



ANGOLO LEGALE SVIZZERA

di Riccardo Geiser

L'ATTUAZIONE DI PIANI DI PARTECIPAZIONE DEI COLLABORATORI

Dopo aver concluso le considerazioni fiscali e aver optato per una soluzione idonea, il datore di lavoro che intende stabilire un piano di partecipazione dei collaboratori (PdC) si porrà la questione concreta di come attuarlo dal punto di vista tecnico-legale.

I piani di PdC sono lo strumento aziendale 'classico' per incentivare i collaboratori. In parole povere, oltre al salario corrisposto in mezzi liquidi, una parte della remunerazione è costituita dalla PdC, ovvero da un elemento che dipende dal valore dell'azienda. L'incentivo è la facoltà del dipendente di poter influenzare il valore aziendale con le proprie prestazioni lavorative e quindi aumentare il proprio salario.

A titolo di panoramica, in prima linea vanno distinte le PdC 'vere e proprie' da quelle 'improprie':

- (1) Le PdC 'vere e proprie' sono le partecipazioni al capitale sociale del datore di lavoro in forma di (i) **titoli di partecipazione** (ad es. azioni), (ii) **opzioni di collaboratore** (dei diritti per acquistare un certo numero di titoli, durante un determinato periodo di tempo, a un determinato prezzo), o (iii) **aspettative per l'acquisto di titoli** (delle prospettive che diventano opzioni nel momento in cui si soddisfano determinate condizioni, come per esempio l'esistenza del rapporto di lavoro per una certa durata). Mentre i titoli di partecipazione conferiscono al collaboratore un diritto basato sul diritto societario, le opzioni e le aspettative sono meramente di natura contrattuale.
- (2) Le PdC 'improprie' sono i sistemi di incentivi che prospettano al collaboratore un compenso, di regola in mezzi liquidi, che dipende dallo sviluppo del valore aziendale; ad es. le *phantom stocks* (azioni virtuali) e gli *stock appreciation rights* (opzioni virtuali). Le PdC improprie conferiscono al collaboratore un diritto di natura contrattuale.

In un'ottica di diritto societario – usando la società anonima svizzera come esempio – il punto di partenza per l'implementazione di un piano di PdC è la delibera del consiglio di amministrazione (CdA), a meno che lo statuto della società non attribuisca questa competenza all'assemblea generale.

Per conferire **titoli di partecipazione** (ad es. azioni) a un collaboratore, il datore di lavoro può:

- (a) acquistare le azioni da un azionista e, pertanto, disporre di azioni proprie per conferirle, in un secondo passo, al collaboratore;
- (b) effettuare un aumento del capitale sociale, nel corso del quale (i) il collaboratore sottoscrive e paga le nuove azioni con mezzi liquidi,

o (ii) la società sottoscrive le nuove azioni e le paga convertendo del capitale disponibile, per conferirle, in un secondo passo, al collaboratore.

Per l'acquisto di azioni proprie, la società acquirente deve disporre di capitale (non vincolato) almeno equivalente al prezzo delle azioni. Inoltre, la detenzione di azioni proprie deve rimanere nei limiti quantitativi e temporali stabiliti dal diritto societario svizzero.

Nel corso dell'aumento del capitale sociale, vanno peraltro rispettate le disposizioni relative ai diritti di prelazione degli azionisti. In certi casi – tra cui l'implementazione di piani di PdC – i diritti di prelazione possono essere annullati o detratti dall'assemblea generale o dal CdA. Gli azionisti stessi, invece, possono sempre rinunciare all'esercizio dei loro diritti di prelazione.

Il conferimento di **opzioni di collaboratore** (e sostanzialmente anche delle **aspettative per l'acquisto di titoli, azioni e opzioni virtuali**) viene 'semplicemente' attuato tramite relativa dichiarazione del datore di lavoro, idealmente accompagnata da un documento che evidenzia l'integrità dei termini e delle condizioni (il famoso 'piano' di PdC).

Nel caso di opzioni, il collaboratore deve inoltre essere informato su come esercitarle (ad es. tramite una dichiarazione fornita dal datore di lavoro). A questo proposito, di norma, la società ha creato del 'capitale condizionale', che permette ai collaboratori di acquistare i titoli (e quindi diventare azionisti) con l'esercizio dell'opzione – il capitale sociale in questi casi aumenta 'automaticamente', goccia dopo goccia, ogniqualvolta un collaboratore ha validamente esercitato un'opzione.

geiser@altenburger.ch