (per esempio, l'incremento di valore delle stesse azioni avvenuto successivamente all'esercizio del diritto di opzione) sarà riconosciuta al dipendente nella sua qualità di investitore-azionista e tassata di conseguenza a mente dell'articolo 13, come *capital gain*. Invero, è al momento del suo esercizio che il diritto di opzione, quale parte della remunerazione corrisposta al dipendente, cessa dal ritenersi collegato all'esercizio di un'attività di lavoro subordinato ed il percipiente assume lo *status* di azionista che deve decidere se tenere le azioni in portafoglio od alienarle. Si tratta, in sostanza, di una forma di partecipazione al capitale delle imprese di appartenenza che viene finanziata dai dipendenti delle stesse attraverso il collegamento di una parte

Note:
(segue nota 9)

tion of Stock Options in Germany in the Light of the New Jurisdiction of the Federal Tax Supreme Court, in *INTERTAX*, Kluwer Law International, 3, 2002, 101; J. KORPADI, *Tax Aspects of Employee Share Options in Belgium, France, Germany, the Netherlands and the United Kingdom*, in *European Taxation*, 1998, 278; T. WATANABE, *Tax Treatment of Stock Options in Japan*, in *Bulletin of Fiscal Documentation*, January 2004, 31.

⁽¹⁰⁾ Cfr., il nuovo punto 32 del Commentario all'articolo 13 del Modello di Convenzione OCSE: "There is a need to distinguish the capital gain that may be derived from the alienation of shares acquired upon the exercise of a stock-option granted to an employee or member of a board of directors from the benefit derived from the stock-option that is covered by Articles 15 or 16. The principles on which that distinction is based are discussed in paragraphs 12.2 to 12.5 of the Commentary on Article 15 and paragraph 3.1 of the Commentary on Article 16".

⁽¹¹⁾ Si veda P. STIZZA, *Le stock options nel Modello di Convenzione OCSE contro le doppie imposizioni sui redditi e sul patrimonio*, op. cit. p. 625.

della propria retribuzione al valore del capitale di rischio della stessa impresa⁽¹²⁾.

Ciò posto, il fatto che l'articolo 15 non si applichi al plusvalore realizzato dopo l'esercizio ovvero l'alienazione dell'opzione non implica in nessun modo che la tassazione del reddito da lavoro dipendente secondo la legislazione domestica debba avvenire al ricorrere di detto esercizio od alienazione. L'articolo 15 non impone alcuna restrizione in merito al quando detto reddito possa essere tassato dallo Stato della fonte. Negli emendamenti al Commentario, si afferma soltanto che lo Stato della fonte può tassare in base all'articolo 15 il reddito che deriva dalla assegnazione delle opzioni sino al loro esercizio, lasciando, quanto a modalità e termini, libero lo Stato stesso di tassare tale remunerazione secondo la propria normativa interna. Di contro, lo Stato della residenza potrà tassare, in base all'articolo 13 paragrafo 5 della Convenzione Modello, unicamente l'incremento di valore riconducibile al successivo possesso delle azioni acquistate a seguito dell'avvenuto esercizio dell'opzione⁽¹³⁾.

Esempio n. 1

Supponiamo che, al 1° gennaio 1998, un lavoratore dipendente E risieda e lavori nello Stato A. Questi riceve una *stock option* per l'acquisto di azioni al prezzo di 1, condizionato al fatto che continui a svolgere la propria attività lavorativa almeno sino al 1° gennaio 2001. Il 31 dicembre 1999 si trasferisce a lavorare nello Stato B del quale assume altresì la residenza. Il 1° gennaio 2001 esercita l'opzione quando il valore di mercato delle azioni acquistate è pari a 7 senza peraltro procedere alla vendita di alcuna azione sino al 31 dicembre 2002, quando il valore di mercato è pari a 9. Sia la legislazione dello Stato A che quella dello Stato B tassano la *stock option* nel giorno in cui l'opzione viene esercitata ed in cambio si ricevono le azioni sottostanti; lo Stato B tassa altresì le azioni così acquistate nel momento della loro successiva vendita (vedi Figura n. 1).

La plusvalenza che si realizza tra il momento in cui l'opzione è concessa ed il periodo di maturazione della medesima durante il quale non può essere esercitata né alienata (c.d. *vesting period*), nell'esempio pari a 6, secondo gli emendamenti apportati al Commentario costituisce reddito da lavoro dipendente, quindi, disciplinato dall'articolo 15. Lo Stato A può tassare l'ammontare di remunerazione differita derivante dalla *stock option* in quanto considerata collegata all'attività di lavoro dipendente svolta al suo interno. A potrà quindi tassare i 2/3 di questa plusva-

lenza, nell'esempio pari a 4. Lo Stato B dovrebbe riconoscere una detrazione per l'imposta già assolta dal dipendente facendo ricorso al metodo dell'esenzione o del credito d'imposta *ex* articoli 23A o 23B. Tuttavia, una volta che il diritto di opzione sia stato esercitato, il dipendente si troverà nella stessa posizione giuridica di un qualsiasi altro azionista. La plusvalenza, maturata nel periodo intercorrente tra l'acquisto delle azioni sottostanti l'opzione e la successiva loro vendita (nell'esempio pari a 2), sarà disciplinata dall'articolo 13 paragrafo 5 e lo Stato B, quale Stato di residenza, avrà pertanto il diritto esclusivo di tassare detto plusvalore (vedi Figura n. 1).

Indubbiamente l'OCSE, nella scelta dell'*exercise date* come *summa divisio* tra la componente retributiva e speculativa delle *stock options*, ha tenuto conto della prassi corrente in molti paesi. Per motivi di efficienza e di certezza era necessario individuare un momento nel corso della vita delle *stock options* che fosse facilmente individuabile rispondendo così ad esigenze di pratica applicazione⁽¹⁴⁾. L'aver tracciato una

Note:

⁽¹²⁾ Per quanto riguarda la disciplina italiana, com'è noto, essa è stata da ultimo modificata con il D.lgs. n. 505/1999 il quale ha riformulato le lettere *g*) e *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 (già art. 48) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 che disciplinano, rispettivamente, i piani destinati alla generalità dei dipendenti e quelli rivolti a specifiche categorie di dipendenti (dirigenti, amministratori, ecc.). In particolare, l'art. 51, comma 2, lett. *g*), prevede che la differenza tra il prezzo di acquisto delle azioni (anche pari a zero in caso di assegnazione gratuita) ed il loro valore di mercato goda di una esenzione fino all'importo di euro 2.065,83 per ciascun periodo di imposta, a condizione che le azioni stesse non siano riacquistate dal datore di lavoro o, comunque, cedute dal dipendente per almeno un triennio dalla data di assegnazione. Con riferimento alla seconda fattispecie sopra delineata, l'art. 51 comma 2, lett. *g-bis*), statuisce che non costituisce reddito di lavoro dipendente, alla data dell'esercizio dell'opzione, la differenza tra il valore normale delle azioni (all'esercizio) e l'ammontare corrisposto dal dipendente (per l'acquisto delle sottostanti), a condizione che quest'ultimo sia almeno pari al valore normale delle azioni alla data di attribuzione delle *stock options* e posto che la partecipazione, i diritti o i titoli posseduti dal dipendente rappresentino una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio minore o uguale al 10 per cento. In dottrina si vedano CROVATO, *Le nuove stock option tra favor e riconoscimento delle componenti aleatorie della retribuzione*, in *Rass. Trib.*, 1999, 6, 1670; F. TUNDO, *Le c.d. stock options nell'imposizione sui redditi: problematiche interpretative e profili applicativi*, in *Dir. Prat. Trib.*, 2001, I, 88; A. SACRESTANO - G. SCIFONI, *La disciplina fiscale dell'assegnazione agevolata di azioni ai dipendenti: il trattamento tributario dei piani di stock options*, in *Il Fisco*, 30/2005, 4810; S. BATTISTINI - A. CAVALLARO, *Stock Option Plans: profili fiscali inerenti alla deducibilità dei costi riaddebitati alla società residente in Italia*, in *Il Fisco*, 12/2004, 1746; C. MEO, *I piani di stock option: aspetti gestionali, valutativi e contabili*, Padova, 2000; M. BERTANNI, *I piani di stock option nella contabilità e nel bilancio delle imprese*, Milano, 2002; LANTIERI, *Le stock options assegnate a lavoratori dipendenti: aspetti di diritto internazionale tributario*, in *Dir. Prat. Trib. Int.*, 2003, 459.

⁽¹³⁾ Cfr., il nuovo punto 12.4 del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE.

⁽¹⁴⁾ In pratica, la concessione dell'opzione non va autonomamente va-

(segue)

linea divisoria tra il reddito da lavoro dipendente ed il *capital gain* appare coerente con il fatto che quest'ultimo assume la qualità di azionista solo dopo l'esercizio del diritto d'opzione ed, al contempo, consente di ridurre al minimo le incertezze interpretative riguardo le norme convenzionali da applicare. Del resto, la scelta, pur ipotizzata in sede di discussione, di assumere il *vesting date* in luogo dell'*exercise date* se ad esso anteriore, avrebbe comportato difficoltà di non poco momento in termini di operatività, in quanto si sarebbero dovuti accertare, caso per caso, i limiti alla trasferibilità e, quindi, le eventuali condizioni sospensive o risolutive previste dai piani azionari⁽¹⁵⁾.

3. La tassazione alla fonte delle *stock options*: come determinare a quali prestazioni si riferisca l'opzione

Un'altra importante questione presa in esame dalle recenti modifiche portate al Commentario concerne l'eccezione prevista dal paragrafo 2 dell'articolo 15 del Modello OCSE. In particolare, ci si è chiesti se quest'ultima disposizione dovesse applicarsi ai piani di *stock options* assegnati ai dipendenti posto che ciò significherebbe assoggettare il lavoratore a tassazione solo per i diritti di opzione direttamente riconducibili ad una attività lavorativa subordinata svolta nell'altro paese con il quale il proprio Stato di residenza abbia concluso un trattato contro le doppie imposizioni qualora:

- il beneficiario soggiorni nell'altro Stato per un periodo o per periodi di tempo che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato;
- le remunerazioni siano pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e
- l'onere delle remunerazioni non sia sostenuto da una stabile organizzazione che il datore di lavoro ha nell'altro Stato⁽¹⁶⁾.

In altri termini, se il lavoro è svolto nello stato di residenza del datore di lavoro ovvero se il datore di lavoro possiede una stabile organizzazione che sostiene i costi connessi alla remunerazione del dipendente, allora questo reddito potrà essere tassato dallo Stato di svolgimento dell'attività, quale stato della fonte.

L'applicazione della disciplina dettata dall'art. 15 del Modello OCSE richiede, pertanto, in prima

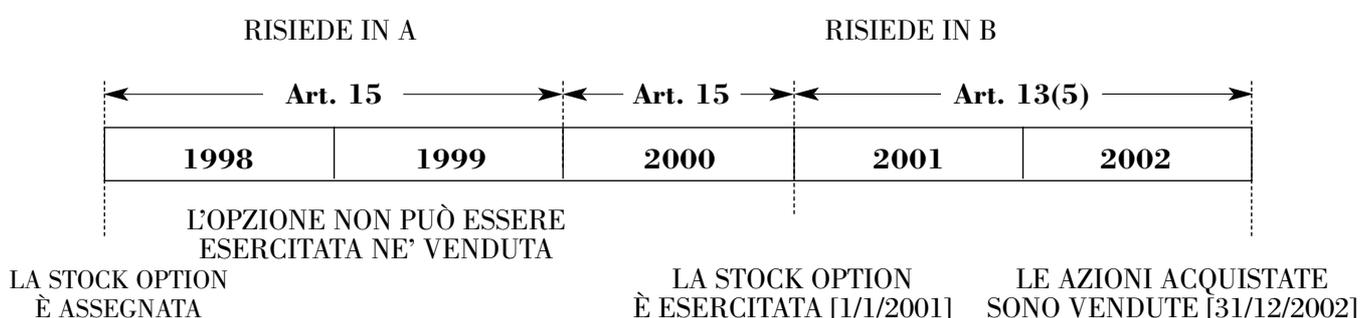
Note:
(segue nota 14)

lutata ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente poiché soltanto l'esercizio dell'opzione e, quindi, l'acquisto dell'azione costituisce un valore effettivamente percepito. In senso critico si veda CROVATO, *Le nuove stock option tra favor e riconoscimento delle componenti aleatorie della retribuzione*, op. cit., 184, il quale ritiene più coerente, anche da un punto di vista logico (oltre che con il principio di cassa), considerare reddito di lavoro dipendente il valore che matura nel periodo in cui l'opzione non è esercitabile e che si cristallizza al momento in cui lo diviene: ciò in quanto il dipendente, nel giorno in cui l'opzione diviene esercitabile, acquisisce un diritto e potrebbe immediatamente acquistare o sottoscrivere le azioni al prezzo di opzione, conseguendo un vantaggio pari alla differenza tra prezzo di opzione e prezzo di mercato delle azioni, di talché il valore maturato nel periodo successivo al momento in cui l'opzione diventa esercitabile, non appare più conseguito in relazione al rapporto di lavoro, ma piuttosto connesso ad un'attività di tipo speculativo sulle azioni sottostanti al diritto di opzione: di conseguenza sarebbe più congruo tassarlo secondo la disciplina dei *capital gains*. Sul punto si veda altresì il parere della Commissione parlamentare consultiva in materia di riforma fiscale 15.12.1999 in banca dati, *I Quattro Codici della Riforma Tributaria Big*, IPSOA Editore.

⁽¹⁵⁾ Tra le condizioni di assegnazione sono in genere previste: la incedibilità dell'opzione durante il *vesting period*, il raggiungimento di determinati livelli di produttività individuali ed aziendali, la permanenza del dipendente in azienda sino al decorrere del periodo di *vesting*.

⁽¹⁶⁾ La terza condizione prevede la necessità che ai fini della tassazione esclusiva nel paese di residenza l'onere delle remunerazioni sia sostenuto da una stabile organizzazione del datore di lavoro situata nel paese della fonte. In merito, con il rapporto recentemente approvato dal Comitato nel giugno 2004 si è avuto modo di precisare che detta remunerazione si considera sostenuta dalla stabile organizzazione quando sia deducibile come costo ai fini della determinazione del reddito della stessa stabile organizzazione: può essere il caso, ad esempio, della deduzione dei costi connessi alla gestione di un piano di *stock option* già assegnato ai dipendenti, in tal senso si vedano le ultime modifiche apportate al punto 7 del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE.

Figura n. 1



istanza di individuare il *locus executionis* della prestazione lavorativa facendo riferimento non al profilo economico dell'erogazione del compenso bensì al concreto svolgimento dell'attività da cui il reddito deriva; quindi, ove lo Stato di svolgimento dell'attività risulti essere diverso da quello di residenza del lavoratore, la tassazione avverrà unicamente nello Stato di residenza qualora si verificano tutte le condizioni elencate al paragrafo 2 dell'art. 15. Il mancato verificarsi di una delle condizioni richiamate, determinerà, infine, la possibilità di una tassazione concorrente.

Orbene, in molti casi, sarà difficile determinare a quali prestazioni si riferisca l'assegnazione di una *stock option*. Un diritto di opzione può essere riconosciuto quale corrispettivo per una attività lavorativa già svolta, oltre che come incentivo per una attività ancora da svolgere. Non vi è dubbio che le condizioni contrattuali siano rilevanti nel determinare questo aspetto. Per esempio, le clausole contrattuali in forza delle quali il dipendente è impedito dall'esercizio del diritto di opzione per un certo periodo di tempo essendo esercitabile solo a condizione che si svolga ancora l'attività lavorativa alle dipendenze della società nel momento di esercizio dell'opzione, ci consente di dedurre che, in un caso del genere, l'opzione in questione sia vincolata ad un'attività di lavoro futura e, quindi, non ancora realizzata. Di contro, il fatto che una opzione sia stata assegnata a tutti i dipendenti assunti entro un certo periodo di tempo, ci autorizza a concludere che questo diritto di opzione sia stato concesso a fronte di una attività lavorativa già svolta e che, la quantità delle opzioni liberamente esercitabili e pienamente trasferibili e, dunque, suscettibili di valutazione economica, dipenda dai risultati raggiunti magari nel corso nell'anno contabile precedente.

Allo stato attuale, le modifiche del Commentario all'articolo 15 pongono due principi fondamentali in merito al come applicare correttamente la Convenzione-tipo alla complessa fattispecie delle *stock options*.

Il primo principio è quello per cui, come regola generale, una *stock option* assegnata ad un dipendente non si debba considerare quale remunerazione per servizi resi dopo terminata l'attività lavorativa posta a condizione per l'esercizio dell'opzione stessa. Perciò, a titolo esemplificativo, qualora una *stock option* sia assegnata ad un dipendente alla condizione che svolga una determinata attività lavorativa per conto del datore di lavoro (o di un'impresa associata) nell'arco temporale di tre anni, l'utilità rico-

nosciuta al dipendente e derivante dall'esercizio di detta opzione non sarà, in linea generale, riconducibile allo svolgimento di una attività di lavoro dipendente successiva al triennio⁽¹⁷⁾.

In base al secondo principio, la remunerazione differita direttamente imputabile ad una *stock option*, offerta ad un dipendente, sarà riconducibile soltanto alle prestazioni rese prima della sua assegnazione nella misura in cui i diritti d'opzione concessi mirino a ricompensare il percipiente - dipendente dell'attività lavorativa esercitata in un dato periodo di tempo. Potrebbe essere il caso, per esempio, di quando la remunerazione sia manifestamente riconducibile ad una trascorsa attività lavorativa svolta dal dipendente in un certo periodo di tempo ovvero di quando sia basata sui trascorsi risultati della gestione economica del datore di lavoro e sia condizionata al fatto che il lavoratore rimanga vincolato alle dipendenze del datore o di un'impresa associata per un certo periodo di tempo al quale detti risultati facciano riferimento⁽¹⁸⁾.

Esempio n. 2

Per meglio comprendere la problematica in questione l'esempio successivo illustra le conclusioni raggiunte dal Comitato.

Supponiamo che il lavoratore subordinato E, residente nello Stato A, sia dipendente della società Y, anch'essa residente dello Stato A, che possiede a sua volta una stabile organizzazione nello Stato B. Dal 1990 e sino al 31 dicembre 1997, E svolge la propria attività lavorativa nello Stato A. Nel 1998, presta la propria opera nello Stato B in favore della stabile organizzazione ivi situata, senza divenire re-

Note:

⁽¹⁷⁾ Cfr., il nuovo punto 12.7 del Commentario all'articolo 15 del Modello OCSE secondo il quale: "The *first principle* is that, as a general rule, an employee stock-option should not be considered to relate to any services rendered after the period of employment that is required as a condition for the employee to acquire the right to exercise that option. Thus, where a stock-option is granted to an employee on the condition that he provides employment services to the same employer (or an associated enterprise) for a period of three years, the employment benefit derived from that option should generally not be attributed to services performed after that three-year period".

⁽¹⁸⁾ Cfr., il nuovo punto 12.11 del Commentario all'articolo 15 del Modello OCSE ove si precisa che: "The *second principle* is that an employee stock-option should only be considered to relate to services rendered before the time when it is granted to the extent that such grant is intended to reward the provision of such services by the recipient for a specific period. This would be the case, for example, where the remuneration is demonstrably based on the employee's past performance during a certain period or is based on the employer's past financial results and is conditional on the employee having been employed by the employer or an associated enterprise during a certain period to which these financial results relate (...)".

sidente del medesimo Stato B ai fini della convenzione contro le doppie imposizioni in vigore tra i due Stati A e B. Il 1 gennaio 1999, rientra nello Stato A. Il 31 marzo 1999, riceve una *stock option* a seguito di un *stock options plan* varato dalla società Y. In base al predetto piano di *stock options*, i diritti di opzione sono assegnati il 31 marzo di ciascun anno alle persone fisiche che abbiano svolto la loro attività lavorativa in qualità di dipendenti per l'intero anno precedente. I diritti di opzione assegnati sono validi per 5 anni ma non possono essere esercitati prima che siano decorsi almeno 24 mesi dalla loro assegnazione ed, inoltre, sono irrevocabilmente acquistati da E a condizione che rimanga alle dipendenze della società durante il predetto periodo di 24 mesi. Il 20 giugno 2001, E esercita l'opzione. In quel momento, lo Stato B decide di tassare come reddito da lavoro dipendente relativo al periodo d'imposta 1998 la differenza tra l'ammontare pagato da E per acquistare l'opzione ed il valore di mercato delle azioni a quel tempo. Lo Stato A, tuttavia, non ritiene che la *stock option* sia riferibile all'attività lavorativa svolta da E nello Stato B (vedi Figura n. 2).

In una situazione del genere, la controversia in atto tra lo Stato A e lo Stato B può essere riconducibile ad un contrasto sulla ricostruzione dei fatti (lo Stato A non è d'accordo in merito alla circostanza che l'opzione si riferisca al periodo di attività lavorativa svolta nello Stato B) ovvero ad una diversa interpretazione dell'articolo 15 (gli Stati sono in disaccordo sul significato da attribuire all'espressione "remunerazione corrisposta a fronte di un'attività dipendente svolta in uno Stato contraente").

Il Comitato per gli Affari Fiscali ha ampiamente discusso in merito al modo in cui affrontare la problematica e, come abbiamo visto, ha concluso che il miglior approccio possibile sia quello di prevedere, nel Commentario all'articolo 15, una serie di principi che potranno essere applicati tenendo conto dei fatti e delle circostanze del singolo caso concreto,

includere le eventuali condizioni contrattuali: in tal senso sono stati aggiunti i punti da 12.6 a 12.13 nel testo del Commentario all'articolo 15⁽¹⁹⁾.

In questo contesto, bisogna subito aggiungere che, stante i predetti principi, laddove una *stock option* sia riconducibile ad un'attività svolta in più di uno Stato, sarà necessario determinare quale sia la quota-parte di utilità, ad essa connessa, direttamente riconducibile alla prestazione lavorativa resa in ciascun paese, ciò anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni previste dagli articoli 23A e 23B volte alla eliminazione delle doppie imposte.

Un metodo congruo di allocazione del reddito è parso quindi essere quello di considerare che l'utilità connessa all'attività di lavoro dipendente e direttamente riferibile ad una *stock option*, debba essere attribuita ad un paese piuttosto che ad un altro in proporzione al numero dei giorni effettivamente lavorati in ogni Stato interessato. In tale senso, va dunque letta la decisione di introdurre il nuovo punto 12.14 nel commento all'articolo 15⁽²⁰⁾.

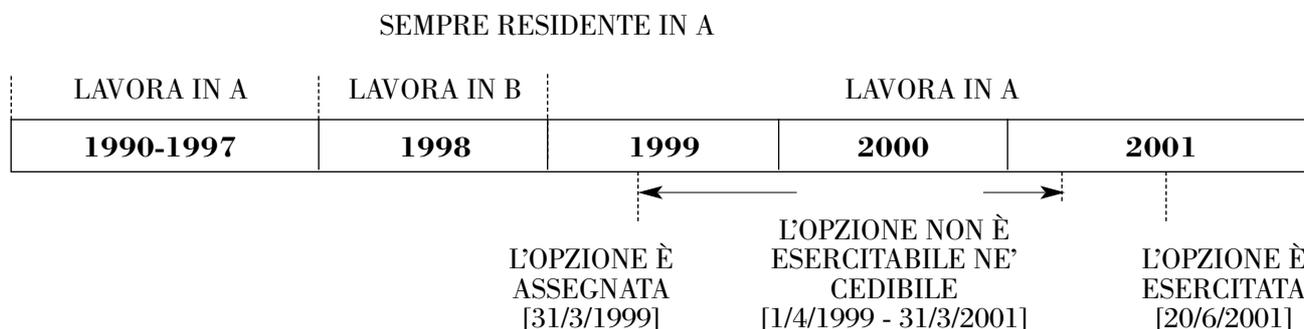
Note:

⁽¹⁹⁾ Cfr., il nuovo punto 12.7 del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE già riportato in nota n. 17, nonché il nuovo punto 12.11 di cui alla nota precedente ed, in ultimo, il punto 12.13 "Finally, there may be situations in which some factors may suggest that an employee stock-option is rewarding past services but other factors seem to indicate that it relates to future services. In cases of doubt, it should be recognised that employee stock-options are generally provided as an incentive to future performance or as a way to retain valuable employees (...)".

⁽²⁰⁾ Cfr., il nuovo punto 12.14 del Commentario all'articolo 15 del Modello di Convenzione OCSE secondo il quale: "quando, in forza dei principi innanzi svolti, un piano di *stock option* appare riconducibile allo svolgimento di attività di lavoro dipendente resa in più di uno Stato, ai fini della applicazione delle disposizioni contenute in questo e nei successivi articoli 23A e 23B, sarà necessario determinare quale parte della medesima *stock option* sia correlata alla attività lavorativa svolta in ciascuno di essi. In tale caso, la remunerazione direttamente correlata alla *stock option* dovrà ritenersi derivante dalla attività svolta nel singolo paese in proporzione al numero di giorni ivi lavorati (...) a tal fine, i soli giorni da prendere in considerazione sono quelli ritenuti rilevanti dal piano di *stock option*, per esempio quelli durante i quali le prestazioni lavorative sono state rese in

(segue)

Figura n. 2



4. La plurima residenza del dipendente ed i metodi per eliminare la doppia imposizione

La nozione di “doppia imposizione” non è definita da alcuna disposizione sul piano internazionale, né su quello del diritto interno. Seppure tale espressione sia largamente utilizzata in molti strumenti di diritto internazionale pattizio, di essa non esiste infatti una puntuale definizione normativa.

Ciò premesso, sia la dottrina che il commentario al Modello OCSE hanno individuato alcuni elementi che insieme devono sussistere affinché ricorra la doppia imposizione giuridica internazionale.

Si ritiene dunque che tale fenomeno si verifichi in presenza dell'applicazione di un'imposta comparabile da parte di due o più Stati in capo al medesimo contribuente sulla base dello stesso presupposto verificatosi in un dato periodo di imposta.

Le cause della doppia imposizione internazionale sono molteplici e di diversa natura. Nondimeno, esse paiono tutte riconducibili alla sovrapposizione dei criteri di collegamento fissati da due o più ordinamenti giuridici riguardo alla tassabilità di una determinata fattispecie; sovrapposizione che comporta l'assoggettamento a tributo di quella fattispecie nell'ambito dei diversi ordinamenti considerati.

Il fatto che i paesi assoggettino a tassazione, in tempi diversi, la remunerazione direttamente riconducibile ad un piano di *stock option* pone inevitabilmente il problema di come eliminare, od almeno attenuare, i fenomeni di doppia imposizione applicando alle remunerazioni differite gli articoli 23A e 23B del Modello di Convenzione, vale a dire di come riconoscere uno sgravio fiscale (il c.d. *relief*) ricorrendo al metodo dell'esenzione o del credito d'imposta.

Come è noto, l'articolo 15 non prevede alcun limite in merito alla individuazione del momento idoneo a giustificare il prelievo d'imposta: vari sono i momenti presi in considerazione dai diversi Stati nazionali. Lo Stato della fonte potrà tassare le remunerazioni differite di cui le *stock options* rappresentano un tipico esempio, nel momento in cui l'opzione è assegnata al dipendente, nel momento di esercizio del relativo diritto, a seguito della vendita delle azioni sottostanti l'opzione già esercitata od, ancora, in un qualsiasi altro momento⁽²¹⁾.

Ed infatti, quando un dipendente residente in uno Stato, è assoggettato a tassazione come non residente in un altro Stato, l'articolo 23 del Modello di Convenzione elimina la duplice imposizione ricor-

rendo agli strumenti dell'esenzione ovvero del credito d'imposta. Tuttavia, un dipendente potrebbe risiedere in più paesi nei diversi momenti in cui la *stock option* è assegnata, non può essere esercitata, è esercitata ovvero sono alienate le azioni sottostanti. Tutti questi paesi potranno legittimamente reclamare la propria potestà impositiva quali Stati di residenza, sicché si potranno verificare fenomeni di *multiple residence taxation*. Ciò nonostante, l'articolo 23 del Modello di Convenzione prevede la concessione del *relief* solo nel caso di *residence-source double taxation*.

Esempio n. 3

Prendiamo ad esempio un lavoratore E residente nello Stato A che esercita in tale Stato la sua attività di lavoro quale dipendente della società Y. Il 1° gennaio 1998, E riceve una *stock option*, in forza della quale ha diritto di acquistare azioni della società Y al prezzo di 100 (pari al valore di mercato di dette

Note:

(segue nota 20)

favore dello stesso datore di lavoro ovvero di altri datori di lavoro laddove quest'ultime risultino computabili nel determinare il periodo di attività lavorativa subordinata necessario ad acquisire il diritto di esercitare l'opzione”.

⁽²¹⁾ Per meglio comprendere tale problematica si consideri l'esempio qui riprodotto. Il dipendente, residente nello Stato A, nell'anno 1 esercita la propria attività lavorativa per un periodo di tempo di sette mesi nello Stato B. Parte della remunerazione che E ha ricevuto in corrispettivo per l'attività svolta nello Stato B è rappresentata da una *stock option* emessa dalla società Y, a sua volta residente nello Stato B. Secondo la legislazione dello Stato B, l'utilità aggiuntiva direttamente riconducibile ad un piano di *stock options* è tassata quando le azioni sono vendute prendendo a base imponibile la differenza tra il prezzo di vendita delle azioni ed il c.d. *strike price* (quanto pagato dal dipendente per avere le azioni). Nello Stato A, l'utilità aggiuntiva direttamente riconducibile ad un piano di *stock options* corrisponde alla differenza tra il valore delle azioni quando l'opzione è esercitata e l'ammontare pagato dal dipendente; questa remunerazione differita è tassata nel momento in cui l'opzione è esercitata. Il dipendente E esercita l'opzione nell'anno 2, quindi è tassato nello Stato A. Successivamente aliena le azioni nell'anno 3 di talché lo Stato B lo tassa sulla plusvalenza. Assumendo che entrambi gli Stati qualifichino la remunerazione differita come reddito da lavoro dipendente, si applicheranno le disposizioni previste dall'articolo 15 del Modello OCSE. Secondo l'articolo 15 del Modello, il reddito da lavoro dipendente è tassato nello stato della fonte. Di conseguenza lo Stato B potrà tassare il reddito riconducibile alla *stock option* a mente dell'articolo 15 nel momento in cui le azioni sono vendute. Lo Stato A, tuttavia, ha già assoggettato a tassazione lo stesso reddito l'anno prima, cioè quando è stata esercitata l'opzione. Il problema sarà quello di determinare come concedere la detrazione per le imposte che il contribuente si trova a pagare nel terzo anno. In altre parole, lo Stato A quale metodo dovrà applicare per eliminare la doppia imposizione? Il credito d'imposta sarà concesso a copertura totale delle imposte pagate nello Stato B? Infine, lo Stato A è tenuto a determinare quale ammontare dell'imposta prelevata dallo Stato B colpisca la base imponibile da esso stesso tassata (cioè la differenza tra il prezzo pagato dal dipendente per avere le azioni ed il valore dell'azione al momento in cui l'opzione fu esercitata)?

azioni al momento dell'assegnazione) sino al 2004. Durante il 1998, E residente dello Stato A (lo stesso del suo datore di lavoro Y) ha svolto alcune attività lavorative nello Stato B per oltre sei mesi (di talché la sua presenza eccede i 183 giorni dando diritto allo Stato B di tassare alla fonte il reddito da lavoro dipendente) e nello Stato C per un mese (data la breve durata dell'attività svolta in C unitamente alla residente del datore di lavoro in A, lo Stato C non avrà diritto di tassare alla fonte l'attività svolta al suo interno secondo quanto previsto dalla Convenzione A-C). Negli anni 1999, 2000 e 2001, E diviene residente dello Stato D, ove svolge interamente la propria attività lavorativa. E esercita il diritto di opzione nel 2001 (vedi Figura n. 3).

Nell'esempio proposto, qualora lo Stato A tassi il reddito connesso alla *stock option* al momento di assegnazione della medesima, questi avrà tassato l'intero ammontare del reddito nell'anno 1 mentre lo Stato D farà lo stesso nell'anno 4. Dal canto suo, l'articolo 15 del trattato in vigore tra A e D non limiterà il diritto riconosciuto agli Stati contraenti di tassare ogni parte del reddito riconducibile alla *stock option* posto che il contribuente risulta residente di ciascuno Stato quando realizza il reddito, vale a dire nel momento in cui il diritto di opzione è assegnato (anno 1) per lo Stato A ed il momento in cui è esercitato (anno 4) per lo Stato D. L'articolo 23 della convenzione contro le doppie imposizioni in vigore tra A e D provvederà ad eliminare la doppia imposizione attraverso il metodo del credito o dell'esenzione da imposta, con riferimento a quella già assolta nell'altro Stato siccome riconducibile a prestazioni lavorative ivi svolte e, quindi, tassate alla fonte.

Posto che entrambi gli Stati A e D riconoscano il *relief* per le imposte prelevate da B (quale Stato della fonte) relativamente all'ammontare di retribuzione riconducibile ai servizi ivi resi, la doppia imposizione si verificherà in relazione al predetto ammontare solo se gli Stati A e D applicano il metodo del credito d'imposta ed, al contempo, l'imposta da quest'ultimi prelevata ecceda quella riscossa da B. La situazione è comunque senza dubbio più seria con riferimento all'attività svolta da E in C. In tal caso, infatti, sia A che D hanno piena potestà impositiva quali Stati di residenza e, posto che C come Stato della fonte non ha potere impositivo poiché non integra le condizioni previste dall'articolo 15(2) del Modello di Convenzione, né lo Stato A né lo Stato D sono tenuti a riconoscere una detrazione per le imposte prelevate nell'altro stato contraente (A o D) in relazione alle prestazioni lavorative svolte in C.

Il caso innanzi esposto dimostra che vi possono essere fattispecie in cui l'articolo 23 del Modello di Convenzione non riesce ad eliminare le doppie imposizioni derivanti dalla duplice residenza del contribuente. In merito a tali problematiche si è quindi deciso per l'inserimento di tre nuovi paragrafi nel testo del Commentario all'articolo 23 così consentendo, agli Stati che hanno legittimamente tassato, come Stati della residenza, di provvedere nel garantire il *relief* per le imposte già applicate dall'altro Stato di residenza sul valore delle opzioni direttamente riconducibile all'attività complessivamente svolta in tale paese⁽²²⁾. In questo modo, nel nostro esempio, fermo restando la possibilità di ricorrere alla procedura amichevole *ex* articolo 25 della Convenzione modello, sarà congruo per le autorità competenti dello Stato D concordare una detrazione (attraverso il ricorso al metodo del credito o dell'esenzione) per l'imposta prelevata da A sull'ammontare di reddito riconducibile all'attività dipendente resa in B e C dal momento che, al tempo di svolgimento dell'attività lavorativa in questi ultimi Stati, il contribuente E era comunque residente nello Stato A e non nello Stato D ai fini della Convenzione in vigore tra A e D.

Con lo stesso fine, si è altresì aggiunto il paragrafo 32.8 in modo tale da precisare che, al verificarsi della ordinaria fattispecie di *residence-source double taxation*, l'articolo 23 del Modello di Convenzione non limita il potere impositivo dello Stato della fonte a remunerazioni che siano pagate o definitivamente acquisite dal dipendente nel momento in cui è presente in detto Stato e che la concessione del *relief* non è limitata nel tempo, di talché lo Stato della residenza sarà, in ogni caso, tenuto ad eliminare la doppia imposizione, ricorrendo al metodo dell'esenzione o del credito d'imposta, anche se il provento in questione sia tassato dallo Stato della fonte in un anno fiscale successivo rispetto a quello in cui il lavoratore prestava, ivi, la propria opera⁽²³⁾.

Nota:

⁽²²⁾ Cfr., i nuovi paragrafi 4.1, 4.2 e 4.3 al Commentario all'articolo 23 del Modello OCSE ove si precisa tra l'altro che: "(...) 4.3 Where, however, the relevant employment services have not been rendered in either State, the conflict will not be one of source-residence double taxation. The mutual agreement procedure could be used to deal with such a case. One possible basis to solve the case would be for the competent authorities of the two States to agree that each State should provide relief as regards the residence-based tax that was levied by the other State on the part of the benefit that relates to services rendered during the period while the employee was a resident of that other State (...)".

⁽²³⁾ Cfr., il nuovo punto 32.8 del Commentario agli articoli 23A e (segue)

Nota:

(segue nota 23)

23B del Modello di Convenzione OCSE secondo il quale: "le disposizioni della Convenzione Modello che consentono allo Stato della fonte di tassare determinate categorie di reddito non prevedono alcun limite in merito al quando detta imposta debba essere prelevata (si veda, per esempio, il punto 2.2 del Commentario all'articolo 15). Dal momento che né l'articolo 23A né l'articolo 23B richiedono che lo sgravio d'imposta sia garantito quando una ca-

tegoria di reddito risulti assoggettabile a tassazione da parte dello Stato della fonte in applicazione delle disposizioni della Convenzione, ne consegue che lo stesso sgravio d'imposta dovrà essere riconosciuto indipendentemente dal momento in cui l'imposta sia effettivamente prelevata da quest'ultimo Stato. Lo Stato di residenza deve pertanto eliminare la doppia imposizione con riferimento a detta categoria di reddito facendo ricorso al metodo dell'esenzione ovvero del credito d'imposta anche quando lo Stato della fonte eserciti la propria potestà impositiva nell'anno precedente od in quello successivo (...)"

Figura n. 3

