**PREFAZIONE**

Il presente modello è frutto di un tavolo di lavoro interno a Italian Tech Alliance, coordinato dallo Studio PedersoliGattai con la collaborazione di Growth Capital e di molti altri associati.

Si ringraziano per il loro prezioso contributo anche gli Studi Advant NCTM, Alpeggiani Avvocati Associati, Bird&Bird, CRCCD , Legance, Lexia, Sazalex, Studio SAT.

Lo scopo del presente documento è quello di diffondere la conoscenza delle clausole più comuni nei regolamenti dei piano di stock option, fornendo un modello base che – nelle intenzioni e con l’auspicio dei redattori – possa divenire di largo utilizzo per tutte le *start-up early stage*, ottimizzandone il lavoro.

Il presente documento non va dunque inteso come un parere legale o come sostitutivo di una consulenza legale, e i relativi contenuti dovranno essere adattati, rivisti, modificati e integrati in base alle specificità di ciascun caso.

Si raccomanda la lettura delle note, che forniscono una panoramica di alcuni aspetti pratici e alternative, e del Glossario, che riporta la spiegazione dei principali termini qui utilizzati.

**REGOLAMENTO DEL PIANO DI STOCK OPTION**

***“[Nome società] Stock Options Plan [anno]”***

**Articolo 1. PREMESSE E OBIETTIVI**

1. Il presente regolamento stabilisce la disciplina applicabile al piano di incentivazione denominato *“****[Nome società] Stock Options Plan [anno]****”* (il “**Piano**”) destinato a un numero ristretto di dipendenti, amministratori o prestatori d’opera ivi inclusi consulenti, sia soci sia non soci, di [Nome società] S.r.l. (rispettivamente, i “**Beneficiari**” e la “**Società**”) **(Nota [[1]](#footnote-0))**, con l’obiettivo di incentivarli in funzione della crescita di valore della Società e promuoverne la fidelizzazione, creando al contempo un valido strumento di *retention* ed *attraction*.
2. In data […], [l’assemblea dei soci] **(Nota [[2]](#footnote-1))** di [Nome società] ha deliberato [*“di approvare il Piano (…) a favore dei Beneficiari che saranno individuati dall’organo amministrativo, nonché di conferire al medesimo organo ogni e più ampio potere (…) al fine di (i) dare attuazione ed esecuzione al Piano, (ii) predisporre i relativi termini e condizioni, (iii) individuare i Beneficiari, (iv) determinare il valore nominale della partecipazione sociale sottoscrivibile da ciascun Beneficiario, nonché le modalità e condizioni per la maturazione e l’esercizio dei Diritti di Opzione, (v) provvedere all’assegnazione dei Diritti di Opzione ai Beneficiari”*] **(Nota [[3]](#footnote-2))**. [Contestualmente,] la predetta assemblea – in seduta notarile – ha approvato l’aumento di capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, per massimi nominali Euro [valore], senza sovrapprezzo **(Nota [[4]](#footnote-3))**, a servizio del Piano, mediante emissione di nuove quote ordinarie della Società aventi godimento regolare (le “**Quote ESOP**”) **(Nota [[5]](#footnote-4))** e con termine finale di sottoscrizione al [data] (complessivamente inteso, l’“**Aumento di Capitale**”) **(Nota [[6]](#footnote-5))**.
3. In data […], [*Organo Amministrativo*] della Società **(Nota [[7]](#footnote-6))**, – in virtù della delega conferita dall’assemblea dei soci di cui alla lettera B. che precede e nel rispetto di quanto ivi previsto – ha deliberato di attuare il Piano approvandone il presente regolamento (il “**Regolamento**”), ai sensi del quale è prevista l’assegnazione gratuita di diritti di opzione (i “**Diritti di Opzione**”) ai Beneficiari attributivi della facoltà di sottoscrivere Quote ESOP di nuova emissione della Società ai termini e condizioni ivi riportati **(Nota [[8]](#footnote-7))**.
4. Gli obiettivi e le finalità che il Piano intende perseguire possono essere illustrati e riassunti come segue:
* garantire il pieno allineamento degli interessi dei dipendenti, amministratori o prestatori d’opera, ivi inclusi i consulenti della Società agli interessi dei soci della Società;
* attivare un sistema di remunerazione e incentivazione a medio-lungo termine in grado di creare un forte legame tra retribuzioni dei dipendenti, amministratori o prestatori d’opera, ivi inclusi i consulenti, della Società e creazione di valore per i soci;
* supportare la *retention* delle risorse chiave della Società nel medio-lungo termine;
* assicurare che la complessiva remunerazione dei Beneficiari resti competitiva sul mercato;
* remunerare i dipendenti, amministratori o prestatori d’opera, ivi inclusi i consulenti, della Società beneficiando del regime fiscale e contributivo agevolato previsto dall’art. 27 del *decreto-legge* n. 179 del 2012, come successivamente modificato e integrato, (come richiamato dall’art. 4 del *decreto-legge* n. 3 del 2015), ove applicabile.

**Articolo 2. OGGETTO**

Il Piano prevede l’assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari di massimi n. […] Diritti di Opzione conferenti ciascuno il diritto di sottoscrivere Euro [0,01] del capitale sociale nominale della Società, e quindi complessivamente massimi Euro [valore] del capitale sociale (nominale) della Società, rappresentato da Quote ESOP, di nuova emissione, aventi godimento regolare e derivanti dall’Aumento di Capitale, al Prezzo di Sottoscrizione (come infra-definito) **(Nota [[9]](#footnote-8))**.

I Beneficiari del Piano potranno essere un numero ristretto di dipendenti, amministratori o prestatori d’opera della Società, ivi inclusi consulenti, sia soci sia non soci, individuati dall’Organo Amministrativo della Società (previa astensione del diretto interessato se del caso), come previsto dalla delibera assembleare di Aumento di Capitale.

I Diritti di Opzione matureranno a conclusione di ciascun Periodo di Vesting (*come infra-definito*) ai sensi dell’Articolo 5 del Regolamento, e potranno essere oggetto di esercizio, in tutto o in parte, dai relativi Beneficiari durante i relativi Periodi di Esercizio (*come infra-definiti*) e comunque, in ogni caso, entro e non oltre la Data di Scadenza (*come infra definita*) **(Nota [[10]](#footnote-9))**.

**Articolo 3. AMMINISTRAZIONE**

L’Organo Amministrativo della Società, così come tempo per tempo in carica, gestirà il Piano, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento e dello statuto della Società **(Nota [[11]](#footnote-10)**).

Pertanto, in funzione degli obiettivi strategici della Società e sulla base della delega conferita dall’assemblea dei soci della Società deliberante in ordine al Piano e all’Aumento di Capitale, l’Organo Amministrativo di [nome società], così come tempo per tempo in carica, ha facoltà di valutare discrezionalmente l’inserimento di risorse tra i Beneficiari del Piano e di assegnare loro i Diritti di Opzione, anche in momenti diversi, purché entro il Termine Ultimo (*come infra-definito*) ed accertarne l’effettiva maturazione. Nell’eventualità in cui l’Organo Amministrativo della Società sia in composizione collegiale, lo stesso potrà assegnare Diritti di Opzione a uno o più dei suoi componenti (i.e. amministratori), previa astensione del diretto interessato.

Resta altresì inteso che l’Organo Amministrativo della Società, come tempo per tempo in carica, avrà facoltà, tra l’altro, di determinare ulteriori diritti e restrizioni applicabili ai Diritti di Opzione.

**Articolo 4. ASSEGNAZIONE DEI DIRITTI DI OPZIONE**

L’Organo Amministrativo, anche con più delibere, individuerà i Beneficiari del Piano e il numero di Diritti di Opzione da assegnare a ciascun Beneficiario, fermo restando che il termine ultimo per assegnare i Diritti di Opzione è il [*termine ultimo*] (di seguito, il “**Termine Ultimo**”) **(Nota [[12]](#footnote-11))**.

Il numero di Diritti di Opzione assegnati a ciascun Beneficiario potrà essere differente da quello assegnato ad altri Beneficiari e tale valutazione è rimessa alla pura discrezionalità dell’Organo Amministrativo, valutazione che non potrà in alcun modo essere contestata da parte dei Beneficiari.

L’Organo Amministrativo della Società, come tempo per tempo in carica, una volta individuati i Beneficiari e il numero di Diritti di Opzione da assegnare a ciascuno, dovrà comunicare a ciascun Beneficiario l’inclusione nel Piano in forma scritta, inviando una lettera conforme sostanzialmente al modello *sub*. Allegato A (*Comunicazione di Assegnazione*) del Regolamento (di seguito, la “**Comunicazione di Assegnazione**”), con in allegato una copia del Regolamento medesimo.

La partecipazione al Piano da parte del Beneficiario è subordinata alla conferma e integrale accettazione da parte di quest’ultimo della Comunicazione di Assegnazione e del presente Regolamento, accettazione da comunicarsi mediante consegna alla Società di copia della Comunicazione di Assegnazione (con allegato il presente Regolamento) (l’”**Accettazione**”) siglati su ciascuna pagina e sottoscritti in calce, entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di ricevimento della Comunicazione di Assegnazione a mezzo di lettera raccomandata a/r ovvero mediante posta elettronica certificata ovvero consegna a mani. Il mancato rispetto del termine come sopra previsto comporterà l’inefficacia dell’Accettazione ai sensi dell’art. 1326, 2° comma, del Codice civile.

I Diritti di Opzione per i quali sia pervenuta alla Società l’Accettazione debitamente sottoscritta da ciascun Beneficiario entro il predetto termine, si intendono attribuiti con decorrenza dalla data di ricezione della Comunicazione di Assegnazione da parte del relativo Beneficiario (la “**Data di Efficacia**”), ad eccezione di quanto diversamente previsto in ciascuna Comunicazione di Assegnazione – questo, in considerazione della circostanza che l’Organo Amministrativo potrà (*i*) retrocedere la Data di Efficacia fino alla data di inizio del rapporto organico, di dipendenza o collaborazione in essere tra il Beneficiario e la Società e/o (*ii*) prevedere un periodo iniziale di *cliff*, durante il quale il *vesting* dei Diritti di Opzione sarà sospeso.

I Diritti di Opzione saranno attribuiti gratuitamente ai Beneficiari. La gratuità dei Diritti di Opzione si giustifica nell’interesse economico della Società, in quanto i Diritti di Opzione fanno parte del programma di incentivi riservato a dipendenti, amministratori o prestatori d’opera ivi inclusi consulenti, sia soci sia non soci, della Società.

**Articolo 5. TERMINI E CONDIZIONI DEI DIRITTI DI OPZIONE**

*Diritti di Opzione*

Il Beneficiario riconosce e dà atto che (i) qualsiasi incremento di valore delle Quote ESOP sottoscritte in virtù, e a seguito, dell’esercizio dei Diritti di Opzione comparato al relativo Prezzo di Sottoscrizione (*come infra-definito*) e, più in generale, (ii) qualsiasi beneficio attribuito ai sensi del Piano al Beneficiario che sia lavoratore dipendente della Società, costituisce attribuzione di benefici di natura straordinaria e non è in alcun modo riconducibile ovvero considerato parte integrante della normale retribuzione del suddetto Beneficiario, né può essere considerato quale presupposto per il riconoscimento di benefici similari o addizionali.

Inoltre, il Piano non vincola in alcun modo la Società a mantenere in essere il rapporto organico, di lavoro subordinato o collaborazione con il Beneficiario, la qualifica o l’inquadramento del Beneficiario.

Ogni beneficio derivante a ciascun Beneficiario che sia lavoratore dipendente della Società, in forza e/o in esecuzione del Piano, non avrà alcun riflesso a fini retributivi, né andrà a incidere su alcuna altra forma di retribuzione indiretta cui abbia diritto per legge ovvero per contratto (quali, a titolo esemplificativo, indennità sostitutiva del preavviso, retribuzioni mensili supplementari, TFR).

*Quota ESOP*

Ogni Comunicazione di Assegnazione dovrà specificare il numero dei Diritti di Opzione assegnati nonché il valore nominale della Quota ESOP della Società oggetto dei Diritti di Opzione attribuiti al relativo Beneficiario, restando inteso che ogni Beneficiario, nei termini e alle condizioni di cui al Regolamento, avrà il diritto di sottoscrivere la Quota ESOP della Società esercitando, in tutto o in parte, i Diritti di Opzione al medesimo attribuiti una volta maturati.

L’Organo Amministrativo può discrezionalmente prevedere, a seconda della peculiarità del Beneficiario considerato **(Nota [[13]](#footnote-12))**, un’opzione di riacquisto della Quota ESOP da questo sottoscritta, alle condizioni dettagliate e indicate nella relativa Comunicazione di Assegnazione (se del caso). L’esercizio di tale opzione di riacquisto della Quota ESOP è comunque rimesso alla discrezionalità dell’Organo Amministrativo **(Nota [[14]](#footnote-13))**.

*Prezzo di sottoscrizione della Quota ESOP*

Ciascun Diritto di Opzione maturato dà diritto di sottoscrivere una Quota ESOP del valore di Euro [0,01] del capitale sociale nominale della Società a fronte di un prezzo di sottoscrizione pari al valore nominale di tale Quota ESOP, e dunque pari a Euro [0,01] per ciascun Diritto di Opzione maturato ed esercitato (il “**Prezzo di Sottoscrizione**”) **(Nota [[15]](#footnote-14))**.

*Periodo di Vesting Diritti di Opzione*

Fatto salvo quanto previsto al successivo Articolo 7 (*Effetti di un evento societario o di un’operazione qualificata*), i Diritti di Opzione assegnati ai sensi del Piano matureranno in favore del relativo Beneficiario secondo le seguenti modalità e tempistiche:

(i) il 25,0% (venticinque per cento) dei Diritti di Opzione assegnati a ciascun Beneficiario (la “**Prima *Tranche***”) maturerà alla data che cade 12 (dodici) mesi dopo la Data di Efficacia relativa al Beneficiario in questione (il “**Primo Periodo di Vesting**”);

(ii) il 25% (venticinque per cento) dei Diritti di Opzione assegnati a ciascun Beneficiario (la “**Seconda *Tranche***”) maturerà alla data che cade 24 (ventiquattro) mesi dopo la Data di Efficacia relativa al Beneficiario in questione (il “**Secondo Periodo di Vesting**”);

(iii) il 25% (venticinque per cento) dei Diritti di Opzione assegnati a ciascun Beneficiario (la “**Terza *Tranche***”) maturerà alla data che cade 36 (trentasei) mesi dopo la Data di Efficacia relativa al Beneficiario in questione (il “**Terzo Periodo di Vesting**”);

(iv) il 25% (venticinque per cento) dei Diritti di Opzione assegnati a ciascun Beneficiario (la “***Quarta Tranche***”) maturerà alla data che cade 48 (quarantotto) mesi dopo la Data di Efficacia relativa al Beneficiario in questione (il “**Quarto Periodo di Vesting**” e, indistintamente, il Primo Periodo di Vesting, il Secondo Periodo di Vesting, il Terzo Periodo di Vesting e il Quarto Periodo di Vesting il “**Periodo di Vesting**”).

L’Organo Amministrativo della Società può discrezionalmente prevedere, a seconda della peculiarità del Beneficiario considerato, ipotesi differenti di *vesting*, che – se del caso – saranno dettagliate e indicate nella relativa Comunicazione di Assegnazione **(Nota [[16]](#footnote-15))**.

*Periodo d’Esercizio*

I Diritti di Opzione assegnati ai sensi del Piano potranno essere esercitati dal relativo Beneficiario, in ogni caso nella misura massima in cui siano maturati e fatto salvo quanto previsto al successivo Articolo 7 (*Effetti di un evento societario o di un’operazione qualificata*), in qualsiasi momento nel periodo compreso tra *(****i****)* la data (inclusa) in cui siano maturati per effetto del decorso di un Periodo di Vesting, e *(****ii****)* il 30° (trentesimo) giorno di calendario successivo al decorso di tale Periodo di Vesting (di seguito, il “**Periodo d’Esercizio**”) **(Nota [[17]](#footnote-16))**.

*Formalità per la sottoscrizione della Quota ESOP*

Nella misura in cui le condizioni previste nel Regolamento ed eventualmente nella Comunicazione di Assegnazione si siano verificate, ogni Beneficiario avrà il diritto di sottoscrivere le Quote ESOP della Società da emettersi per effetto dell’esercizio, in tutto o in parte, dei Diritti di Opzione maturati attribuiti al Beneficiario interessato. Tale sottoscrizione dovrà essere effettuata nel rispetto dei termini e delle condizioni previste nel Piano, così come disciplinato dal presente Regolamento.

Senza pregiudizio per quanto previsto al successivo Articolo 7 (*Effetti di un evento societario o di un’operazione qualificata*), ogni Beneficiario che intenda sottoscrivere, in tutto o in parte, la Quota ESOP dovrà comunicare per iscritto l’esercizio dei Diritti di Opzione alla Società – una volta maturati per il decorso, rispettivamente, del Primo Periodo di Vesting, del Secondo Periodo di Vesting, del Terzo Periodo di Vesting o del Quarto Periodo di Vesting – a mezzo di lettera raccomandata a/r ovvero mediante posta elettronica certificata ovvero consegna a mani nella forma di cui all’Allegato B (*Comunicazione di Esercizio*) del presente Regolamento (di seguito, la “**Comunicazione di Esercizio**”).

La Comunicazione di Esercizio dovrà pervenire alla Società, eccetto nei casi previsti al successivo Articolo 7 (*Effetti di un evento societario o di un’operazione qualificata*), entro il termine del relativo Periodo d’Esercizio e dovrà specificare il numero dei Diritti di Opzione maturati nel relativo Periodo di Vesting che il Beneficiario intende esercitare e, quindi, il valore della Quota ESOP che intende sottoscrivere.

La Società dovrà confermare a ciascun singolo Beneficiario interessato, entro 7 (sette) giorni lavorativi dalla ricezione della Comunicazione di Esercizio e per le vie brevi, *(****i****)* l’avvenuta e tempestiva ricezione della Comunicazione di Esercizio inviata dal Beneficiario entro il termine del relativo Periodo di Esercizio, *(****ii****)* il valore della Quota ESOP che il Beneficiario intende sottoscrivere, (***iii***) il prezzo dovuto dal Beneficiario a fronte della sottoscrizione della Quota ESOP, nonché *(****iv****)* le coordinate bancarie della Società ai fini del versamento del relativo Prezzo di Sottoscrizione.

*Data di Esercizio*

Subordinatamente alla ricezione da parte della Società della Comunicazione di Esercizio entro il termine di ciascun Periodo d’Esercizio e conformemente alle previsioni del Regolamento, l’esercizio dei Diritti di Opzione sarà considerato valido solo al momento della sottoscrizione da parte del Beneficiario in questione della rispettiva Quota ESOP e del pagamento in favore della Società del Prezzo di Sottoscrizione.

La sottoscrizione della Quota ESOP e il relativo pagamento del Prezzo di Sottoscrizione avranno luogo alla data avente cadenza annuale (a seguito di ciascun Periodo di Vesting), che sarà definita dalla Società e che sarà comunicata a tutti i Beneficiari che abbiano esercitato i Diritti di Opzione con preavviso di almeno 7 (sette) giorni lavorativi (la “**Data di Esercizio**”), fermo restando il rispetto della Data di Scadenza del Piano **(Nota [[18]](#footnote-17))**. In tal caso, la Società sopporterà tutti i costi esterni correlati all’operazione e all’emissione e registrazione della Quota ESOP per tutti i Beneficiari del Piano (quali, a titolo esemplificativo, il costo per gli adempimenti di registrazione di ciascun Beneficiario quale socio della Società).

*Mancato esercizio o mancato pagamento*

Qualora la Comunicazione di Esercizio non pervenga alla Società entro il termine di ciascun Periodo d’Esercizio o il diverso periodo previsto ai sensi del successivo Articolo 7 (*Effetti di un evento societario o di un’operazione qualificata*) o il Prezzo di Sottoscrizione della Quota ESOP dovuto dal Beneficiario non sia interamente pagato alla Società alla Data di Esercizio, i Diritti di Opzione saranno considerati come non esercitati e completamente e definitivamente rinunciati, con la conseguente reciproca liberazione sia della Società sia del Beneficiario interessato da qualsiasi obbligo o responsabilità in merito.

Fermo quanto precede e salvo quanto diversamente indicato di volta in volta nella Comunicazione di Assegnazione, qualora i Diritti di Opzione non siano esercitati o siano esercitati solo in parte, la parte non esercitata dei Diritti di Opzione maturati potrà essere esercitata nel successivo Periodo di Esercizio e, comunque, non oltre l’ultimo Periodo di Esercizio, decorso il quale i Diritti di Opzione non esercitati si estingueranno automaticamente, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario e senza necessità di alcuna comunicazione o altra formalità in tal senso.

*Data di Scadenza*

Il Piano ha quale data di scadenza il [data], corrispondente al termine ultimo di sottoscrizione dell’Aumento di Capitale (di seguito, la “**Data di Scadenza**”). Pertanto, dopo la Data di Scadenza ognuno e tutti i Diritti di Opzione cesseranno di essere validi ed efficaci e non potranno essere più esercitati da parte dei relativi Beneficiari.

Conseguentemente, essendo l’Aumento di Capitale approvato dall’assemblea dei soci della Società in via scindibile progressiva **(Nota [[19]](#footnote-18))**, il capitale sociale di [nome società] verrà aumentato di volta in volta a seguito di ciascuna Data di Esercizio in cui si articola il Piano per un importo pari alle sottoscrizioni raccolte alla predetta data, fermo restando il rispetto della Data di Scadenza.

*Risoluzione del rapporto intercorrente con la Società*

Salvo ove diversamente indicato nella relativa Comunicazione di Assegnazione, ha diritto a esercitare i Diritti di Opzione, ai termini ed alle condizioni del Regolamento, ciascun Beneficiario che sia in costanza, a seconda del caso, di rapporto organico, di lavoro o collaborazione con la Società alla Data di Esercizio, fermo restando che:

* 1. qualora, precedentemente alla Data di Esercizio, si verifichi uno dei seguenti eventi in relazione al rapporto organico, di lavoro o collaborazione tra il Beneficiario e la Società: (1) licenziamento per giusta causa; (2) licenziamento per giustificato motivo oggettivo e/o soggettivo (ovvero per giustificatezza soggettiva e/o oggettiva); (3) dimissioni senza giusta causa o senza il preventivo consenso scritto della Società; (4) revoca dalla carica di amministratore o delle deleghe di poteri o di funzioni eventualmente conferite per giusta causa; (5) mancato rinnovo della carica di amministratore, laddove motivato da ragioni che avrebbero comportato una giusta causa di revoca; (6) risoluzione del rapporto di collaborazione per inadempimento imputabile al Beneficiario **(Nota [[20]](#footnote-19))**; (7) mancato rinnovo del contratto di collaborazione; (8) recesso per giusta causa dal rapporto di collaborazione da parte della Società o recesso senza giusta causa dal rapporto di collaborazione da parte del consulente; e/o (9) qualsivoglia altro caso che non sia un Evento di Good Leaver (*come infra definito*) di cui al successivo paragrafo (b) (ciascuna ipotesi, un “**Evento** **di** **Bad Leaver**”), i Diritti di Opzione allo stesso assegnati perderanno qualsivoglia effetto e/o validità e non avranno più alcuna efficacia ed il Beneficiario perderà definitivamente la qualifica di Beneficiario e decadrà da qualsiasi diritto a essi relativo;
	2. qualora, precedentemente alla Data di Esercizio, il rapporto organico, di lavoro o collaborazione tra il Beneficiario e la Società decada, venga meno, ovvero venga risolto per (1) morte o invalidità permanente del Beneficiario, (2) licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo (ovvero giustificatezza soggettiva e oggettivo), (3) dimissioni per giusta causa dal rapporto organico o di lavoro e/o (3) revoca dalla carica di amministratore o delle deleghe di poteri o di funzioni eventualmente conferite senza giusta causa (ciascuna ipotesi, un “**Evento** **di** **Good Leaver**”), il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi), entro 20 giorni dalla data in cui si è verificato l’Evento di Good Leaver, a pena di decadenza, avrà diritto di esercitare [il 50% (cinquanta per cento)] di tutti i Diritti di Opzione allo stesso assegnati ma non ancora maturati e tutti i Diritti di Opzione allo stesse assegnati e maturati ma non ancora esercitati **(Nota [[21]](#footnote-20))**. Decorso tale termine i Diritti di Opzione non esercitati si estingueranno automaticamente, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario e senza necessità di alcuna comunicazione o altra formalità in tal senso.

A seguito della sottoscrizione della Quota ESOP alla Data di Esercizio per effetto dell’esercizio dei Diritti di Opzione maturati per ciascun Periodo di Vesting, lo scioglimento, la cessazione, la decadenza e qualsivoglia altra causa di interruzione del rapporto organico, di lavoro o di collaborazione in essere tra il Beneficiario e la Società sarà irrilevante rispetto alla piena titolarità della Quota ESOP da parte del relativo Beneficiario, ad eccezione di quanto segue.

L’Organo Amministrativo può discrezionalmente prevedere, a seconda della peculiarità del Beneficiario considerato, un’opzione di riacquisto della Quota ESOP da questo sottoscritta nel caso in cui, successivamente alla Data di Esercizio, si verifichi un Evento di Good Leaver o un Evento di Bad Leaver con riferimento a tale Beneficiario, alle condizioni dettagliate e indicate nella relativa Comunicazione di Assegnazione. L’esercizio di tale opzione di riacquisto è comunque rimesso alla discrezionalità dell’Organo Amministrativo **(Nota [[22]](#footnote-21))**.

*Trasferibilità dei Diritti di Opzione*

Nessun Diritto di Opzione sarà trasferibile, in qualsiasi modo e a qualsiasi titolo, dai Beneficiari.

Ogni Diritto di Opzione potrà essere esercitato durante la vita del Beneficiario personalmente, ai termini e condizioni del Regolamento; eccetto per le ipotesi di successione *mortis causa* o invalidità permanente del Beneficiario, in cui i relativi Diritti di Opzione potranno essere esercitati – in conformità con quanto previsto sopra in caso di Evento di Good Leaver – dagli eredi o aventi causa.

Nessun Diritto di Opzione potrà essere ceduto o dato in pegno o altra forma di garanzia da parte del Beneficiario.

**Articolo 6. DIRITTI DELLE QUOTE ESOP**

Ogni Quota ESOP emessa per effetto dell’esercizio di un Diritto di Opzione maturato rappresenta una quota ordinaria **(Nota [[23]](#footnote-22))** della Società e, pertanto, tutti i diritti, gli obblighi e le limitazioni previsti nello statuto sociale della Società, come tempo per tempo vigente, per le quote ordinarie si applicheranno per tali Quote ESOP.

Le Quote ESOP di nuova emissione ai sensi del Piano e rinvenienti dall’Aumento di Capitale sono infatti al momento di approvazione del Regolamento quote ordinarie della Società, nominative e con godimento regolare. Nell’eventualità in cui la Società deliberi di emettere più categorie di quote, le Quote ESOP potranno essere modificate in quote di categoria prive del diritto di voto e di intervento in assemblea, ma con mantenimento dei diritti patrimoniali ordinari, previo consenso di ciascun Beneficiario del Piano, il quale, accettando integralmente il presente Regolamento, espressamente si impegna in tal senso.

Nel caso in cui la Società, prima della sottoscrizione di una Quota ESOP da parte del relativo Beneficiario interessato, deliberi l’emissione di nuove quote o di nuovi diritti di opzione o altri diritti particolari che danno diritto a sottoscrivere quote della Società rispetto ai quali i soci di [nome società] abbiano diritti di prelazione, tale Beneficiario non avrà alcun diritto rispetto a tali nuove quote emesse dalla Società.

Né il Piano né alcun Diritto di Opzione assegnato ai sensi del Piano potrà far sorgere in capo a qualsiasi Beneficiario il diritto di rimanere dipendente, amministratore o prestatore d’opera della [nome società]. [nome società], quindi, si riserva il diritto di interrompere il rapporto di lavoro e/o amministrazione e/o collaborazione con ogni Beneficiario in qualsiasi momento e per qualsiasi ragione, subordinatamente a quanto previsto dalle leggi applicabili e dagli accordi scritti tra le parti (se esistenti).

**Articolo 7. EFFETTI DI UN’OPERAZIONE QUALIFICATA**

*Operazione Qualificata*

Ai fini del presente Piano, “***Operazione Qualificata***” indica qualsiasi dei seguenti eventi:

1. il trasferimento [della totalità/di oltre il 50%] del capitale sociale della Società a favore di terzi; o
2. la fusione e/o la scissione della Società; o
3. la quotazione della Società su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, in Italia o all’estero; o
4. la cessione dell’azienda o di un ramo d’azienda che rappresenti sostanzialmente l’intero complesso aziendale della Società.

Qualora si verifichi un’Operazione Qualificata, tutti i Diritti di Opzione assegnati ma non ancora maturati e/o esercitati per ciascun Beneficiario a seguito del decorrere di ciascun Periodo di Vesting troveranno in parte maturazione accelerata; conseguentemente, ciascun Beneficiario potrà esercitare il [50% (cinquanta per cento)] dei Diritti di Opzione allo stesso assegnati, ma non ancora maturati e/o esercitati, e tutti i Diritti di Opzione allo stesso assegnati e già maturati ma non ancora esercitati, secondo i termini e le condizioni del Regolamento.

In tale ipotesi, l’Organo Amministrativo della Società, come tempo per tempo in carica, dovrà informare per iscritto ciascun Beneficiario, con almeno [15 (quindici) giorni] di calendario di preavviso rispetto alla data di perfezionamento dell’Operazione Qualificata **(Nota [[24]](#footnote-23))**, e ciascun Beneficiario potrà esercitare, in tutto o in parte, il [50% (cinquanta per cento)] dei Diritti di Opzione a lui assegnati, ma non ancora maturati e/o esercitati **(Nota [[25]](#footnote-24))**, e tutti i Diritti di Opzione allo stesso assegnati e già maturati ma non ancora esercitati, entro [10 (dieci) giorni di calendario] dalla ricezione di tale comunicazione a pena di decadenza. La Data di Esercizio dei Diritti di Opzione dovrà essere fissata dalla Società in tempo utile prima del perfezionamento dell’Operazione Qualificata rilevante, in modo che i Beneficiari stessi ne possano beneficiare, fermo restando quanto previsto dal precedente Articolo 5 in caso di mancato pagamento del Prezzo di Sottoscrizione delle Quote ESOP. A titolo di esempio, in caso di quotazione ai sensi della lettera c. sopra, le Quote ESOP dovranno essere sottoscritte e integralmente liberate dai Beneficiari in tempo utile affinché gli stessi possano cederle nell’ambito dell’offerta pubblica iniziale relativa alla quotazione stessa, sempre nel rispetto e nei termini dell’offerta pubblica iniziale deliberati dalla Società. Inoltre, in caso di vendita, in qualunque forma, dell’intero capitale sociale della Società a terzi, le Quote ESOP dovranno essere sottoscritte e integralmente liberate dai Beneficiari prima che si perfezioni la vendita e i Beneficiari saranno tenuti a vendere tali Quote ESOP al terzo acquirente, ai termini e alle condizioni già pattuiti con tale terzo per la cessione dell’intero capitale sociale della Società.

L’Organo Amministrativo della Società può discrezionalmente prevedere, a seconda della peculiarità del Beneficiario considerato, ipotesi differenti di maturazione dei Diritti di Opzione non ancora maturati e/o esercitati nel caso si verifichi un’Operazione Qualificata, ipotesi che – se del caso – saranno dettagliate e indicate nella relativa Comunicazione di Assegnazione **(Nota [[26]](#footnote-25))**.

**Articolo 8. REGIME FISCALE**

Il Piano e il Regolamento sono stati predisposti sulla base del regime fiscale e contributivo di favore applicabile alla Società in quanto “start-up innovativa”, regime di favore previsto anche nell’eventualità in cui la Società successivamente diventi “PMI innovativa”.

Pertanto, ai sensi della relativa disciplina nonché conformemente a quanto esposto nella *“Circolare dell’Agenzia delle Entrate dell’11 giugno 2014 n. 16/E”*, il reddito di lavoro derivante dall’assegnazione dei Diritti di Opzione e dalla conseguente sottoscrizione della Quota ESOP a ciascun Beneficiario non concorre alla formazione del reddito imponibile del Beneficiario, sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, a condizione che:

1. la disciplina prevista dalla Sezione IX del *decreto-legge* n. 179 del 2012 – come richiamata dall’Articolo 4 del *decreto-legge* n. 3 del 2015 – sia ancora applicabile alla Società alla data di assegnazione dei Diritti di Opzione al Beneficiario;
2. il Beneficiario non trasferisca la Quota ESOP ad uno o più dei soggetti a tal fine individuati dall’Articolo 27, comma 1 del *decreto-legge* n. 179 del 2012, come richiamato dall’Articolo 4 del *decreto-legge* n. 3 del 2015; e
3. il Beneficiario non sia un fornitore di opere o servizi anche professionali della Società (a titolo di esempio: consulente, avvocato o commercialista).

Ogni eventuale maggior onere fiscale, previdenziale e/o contributivo, derivante dall’esecuzione del presente Regolamento e/o dalla sottoscrizione di Quote ESOP ai Beneficiari, che dovessero sorgere a causa di eventuali modificazioni della normativa di favore applicabile a *“start-up innovative”* e/o a *“PMI innovative”* in materia, ovvero della perdita della qualifica di *“start-up innovativa”* e/o *“PMI innovativa”* da parte della Società, sarà a carico di ciascun Beneficiario per la parte di sua competenza e a carico della Società per la parte di competenza di quest’ultima. In tal caso, la Società avrà diritto di trattenere da qualsiasi pagamento a favore di ciascun Beneficiario l’ammontare di ogni eventuale maggior onere fiscale, previdenziale e/o contributivo di competenza del Beneficiario in questione che la Società abbia sostenuto per l’esecuzione del Regolamento e/o per il trasferimento al Beneficiario in questione delle Quote ESOP. Rimane ferma, in ogni caso, la facoltà di ciascun Beneficiario di non esercitare i Diritti di Opzione entro il termine di ciascun Periodo di Esercizio, così decadendo da ogni diritto ad essi relativo.

Resta, in ogni caso, inteso che, ove a seguito dell’esercizio dei Diritti di Opzione da parte del Beneficiario, la Quota ESOP sia acquisita dalla Società o da qualsiasi soggetto che direttamente controlla o è controllato dalla Società ovvero è controllato dallo stesso soggetto che controlla la Società, il regime fiscale e contributivo agevolato verrà meno e ogni onere tributario, previdenziale e/o di altra natura sarà ad esclusivo carico del Beneficiario in questione.

Qualora, per modificazioni intervenute ai sopra elencati decreti-legge ovvero a causa della perdita da parte della Società dei requisiti di “start-up innovativa” e/o “PMI innovativa”, l’attuazione del Regolamento dovesse comportare per la Società sostanziali maggiori oneri tributari, previdenziali e/o di altra natura, l’Organo Amministrativo della Società avrà facoltà di modificare unilateralmente i termini del presente Regolamento dandone comunicazione ai Beneficiari.

**Articolo 9. DURATA E INVALIDITA’**

*Durata*

Il Piano sarà valido ed efficace sino alla Data di Scadenza.

*Invalidità*

Qualora una qualsiasi delle disposizioni del presente Regolamento sia o divenga invalida o inefficace in base alla normativa applicabile, o a pronunce o giudizi delle autorità competenti, la validità ed efficacia delle rimanenti disposizioni non sarà in alcun modo pregiudicata, salvo che non risulti pregiudicata l’idoneità del presente Regolamento al conseguimento delle sue finalità.

**Articolo 10. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

Per tutto il periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione della Comunicazione di Assegnazione da parte del Beneficiario e la Data di Scadenza, ciascun Beneficiario si impegna a mantenere strettamente riservato e a non comunicare e/o divulgare a terzi il contenuto del presente Regolamento, del Piano e della rispettiva Comunicazione di Assegnazione, fatta eccezione (***i***) per le informazioni relative al presente Regolamento, al Piano ed alla rispettiva Comunicazione di Assegnazione che il Beneficiario potrà fornire, nei limiti in cui ciò sia strettamente necessario e previa sottoscrizione di appositi accordi di riservatezza, ai propri consulenti contabili e/o legali, (***ii***) per le informazioni che dovranno essere fornite alle autorità di controllo ovvero al pubblico o a terzi, nell’adempimento di disposizioni di legge o regolamentari, e (***iii***) per le informazioni relative al presente Regolamento, al Piano e alla rispettiva Comunicazione di Assegnazione per le quali la Società abbia dato il proprio preventivo consenso per iscritto.

**Articolo 11. ULTERIORI DISPOSIZIONI**

Ogni beneficio che dovesse derivare al Beneficiario in virtù dell’inclusione nel Piano ha carattere straordinario e non può, ad alcun titolo, incidere sugli istituti retributivi diretti e indiretti disciplinati dagli accordi collettivi e dalla legge e non potrà, pertanto, avere alcun effetto sul calcolo degli stessi. Il Piano non attribuisce ai Beneficiari il diritto a partecipare in futuro ad ulteriori eventuali programmi di incentivazione comunque realizzati dalla Società.

La Società non ha rappresentato né garantito al Beneficiario alcun particolare trattamento e/o agevolazione fiscale e/o contributiva con riferimento all’assegnazione dei Diritti di Opzione e/o alla conseguente sottoscrizione delle Quote ESOP che il Beneficiario potrà ricevere in virtù del Piano. Il Beneficiario sarà esclusivamente responsabile di ogni onere e obbligazione fiscale e contributiva ad essa derivante.

**Articolo 12. COMUNICAZIONI**

Qualsiasi comunicazione tra la Società ed il Beneficiario, prevista o richiesta dal Regolamento o comunque necessaria in relazione ad esso ovvero al Piano, dovrà essere effettuata per iscritto, (***i***) mediante consegna a mani, ovvero (***ii***) tramite lettera raccomandata a/r, ovvero (***iii***) mediante posta elettronica certificata.

Il Beneficiario fornirà il proprio indirizzo per gli avvisi inerenti all’esecuzione del Piano nella copia della Comunicazione di Assegnazione che verrà dallo stesso sottoscritta ai sensi del precedente Articolo 4.

Le comunicazioni alla Società dovranno pervenire presso:

\* [Nome della società], alla cortese attenzione del [nome persona di riferimento], [indirizzo] o indirizzo posta elettronica certificata [mail pec], anticipata a mezzo e-mail al seguente indirizzo: […]

**Articolo 13. LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE**

Il presente Regolamento è regolato dalla Legge Italiana. Il Foro di [*tribunale delle imprese competente per sede della società*] sarà competente in via esclusiva per qualsiasi controversia relativa o connessa al presente Regolamento **(Nota [[27]](#footnote-26))**.

**Allegato A**

**Comunicazione di Assegnazione**

[*Luogo e data*]

Egregio/Gentile

[*Nome*]

[*Indirizzo*]

Oggetto: Comunicazione di inclusione nel piano di incentivazione denominato “***[nome società] Stock Options Plan [anno]***”

Egregio/Gentile Signore/a,

Con la presente siamo a comunicarle la sua inclusione in qualità di Beneficiario nel piano di incentivazione denominato *“****[nome società] Stock Options Plan [anno]****”*, il cui Regolamento viene allegato alla presente comunicazione.

I termini quivi definiti con la lettera iniziale maiuscola avranno il medesimo significato ad essi attribuito nel predetto Regolamento.

La Società ha deciso di assegnarLe complessivamente n. [*\_\_*] Diritti di Opzione a partire dalla Data di Efficacia, per Lei coincidente con la [data di inizio del rapporto in essere con la Società, ossia il [\_\_] *ovvero* con la data di ricezione della presente lettera], con la finalità di allineare al meglio gli obiettivi aziendali di crescita con quelli di ciascuno dei Beneficiari selezionati.

La maturazione dei predetti Diritti di Opzione è soggetta al trascorrere:

* Del Primo Periodo di Vesting per quanto riguarda la Prima Tranche relativa a n. [\_\_] Diritti di Opzione;
* Del Secondo Periodo di Vesting per quanto riguarda la Seconda Tranche relativa a n. [\_\_] Diritti di Opzione;
* Del Terzo Periodo di Vesting per quanto riguarda la Terza Tranche relativa a n. [\_\_] Diritti di Opzione;
* Del Quarto Periodo di Vesting per quanto riguarda la Quarta Tranche relativa a n. [\_\_] Diritti di Opzione.

Conseguentemente, trascorso il relativo Periodo di Vesting, Lei potrà esercitare, in tutto o in parte, i Diritti di Opzione maturati per la relativa tranche di riferimento mediante la sottoscrizione di una Quota ESOP del capitale sociale della Società al Prezzo di Sottoscrizione pari ad Euro [0,01] **(Nota [[28]](#footnote-27))** per ciascun Diritto di Opzione esercitato, secondo i termini e le condizioni del Regolamento.

*[Indicare eventualmente condizioni e termini in deroga rispetto al Regolamento]*

Le chiediamo infine di restituire firmata, in segno di integrale ed incondizionata accettazione della sua inclusione nel Piano, una copia della presente comunicazione e del relativo Regolamento siglati su ciascuna pagina e sottoscritti in calce, entro e non oltre [15 (quindici) giorni] dalla data di ricevimento della presente.

Cordialmente,

[Nome società]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Allegato: Regolamento del piano di incentivazione denominato *“****[nome società] Stock Options Plan [anno]****”*

Per presa d’atto ed accettazione

Il Beneficiario

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Luogo e data: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Allegato B**

**Comunicazione di Esercizio**

[*Luogo e data*]

Spett.le

[*Nome società*]

[*Indirizzo*]

Alla c.a. di [*Organo Amministrativo*]

Oggetto: Comunicazione di esercizio dei Diritti di Opzione maturati relativi al piano di incentivazione denominato “**[nome società] Stock Options Plan [anno]**”

Egregi Signori,

Il sottoscritto ……………………………………………………,

**dichiara**

* Di esercitare n. …………. Diritti di Opzione maturati, e per l’effetto di sottoscrivere una Quota ESOP pari a Euro …………… del capitale sociale della Società;
* Che alla presente data il rapporto organico, di lavoro subordinato o collaborazione con la Società [è debitamente in essere, detta dichiarazione essendo espressamente reiterata anche alla Data di Esercizio] [*ovvero*] [è cessato a causa di un Evento di *Good Leaver*].

Luogo e data

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **(Nota )** Ove necessario, il Piano può essere esteso anche ai dipendenti, amministratori, prestatori d’opera/consulenti delle società direttamente controllate, nel qual caso il Regolamento va integrato di conseguenza. [↑](#footnote-ref-0)
2. **(Nota )** La competenza per l’approvazione del Piano spetta normalmente all’organo amministrativo, salvo diverse previsioni statutarie e salvi i casi in cui, nelle società a responsabilità limitata, la decisione viene rimessa ai soci. [↑](#footnote-ref-1)
3. **(Nota )** Da allineare al testo della delibera assembleare effettivamente adottata. [↑](#footnote-ref-2)
4. **(Nota )** La possibilità di deliberare a maggioranza un aumento di capitale con esclusione o limitazione del diritto di sottoscrizione dei soci, ma senza sovrapprezzo, è dibattuta in dottrina e prassi notarile, sebbene l’orientamento maggioritario propenda per la legittimità della mancata previsione del sovrapprezzo.

Fermo quanto precede, nella prassi si ammette altresì la possibilità di delegare all’organo amministrativo la successiva eventuale determinazione del sovrapprezzo. [↑](#footnote-ref-3)
5. **(Nota )** Nel caso di S.r.l. con categorie di quote, sarà necessario allineare la previsione indicando la categoria di quote emessa a servizio del Piano. Nella prassi è frequente l’assegnazione di quote di categoria speciale senza diritto di voto. Si veda sul punto anche il commento a Nota 9. [↑](#footnote-ref-4)
6. **(Nota )** L’aumento di capitale a servizio del Piano dovrà essere deliberato con esclusione del diritto di opzione (laddove non consti la rinuncia) dei soci esistenti, così da consentire la collocazione dei diritti di opzione ai Beneficiari secondo le scelte discrezionali dell’Organo Amministrativo.

Si noti che lo statuto dovrà prevedere la possibilità di offrire l’aumento di capitale a terzi, ai sensi dell’art. 2481‐*bis*, comma 1, cod. civ. e che la limitazione o esclusione del diritto di opzione consente comunque ai soci dissenzienti di esercitare il diritto di recesso dalla Società.

Ai sensi dell’articolo 2481 cod. civ., lo statuto (e, quindi, i soci, con delibera verbalizzata da un notaio) può altresì attribuire all’Organo Amministrativo la facoltà di aumentare il capitale sociale, determinandone i limiti e le modalità di esercizio (ivi incluso il termine massimo entro il quale la delega deve essere eseguita – preferibilmente non oltre il termine di cinque anni dettato dall’art. 2443 cod. civ. per le società per azioni). Si noti che la clausola statutaria di delega dovrà prevedere espressamente la facoltà degli amministratori di escludere o limitare il diritto di opzione dei soci e che, nel caso in cui gli amministratori facciano uso di tale facoltà, ai soci cui non sia offerto il diritto di sottoscrizione in sede di aumento delegato spetta il diritto di recesso.

L’aumento di capitale dovrà, in ogni caso, essere un aumento di capitale a pagamento (anche detto oneroso o reale), scindibile, da eseguirsi per *tranches* (con facoltà per l’organo amministrativo di determinare il valore di ciascuna *tranche*) e con efficacia progressiva al pervenire delle sottoscrizioni. [↑](#footnote-ref-5)
7. **(Nota )** Valgono le regole di legge e di statuto per l’assunzione delle decisioni da parte dell’organo amministrativo.

Nel caso in cui la Società sia amministrata da un amministratore unico, per buon ordine, la relativa decisione può essere riportata in una determina scritta, così da lasciarne traccia agli atti della Società.

Nel caso di organi collegiali (es. consigli di amministrazione), normalmente è necessaria una apposita delibera dell’organo amministrativo ma, ove consentito dallo statuto, la relativa decisione può essere delegata a un amministratore o essere adottata mediante consultazione scritta o sulla base del consenso espresso per iscritto.

Nel caso di pluralità di amministratori (che non costituiscano un consiglio di amministrazione), a seconda che ci si trovi in fattispecie di amministrazione congiuntiva o di amministrazione disgiuntiva sarà necessario il consenso di tutti gli amministratori o sufficiente la decisione di uno solo di essi, salvo diverse previsioni statutarie. [↑](#footnote-ref-6)
8. **(Nota )** Il presente modello di regolamento ha ad oggetto la fattispecie del piano di *stock option*. Divergono da tale fattispecie i piani di *stock grant* (nei quali vengono direttamente assegnate quote/azioni, invece che opzioni di sottoscrizione), talvolta utilizzati in formule di *work for equity* per consulenti, e i piani di *phantom stock option*, rari nella prassi del *venture capital*. [↑](#footnote-ref-7)
9. **(Nota )** Il presente modello di regolamento si basa sulla fattispecie di una S.r.l. che non abbia emesso categorie speciali di quote ai sensi dell’art. 26, comma 2, d.l. 179/2012.

Si noti, tuttavia, che all’art. 6 (*Diritti delle Quote ESOP*) del presente modello di regolamento si precisa che la Società si riserva la facoltà di emettere speciali categorie di quote e che, in tal caso, le Quote ESOP potranno essere modificate in quote di categoria prive del diritto di voto e di intervento in assemblea, ma munite di diritti patrimoniali ordinari.

Nei limiti del possibile, è preferibile definire fin da subito se si vuole creare una apposita categoria di quote, in quanto, in caso di modifiche successive, potrebbe rendersi necessario:

- il consenso di ciascun Beneficiario del Piano che abbia già ricevuto una Comunicazione di Assegnazione ai fini della modifica del Regolamento;

- il consenso di coloro che hanno già sottoscritto Quote ESOP ai fini della conversione delle stesse nella nuova categoria di quote;

- una nuova delibera dell’assemblea dei soci, in forma notarile, per modificare i termini dell’aumento di capitale già deliberato a servizio del Piano e/o convertire le Quote ESOP già emesse.

Si noti che l’art. 6 del presente modello precisa che, accettando il Regolamento, ciascun Beneficiario si impegna a rendere tale consenso. [↑](#footnote-ref-8)
10. **(Nota )** Classica struttura di *vesting* *time-based*, finalizzata principalmente alla *retention* dei Beneficiari.

Nella prassi del *venture capital* italiano è meno frequente l’utilizzo di strutture miste (in parte *time-based* e in parte *performance-based*) ed è ancor meno frequente l’utilizzo di strutture esclusivamente *performance-based*.

L’art. 5 (*Termini e condizioni dei diritti di opzione – Periodo di Vesting Diritti di Opzione*) del presente modello di regolamento lascia la facoltà all’Organo Amministrativo di prevedere ipotesi differenti di *vesting*, a seconda delle peculiarità di ciascun singolo Beneficiario. Tale facoltà include quella di modificare non solo il periodo di *vesting* normalmente previsto (esempio, prevedendo, dopo un periodo di cliff iniziale, un vesting su base giornaliera o trimestrale), ma anche di inserire elementi di *vesting performance-based* (ad esempio per Beneficiari amministratori o C-level).

Si tenga in considerazione, tuttavia, che un piano *performance-based* prevede normalmente condizioni diverse in quanto alle ipotesi di accelerazione (e.g., in caso di cessazione anticipata dalla carica o in caso di Operazioni Qualificate), legate al fatto che ai fini del *vesting* non rileva tanto il tempo trascorso, quanto i risultati conseguiti. [↑](#footnote-ref-9)
11. **(Nota )** Occorre tenere conto anche di eventuali limitazioni statutarie. È possibile, ad esempio, che lo statuto della Società preveda che ogni decisione relativa ad un piano di incentivazione costituisca una materia riservata al consiglio di amministrazione della Società, non delegabile a singoli amministratori e la cui approvazione richiede il voto favorevole di un determinato consigliere. [↑](#footnote-ref-10)
12. **(Nota )** In una struttura di *vesting time-based*, il termine ultimo per l’assegnazione dei diritti di opzione è tipicamente anteriore rispetto al termine ultimo per la sottoscrizione dell’aumento di capitale, posto che si deve dare il tempo ai beneficiari di maturare i diritti di opzione loro assegnati. Resta comunque possibile dare la facoltà all’organo amministrativo di prevedere, caso per caso, diversi termini e condizioni di *vesting*, così da garantire flessibilità nell’assegnazione dei diritti di opzione anche quando non ci sarebbe il tempo per un *vesting* completo degli stessi. [↑](#footnote-ref-11)
13. **(Nota )** Se prevista con riferimento ai beneficiari che siano lavoratori dipendenti della Società, questa facoltà si può tradurre in un forte disincentivo alla sottoscrizione del Piano da parte degli stessi. Ai sensi dell’art. 27, D.L. 179/2012, infatti, il reddito di lavoro derivante dall’esercizio di diritti di opzione attribuiti per l’acquisto di strumenti finanziari non concorre alla formazione del reddito imponibile dei beneficiari, sia ai fini fiscali, sia ai fini contributivi, a condizione che tali strumenti finanziari non siano riacquistati dalla società emittente. Qualora gli strumenti finanziari o i diritti di opzione 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. [↑](#footnote-ref-12)
14. **(Nota )** All’interno del tipo societario delle società a responsabilità limitata, l’acquisto di quote proprie è possibile solo nel sotto-tipo delle S.r.l. PMI, in virtù della deroga prevista dall’art. 26, comma 6, d.l. 179/2012 al divieto di operazioni sulle proprie partecipazioni previsto in generale dall’art. 2474 cod. civ. qualora l'operazione sia compiuta in attuazione di piani di incentivazione che prevedano l'assegnazione di quote di partecipazione a dipendenti, collaboratori o componenti dell'organo amministrativo, prestatori di opera e servizi anche professionali.

Nel silenzio dell’art. 26, comma 6, d.l. 179/2012, prassi e dottrina ritengono in genere applicabili analogicamente i limiti previsti per le operazioni sulle azioni proprie nelle società per azioni, tra cui il divieto di utilizzare somme eccedenti gli utili distribuibili e le riserve disponibili risultanti dall’ultimo bilancio per l’acquisto delle stesse e la necessità di una previa autorizzazione dei soci all’acquisto (salvo che lo statuto contenga una generale autorizzazione all’acquisto delle stesse). [↑](#footnote-ref-13)
15. **(Nota )** Si veda anche il commento a Nota 4. Nel caso in cui il Piano fosse strutturato prevedendo la facoltà per l’organo amministrativo di determinare l’eventuale sovrapprezzo, la clausola in commento andrà integrata. [↑](#footnote-ref-14)
16. **(Nota )** Si veda anche il commento a Nota 10 per una sintesi delle altre possibili tipologie di *vesting*. [↑](#footnote-ref-15)
17. **(Nota )** In alternativa, è possibile subordinare l’esercizio dei Diritti di Opzione assegnati ai sensi del Piano a determinate condizioni.

Nella prassi, spesso si condiziona l’esercizio dei diritti di opzione al verificarsi di un evento di liquidità, nell’ottica di rendere maggiormente appetibile il piano di incentivazione, posto che il beneficiario non è costretto a pagare lo strike price (e le tasse) prima di poter incassare i proventi dell’evento di liquidità. Si noti che, in tali casi, l’evento di liquidità può costituire comunque un’ipotesi di accelerazione del periodo di esercizio. [↑](#footnote-ref-16)
18. **(Nota )** Questo meccanismo consente alla società di gestire in maniera più ordinata ed efficiente l’esercizio dei diritti di opzione da parte dei beneficiari ed è consigliabile nella misura in cui si intenda individuare una platea ampia di beneficiari. In alternativa, è possibile prevedere l’esecuzione immediata dei diritti di opzione, con contestuale versamento del prezzo di sottoscrizione. [↑](#footnote-ref-17)
19. **(Nota )** Si veda anche il commento a Nota 6, per quanto riguarda le caratteristiche che deve avere la delibera di aumento di capitale. [↑](#footnote-ref-18)
20. **(Nota )** Si noti che la risoluzione per inadempimento, salvo casi specifici, richiede un accertamento giudiziale. Sotto questo profilo, per evitare incertezza nel funzionamento della clausola di Bad Leaver e nell’esecuzione del Piano, è bene, in sede di negoziazione dei contratti con i consulenti-beneficiari (o di modifica degli stessi in funzione dell’attribuzione delle opzioni) inserire almeno una clausola risolutiva espressa che tipizzi gli inadempimenti ritenuti gravi, che consente la risoluzione immediata del contratto laddove si verifichino. [↑](#footnote-ref-19)
21. **(Nota )** Si noti che nel caso in cui si modificasse il Piano prevedendo un *vesting* *performance-based* potrebbe essere opportuno modificare le conseguenze degli eventi di Good Leaver, tenuto conto che la maturazione dei Diritti di Opzione non dipende dal semplice decorso del tempo, ma anche dal raggiungimento di determinati obiettivi, potenzialmente molto incerto alla data dell’evento di Good Leaver. [↑](#footnote-ref-20)
22. **(Nota )** Si vedano anche i commenti a Nota 13 e a Nota 14. [↑](#footnote-ref-21)
23. **(Nota )** Si vedano anche i commenti a Nota 5 e a Nota 9. [↑](#footnote-ref-22)
24. **(Nota )** Si tenga in considerazione che, salvo diversa previsione statutaria o parasociale, i soci non sono tenuti a comunicare preventivamente alla Società di essere in procinto di cedere le proprie partecipazioni. A tal fine, ove possibile, si suggerisce di verificare la presenza in statuto di clausole di prelazione, co-vendita (*tag-along*) o trascinamento (*drag-along*), che obbligano i soci alla previa comunicazione alla società della futura cessione. [↑](#footnote-ref-23)
25. **(Nota )** Nella prassi, è frequente la previsione di una maturazione accelerata di tutti i diritti di opzione non ancora maturati, e non solo di una porzione degli stessi. [↑](#footnote-ref-24)
26. **(Nota )** Tra le possibili alternative vi è la previsione dell’estinzione automatica dei Diritti di Opzione nel caso in cui il relativo Beneficiario si trovi ancora nel periodo di cliff, così come la maturazione integrale di tutti i Diritti di Opzione. [↑](#footnote-ref-25)
27. **(Nota )** È importante che la clausola sia coerente con quanto previsto dallo statuto della Società (ad esempio, se lo statuto prevede una clausola compromissoria, è bene che anche il Regolamento preveda una clausola analoga). [↑](#footnote-ref-26)
28. **(Nota )** Il modello di Regolamento prevede che ciascun Diritto di Opzione dia diritto a sottoscrivere Euro 0,01 di capitale sociale della Società, a un Prezzo di Sottoscrizione pari al valore nominale del capitale sociale sottoscritto (e, quindi, Euro 0,01 per il numero di Diritti di Opzione esercitati). Si vedano anche i commenti a Nota 4 e Nota 15 per il caso in cui il Piano fosse strutturato prevedendo la facoltà per l’organo amministrativo di determinare l’eventuale sovrapprezzo. [↑](#footnote-ref-27)