

puto al netto è previsto anche per la determinazione delle riserve di apporto di capitale (RAC), ciò significa che esse vengono confermate dall'Autorità fiscale solamente alla fine del periodo di autorizzazione del margine di variazione del capitale e unicamente per l'importo netto dell'aumento. Questa procedura è stata inserita in quanto, in caso di riduzione del capitale almeno il 50% dell'importo deve essere prelevato a carico delle RAC e siccome nelle società quotate in borsa sono frequenti i programmi di riacquisti azionari (o di riduzione del capitale tramite l'acquisto di azioni proprie) possono sorgere dei limiti a livello di liquidazione parziale diretta, ovvero il "conseguimento di un'eccedenza di liquidazione".

Legge federale sull'imposta federale diretta (LIFD):

Quanto alle modifiche a livello di LIFD, riprese in modo analogo anche nella nuova legge sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (LAID) all'art. 7b cpv. 6, mi sembra opportuno sottolineare che tale articolo è stato ideato per le società quotate in borsa allo scopo di prevenire abusi effettuati attraverso l'utilizzo della seconda linea di negoziazione. Attraverso tale meccani-

simo le persone giuridiche, generalmente banche, acquistano diritti di partecipazione che in seguito portano a liquidazione realizzando un margine di profitto. Tali riacquisti non generano conseguenze fiscali dal punto di vista della liquidazione parziale diretta in quanto essendo persone giuridiche vige il principio del valore contabile, pertanto pagano le imposte sugli utili ma non sull'intero importo di liquidazione come invece sarebbe per una persona fisica.

A mio giudizio vale la pena ritornare sulla possibilità di versamento di acconti sui dividendi che può portare a interessanti benefici fiscali. In particolare in quelle società di carattere personale laddove l'azionista unico, oppure un numero limitato di azionisti, hanno una certa importanza anche a livello di gestione della società. In questi casi è infatti possibile effettuare una pianificazione fiscale con maggiore facilità, andando a livellare il reddito in capo al beneficiario economico persona fisica a seconda delle proprie necessità personali. Ciò può essere svolto ad esempio attraverso il versamento da parte della società proprio di acconti sui dividendi, specialmente nel caso di società con poche riserve o utili riportati,

per cui il dividendo straordinario non è possibile.

Può essere l'esempio in cui l'azionista, persona fisica, ha la necessità di effettuare delle grosse spese di manutenzione alla propria abitazione e lo stipendio ordinario ricevuto dalla società non gli permette di sfruttare la totalità delle deduzioni.

Con la delibera di un acconto sul dividendo avrebbe invece la possibilità di aumentare il proprio salario nella misura in cui verrebbero coperte la totalità delle deduzioni, in modo da ottimizzare il carico fiscale della propria partita fiscale. Un'ulteriore possibilità per i proprietari di società sarebbe quella di versarsi acconti sui dividendi in modo da combinare i vantaggi fiscali derivanti dalla riduzione della base imponibile (nel caso in cui i diritti di partecipazione eccedono il 10 per cento del capitale azionario di cui agli artt. 7 cpv. 1 LAID e 20 cpv. 1bis LIFD) con un acquisto effettuato nel fondo pensione 2° pilastro. Infatti, qualora il regolamento della propria cassa pensione lo prevede e qualora sia presente una lacuna contributiva sul proprio conto, è possibile effettuare ulteriori versamenti volontari, i quali sono integralmente deducibili dal reddito imponibile.

A gentile richiesta

“Chi deve assumersi il costo dei corsi di formazione? Il datore di lavoro o il lavoratore?”

La tematica dei costi di formazione viene disciplinata dall'art. 327a CO, secondo il quale, di regola, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare tutte le spese necessarie nell'ambito dell'esecuzione del lavoro. Non tutti i costi legati ad una formazione del dipendente possono però essere considerati necessari all'esecuzione del lavoro, motivo per cui la dottrina e la giurisprudenza hanno delimitato due tipologie di corsi di formazione, il corso di formazione "base/obbligatoria" e il corso di formazione "continua". Per quanto riguarda la prima categoria, ovvero i costi riguardanti la formazione base che permette al collaboratore di acquisire le conoscenze e/o le capacità necessarie che s'impongono per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è il datore di lavoro che deve farsene carico, rimborsando così gli importi sostenuti al collaboratore. Questa formazione si rende quindi necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa senza la quale il collaboratore non è in grado di svolgere l'attività prevista dal contratto di lavoro, e proprio per questi motivi il principio viene ripreso anche dalla OLL1, la quale prevede espressamente che il tempo che un lavoratore dedica al perfezionamento professionale o alla formazione continua, sia su ordine del datore di lavoro sia a causa della propria attività professionale, o sulla base di una disposizione legale, è considerato tempo di lavoro (art. 13 cpv. 4 OLL1). Al contrario i costi della forma-

zione professionale continua (corsi di perfezionamento) vanno sopportati dal collaboratore, a meno che il datore di lavoro non abbia imposto la formazione in questione o vi siano accordi contrari tra le parti. In assenza di particolari pattuizioni questi costi vanno dunque sopportati dal collaboratore, trattandosi di corsi di perfezionamento che mirano a migliorare la capacità professionale del dipendente, al contrario della formazione obbligatoria che si impone per lo svolgimento dell'attività professionale (imparare una determinata attività). Il lavoratore ha dunque tutto l'interesse ad intraprendere tali formazioni in quanto queste gli permettono di poter aspirare ad un miglioramento della sua posizione in azienda, in particolare ad un salario superiore e rappresentano dunque un vantaggio personale per il mercato del lavoro dovuto alla maggiore specializzazione e alla maggiore conoscenza specifica della materia. Vi sono tuttavia anche dei datori di lavoro che sono disponibili a partecipare, in tutto o in parte, a questi costi aiutando il collaboratore e incoraggiando il personale a svolgere questa tipologia di corsi. Infatti, la formazione continua permette al datore di lavoro di disporre di personale maggiormente qualificato e sempre al passo con le ultime novità nel settore di attività, e proprio per questo motivo spesso i datori di lavoro sono disposti a trovare degli accordi specifici e puntuali in merito alla ripartizio-

ne dei costi di questa specifica formazione. La suddivisione può avvenire con una partecipazione da parte del datore di lavoro, rispettivamente consistere in un accordo di assunzione completa dei costi a patto che il dipendente resti alle dipendenze per un determinato periodo dopo la conclusione del corso. Nel caso in cui il dipendente decidesse di cambiare posto di lavoro egli sarebbe tenuto al rimborso di una parte dei costi di formazione in una percentuale variabile a seconda del tempo trascorso dalla fine del corso di formazione (proporzione in decrescendo). Tuttavia, questa metodologia di accordo non deve limitare il dipendente nella sua libertà di poter disdire il rapporto di lavoro a causa di un'eventuale restituzione delle spese sostenute per importi importanti, anche perché questo aspetto renderebbe vani gli accordi presi tra le parti. Il datore di lavoro può ottenere il rimborso dei costi sostenuti dal collaboratore solo se una volta terminato il rapporto di lavoro è stato previsto contrattualmente la possibilità di rimborso nei confronti del lavoratore, rispettivamente se il rapporto di lavoro è stato disdetto dal datore di lavoro senza giustificati motivi. Questi accordi devono però essere pattuiti fra datore di lavoro e lavoratore prima dell'inizio della formazione, in forma scritta.

Avv. Ryan Lehmann,

Studio legale e notarile Avv. Rosella Chiesa Lehmann

Giurisprudenza

Licenziamento immediato per meri sospetti - Condizioni - Audizione del lavoratore. *Sentenza del Tribunale federale del 5 aprile 2022 (TF 4A_365/2020).* La fattispecie riguarda il licenziamento immediato per causa grave di un direttore attivo presso la sede luganese di una banca il quale, secondo le accuse di cinque membri del suo team avanzate tramite il loro legale, aveva tentato di convincerli a terminare il rapporto di lavoro per essere assunti altrove, allettandoli con la prospettiva di importanti vantaggi economici, nonché paventando situazioni future negative che li avrebbero coinvolti. Su richiesta del dipendente, la banca aveva motivato la disdetta indicando di essere venuta a conoscenza di un piano inaccettabile, che prevedeva il suo trasferimento con una parte della sua squadra a un'altra banca. Il Pretore ha parzialmente accolto l'azione del dipendente volta ad ottenere il pagamento di vacanze non godute, bonus, premio e indennità per licenziamento ingiustificato. Su ricorso della banca, il Tribunale d'appello ha ridotto gli importi riconosciuti a titolo di bonus e indennità per vacanze non godute, considerando il licenziamento immediato abusivo, perché avvenuto senza che la datrice di lavoro avesse effettuato indagini ragionevoli, ciò che rendeva automaticamente superfluo esaminare se il piano di lasciare la banca con i collaboratori fosse o meno reale. La banca ha interposto ricorso al Tribunale federale, con l'argomentazione per cui la decisione impugnata violerebbe l'art. 337 CO, negando la possibilità di procedere a un licenziamento

immediato sulla base di meri sospetti. L'art. 337 cpv. 1 CO stabilisce che il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È considerata causa grave ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto (art. 337 cpv. 2 CO). Secondo la giurisprudenza, se il datore di lavoro recede immediatamente dal rapporto di lavoro sulla base di sospetti, la disdetta immediata è giustificata se questi riesce in seguito a dimostrare le circostanze per cui la relazione di fiducia fra le parti appare irrimediabilmente distrutta. Determinante è la situazione reale, anche quando questa viene accertata dopo la rescissione del contratto. Un "licenziamento per meri sospetti" ("Verdachtskündigung"; "congé-souçon") si verifica se la disdetta è basata su sospetti di una violazione contrattuale o della commissione di un reato, inizialmente giustificati ma che si sono in seguito rivelati infondati. Secondo le circostanze, è ammissibile che dei sospetti non confermati abbiano comunque reso intollerabile la continuazione del rapporto di lavoro. La legittimità di una disdetta basata su soli sospetti va esclusa se la mancanza rimproverata al lavoratore, qualora si fosse realizzata, non sarebbe stata comunque sufficiente per giustificare un licenziamento immediato, o se il datore di lavoro non ha fatto tutto ciò che si poteva pretendere da lui per verificare la veridicità dei sospetti, inclusa in particolare l'audizione del dipendente. Per la Corte cantonale, l'assenza di prove inequivocabili di

una violazione del dovere di fedeltà del dipendente, di sufficienti indizi e di un'indagine più estesa e inclusiva di un'audizione di quest'ultimo e dei suoi accusatori, facevano concludere per l'abusività della disdetta immediata. Su tale base, si è ritenuto superfluo esaminare le censure dirette contro gli accertamenti con cui il Pretore aveva negato l'esistenza del piano imputato al dipendente licenziato. Anche il Tribunale federale ha ritenuto che i presupposti per pronunciare un licenziamento per meri sospetti non si siano realizzati in questo caso, poiché la banca disponeva unicamente della segnalazione di alcuni dipendenti, mentre avrebbe dovuto udire il direttore avvocato e i denunciati, senza poter considerare l'avvocato dei medesimi parificato ad un inquirente esterno, in quanto privo del requisito dell'indipendenza. Il Tribunale federale ha considerato queste omissioni sufficienti per ritenere infondato il ricorso inteso a far confermare la validità del licenziamento immediato per meri sospetti, stabilendo tuttavia che la Corte cantonale, cui la causa è stata rinviata per una nuova decisione, non poteva limitarsi a constatare il mancato adempimento delle condizioni per pronunciare tale forma di licenziamento, ma doveva anche esaminare le censure rivolte contro il giudizio di primo grado che ha negato l'esistenza del piano ascritto al direttore, verificando se, in base ai fatti constatati, la rescissione immediata del contratto di lavoro fosse effettivamente giustificata.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **Impresa e successione ereditaria**
- **Il ruolo del revisore nella "nuova" S.A.**
- **A gentile richiesta / Corsi di formazione, chi si assume i costi?**
- **Giurisprudenza / Licenziamento immediato per meri sospetti**

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.
Hanno collaborato: Simona Genini, Maria Cristina Bonfio, Roberto Caccia, Ryan Lehmann, Anna Lutti Martella.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Anna Lutti Martella, avvocato, notaio e mediatrice

BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Novembre-Dicembre 2022

Editoriale

La revisione del diritto della società anonima svizzera viene da lontano ed incorpora istanze di tipo diverso e di diversa origine. Recepisce l'ordinanza contro le retribuzioni abusive nelle società quotate in Borsa ed introduce migliorie a livello di governance anche per quelle non quotate. Favorisce la flessibilità sia per la costituzione che riguardo al capitale sociale, armonizza diritto azionario e diritto contabile e, cosa di particolare interesse alla luce dell'attuale scenario, disciplina la trasparenza per le società che operano nel settore delle materie prime, oggi sotto i riflettori. Vengono rafforzati i diritti degli azionisti e si tutelano meglio le minoranze. La riforma si tinge anche di "rosa", prevedendo quote femminili nei Consigli di Amministrazione e nel management delle società quotate. Aumentano le responsabilità del CdA e cresce sensibilmente il ruolo dei revisori. In parallelo si evolve il diritto successorio, influenzando anche positivamente sulla trasmissione generazionale dell'impresa, alla luce delle nuove istanze economiche e sociali. Due riforme importanti all'insegna della modernizzazione e della maggiore flessibilità, che i nostri ospiti illustrano ampiamente e con grande competenza.

Gian Luigi Trucco

Flessibilità, trasparenza, tecnologia

La riforma del diritto della società anonima

*Intervista a Simona Genini, Avvocato LL.M, International Tax Law
Titolare di SIGE Consulenza Sagl, Lugano*

Quali sono le modifiche principali che il nuovo diritto delle S.A. porta?

La grande riforma mira a migliorare la corporate governance delle imprese, in particolare ricercando un equilibrio tra i vari organi societari per garantire un'adeguata trasparenza dei processi interni alle aziende. Verranno rafforzati i diritti degli azionisti di minoranza, ridotte le soglie richieste per convocare l'assemblea degli azionisti, per l'iscrizione di oggetti all'ordine del giorno e per la richiesta di una verifica speciale.

Al fine di adeguarsi ai continui cambiamenti dell'economia e della digitalizzazione, verrà inoltre introdotta la possibilità di tenere delle assemblee degli azionisti (e del Consiglio d'Amministrazione [CdA]) in maniera totalmente virtuale, permettendo dunque ai partecipanti di esercitare i propri diritti in forma elettronica. La legge permetterà di beneficiare di questa modernizzazione unicamente attraverso la modifica degli statuti societari in quanto tali modifiche possono confluire in aspetti fiscali non di poco conto (complice la possibilità di tenere le assemblee anche all'estero).

La riforma modifica i doveri in capo al CdA, che è tenuto a sorvegliare la solvibilità dell'impresa. Laddove essa non potrà essere garantita dovranno essere presi dei provvedimenti in merito, ad esempio tramite la presentazione di un risanamento aziendale. In caso di eccedenza di debiti l'avviso al Giudice potrà essere tralasciato se sussistono seri motivi per ammettere che tale eccedenza potrà essere eliminata entro 90 giorni dalla presentazione dei conti intermedii, così come che non venga compromesso ulteriormente il soddisfacimento dei crediti. In caso di perdita di capitale si prevede inoltre l'obbligo di far effettuare una revisione limitata dell'ultimo conto annuale per le società che non dispongono di un uff-

cio di revisione. Verranno introdotti dei concetti che renderanno maggiormente flessibile il capitale azionario. Primo fra essi vi è la possibilità di esprimere il capitale azionario di almeno CHF 100'000 nella valuta più importante per l'impresa (dovrà essere una valuta espressamente accettata dal CF). Inoltre le azioni continueranno ad avere un valore nominale, ma questo dovrà essere maggiore di zero permettendo dunque maggiori frazionamenti azionari.

Il margine di variazione del capitale è un ulteriore interessante novità che potrà particolarmente essere utile alle aziende per reagire più rapidamente alle condizioni di mercato, andando ad abrogare e sostituire l'aumento autorizzato presente allo stato attuale. Attraverso una modifica del proprio statuto, le società potranno infatti autorizzare il CdA ad aumen-



tare o ridurre il capitale fino al 50% del capitale sociale iniziale, per un periodo massimo di cinque anni. La riforma introdurrà una nuova base legale per la distribuzione di acconti sui dividendi, regolata all'art. 675a nCO. Dal 1° gennaio dell'anno prossimo sarà infatti possibile distribuire acconti sui dividendi prelevati dall'utile *segue a pag. 2* →

Meno vincoli, nuove quote

Impresa e successione ereditaria

Intervista all'Avv. Maria Cristina Bonfio, notaio, Studio legale e notarile Molino Adami Galante

Quali sono le motivazioni alla base delle nuove normative sulla successione?

Il legislatore ha proposto, e poi deciso, la modifica del diritto successorio in considerazione del fatto che le normative in vigore fino alla fine del 2022 risultavano ormai non più essere adeguate al mutare dei tempi. In particolare, le quote spettanti ai legittimari vincolavano il testatore in modo significativo, impedendogli di disporre liberamente di una parte importante del suo patrimonio. Ricordiamo che i legittimari sono alcune categorie di eredi ai quali la legge riserva di diritto una quota della successione. Fino al 2022 i legittimari sono il coniuge e i figli e, in assenza di figli, il coniuge e i genitori. Queste limitazioni non erano più compatibili con le esigenze delle nuove famiglie allargate dove coesistono figli di diverse unioni, figli del coniuge sposato in seconde nozze e compagni di vita, oppure con la volontà di trasmettere il controllo dell'impresa ad uno o più eredi idonei a gestirla, senza necessariamente "spez-



zettarla" fra i vari eredi. La necessità di attribuire a determinati eredi le legittime previste dalla legge limitava la possibilità di attribuire beni, per esempio, ai figli del coniuge non eredi del disponente, ai compagni di vita che non sono eredi per legge o a terzi, secondo i desideri del disponente. *segue a pag. 4* →

In termini pratici quali novità si introducono?

A partire dal primo gennaio 2023, le quote spettanti ai legittimari sono state ridotte, in particolare la legittima dei figli è stata ridotta da tre quarti ad un quarto del loro diritto di successione; è inoltre stata soppressa la legittima che spettava ai genitori in concorso con il coniuge ed in assenza di figli. Queste modifiche comportano l'aumento della quota disponibile della quale il testatore può disporre liberamente. In concreto, la quota disponibile a disposizione del testatore che lascia coniuge e figli, o solo figli, sarà del 50% della successione e non più soltanto del 37,5%. Sarà quindi possibile, ad esempio, attribuire la quota disponibile in aumento della quota di alcuni eredi o attribuirli al compagno di vita. Occorre però ricordare a questo proposito che il compagno di vita, non essendo parente, dovrà fare fronte a una importante imposizione fiscale, ragion per la quale sarà opportuno valutare anche altre soluzioni, assicurative o previdenziali. *segue a pag. 4* →

segue da pag. 1→

La riforma del diritto della società anonima

dell'esercizio corrente. Il cosiddetto *Zwischen dividende* sarà attuabile attraverso l'allestimento di un conto intermedio, il quale dovrà essere verificato dall'ufficio di revisione qualora esso sia presente. In caso di società che hanno effettuato *opting out*, le stesse non saranno tenute a sottoporre il proprio conto annuale a revisione limitata. In ogni modo nel caso tutti gli azionisti fossero propensi alla distribuzione così come il soddisfacimento dei crediti venga garantito, vi è la possibilità di rinunciare alla verifica. In tal senso è opportuno ricordare che qualora la società avesse dovuto sottostare alla revisione ma si è astenuta dal farlo, nonostante le pretese dei creditori non fossero a rischio, la delibera sul dividendo è considerata nulla.

Tali importanti novità sono accompagnate da ulteriori cambiamenti significativi quali il rafforzamento dei diritti di informazione e di accesso alle stesse da parte degli azionisti. L'art. 697 nCO prevede che nelle società le cui azioni non sono quotate in borsa, gli azionisti che rappresentano insieme almeno il 10 per cento del capitale azionario o dei voti possono chiedere per iscritto al CdA ragguagli sugli affari della società. Il CdA deve fornire i ragguagli entro 4 mesi e le risposte devono essere messe a disposizione di tutti gli azionisti (anche a quelli di minoranza), affinché ne possano prendere visione al più tardi in occasione dell'assemblea generale successiva. Gli azionisti, che rappresentano insieme almeno il 5% del capitale azionario o di voti, possono, giusta l'art. 697a CO consultare i libri e gli atti e possono prendere appunti. In entrambi i casi se il CdA nega questi diritti deve motivare per iscritto la decisione.

Al fine di consolidare la protezione dei soci minoritari il legislatore ha introdotto la possibilità, se prevista dallo statuto, che le controversie societarie vengano giudicate da un tribunale arbitrale con sede in Svizzera, ritenendo che questi tribunali avrebbero il vantaggio di avere conoscenze specifiche settoriali. Da ultimo mi sembra opportuno segnalare il nuovo disposto di cui all'art. 717a nCO che introduce nel diritto svizzero una norma riguardante la gestione dei conflitti d'interesse in seno al CdA e alla direzione di società anonime.

Nella realtà pratica delle nostre piccole e medie S.A. quali fattori di cambiamento possono risultare più importanti, o problematici, nella loro implementazione?

I principali cambiamenti che interesseranno le piccole e medie SA, in particolare quelle che si trovano in una situazione deficitaria, sono inerenti al nuovo art. 725 nCO. A differenza di quanto avviene oggi, il CdA sarà tenuto a tutelare la solvibilità della società adottando differenti misure, quali ad esempio un piano della liquidità. Tale situazione precede la perdita di capitale di cui all'art. 725a cpv, 1 nCO, la quale è individuabile se dall'ultimo conto annuale risulta che gli attivi, una volta dedotti i debiti, non coprono più la metà della somma del capitale azionario e delle riserve legali da capitale e da utili non rimborsabili agli azionisti. Conseguentemente, il CdA dovrà adottare misure atte a eliminare la perdita di capitale. Inoltre, se necessario, il CdA dovrà adottare altre misure di risanamento o proporre l'adozione all'AG qualora siano di competenza di quest'ultima. L'individuazione di questa problematica risulta essere ancora più importante, in quanto azionerebbe l'obbligo di verifica del conto annuale dal proprio ufficio di revisione, rispettivamente da un revisore qualificato qualora la società abbia effettuato *opting-out*.

Per quelle società che invece presentano un andamento positivo potrà essere interessante valutare la possibilità di distribuire acconti sui dividendi, ovvero prelevati dall'utile dell'esercizio corrente. Questa nuova variante potrebbe essere preferita alla distribuzione di un dividendo straordinario in quanto la legge non prevede l'obbligo di verifica di un revisore nel caso in cui tutti gli azionisti fossero propensi al versamento, deroga invece non menzionata per quanto concerne i dividendi straordinari. Fattore che, personalmente, non ritengo coerente con il livello di rischio che le due operazioni presentano. In tal senso si attendono maggiori conferme dall'autorità e dalla giurisprudenza.

La riforma renderà più attraente la costituzione di nuove S.A.?

L'anno venturo entrerà in vigore la più importante revisione del diritto societario svizzero degli ultimi vent'anni. Le novità che abbiamo visto sopra sono molto interessanti e introducono nuove opportunità (dividendi intermedi, possibilità di utilizzare nuove tecnologie per l'organizzazione di assemblee societarie). Ma personalmente ritengo che la riforma può da un lato rendere più attrattiva la costituzione di una SA per quanto attiene per esempio la distribuzione di dividendi intermedi, dall'altro non ha questo pregio quando penso che le nuove disposizioni in materia di insolvenza e perdita di capitale possono complicare la loro gestione oltre che renderla maggiormente onerosa, in virtù dell'obbligo di revisione

del conto annuale ai sensi dell'art. 725a nCO.

Anche società a responsabilità limitata e cooperative debbono rivedere statuti e regolamenti interni per adattarsi alla nuova flessibilità che la legge consente?

Di regola le nuove disposizioni si applicano per analogia anche al tipo di società citate. Vi possono però essere delle discrepanze, ad esempio per quanto concerne il versamento di acconti sui dividendi nelle società cooperative che hanno emesso certificati azionari. In applicazione analogica dell'art. 675a nCO, anche in questi casi la distribuzione dovrebbe essere possibile, bensì il legislatore ha previsto un vincolo a livello di importo (art. 859 cpv. 3 nCO).

Vi sono vantaggi fiscali che la riforma porta?

Nel disegno di modifica del CO del 21 dicembre 2007 il Consiglio federale aveva esplicitamente indicato che le nuove normative non avranno ripercussioni dal profilo fiscale. È stato invece dimostrato che le modifiche ai testi di legge comporteranno delle implicazioni anche a livello di diritto tributario.

I principali aspetti fiscali derivanti dalla riforma si presentano in caso di attuazione del margine di variazione del capitale (*Kapitalband*) e interessano principalmente le grosse società quotate in borsa:

Legge federale sulle tasse di bollo (LTB):

La modifica all'interno della nuova LTB è di carattere temporale. In particolare in riferimento al momento in cui sorge il credito fiscale, ovvero il momento in cui il pagamento della tassa di bollo è dovuto. In caso di attuazione del margine di variazione del capitale, il credito fiscale non sorge più a seguito di ogni aumento di capitale, come accade ora, bensì solo al termine del periodo di autorizzazione. Ciò significa che di fatto viene concesso un differimento dell'imposizione fino a un massimo di 5 anni. Un secondo aspetto da considerare è inerente al principio del computo al netto, ovvero il concetto per cui tutti gli aumenti e le riduzioni di capitale effettuati nel corso della durata del margine di variazione vengono compensati tra di loro e unicamente l'importo di aumento netto soggiace effettivamente alla tassa di emissione. Anche in questo caso si verifica una situazione più favorevole rispetto a un aumento di capitale al di fuori del margine di variazione. Infatti l'imposta di bollo pagata sull'aumento non può essere rimborsata in caso di riduzioni successive.

Legge federale sull'imposta preventiva (LIP): Il principio del com- segue a pag. 3→

Il ruolo del revisore nella “nuova” S.A.

Intervista a Roberto Caccia, PwC Lugano, Esperto-contabile diplomato e membro di EXPERTSuisse

Che ruolo ha la revisione nella modifica del diritto delle S.A.?

Il diritto societario svizzero è tradizionalmente improntato alla protezione del capitale e dei creditori e anche il nuovo diritto delle società anonime si orienta a questi principi. In questo contesto, le responsabilità del revisore rimangono sostanzialmente invariate. L'ufficio di revisione e la revisione mantengono pertanto anche con questa riforma un ruolo importante nella protezione del capitale e dei creditori. È importante comunque precisare che le modifiche del diritto delle società anonime non riguardano unicamente quest'ultime, ma anche le società a garanzia limitata, le società cooperative e le associazioni obbligate a iscriversi nel Registro di Commercio, per cui si applicano per analogia.

Quali novità vengono introdotte riguardo a perdita di capitale, eccedenza di debiti e rischio d'insolvenza?

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito intrasmissibile ed inalienabile del controllo finanziario, e quindi del monitoraggio sia della liquidità che del patrimonio della società. La principale novità della riforma è che sono previsti degli obblighi espliciti in caso di rischio d'insolvenza. Il Consiglio di Amministrazione è infatti esplicitamente tenuto a sorvegliare la solvibilità della società e, se vi è il rischio che essa diventi insolvente,



ad adottare provvedimenti che ne garantiscano la solvibilità. Permangono invece, con alcune novità, le misure previste in caso di perdita di capitale ed eccedenza di debiti. In caso di perdita di capitale, viene ad esempio a cadere l'obbligo, per il Consiglio di Amministrazione, di convocare immediatamente l'Assemblea Generale per proporre misure di risanamento. Le società che non dispongono di un ufficio di revisione (a seguito di un *opting-out*) avranno però l'obbligo di sottoporre il conto annuale alla revisione limitata da parte di un revisore abilitato, prima che questo possa essere approvato dall'Assem-

blea. Quest'obbligo decade se viene presentata una domanda di moratoria concordataria. Per quanto riguarda l'eccedenza di debiti, il legislatore ha per lo più effettuato alcune precisazioni. Innanzitutto, in caso di eccedenza di debiti, sarà esplicitamente richiesto l'allestimento di conti intermedi a valori di continuazione e di alienazione (comprensivi, pertanto, anche del conto economico e dell'allegato), mentre finora la legge richiedeva unicamente dei bilanci intermedi. Viene poi esplicitato un termine di 90 giorni dopo la presentazione dei conti intermedi per l'eventuale avviso al giudice. Tale termine sarà però unicamente applicabile a condizione che vi siano fondate prospettive di eliminazione dell'eccedenza dei debiti e che il soddisfacimento dei creditori non venga ulteriormente compromesso. In caso contrario, il giudice dovrà essere avvisato senza indugio. L'ufficio di revisione, rispettivamente il revisore abilitato, mantengono gli obblighi sussidiari in caso di mancato intervento del Consiglio di Amministrazione in situazioni di eccedenza di debiti. Questi obblighi non si applicano alle situazioni di rischio d'insolvenza, per cui in questi casi il revisore si limiterà a segnalare eventuali violazioni di legge da parte del Consiglio di Amministrazione nella sua relazione all'Assemblea Generale. In ogni caso, l'ufficio di revisione dovrà continuare a considerare il rischio d'insolvenza nell'ambito del-

la sua valutazione sulla capacità dell'impresa di continuare l'attività aziendale.

In pratica quali responsabilità hanno gli amministratori e quali misure sono chiamati a prendere?

Per poter sorvegliare attivamente la solvibilità della società, il Consiglio di Amministrazione deve innanzitutto assicurarsi che l'organizzazione della contabilità e il controllo finanziario siano funzionali affinché possano adempiere a tale compito. Esso deve in particolare poter disporre degli strumenti necessari per il monitoraggio della liquidità, inclusi i necessari piani finanziari prospettici. Se viene rilevato il rischio che la società diventi insolvente, il Consiglio di Amministrazione dovrà adottare i provvedimenti necessari a garantirne la solvibilità, inclusa l'adozione delle eventuali misure di risanamento, che andranno se necessario sottoposte all'Assemblea Generale, qualora siano di sua competenza. Se necessario, andrà presentata una domanda di moratoria concordataria. Se dall'ultimo conto annuale risulta che gli attivi, una volta dedotti i debiti, non coprono più la metà della somma del capitale azionario e delle riserve legali da capitale e da utili non rimborsabili agli azionisti, il Consiglio di Amministrazione dovrà adottare misure atte ad eliminare questa perdita di capitale. Anche qui andrà coinvolta l'Assemblea Generale, qualora le misure da attuare siano di sua competenza. Se la società non ha un ufficio di revisione, il Consiglio di Amministrazione dovrà invece attivarsi per nominare un revisore abilitato a cui affidare la revisione limitata del conto annuale, prima che questo sia sottoposto all'Assemblea Generale. Tale no-

mina andrà effettuata con la necessaria sollecitudine, considerando sia le tempistiche per la revisione limitata che per la presentazione dei conti. Se sussiste invece il fondato timore di un'eccedenza di debiti, il Consiglio di Amministrazione dovrà allestire dei conti intermedi a valori d'esercizio e d'alienazione da sottoporre per verifica all'ufficio di revisione rispettivamente, ove non ve ne sia alcuno, ad un revisore abilitato che andrà nominato a tale scopo. Nel caso in cui da entrambi i conti intermedi risulti che la società ha un'eccedenza di debiti, il Consiglio di Amministrazione ne darà avviso al giudice. Tale avviso potrà essere omesso nel caso in cui i creditori della società accettino di postergare i loro crediti o fintanto che esistano fondate prospettive di eliminare l'eccedenza di debiti, nei termini e alle condizioni sopra esposte. Le misure relative al rischio d'insolvenza, alla perdita di capitale e all'eccedenza di debiti devono essere prese dal Consiglio di Amministrazione con la dovuta sollecitudine.

Vi sono procedure e strutture di risk management che il revisore può consigliare?

Le strutture di risk management da adottare dipendono dalle specificità dell'azienda, in particolare dalla sua grandezza, complessità nonché dall'attività svolta. Non esistono pertanto soluzioni applicabili indistintamente a tutte le società. È comune generalmente consigliabile non limitarsi a identificare solo i rischi in ambito finanziario, ma anche quelli in ambito strategico, operativo e normativo. Eventi negativi in questi ambiti possono infatti avere impatti significativi sulla situazione finanziaria della

società e, nel peggior caso, metterle in pericolo la continuità aziendale. Tali rischi vanno poi valutati in base alla probabilità che si realizzino e al loro potenziale impatto per l'impresa. Sulla base di tale valutazione andranno poi definite le misure necessarie affinché tali rischi non si realizzino o affinché il loro potenziale impatto venga ridotto ad una misura accettabile per l'impresa.

Alla luce delle nuove normative, quali elementi “critici” saranno in particolare sotto la lente del revisore in azienda?

Pur orientandosi alla protezione del capitale e dei creditori, il nuovo diritto azionario introduce diverse norme che indirettamente la indeboliscono. Queste norme includono, ad esempio, la flessibilizzazione della struttura del capitale, con l'introduzione del margine di variazione del capitale, la possibilità di distribuire, a determinate condizioni, degli acconti sui dividendi (c.d. dividendi intermedi), nonché l'eliminazione del concetto di assunzione di beni in caso di sostituzione ed aumento di capitale. Le disposizioni in questione comportano certamente una maggior responsabilizzazione del Consiglio di Amministrazione. Le responsabilità del revisore rimangono invece sostanzialmente immutate. Ciò nonostante, l'ufficio di revisione dovrà assicurarsi, per gli aspetti per esso rilevanti, che le imprese prendano le misure necessarie per adeguarsi alle nuove norme. Tali misure includono, ad esempio, le modifiche degli statuti e delle convenzioni di postergazione, nel caso queste non includano, come previsto dal nuovo diritto azionario, gli interessi.

Impresa e successione ereditaria segue da pag. 3→

Quali novità concernono in particolare l'impresa e la sua trasmissione?

Nessuna delle modifiche in vigore dal primo gennaio 2023 riguarda direttamente la successione d'impresa. Le nuove norme avranno però un impatto indiretto. Infatti, l'aumento della quota disponibile consentirà più facilmente di attribuire l'impresa ad uno o più eredi senza violare i diritti dei legittimari. Naturalmente ciò non ha una valenza assoluta. L'opportunità dipende dal valore dell'asse successorio. Ad esempio, qualora l'azienda dovesse essere l'unico bene in successione, la riduzione delle legittime e l'aumento della quota disponibile non sarebbero di grande utilità ai fini della trasmissione dell'impresa ad uno degli eredi.

Cambia qualcosa in caso di divorzio? La nuova normativa prevede che i coniugi perdano il diritto alla legittima a partire

dalla domanda di divorzio congiunta oppure, se la separazione dura da più di due anni, dalla data dalla quale vivono separati. Precedentemente i coniugi rimanevano eredi legittimari fino alla crescita in giudicato della sentenza di divorzio, favorendo così chi, in malafede, prolungava la procedura. La modifica consente quindi al disponente di disporre della successione in favore di chi desidera, senza che il coniuge divorziando possa rivendicare alcunché. È importante però ricordare che, in assenza di testamento, il coniuge rimane comunque erede e che il CC gli attribuisce, in presenza di figli, la metà della successione. È quindi importante che il disponente preveda delle disposizioni testamentarie con le quali, se così desidera, può escludere dalla successione il coniuge divorziando.

Come cambia la pianificazione successoria?

La pianificazione successoria è, seppure in modo non significativo, facilitata. Po-

tenendo infatti disporre di una quota disponibile del 50%, il testatore può attribuire l'azienda più facilmente, anche se con le attenzioni e le limitazioni delle quali si è detto sopra. La riduzione della quota legittima che spetta ai legittimari (moglie e figli) limita infatti i diritti di questi ultimi di ottenere la riduzione delle attribuzioni testamentarie, o delle donazioni in vita, per reintegrare la legittima. Non deve essere infatti dimenticato che le norme sulla successione prevedono non solo la divisione dei beni di proprietà del disponente al momento del suo decesso, ma anche che, a certe condizioni previste dalla legge, nell'asse successorio debba essere contabilmente (e quindi non fisicamente) calcolato anche il valore delle disposizioni effettuate in vita dal disponente.

Va adattata anche se è già stata realizzata e formalizzata?

Occorre ribadire che quanto è stato pianificato negli anni in vista della successione, deve essere regolarmente verificato e aggiornato, non solo in occasione di modifiche del diritto sia esso civile, fi-

scale o previdenziale. Ogni modifica della situazione, anche insignificante per i non addetti ai lavori, può comportare la necessità di aggiornare le disposizioni a suo tempo adottate. Anche il cambiamento del valore dei beni, che può essere fluttuante a dipendenza della categoria alla quale appartengono, deve condurre il disponente a riesaminare la situazione, per poi decidere con l'aiuto dei consulenti, se occorre apportare o meno modifiche alle disposizioni adottate. Colgo l'occasione per sottolineare che, in generale, ma a maggior ragione in sede di pianificazione successoria, è estremamente importante essere assistiti da consulenti nei vari ambiti, quindi dal commercialista, dal fiscalista, dall'avvocato, dal notaio (contrariamente a quanto comunemente si pensa, l'avvocato e il notaio hanno della conoscenza complementari ma diverse), dal consulente assicurativo, previdenziale, i quali devono agire di concerto per trovare la soluzione più adatta al caso concreto.

Occorre altresì considerare che le conclusioni alle quali arriveranno i professionisti, difficilmente potranno soddisfare allo stesso modo le aspettative in ambito civile, fiscale o altro; il disponente dovrà quindi accettare il miglior compromesso possibile.

La nuova normativa ha effetti anche a livello internazionale?

La nuova normativa nulla cambia a livello internazionale. Ritengo opportuno ricordare che il diritto successorio svizzero deve essere applicato tenendo conto degli eventuali elementi internazionali che possono caratterizzare la situazione, ad esempio la nazionalità o la doppia nazionalità non solo del disponente ma anche delle parti coinvolte, e il luogo di situazione dei beni. Questi elementi internazionali impongono la valutazione della situazione anche dal punto di vista dei diritti stranieri che potrebbero non recepire le soluzioni adottate secondo il diritto svizzero.

Ci sono ulteriori modifiche legislative