

Modello commentato

di piano di incentivazione in equity per la startup innovativa e
l'incubatore certificato

10 marzo 2015

Ministero dello Sviluppo Economico
Segreteria tecnica del Ministro

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
L'ITER DI APPROVAZIONE DEL PIANO E LE FINALITÀ.....	4
LE CLAUSOLE DI WAY-IN	6
GLI STRUMENTI FINANZIARI OGGETTO DEL PIANO EQUITY NELLA STARTUP INNOVATIVA: RESTRICTED STOCK, STOCK OPTIONS, RESTRICTED STOCK UNIT	8
LE CLAUSOLE DI VESTING	10
I BENEFICI FISCALI E CONTRIBUTIVI: FRUIZIONE E DECADENZA.....	11
LE CLAUSOLE DI WAY-OUT: IPOTESI DI CESSAZIONE GOOD LEAVER ED IPOTESI DI CESSAZIONE BAD LEAVER.....	12
RINGRAZIAMENTI E DISCLAIMER.....	13

INTRODUZIONE

A supporto della [Guida all'uso dei piani di incentivazione in equity](#) emessa il 24 marzo 2014, cui si rimanda per un inquadramento generale della materia, nasce il presente modello che esemplifica le modalità di base per l'implementazione di piani di incentivazione e remunerazione che prevedano l'assegnazione di azioni, quote e strumenti finanziari partecipativi da parte delle startup innovative e degli incubatori certificati (come previsto dall'art. 27 del [Decreto-Legge del 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con Legge 17 dicembre 2012, n. 221](#)) a favore sia di dipendenti, collaboratori e componenti dell'organo amministrativo, che di prestatori di opera e servizi anche professionali (fattispecie, quest'ultima, nota come "work for equity").

In quest'ottica e salve le limitazioni espressamente previste a livello legislativo, l'utilità connessa alla partecipazione dei dipendenti, collaboratori e componenti dell'organo amministrativo ad un piano di incentivazione in equity è attribuibile al fatto che le startup innovative, attraverso la corresponsione di questi strumenti in luogo di somme di denaro, possono **sopperire ad eventuali carenze di liquidità**, mentre i beneficiari dei piani sono **esclusi non solo da prelievo contributivo**, come previsto nella disciplina generale, ma anche **da prelievo fiscale**.

Inoltre, l'eventuale presenza di vincoli temporali per l'attribuzione definitiva delle quote o azioni, o per l'esercizio della stock option, sono di fatto un incentivo alla permanenza nella società da parte del soggetto remunerato (il c.d. "**effetto fidelizzazione**"), di gran lunga importante nei settori in cui il "capitale umano" risulta decisivo per il successo dell'iniziativa imprenditoriale e la concorrenza nella domanda di servizi manageriali è di conseguenza più intensa.

Il presente modello mira a fornire al management delle startup innovative e degli incubatori certificati uno **strumento esemplificativo** per l'adozione dei piani di incentivazione in forma di piani di incentivazione equity. Si tratta di una sintesi che muove dall'iter autorizzativo degli organi societari sino alle principali clausole dei regolamenti di piani di incentivazione equity che disciplinano l'attribuzione e la titolarità delle quote o azioni in capo ai beneficiari in relazione al loro apporto di lavoro e collaborazione con la startup innovativa o l'incubatore certificato.

L'ITER DI APPROVAZIONE DEL PIANO E LE FINALITÀ

A. Scopo

1. ricognizione delle delibere societarie che hanno condotto alla adozione del piano di incentivazione equity nella startup innovativa (il "Piano di Incentivazione Equity");
2. esplicitazione della finalità del Piano di Incentivazione Equity: è uno strumento di avvicinamento degli interessi dell'imprenditore agli interessi dei suoi collaboratori.

Nel caso specifico di dipendenti o di amministratori anche dipendenti, è una forma di retribuzione che consiste nella parte variabile del compenso collegata all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti.

B. Esempio

«[omissis]

L'Assemblea dei soci della Società ha deliberato in data [...] di conferire al Consiglio di Amministrazione della Società i poteri necessari e funzionali alla deliberazione di un piano di incentivazione equity (il "Piano di Incentivazione Equity") avente ad oggetto l'attribuzione di strumenti finanziari equity al top management della Società come successivamente individuato.

Alla successiva adunanza del [...], il Consiglio di Amministrazione della Società, acquisiti i pareri e le autorizzazioni all'uso necessari ai sensi di legge e di Statuto e nell'ambito e nell'esecuzione della predetta delibera assembleare, ha adottato il presente Piano di Incentivazione Equity che, allegato al verbale del Consiglio di Amministrazione del [...], ne forma parte integrante e sostanziale.

Le ragioni che hanno indotto la Società ad adottare un Piano di Incentivazione Equity risiedono nella volontà di retribuire i dipendenti/stimolare i collaboratori della società ad interessarsi maggiormente al successo dell'impresa, infondere un senso di appartenenza all'impresa e di condivisione di obiettivi comuni, nonché avvicinare gli interessi dei collaboratori a quelli dei soci nell'ottica di perseguire, tramite la convergenza degli interessi degli shareholder e degli stakeholder, nel medio-lungo periodo, la continua crescita economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

[omissis]».

Per quanto riguarda gli adempimenti strettamente procedurali, i Piani di Incentivazione Equity richiedono generalmente i seguenti adempimenti societari:

- convocazione del consiglio di amministrazione per l'esame e la delibera del seguente ordine del giorno:
 - a. adozione di un Piano di Incentivazione Equity;
 - b. descrizione delle modalità di attuazione del Piano di Incentivazione Equity;
 - c. predisposizione del regolamento del Piano di Incentivazione Equity¹;
 - d. convocazione dell'assemblea dei soci.
- convocazione di un'assemblea straordinaria dei soci per l'esame e la delibera del seguente ordine del giorno:

¹ Nel regolamento del Piano di Incentivazione Equity vengono indicati in dettaglio i diritti amministrativi ed i diritti patrimoniali degli strumenti partecipativi oggetto del piano medesimo. Non è richiesto né il deposito né la registrazione di tale regolamento presso la Camera di Commercio.

- a. adozione di un nuovo testo di statuto sociale che preveda l'emissione di strumenti finanziari partecipativi, le prestazioni di servizi e d'opera professionale a titolo di conferimenti a fronte dell'assegnazione di strumenti finanziari, gli aumenti di capitale destinati a terzi, ove non già previsti;
 - b. adozione di delibere attuative del Piano di Incentivazione Equity (aumento di capitale sociale in caso di emissione di azioni o quote; modifica dello statuto);
 - c. approvazione del regolamento del Piano di Incentivazione Equity².
- convocazione di un'assemblea ordinaria dei soci per l'esame e la delibera del seguente ordine del giorno:
 - a. acquisto di azioni o quote proprie e successiva loro cessione³.

Di seguito si riportano a titolo esemplificativo le principali clausole contenute nei regolamenti dei piani di incentivazione.

² In caso di emissione di diritti di opzione, occorre la convocazione di un'assemblea straordinaria nonché la comunicazione al Registro delle Imprese di avvenuta sottoscrizione di azioni e quote per aumento del capitale sociale definitivamente sottoscritto e pagato (quest'ultima non è necessaria se il Piano è attuato mediante acquisto e successiva vendita di azioni o quote proprie).

³ Il Consiglio di amministrazione procede all'esecuzione dell'acquisto e della cessione, mediante delibera con la quale i relativi poteri sono delegati ad uno o più consiglieri.

LE CLAUSOLE DI WAY-IN

A. Scopo

1. identificazione dei potenziali beneficiari del Piano di Incentivazione Equity, suddivisi per tipologia di contratto e livello di inquadramento ove relativi ai dipendenti⁴;
2. indicazione degli adempimenti formali per perfezionare la partecipazione del beneficiario al Piano di Incentivazione Equity.

B. Esempio di clausola

«[omissis]

Nell'ambito ed in esecuzione della delibera assembleare del [...], i beneficiari del Piano Equity (i "Beneficiari") sono stati selezionati dal Consiglio di Amministrazione della Società tra:

- *i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;*
- *i dipendenti della Società con responsabilità strategiche;*
- *i collaboratori coordinati e continuativi, con o senza progetto, la cui attività sia funzionalmente collegata al raggiungimento di un risultato strategico per la Società.*

La partecipazione al Piano di Incentivazione Equity si perfeziona mediante la sottoscrizione, da parte di ciascuno dei Beneficiari, di una apposita scheda di adesione predisposta dal Consiglio di Amministrazione che accerterà la sussistenza ed il mantenimento dei requisiti soggettivi in capo al medesimo Beneficiario (la "Scheda di Adesione").

Ferma l'applicazione delle clausole good leaver/bad leaver di cui al successivo punto [...], la partecipazione al Piano di Incentivazione Equity presuppone la permanenza del mandato di amministrazione, del rapporto di lavoro e di collaborazione, del rapporto contrattuale del Beneficiario.

⁴ L'art. 27 del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con Legge 17 dicembre 2012, n. 221 (il "Decreto") individua tra i beneficiari dei piani di incentivazione equity nelle startup innovative gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori coordinati e continuativi. Sul punto, la [Circolare della Agenzia delle Entrate 11 giugno 2014 n. 16/E](#) (la "Circolare"), citando a sua volta la relazione illustrativa del Decreto, specifica che «il regime fiscale e contributivo di favore per i piani di incentivazione basati sull'assegnazione di strumenti finanziari è stato introdotto "nell'ottica di fornire alle startup innovative ed agli incubatori certificati il necessario strumento per favorire la fidelizzazione e l'incentivazione del management"» (art. 3.1.1). Sono compresi fra i beneficiari, prosegue la Circolare, «(i) gli amministratori; (ii) i lavoratori legati da un rapporto di lavoro dipendente con la startup innovativa [...] anche se a tempo determinato o part-time; (iii) i collaboratori continuativi, vale a dire tutti quegli altri soggetti, ivi inclusi i lavoratori a progetto, il cui reddito viene normalmente qualificato come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ai fini fiscali [...]» (art. 3.1.2.).

Si segnala che lo Schema di Decreto Legislativo recante il *Testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni*, approvato dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio 2015 in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, ha istituito un percorso di graduale superamento dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (così come attualmente disciplinati dagli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003) e la loro progressiva riconducibilità nell'alveo del contratto di lavoro subordinato. In particolare viene previsto che (i) le predette disposizioni normative continuino a trovare applicazione con esclusivo riferimento ai contratti in essere alla data di entrata in vigore dello Schema di Decreto Legislativo e che (ii) a partire dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Per quanto riguarda invece la forma giuridica della società emittente, si segnala che la previsione nello statuto della possibilità di emissione di strumenti finanziari a favore di soci e terzi, come richiesto dal punto 7 dell'art. 26 della Legge, non può essere contenuta nello statuto di una Srl semplificata, in quanto l'articolo 2463 bis del codice civile impone l'utilizzo di uno statuto standard – di fonte ministeriale – che non potendo contenere le predette clausole potrebbe escludere l'adottabilità dei piani di stock option e work for equity.

[omissis]».

Con la firma della Scheda di Adesione, il Beneficiario esprime la propria accettazione alla proposta di partecipazione al Piano di Incentivazione Equity, concludendo così un accordo contrattuale integrativo del contratto di lavoro (ovvero del contratto di collaborazione autonoma).

GLI STRUMENTI FINANZIARI OGGETTO DEL PIANO EQUITY NELLA STARTUP INNOVATIVA: RESTRICTED STOCK, STOCK OPTION, RESTRICTED STOCK UNIT⁵

A. Scopo

1. ricognizione della composizione dei trattamenti complessivi applicati ai Beneficiari;
2. identificazione degli strumenti finanziari oggetto del Piano di Incentivazione Equity il quale prevede l'immediata assegnazione di azioni, quote, strumenti finanziari a favore dei beneficiari (dipendenti, amministratori, collaboratori continuativi).

A tale ultimo proposito è opportuno distinguere tra

- (i) assegnazione di azioni, quote, strumenti finanziari e
- (ii) assegnazione di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni, quote, strumenti finanziari.

L'assegnazione di azioni o quote può avvenire mediante:

- aumento di capitale a titolo gratuito: le azioni e le quote possono essere attribuite gratuitamente ai lavoratori dipendenti della startup (il "Soggetto Abilitato"), con delibera dell'assemblea straordinaria, nella misura degli utili distribuibili (art. 2349 cod. civ.). Con riferimento agli amministratori e agli altri soggetti che non siano legati da un vincolo di subordinazione con il Soggetto Abilitato, le azioni e le quote possono essere assegnate gratuitamente – sempre previa delibera dell'assemblea straordinaria – nella misura degli utili netti risultanti dal bilancio, dedotta la quota da destinarsi alla riserva legale. In entrambi i casi, il capitale viene aumentato dall'assemblea straordinaria in misura corrispondente agli utili che si intendono attribuire;
- aumento di capitale a titolo oneroso: le azioni e le quote possono essere attribuite anche mediante aumenti di capitale a pagamento offerti in sottoscrizione ai dipendenti, amministratori, collaboratori continuativi del Soggetto Abilitato, con delibera dell'assemblea straordinaria, che fissa il prezzo a cui le azioni e le quote possono essere sottoscritte (valore nominale, o valore diverso determinato ad esempio sulla base del patrimonio netto della società);

⁵ Ai sensi del Decreto, i piani di incentivazione equity nelle startup innovative hanno per oggetto «l'attribuzione di strumenti finanziari o di ogni altro diritto o incentivo che preveda l'attribuzione di strumenti finanziari o diritti similari, nonché [...] di diritti di opzione attribuiti per l'acquisto di tali strumenti finanziari» (art. 27). Più nel dettaglio, ai sensi della Circolare, trattasi di «incentivi attribuiti mediante l'assegnazione, a titolo gratuito o oneroso, di azioni, quote, strumenti finanziari partecipativi emessi o diritti assegnati dalle startup innovative, ivi inclusi i piani di incentivazione che prevedano (i) la diretta assegnazione di strumenti finanziari (anche sotto forma di *restricted stock*), (ii) l'attribuzione di opzioni di sottoscrizione o acquisto di strumenti finanziari, (iii) la promessa di assegnare strumenti finanziari nel futuro (cd. *restricted stock unit*)» (3.1.3).

In relazione alle predette tipologie di strumenti finanziari si osserva che, in sintesi:

- con il cd. *restricted stock grant plan*, il beneficiario acquisisce l'immediata titolarità di una determinato quantitativo di strumenti finanziari, la cui concreta disponibilità è spesso condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e/o aziendali;
- con il cd. *restricted stock unit plan*, il beneficiario acquisisce il diritto di divenire automaticamente titolare ad una data futura e fermo il raggiungimento di obiettivi di performance individuale e/o aziendale, di un determinato quantitativo di azioni;
- con il cd. *stock option plan*, il beneficiario acquisisce l'opzione di acquistare, in un data futura e fermo il raggiungimento di obiettivi di performance individuale e/o aziendale, un determinato quantitativo di azioni ad un prezzo prefissato.

- acquisto di azioni o quote e successiva cessione ai beneficiari: in tale circostanza il Soggetto Abilitato acquista, nel rispetto della normativa del codice civile, azioni o quote proprie e le assegna a titolo oneroso (mediante pagamento di un prezzo stabilito mediante assemblea ordinaria) o a titolo gratuito a favore dei beneficiari (in tal caso non si ha alcun effetto sul capitale sociale).

L'assegnazione di strumenti finanziari può avvenire:

- ✓ a titolo gratuito: gli strumenti finanziari possono essere attribuiti gratuitamente ai beneficiari del Soggetto Abilitato, con delibera dell'assemblea straordinaria, nella misura degli utili distribuibili (art. 2349 cod. civ.);
- ✓ a titolo oneroso: gli strumenti finanziari possono essere attribuiti previo versamento da parte dei beneficiari di un ammontare in denaro (pari generalmente al valore nominale) o a fronte della prestazione d'opera o servizi, o mediante conversione di un credito nei confronti del Soggetto Abilitato.

In entrambi i casi non si ha alcun effetto sul capitale sociale che non varia (a fronte dell'emissione di strumenti finanziari si viene a costituire una riserva del patrimonio netto).

Infine, in caso di assegnazione di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni, quote, strumenti finanziari, il diritto di opzione conferisce al soggetto assegnatario il diritto di acquisire in un momento successivo azioni, quote, strumenti finanziari del Soggetto Abilitato, secondo una delle modalità sopra evidenziate.

L'assegnazione dei diritti di opzione, che avviene generalmente mediante delibera del consiglio di amministrazione, seguita dall'assemblea dei soci, è a titolo gratuito ed il diritto di opzione non è cedibile.

B. Esempio di clausola avente ad oggetto l'assegnazione di stock option a favore di dipendenti

«[omissis]

La retribuzione dei Beneficiari è composta (i) da una parte fissa, che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile e (ii) da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa.

Quanto alla parte variabile, il Piano di Incentivazione Equity prevede l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di diritti di opzione per l'acquisto di azioni esistenti della Società oppure per la sottoscrizione di azioni di nuova emissione.

Il prezzo unitario di acquisto delle azioni è fissato in Euro [...] ("Strike Price"): il Beneficiario diventa titolare delle azioni entro cinque giorni lavorativi dal pagamento dello Strike Price, secondo i termini e conformemente alle istruzioni definite nella Scheda di Adesione.

[omissis]».

LE CLAUSOLE DI VESTING

A. Scopo

1. identificazione degli obiettivi individuali e/o aziendali al cui raggiungimento è condizionata la maturazione degli strumenti equity attribuiti ai Beneficiari;
2. identificazione degli intervalli temporali scaduti i quali i Beneficiari acquisiscono la disponibilità degli strumenti equity. In tale ultimo ambito, è possibile distinguere tra:
 - (i) “*cliff vesting plan*”, nel quale gli strumenti finanziari possono essere interamente fruiti a decorrere da una determinata data;
 - (ii) “*performance vesting plan*”, nel quale gli strumenti finanziari assegnati possono essere fruiti sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali oppure aziendali.

B. Esempio di clausola vesting in uno stock option plan con modalità ibrida “*cliff vesting*” e “*performance vesting*”.

«[omissis]

Con cadenza annuale in occasione della delibera di approvazione del bilancio dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione delibera gli obiettivi di performance individuale ed aziendale al cui raggiungimento è condizionata la maturazione delle opzioni assegnate ai Beneficiari, in relazione alle priorità strategiche annualmente individuate in sede di assemblea.

Fermi gli eventuali ulteriori termini e condizioni che saranno definiti a livello individuale nella Scheda di Adesione, il diritto di esercitare le opzioni assegnate maturerà secondo le seguenti tranche, previa verifica discrezionale da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e/o aziendale deliberati dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di riferimento:

1. *prima tranche, pari al 25% delle opzioni assegnate, decorso il primo anno dalla data di sottoscrizione della Scheda di Adesione;*
2. *seconda tranche, pari al 25% delle opzioni assegnate, decorso il secondo anno dalla data di sottoscrizione della Scheda di Adesione;*
3. *terza tranche, pari al 25% delle opzioni assegnate, decorso il terzo anno dalla data di sottoscrizione della Scheda di Adesione;*
4. *quarta tranche, pari al 25% delle opzioni assegnate, decorso il quarto anno dalla data di sottoscrizione della Scheda di Adesione.*

[omissis]».

I BENEFICI FISCALI E CONTRIBUTIVI: FRUIZIONE E DECADENZA

A. Scopo:

1. identificazione dei benefici previdenziali e fiscali connessi alla percezione del reddito derivante dal Piano di Incentivazione Equity;
2. identificazione delle ipotesi di decadenza dal predetto beneficio.

Con riferimento al cd. "stock option plan", a seconda del rapporto tra (i) valore dell'azione valutato in base ad una perizia in un determinato momento temporale e (ii) importo dello strike price, è possibile distinguere tra:

- opzioni *in the money*, quando il valore dell'azione è superiore allo *strike price* (in tal caso, al Beneficiario conviene esercitare l'opzione);
- opzioni *out of the money*, quando il valore dell'azione è inferiore allo *strike price* (in tal caso, al Beneficiario non conviene esercitare l'opzione);
- opzioni *at the money*, quando il valore dell'azione è uguale allo *strike price* (in tal caso, al Beneficiario è indifferente esercitare l'opzione).

B. Esempio di clausola con riferimento ad opzioni "in the money"

«[omissis]

Il reddito da lavoro derivante dall'esercizio di diritti di opzione attribuiti per l'acquisto di strumenti finanziari non concorre alla formazione del reddito imponibile del Beneficiario, sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, a condizione che tali strumenti finanziari non siano riacquistati dalla Società o da qualsiasi soggetto che direttamente controlla o è controllato dalla Società, ovvero è controllato dallo stesso soggetto che controlla la Società.

Qualora i diritti siano ceduti in contrasto con tale disposizione, il reddito di lavoro che non ha previamente concorso alla formazione del reddito imponibile dei suddetti soggetti è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione

[omissis]»⁶.

⁶ La relazione illustrativa al Decreto chiarisce che «l'intero valore degli strumenti finanziari o dei diritti, che non è stato assoggettato a tassazione al momento dell'assegnazione o dell'esercizio del relativo diritto, sarà assoggettato a tassazione, quale reddito di lavoro nel periodo di imposta in cui si verifica la cessione. A tal fine, pertanto, rileverà il valore che gli strumenti finanziari e i diritti rilevanti avevano al momento dell'assegnazione o dell'esercizio [del diritto] e non il diverso valore che tali strumenti finanziari e diritti avevano al momento della cessione» (art. 3.1.5). L'articolo 27, comma 5, del Decreto, invece, non prevede alcuna decadenza dall'incentivo qualora gli strumenti finanziari assegnati ad amministratori, dipendenti o collaboratori continuativi siano acquistati da soggetti diversi da quelli in precedenza.

In relazione alla decadenza dal beneficio fiscale e contributivo, la Circolare chiarisce all'art. 3.1.7 i termini per la fruizione del beneficio contributivo e fiscale prevedendo che per le startup innovative la possibilità di assegnare strumenti finanziari e diritti di opzione con regime fiscale incentivato cessa (i) al venir meno di uno dei requisiti previsti dall'art. 25, comma 2, del Decreto ovvero (ii) in ogni caso, trascorsi quattro anni dalla data di costituzione, ovvero (iii) trascorso il termine previsto dal comma 3 dell'articolo 25 del Decreto per le startup innovative già costituite alla data del 19 ottobre 2012, data di entrata in vigore del Decreto, secondo la seguente tabella

DATA DI COSTITUZIONE	TERMINI DI EMISSIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI INCENTIVATI
dal 20 ottobre 2008 al 19 ottobre 2009	dal 19 dicembre 2012 al 18 dicembre 2014
dal 20 ottobre 2009 al 19 ottobre 2010	dal 19 dicembre 2012 al 18 dicembre 2015

LE CLAUSOLE DI WAY-OUT: IPOTESI DI CESSAZIONE GOOD LEAVER ED IPOTESI DI CESSAZIONE BAD LEAVER

A. Scopo

1. definizione di modalità di accelerazione del periodo di vesting degli strumenti finanziari maturandi e/o forme di autoliquidazione degli strumenti equity in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per ragioni non imputabili a colpa del dipendente (cd. clausola *good leaver*);
2. definizione di modalità di decadenza dagli strumenti equity maturati o maturandi in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per ragioni imputabili a colpa del dipendente (cd. clausola *bad leaver*)⁷.

B. Esempio di clausola "Good Leaver" e "Bad Leaver" in caso di stock option plan

«[omissis]

Sono "Good Leaver" le seguenti ipotesi di cessazione del rapporto:

- il licenziamento per motivi di natura oggettiva;
- la risoluzione consensuale;
- le dimissioni per giusta causa;
- il pensionamento;
- la revoca della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
- qualsiasi altra causa di cessazione del rapporto che non rientri nelle ipotesi "Bad Leaver".

Sono "Bad Leaver" le seguenti ipotesi di cessazione del rapporto:

- il licenziamento per giusta causa;
- il licenziamento per motivi disciplinari;
- le dimissioni volontarie;
- la revoca dalla carica di amministratore per giusta causa".

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di tipo Good Leaver, le opzioni in corso di maturazione divengono immediatamente esercitabili dal Beneficiario, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, in una misura ridotta pro rata temporis in relazione alla data di cessazione del rapporto rispetto alla scadenza del periodo di vesting.

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di tipo Bad Leaver, il Beneficiario decade da ogni diritto, con la conseguenza che decadono ad ogni effetto (i) le opzioni assegnate in corso di maturazione nonché (ii) le opzioni maturate e non ancora esercitate [omissis]».

dal 20 ottobre 2010 al 18 dicembre 2012	dal 19 dicembre 2012 al 18 dicembre 2016
dal 19 dicembre 2012	decorsi quattro anni dalla costituzione

⁷ Lo strumento *bad leaver* "penalizza" il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia cessato per fatto a lui imputabile. Tale lavoratore dimostra di avere tenuto una condotta contraria agli interessi aziendali, mentre lo scopo del Piano di Incentivazione Equity è indurre la sovrapposizione dell'interesse dei lavoratori e dell'interesse dell'impresa. In assenza di clausola *bad leaver*, il lavoratore manterrebbe gli strumenti di incentivazione equity anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro a lui imputabile con la conseguenza che le opzioni, in realtà, avrebbero solo la mera funzione di strumento retributivo, e non, invece, di genuino strumento di fidelizzazione dei dipendenti.

RINGRAZIAMENTI

La Segreteria tecnica del Ministro dello Sviluppo Economico ringrazia sentitamente [Carnelutti Studio Legale Associato](#) e, in particolare, gli avv.ti Giuseppe Bulgarini d'Elci, Marco Sartori e Mario Ippolito per il prezioso contributo fornito, a titolo esclusivamente gratuito, nella redazione della presente Modello di piano di incentivazione in equity.

Un ulteriore ringraziamento va all'avv. Milena Prisco dello studio Previti per il coordinamento con la Guida all'uso dei piani di incentivazione in equity emessa il 24 marzo 2014.

DISCLAIMER

La pubblicazione illustra sinteticamente le linee essenziali di un ipotetico piano di incentivazione in equity per una startup innovativa ai sensi del Decreto Legge del 18 ottobre 2012, n. 179 convertito con Legge del 17 dicembre 2012, n. 221. Le informazioni contenute nel presente documento hanno solo carattere esemplificativo, informativo e non hanno carattere esaustivo, né possono essere intese come espressione di un parere legale. Nessuna responsabilità derivante da un utilizzo improprio dei contenuti della presente pubblicazione, da eventuali modifiche intervenute nella normativa o da possibili imprecisioni, potrà essere pertanto imputata agli estensori della pubblicazione stessa.