

Stock options: una nuova frontiera per le S.T.P.

di **Anthony Pio Fornaro di MpO & Partners**

Consulenza specialistica per lo studio professionale 

In ambito fiscale, legale e valutativo per operazioni di ristrutturazione/passaggio generazionale.

SCOPRI DI PIÙ →

Per gli Studi professionali, organizzati come S.T.P., un interessante strumento per la fidelizzazione delle risorse umane (soci, collaboratori, dipendenti) può essere costituito dalle c.d. *stock options*.

Questo approccio non solo valorizza il contributo individuale all'interno del contesto professionale, ma incentiva anche un impegno prolungato e di qualità. Inoltre, l'introduzione di tali strumenti si dimostra particolarmente efficace in contesti altamente competitivi e dinamici, dove il mantenimento di una forte coesione interna e l'attrazione di talenti qualificati sono essenziali. Tematiche oggi centrali nel settore professionale.

Giova premettere e ricordare che, come già evidenziato in precedenti contributi, la società tra professionisti (S.T.P.) non costituisce un genere autonomo di modello societario.

Infatti, si sensi dell'articolo 10, comma 3, L. 183/2011, "*è consentita la costituzione di società per l'esercizio di attività professionali regolamentate nel sistema ordinistico secondo i modelli societari regolati dai titoli V e VI del libro V del Codice civile. Le società cooperative di professionisti sono costituite da un numero di soci non inferiore a tre.*"

Da ciò consegue che le regole di ogni singola S.T.P. saranno, in prima battuta, quelle proprie del modello societario prescelto.

Nella prassi, la stragrande maggioranza delle S.T.P. è costituito sotto forma di S.r.l.; interessante è comunque notare che alcuni studi professionali di notevoli dimensioni e di respiro internazionale sono costituiti come S.p.A.

(Per una disamina in generale della disciplina delle S.T.P. si rimanda a "[S.T.P. e Operazioni di M&A e di aggregazioni tra Studi](#)").

Come per tutte le società dotate di una certa dimensione dell'organico, anche una S.T.P. (come del resto uno Studio Associato) deve affrontare la questione della fidelizzazione del proprio personale, con particolare riguardo agli incentivi ai propri soci (di minoranza), collaboratori e dipendenti.

(Si rimanda a "[Capitale umano: chiave del successo negli studi commercialisti](#)" per alcune riflessioni, più in generale, sull'importanza del "capitale umano" negli Studi professionali).

Il *turnover* aziendale è un fenomeno completamente naturale e fisiologico; tuttavia, può anche essere patologico se superata una certa soglia, solitamente fissata intorno al 15%. Conoscere e calcolare il proprio turnover aziendale permette di mantenere saldamente il polso della situazione e di riuscire a intervenire in maniera tempestiva e precisa, nel caso in cui un'analisi riveli un tasso molto elevato.

In questo caso sarebbe necessario porsi delle domande; affinché si possa trovare l'origine di questa difficoltà, come ad esempio: *"i miei dipendenti/collaboratori sono scontenti?"*, *"l'onboarding, durante un periodo di forti assunzioni, ha permesso un'integrazione efficace del nuovo personale?"*, oppure, *"la divisione del lavoro è equa oppure ci sono dei carichi di lavoro eccessivi?"*

Tra le possibili contromisure, oltre a dover ovviamente compiere una ristrutturazione interna, e a cui in pochi pensano, vi è il piano di azionariato.

Un piano di azionariato (o piano di *stock option*) è un programma aziendale che offre ai dipendenti/collaboratori o dirigenti l'opportunità di acquistare azioni della società a condizioni vantaggiose.

I piani possono variare, ma spesso prevedono *stock option* o azioni gratuite.

Le *stock options* sono uno strumento finanziario derivato, attribuito da una società ai propri dipendenti/collaboratori o dirigenti. In particolare, sono un tipo di opzione che dà al detentore il diritto

[Continua a leggere qui](#)