



START UP ACCORDI TUTELANTI E RICHIESTE DI MERCATO.

Come avviare una realtà attrattiva per investitori e lavoratori
di Manuel Verde e Marco Zaia

Ci presentiamo



spaghetti digitali



Per noi una startup è una qualsiasi società nata da meno di 3 esercizi.

**La nostra avventura da
startupper nasce con 4
invest NPL e prosegue
con MyBestInvest, oggi
MyBestDeal.**

10/11/2023 uragano crowdfunding

dal 10 novembre 2023, solo le
piattaforme autorizzate secondo
ECSP possono operare sul mercato
italiano ed europeo .

Stato prima della riforma ECSP

- **Circa 66 operatori (equity + lending) avevano manifestato interesse o erano operativi nel mercato italiano prima della riforma, in attesa di ottenere l'autorizzazione ECSP**
- **Al 2022, le piattaforme di equity crowdfunding autorizzate da Consob erano circa 51.**
- **Sul fronte delle altre forme (lending, real estate, donazione), si contavano decine di piattaforme, fino a un totale stimato di circa 66 che avrebbero dovuto adeguarsi alla normativa ECSP.**

Stato dopo l'entrata in vigore ECSP (dall'11 novembre 2023):

- **Solo 10 piattaforme avevano ricevuto l'autorizzazione Consob/Europa al 10 novembre 2023 e hanno potuto continuare a operare regolarmente**
- **Al 30 giugno 2024, le piattaforme autorizzate in Italia erano salite a 33 (tra equity, lending e real estate)**
- **Erano 66 prima, ma 27 piattaforme equity e 16 lending (in totale 43) hanno scelto di non adeguarsi o sono ancora in fase autorizzativa.**
- **A novembre 2023, soltanto 14 piattaforme italiane risultavano abilitate al passporting europeo, ossia conformi al Regolamento ECSP e abilitate a operare cross-border.**

Anche noi abbiamo dovuto modificare radicalmente il nostro modello di business passando da MyBestInvest a MyBestDeal. Dal mondo del crowd al mondo dei business angel, dei venture, di coloro che accompagnano l'idea nella sua crescita in un mondo complesso.

DEFINIZIONE DI START-UP

- **Art. 25 D.L. 179/2012 l'impresa start-up innovativa, di seguito «start-up innovativa», è la società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che possiede i seguenti (...)**



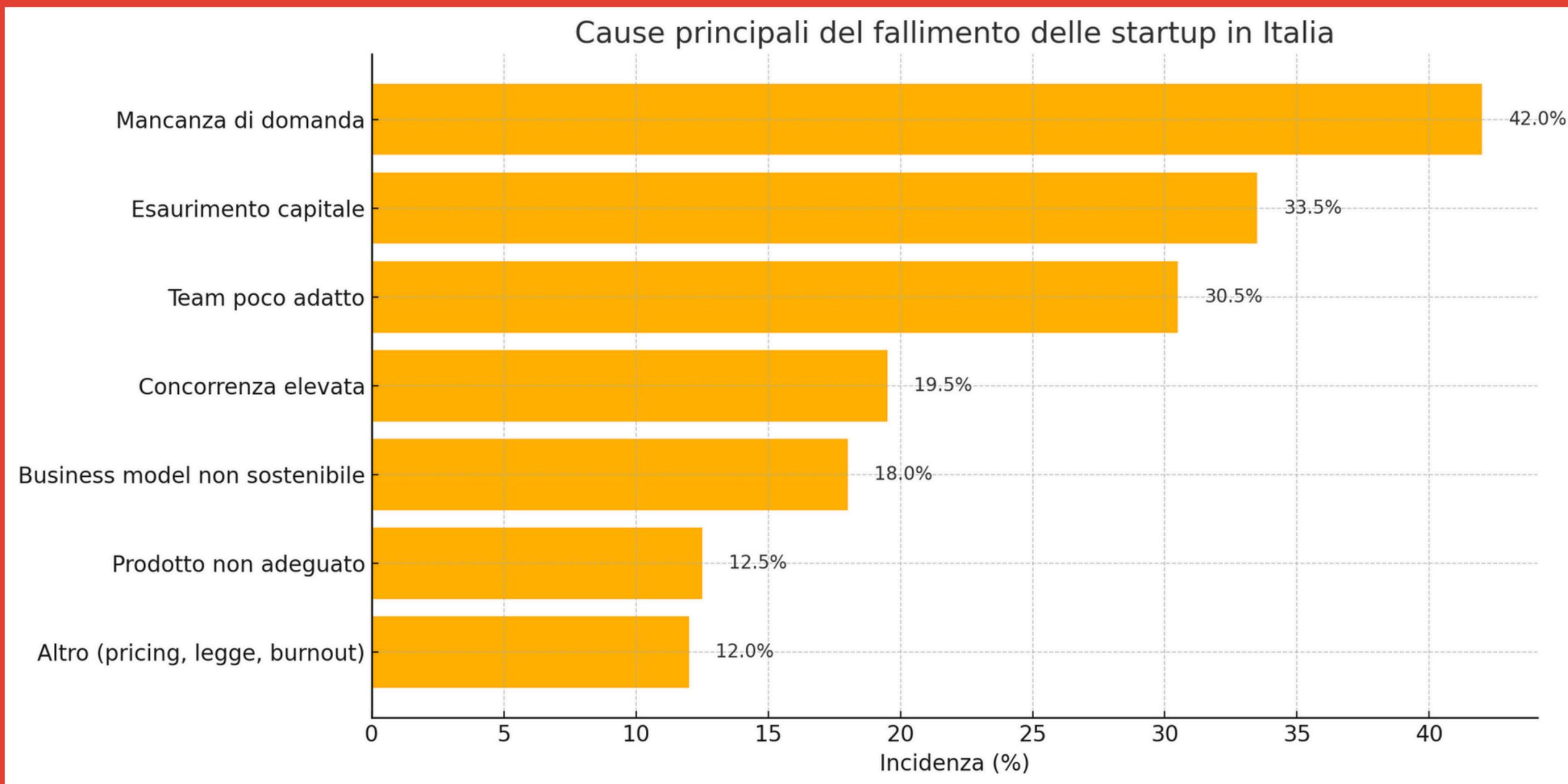
Performance post-campagna

(2014–2019)

Secondo un report di Italian Tech Alliance e BizPlace, su oltre 700 campagne equity crowdfunding realizzate in Italia tra il 2014 e il 2019:

- **9,8 % delle società ha raggiunto una vera exit tramite IPO o M&A;**
- **13 % ha ottenuto una crescita significativa (in termini di fatturato e marginalità) entro tre anni;**
- **54 % ha registrato una crescita limitata;**
- **24 % risultava fallimentare o in fase di cessazione dello stato operativo.**

I principali fattori di insuccesso



**Per cercare di sopperire a queste
mancanze sono fondamentali gli aiuti
che gli operatori del settore possono
fornire alle Startup**

**Quali sono i principali soggetti
che intervengono nel ciclo di
vita delle startup?**

1. Business Angel

- Investe capitale proprio, in modo personale e selettivo.
- Cerca team forti e progetti in cui può fare la differenza (anche con esperienza o relazioni).
- Rischia molto: alto rischio, alto potenziale rendimento.
- Spesso partecipa al capitale sociale come socio di minoranza attivo.

2. Venture Capital

- Gestisce fondi raccolti da terzi (fondi di fondi, istituzioni, banche).
- Investe tipicamente da €500k a €5 milioni, in più round.
- Vuole scalabilità, traction, exit (IPO o M&A).
- Spesso chiede diritti di governance, board seat, clausole di protezione (es. liquidation preference).

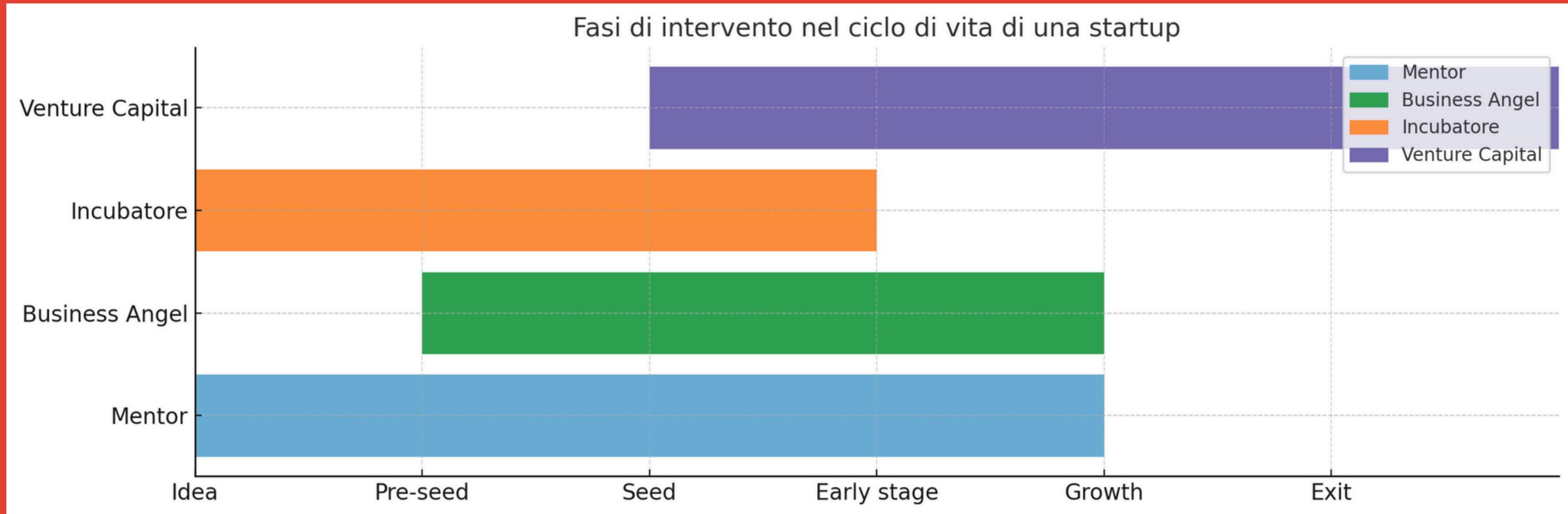
3. Mentor

- Offre tempo e competenze, spesso gratuitamente o con fee simbolico.
- Non investe capitali.
- Aiuta su strategia, validazione, team, marketing, fundraising.
- Essenziale nella fase di avvio per evitare errori comuni.

4. Incubatore

- Fornisce strutture (uffici, laboratori), formazione, accesso a investitori e clienti.
- Alcuni erogano anche finanziamenti seed o microgrant.
- Gli incubatori certificati dal MIMIT godono di benefici fiscali e possono accedere a bandi pubblici.

Ma quando entrano in gioco?



**La garanzia e la tutela degli
investimenti fatti dai soggetti
appena esaminati passa dalle regole
che diamo alla nostra società**

Tanti dei problemi partono già in fase di impostazione della startup

Creare è entusiasmo. Eccessivo entusiasmo comporta la non lucida valutazione di quello che potrebbe avvenire in seguito. Va garantita la continuità dell'azienda. Il focus deve essere sull'evitare lo stallo aziendale. Queste clausole vanno inserite in accordo tra i soci o all'interno dello statuto o nei patti parasociali.

**Lo statuto è una forma di
comunicazione pubblica.
Comunicare vuol dire essere
attraattivi sul mercato.**

Il principio dell'autonomia statutaria

Il diritto societario italiano, a seguito della riforma del 2003, ha ampliato significativamente l'autonomia privata, permettendo ai soci di personalizzare l'organizzazione e il funzionamento della società. Questo principio consente l'inserimento di clausole atipiche negli statuti o nei patti parasociali, ispirate dalla prassi anglosassone, per regolare i rapporti tra soci, la circolazione delle partecipazioni e la governance societaria. La validità di tali clausole è subordinata al rispetto dei principi generali dell'ordinamento, delle norme imperative e dei diritti fondamentali dei soci.

Clausole di Lock-up (Divieto di Trasferimento)

La clausola di lock-up, che impone un divieto temporaneo di alienazione delle partecipazioni, è legittima nel diritto italiano, ma con distinzioni a seconda della forma societaria e della sede in cui è inserita.

Nelle Società per Azioni (S.p.A.)

L'art. 2355-bis del Codice Civile consente di sottoporre a particolari condizioni il trasferimento delle azioni, limitando l'efficacia del divieto a un massimo di cinque anni. Clausole di durata superiore sono nulle per la parte eccedente. Il Consiglio Notarile di Milano ha confermato la legittimità di tali pattuizioni [Clausole di divieto o di mero gradimento in tema di costituzione di usufrutto o pegno su azioni di spa (art 2355-bis cc) [19 novembre 2004].

Nelle Società a Responsabilità Limitata (S.r.l.)

L'art. 2469 c.c. stabilisce la libera trasferibilità delle partecipazioni, salvo diversa disposizione dell'atto costitutivo. Non esiste un limite temporale esplicito, ma un divieto assoluto e perpetuo sarebbe nullo. Il diritto di recesso del socio (art. 2473 c.c.) funge da contrappeso a limiti stringenti.

Nei Patti Parasociali

La clausola di lock-up in un patto parasociale ha efficacia obbligatoria tra le parti e non è opponibile ai terzi o alla società, con durata soggetta ai limiti specifici per i patti parasociali (art. 2341-bis c.c.).

Esempio pratico

- I Soci Fondatori, come identificati nell'Allegato [•] al presente patto/statuto, si obbligano a non cedere, trasferire, vendere, concedere in pegno o in usufrutto, conferire, o altrimenti disporre, direttamente o indirettamente, di alcuna delle loro Partecipazioni per un periodo di 36 (trentasei) mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente patto (il "Periodo di Lock-up").
- Il divieto di cui al comma 1 non si applica ai trasferimenti a causa di morte e ai trasferimenti a favore di ascendenti, discendenti o del coniuge del Socio Fondatore, a condizione che il cessionario si impegni per iscritto a rispettare i vincoli previsti dal presente articolo per la durata residua del Periodo di Lock-up.
- Qualsiasi atto compiuto in violazione del presente articolo sarà nullo e inefficace nei confronti della Società e degli altri Soci.

Clausole di Covendita (Tag-along e Drag-along)

Tag-along (Diritto di Covendita)

La clausola di tag-along, che consente ai soci di minoranza di vendere le proprie quote alle stesse condizioni del socio di maggioranza, è legittima e tutela i soci di minoranza. Il Consiglio Notarile di Milano ne ha riconosciuto la validità [Clausole statutarie disciplinanti il diritto e l'obbligo di "covendita" delle partecipazioni (artt 2355-bis e 2469 cc) [22 novembre 2005]].

Esempio tag-along

- Qualora uno o più Soci ("Socio/i Alienante/i") che detengano, singolarmente o congiuntamente, una partecipazione superiore al 50% (cinquanta per cento) del capitale sociale, intendano accettare un'offerta di acquisto da parte di un terzo ("Terzo Acquirente") avente ad oggetto la totalità delle loro partecipazioni, essi dovranno darne comunicazione scritta a tutti gli altri soci ("Soci Beneficiari").
- La comunicazione dovrà contenere l'identità del Terzo Acquirente, il numero di partecipazioni oggetto di vendita, il prezzo per partecipazione e tutte le altre condizioni dell'operazione.
- Entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento della comunicazione, ciascun Socio Beneficiario avrà il diritto ("Diritto di Tag-along") di notificare al Socio Alienante la propria volontà di cedere al Terzo Acquirente, alle medesime condizioni e al medesimo prezzo, tutte o parte delle proprie partecipazioni.
- Il Socio Alienante potrà procedere alla cessione delle proprie partecipazioni al Terzo Acquirente solo a condizione che quest'ultimo si impegni ad acquistare anche tutte le partecipazioni per le quali i Soci Beneficiari abbiano esercitato il Diritto di Tag-along.

Esempio drag-along

- Qualora uno o più Soci ("Soci Trascinanti") che rappresentino complessivamente almeno il 75% (settantacinque per cento) del capitale sociale ricevano un'offerta in buona fede da un terzo acquirente ("Offerente") per l'acquisto del 100% del capitale sociale, tali Soci avranno il diritto di obbligare tutti gli altri soci ("Soci Trascinati") a vendere le proprie partecipazioni all'Offerente.
- I Soci Trascinanti dovranno notificare ai Soci Trascinati i termini e le condizioni dell'offerta ricevuta.
- I Soci Trascinati saranno obbligati a cedere le proprie partecipazioni all'Offerente alle medesime condizioni (proporzionalmente alla partecipazione detenuta) e al medesimo prezzo per partecipazione offerto ai Soci Trascinanti.
- Il prezzo per partecipazione offerto ai Soci Trascinati non potrà in ogni caso essere inferiore al valore che risulterebbe dall'applicazione dei criteri di liquidazione previsti dall'art. 2473 c.c. in caso di recesso.

Vesting e Reverse Vesting

Queste clausole, sebbene non tipizzate, sono legittime come espressione dell'autonomia contrattuale. Il vesting prevede un'attribuzione progressiva di partecipazioni, mentre il reverse vesting implica un obbligo di retrocessione delle quote.

Esempio pratico

- Oggetto: Le partecipazioni sottoscritte dal Socio Operativo [Nome Cognome] (le "Quote Sottoposte a Vesting") sono soggette al meccanismo di seguito descritto.
- Periodo di Vesting: Le Quote Sottoposte a Vesting matureranno ("vesteranno") in un periodo di 48 (quarantotto) mesi dalla Data di Esecuzione. Il 25% delle quote maturerà al termine del 12° mese ("Cliff"), e la restante parte maturerà in rate mensili uguali nei successivi 36 mesi. Le quote non ancora maturate sono definite "Quote non Maturate".
- Opzione di Riacquisto (Reverse Vesting): In caso di cessazione del rapporto di collaborazione tra il Socio Operativo e la Società prima della fine del Periodo di Vesting, la Società (o gli altri soci designati) avrà un'opzione di acquisto (call option) su tutte le Quote non Maturate.
- Definizioni:
 - a) "Good Leaver": si intende la cessazione del rapporto per (i) morte o invalidità permanente del Socio Operativo; (ii) licenziamento senza giusta causa.
 - b) "Bad Leaver": si intende la cessazione del rapporto per qualsiasi altra causa, incluse (i) dimissioni volontarie non per giusta causa; (ii) licenziamento per giusta causa; (iii) violazione degli obblighi di non concorrenza.
- Prezzo di Riacquisto: L'opzione di cui al comma 3 sarà esercitata ai seguenti prezzi:
 - a) In caso di Good Leaver, al Fair Market Value (valore di mercato) delle quote, da determinarsi da un perito terzo indipendente.
 - b) In caso di Bad Leaver, al minore tra il valore nominale e il prezzo di sottoscrizione originario delle quote.

Good Leaver / Bad Leaver

Queste clausole disciplinano le conseguenze economiche dell'uscita anticipata di un socio. La loro validità è riconosciuta, distinguendo tra good leaver (uscita per cause non imputabili) e bad leaver (uscita per colpa). La giurisprudenza conferma la legittimità di tali clausole [Corte di Appello di Milano, Sentenza n.246 del 7 maggio 2024].

Clausole Anti-diluizione

Le clausole anti-diluizione proteggono gli investitori dalla riduzione del valore della loro partecipazione in caso di aumenti di capitale a valutazione inferiore.

La loro legittimità è riconosciuta dal Consiglio Notarile di Milano [Clausole statutarie anti-diluizione (artt 2346, comma 4, e 2468, comma 2, cc) [7 gennaio 2020]].

ESEMPIO

- I titolari di Quote di Categoria B ("Socio Investitore") hanno diritto alla protezione contro la diluizione del valore della loro partecipazione.
- Qualora la Società deliberi un aumento di capitale a pagamento ("Aumento Diluitivo") con emissione di nuove quote a un prezzo per quota inferiore al prezzo originariamente pagato dal Socio Investitore ("Prezzo di Sottoscrizione Originario"), al Socio Investitore saranno assegnate gratuitamente quote aggiuntive di Categoria B, secondo uno dei seguenti meccanismi:
 - a) Metodo "Full Ratchet": Al Socio Investitore sarà assegnato un numero di quote gratuite tale da ridurre il prezzo medio di carico di tutte le sue quote (originarie e nuove) al livello del prezzo per quota del nuovo Aumento Diluitivo.
 - b) Metodo "Weighted Average" (Media Ponderata Larga): Il prezzo di sottoscrizione delle quote del Socio Investitore sarà ricalcolato secondo la seguente formula, e gli saranno assegnate quote gratuite per compensare la differenza:
 - $PPA = PPO * (A + B) / (A + C)$
 -
 - Dove:
 - PPA = Nuovo Prezzo Per Azione/Quota (ricalcolato)
 - PPO = Prezzo Per Azione/Quota Originario pagato dal Socio Investitore
 - A = Numero totale di quote in circolazione prima del nuovo aumento (fully diluted)
 - B = Ammontare totale raccolto nel nuovo aumento / PPO
 - C = Numero di nuove quote emesse nell'Aumento Diluitivo
- L'assegnazione gratuita di cui al presente articolo avverrà a valere sulle sottoscrizioni degli altri soci partecipanti all'Aumento Diluitivo, fermo restando che l'ammontare complessivo dei conferimenti non potrà essere inferiore all'aumento di capitale deliberato.

**Nel fantastico mondo delle
startup le regole del lavoro non
cambiano...**

**Se pensiamo alle startup,
immaginiamo un ambiente
molto flessibile: un coworking
di fronte la spiaggia con nomadi
digitali che fanno surf tra una
videocall e l'altra...**

parole chiave

anche del mondo del lavoro delle startup:

Attraction & retention

COSA VUOL DIRE?

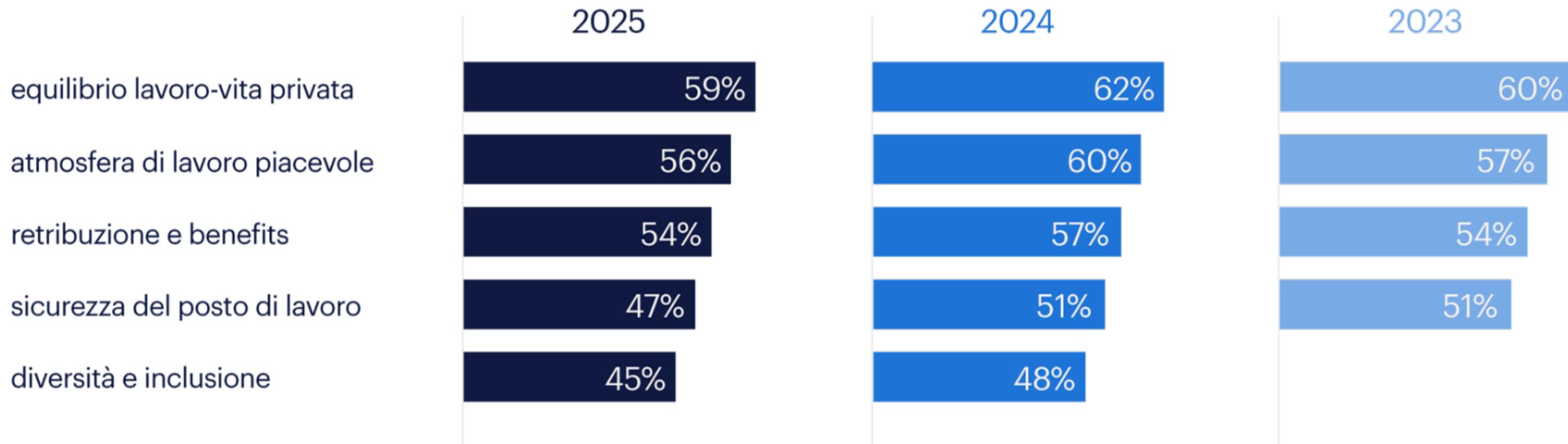
Flessibilità & rendimento

Formazione & crescita professionale

Appartenenza e soddisfazione

cosa cercano i potenziali dipendenti italiani nel 2025?

I 5 drivers più importanti nella scelta di un datore di lavoro.



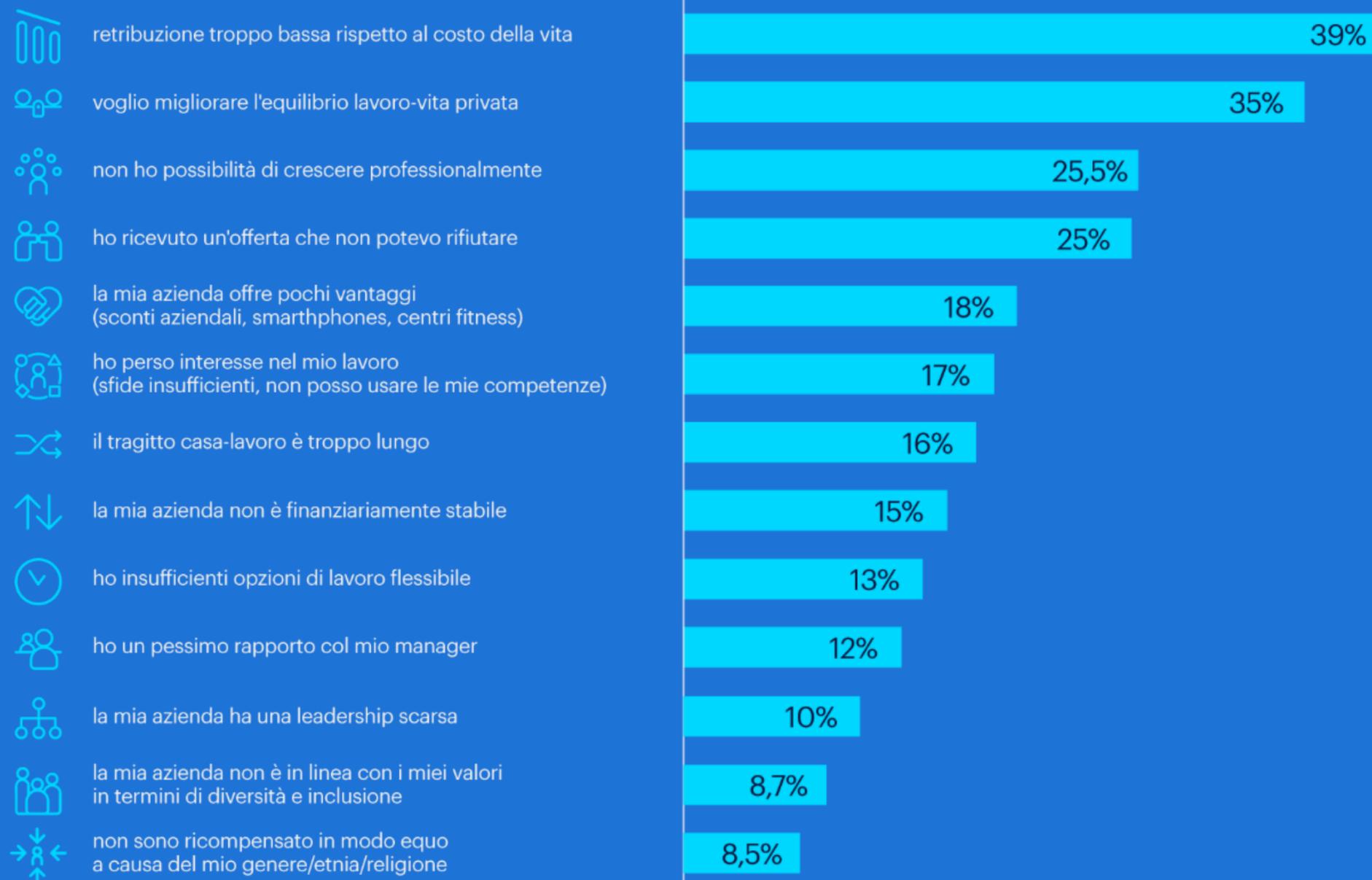
***Randstad Employer Branding Research 2025**

motivi per lasciare il datore di lavoro attuale.

Una retribuzione troppo bassa rimane la motivazione principale per cercare un nuovo impiego. Questo vale in particolare per le donne (41%).

Le persone con un livello di istruzione più elevato sono l'unico gruppo demografico in cui l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è al primo posto tra le motivazioni che spingono a lasciare il lavoro.

Tuttavia, si tratta di una motivazione forte anche per le generazioni più giovani, che pongono inoltre quasi il doppio dell'enfasi (14%) sui motivi legati a diversità e inclusione rispetto alle altre generazioni.



**due esempi di Startup italiane che sono
diventate attrattive per investitori e
lavoratori**

LEXROOM AI

JET HR

Lexroom.ai in un round di investimento guidato dal fondo belga Entourage: gli studi legali

PRIVATE EQUITY 12 marzo 2025 2 minutes read

Lexroom.ai, startup di intelligenza artificiale applicata al settore legale, annuncia la chiusura di un seed round da 2 milioni di euro guidato dal fondo belga Entourage.

Giovannelli e Associati ha assistito Lexroom.ai con un team guidato dal partner **Gianvittorio Giroletti Angeli** e composto dalla senior associate **Paola Cairoli** e dall'associate **Filippo Camerada**.

PedersoliGattai ha assistito il fondo belga Entourage con un team coordinato dal partner **Luca Rossi Provesi** assistito dagli associate **Lucio Caruso** e **Yassine Baba Khouya**.

Lo studio **ZNRnotai** ha seguito gli aspetti notarili con un team formato dal notaio **Susanna Schneider**, **Camilla Tolini** e **Francesca Marcozzi**.

Il round è stato anche sottoscritto da nuovi investitori come il fondo VC svizzero Verve Ventures e lo studio Banyan Ventures, oltre che da alcuni angel investors tra i quali Joe Zadeh, ex VP Product di Airbnb e ex Airbnb Experiences. Continua anche la partecipazione di investitori attuali, tra cui Vento Ventures e X-E advisor FNDX, già investitori nella startup.

Obiettivi futuri

Dopo il round di finanziamento pre-seed da 500 mila, Lexroom.ai in meno di un anno ha raggiunto **1000 clienti tra studi legali e aziende**, avvicinandosi al milione di ARR, con soli 15 dipendenti all'attivo. Grazie al raggiungimento di questi obiettivi Lexroom.ai si posiziona **nel top 25% delle startup SaaS a livello globale per velocità di crescita da zero a 1 milione di ARR**.

Lexroom.ai utilizzerà i 2 milioni di euro di fondi raccolti per continuare a investire in innovazione tecnologica e costruire uno dei migliori team in Italia specializzati in sviluppo di intelligenza artificiale, con l'obiettivo di raggiungere i 35 dipendenti entro la fine dell'anno, per il 50% sviluppatori.

A sostenere la startup come Lead investor nella sua prossima fase di crescita sarà Entourage, fondo di Venture Capital Belga fondato da Pieterjan Bouten, imprenditore di lunga esperienza, già fondatore di Showpad.



I fondatori di Lexroom.ai Martina Domenicali, Andrea Lonza e Paolo Fois

LEXROOM AI

LEXROOM AI

- Startup legaltech basata a Milano, fondata nel maggio 2023, ha raccolto €2 M in seed round 2025 e punta a raddoppiare i 15 dipendenti attuali a 35 entro fine 2025
- **1.500 utenti, +600 studi legali**
- **Leve implementate per attrarre e trattenere:**
 - Team retreat (workshop e offsite condiviso): rafforza appartenenza**
 - Equity per il team early stage**
 - Formazione continua e workshop con mentore**
 - Smart Working**

SCOPO CONDIVISO:

LEGAL AI TO SAVE TIME



Con il più importante round pre-seed realizzato in Italia

NASCE Jet HR

€4,7 milioni raccolti dai più importanti innovatori italiani per dar vita a una nuova gestione del personale per una nuova generazione di imprese

Milano, 26 giugno 2023 – **Jet HR** è la nuova startup - tutta italiana - nata da un'idea di **Marco Ogliengo**, già founder di una tech company di successo da cui ha effettuato l'exit nel 2021, e **Francesco Scalabrino**, top manager con responsabilità sul software di aziende "unicornio". Entrambi, nel corso della loro carriera, sperimentano le difficoltà della gestione burocratica del personale e, conoscendo le potenzialità della tecnologia, decidono di risolvere il problema.

I primi a credere in loro sono molti tra gli imprenditori e gli innovatori di maggior successo in Italia che, avendo condiviso la frustrazione di scontrarsi con linguaggi incomprensibili e attività *time consuming* legate alla gestione del personale, intuiscono subito le potenzialità del progetto.

Si chiude così per Jet HR il *round pre-seed* di €4,7 milioni, il più alto di sempre per il mercato italiano. Ad agire come *lead investor* nell'operazione Exor Ventures e l'Italian Founders Fund, affiancati da nomi quali Luca Ascani (founder di Lambda Alpha), Dario Brignone e Alberto Dalmasso (co-founder di Satispay), Max Ciociola (founder di Musixmatch), Luca Ferrari (founder di Bending Spoons), Luca Foresti (CEO Santagostino), Diego Piacentini (founder di View Different), Matteo Pichi (founder di Poke House), Giorgio Tinacci (founder di Casavo), oltre ad altri *angel investor* che hanno ricoperto ruoli chiave in aziende tecnologiche internazionali, come David Clarke (già CTO Workday) e Joe Zadeh (già VP Product Airbnb).

Un elenco prestigioso che vede la partecipazione di altri diversi soggetti chiave dell'ecosistema dell'innovazione italiano quali: 2100 Ventures, B Heroes, Club degli Investitori, Itacha Investments, Proximity Capital, PranaVentures, Plug & Play Tech Center, FG2 Capital, LVenture Group.

Un grande interesse generato da una visione molto chiara: entrare sul mercato da *game changer* per **eliminare la complessità burocratica definendo un modello e relativa piattaforma tecnologica per la gestione del personale abbattendo tutte le barriere**. Svaniscono le barriere tra l'amministrazione (es. creare cedolini, raccogliere presenze) e l'IT (es. l'acquisto/noleggio di computer e la loro assegnazione), quelle che

JET HR



Jet HR: round da €25 mln per liberare le PMI italiane dalla burocrazia

L'ulteriore sviluppo della piattaforma Jet HR segna il percorso per diventare "il sistema operativo" delle imprese per la gestione completa dei dipendenti. In 6 mesi previsto il raddoppio dei clienti e in 18 il raddoppio del team

Lead investor è il fondo VC americano BASE10 con la sua prima operazione in Italia

Milano, 18 giugno 2025 – A meno di due anni dal suo ingresso sul mercato, segnato da una crescita esponenziale, riflessa anche nel team che ha raggiunto già 110 persone, **Jet HR** - la startup fondata da **Marco Ogliengo e Francesco Scalabrino** per abbattere la burocrazia legata al lavoro e alla gestione dei dipendenti, oggi attira un **nuovo round di €25 milioni**. **L'operazione vede come lead investor il fondo VC americano BASE10, che investe per la prima volta in Italia**. Il fondatore di BASE10, **Adeyemi Ajao, entrerà nel CdA di Jet HR**.

L'operazione porta la raccolta complessiva della tech company a **€41,7 milioni** e, per il timing e la qualità degli investitori, rappresenta un'ulteriore conferma di quanto la soluzione Jet HR risponda ad un forte bisogno di mercato, risolvendo la frustrazione delle aziende nel confronto quotidiano con la burocrazia. Nel 2024 Jet HR ha registrato una crescita pari a 6 volte i ricavi annui ricorrenti (ARR) arrivando già a servire 700 aziende.

I nuovi capitali raccolti saranno destinati in gran parte al potenziamento della piattaforma esistente e allo sviluppo di nuovi moduli per ridurre ulteriormente la burocrazia in azienda, e diventare il "sistema operativo" delle PMI italiane per la gestione completa di dipendenti e rapporti di lavoro.

Per portare rapidamente sul mercato le molte novità in cantiere, dalle attuali 110 persone si prevede il raddoppio del team nei prossimi 18 mesi.

Nei primi 24 mesi Jet HR ha semplificato il processo di payroll dei suoi clienti (assunzioni, stipendi, consulenza del lavoro), con indici di soddisfazione clienti *best-in-class* (Net Promoter Score sopra 60, paragonabile al punteggio dell'iPhone). Su feedback dei clienti ha lanciato 4 nuovi moduli con un successo superiore alle attese: Salute e Sicurezza, per la gestione dei corsi obbligatori; Professionisti Esterni per contrattualizzare, gestire e pagare i collaboratori a partita IVA e occasionali; Turni, per le più complesse organizzazioni del lavoro; Timbrature, per far registrare entrate e uscite dei dipendenti da smartphone. In parallelo è stato rilasciato anche Jet Studio, la soluzione pensata per aumentare la produttività dei Consulenti del Lavoro. È su queste basi che management e investitori hanno alzato il livello di ambizione, investendo €25 mln per **sviluppare oltre 10 nuovi moduli in ambito risorse umane, finanza e compliance**.

JET HR

- **Team in crescita: 110 attuali con obiettivo raddoppio in 18 mesi**
- **forte focus su R&D**
- **lancio di JET STUDIO: piattaforma dedicata ai consulenti del lavoro**
- **Oltre 400 clienti**
- **Leve usate:**
 - Smart working e flessibilità**
 - Work-for-equity per ruoli chiave**
 - Formazione interna per crescita + pacchetti welfare**

**SCOPO CONDIVISO:
ODIAMO LA BUROCRAZIA**

Attraction & Retention

- **Comunicare i tuoi scopi e i tuoi valori**
- **Percorsi di carriera e piani di crescita**
- **Attenzione all'equilibrio lavoro / vita privata**
- **piani incentivi e benefit**
- **risultati**

CAMBIA IL SINALLAGMA STORICO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

da scambio

ore di lavoro / denaro

a scambio

risultato / denaro

Strumenti giuridici per attrarre risorse in startup e PMI secondo questo nuovo sinallagma

- **Smart working**
- **Welfare aziendale**
- **Patto di rendimento Vs settimana corta**
- **Work for equity**

Il Work for Equity: Inquadramento Generale e Quadro Normativo

Il "work for equity" è uno strumento giuridico ed economico che consente a determinate tipologie di imprese, principalmente start-up innovative e PMI innovative, di remunerare i propri collaboratori, amministratori e fornitori di servizi non tramite denaro, ma attraverso l'assegnazione di partecipazioni al capitale sociale (azioni, quote) o di strumenti finanziari partecipativi.

Questo meccanismo è stato introdotto e disciplinato in Italia principalmente dal Decreto Legge n. 179 del 18 ottobre 2012 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012), con l'obiettivo di sostenere la crescita di imprese ad alto potenziale innovativo, spesso caratterizzate da una limitata disponibilità di cassa (c.d. "cash-poor") ma con elevate prospettive di crescita. L'articolo 27 di tale decreto è la norma cardine della disciplina [Risposta n. 776 del 10/11/2021]. Successivamente, l'ambito di applicazione è stato esteso anche alle PMI innovative dall'articolo 4 del Decreto Legge n. 3/2015 [Risposta n. 776 del 10/11/2021].

Il Work for Equity: Inquadramento Generale e Quadro Normativo

Lo scopo è duplice [Circolare n. 16/E del 11/06/2014]:

- 1. Incentivare e fidelizzare il management, i dipendenti e i collaboratori, allineando i loro interessi a quelli della società e degli investitori.**
- 2. Favorire l'acquisizione di opere e servizi altamente qualificati, inclusi quelli professionali e di consulenza, che altrimenti sarebbero difficilmente accessibili per una giovane impresa [Risposta n. 776 del 10/11/2021][Circolare n. 16/E del 11/06/2014].**

I soggetti che possono essere remunerati tramite work for equity includono:

- * Lavoratori dipendenti**
- * Amministratori**
- * Collaboratori continuativi**
- * Fornitori esterni di opere e servizi, siano essi persone fisiche (professionisti) o società [Risposta n. 776 del 10/11/2021]**

Trattamento Fiscale per il Prestatore d'Opera o Lavoratore

Il principale vantaggio del regime di work for equity risiede nel trattamento fiscale di favore riservato a chi riceve le partecipazioni come corrispettivo.

Principio di Irrilevanza Fiscale al Momento dell'Assegnazione

La regola fondamentale è contenuta nel comma 4 dell'articolo 27 del D.L. 179/2012, il quale stabilisce un'importante deroga al principio generale di tassazione dei compensi in natura. La norma dispone che:

“Le azioni, le quote e gli strumenti finanziari partecipativi emessi a fronte dell'apporto di opere e servizi resi in favore di start-up innovative o di incubatori certificati, ovvero di crediti maturati a seguito della prestazione di opere e servizi, ivi inclusi quelli professionali, resi nei confronti degli stessi, non concorrono alla formazione del reddito complessivo del soggetto che effettua l'apporto, anche in deroga all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, al momento della loro emissione o al momento in cui è operata la compensazione che tiene luogo del pagamento [Risposta n. 776 del 10/11/2021].

In pratica, al momento dell'assegnazione delle quote o azioni, il valore corrispondente **non costituisce reddito imponibile**** per il percipiente (sia esso una persona fisica soggetta a IRPEF o una società soggetta a IRES). Si tratta di un regime di ***sospensione d'imposta** o, più propriamente, di un differimento della tassazione [Risposta n. 776 del 10/11/2021].**

Questo regime si discosta nettamente dalla disciplina ordinaria delle stock option, dove la differenza tra il valore normale delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione e il prezzo pagato dal dipendente (strike price) è generalmente considerata reddito di lavoro dipendente (fringe benefit) e come tale tassata immediatamente [Risoluzione n. 103 del 4/12/2012][Risposta n. 168 del 26/01/2023].

Momento Impositivo: La Cessione Successiva (Exit)

La tassazione, differita al momento dell'assegnazione, si manifesta solo in una fase successiva, ovvero quando il soggetto cede a titolo oneroso le partecipazioni ricevute. Il comma 5 dell'articolo 27 chiarisce infatti che:

“Le plusvalenze realizzate mediante la cessione a titolo oneroso degli strumenti finanziari di cui al presente articolo sono assoggettate ai regimi loro ordinariamente applicabili” [Risposta n. 776 del 10/11/2021].

La plusvalenza (c.d. capital gain) sarà calcolata come differenza tra il corrispettivo della cessione e il costo fiscalmente riconosciuto della partecipazione. Su questo punto, la dottrina e la prassi ritengono che il costo di "acquisto" da contrapporre al prezzo di vendita sia pari al valore del servizio o dell'opera apportata al momento dell'assegnazione, anche se tale valore non è stato tassato come reddito.

Requisiti e Condizioni

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che l'agevolazione è subordinata al fatto che le prestazioni rese siano effettivamente "servizi di consulenza altamente qualificati" per la start-up, e non apporti generici [Risposta n. 776 del 10/11/2021]. La verifica di tale requisito rimane impregiudicata in sede di controllo da parte dell'amministrazione finanziaria [Risposta n. 776 del 10/11/2021].

Adempimenti IVA

Anche se il corrispettivo è in natura, la prestazione di servizi rimane soggetta a IVA. Il fornitore (professionista o società) è tenuto a emettere regolare fattura per un importo pari al valore normale della prestazione resa, che coincide con il valore delle partecipazioni ricevute. L'Agenzia delle Entrate, nella Risposta n. 516/2019, ha confermato che il compenso maturato è da assoggettare a IVA in base agli onorari concordati, anche se remunerato tramite equity [Risposta n. 516 del 12/12/2019].

Trattamento Fiscale per la Start-up Innovativa (Soggetto Emittente)

Se dal lato del prestatore il vantaggio è chiaro, dal lato della start-up che emette le partecipazioni la questione principale riguarda la deducibilità del costo sostenuto.

L'operazione di work for equity si configura, per la società, come un aumento di capitale sociale a titolo di conferimento di opere e servizi. Contabilmente, la società registra un incremento del patrimonio netto (voce "Capitale Sociale" e, per l'eccedenza, "Riserva sovrapprezzo azioni/quote") a fronte del valore dei servizi ricevuti.

La questione cruciale è se questo costo, che non comporta un'uscita di cassa, possa essere dedotto dal reddito imponibile IRES. La prassi dell'Agenzia delle Entrate, sebbene espressa in un contesto specifico (credito d'imposta R&S), fornisce un'indicazione chiara in senso negativo. Nella Risposta n. 516 del 2019, l'Agenzia ha statuito che il costo per le prestazioni remunerate in equity:

“...non può essere agevolato ai fini del credito d'imposta ricerca e sviluppo **non rappresentando un costo effettivamente sostenuto dalla società. Infatti, nel caso di specie, in cui la società ha come controparti l'amministratore e soci qualificati, si determina, sotto il profilo sostanziale, un apporto di lavoro che si trasforma in capitale di rischio mediante la rinuncia al credito... [Risposta n. 516 del 12/12/2019].

Questo principio, sebbene riferito a una specifica agevolazione, ha una portata più generale: il costo del "work for equity" è trattato come un apporto al capitale di rischio e non come un costo operativo deducibile ai fini IRES. La start-up, quindi, non ottiene un beneficio fiscale diretto in termini di riduzione della base imponibile.

Previsione Statutaria e Delibera Assembleare

Lo statuto della società deve prevedere la possibilità di emettere azioni o strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro o di servizi, come contemplato in via generale dall'articolo 2349 del Codice Civile per i dipendenti [REGIO DECRETO 16 marzo 1942, n. 262 / CODICE CIVILE,CODICE CIVILE-art. 2349]. L'operazione richiede una delibera dell'assemblea straordinaria per l'aumento di capitale sociale a servizio del piano.

Valutazione dell'Apporto

Poiché si tratta di un conferimento in natura, è necessario determinare in modo oggettivo il valore dei servizi apportati, che costituirà il valore del conferimento. Per le S.r.l., l'articolo 2465 del Codice Civile richiede una relazione giurata di stima redatta da un esperto [Risposta n. 776 del 10/11/2021]. Questa perizia è fondamentale per garantire la corretta capitalizzazione della società e la trasparenza verso i terzi e gli altri soci.

Accordi Contrattuali e Parasociali

È altamente raccomandabile, se non indispensabile, disciplinare i dettagli del piano in un apposito regolamento o in accordi parasociali.

Il work for equity si presenta come uno strumento di grande efficacia per l'ecosistema dell'innovazione, offrendo vantaggi significativi sia per le imprese che per i talenti che vi contribuiscono.

Per il prestatore/lavoratore, il beneficio principale è il differimento della tassazione, che sposta l'onere fiscale dal momento dell'assegnazione (caratterizzato da incertezza e illiquidità) a quello della futura e potenziale monetizzazione, trasformando un reddito da lavoro/impresa in un capital gain.

Per la start-up, il vantaggio consiste nella possibilità di attrarre e remunerare risorse di alto livello senza intaccare le limitate risorse finanziarie, creando al contempo un forte allineamento di interessi.

Tuttavia, lo strumento presenta anche delle complessità da non sottovalutare: per la società, il costo dei servizi non è deducibile dal reddito imponibile e l'operazione comporta una diluizione per i soci esistenti; per il prestatore, il rischio d'impresa è massimo, poiché il valore del suo compenso è interamente legato al successo futuro della società. Una meticolosa pianificazione legale e fiscale è, pertanto, un prerequisito essenziale per il suo corretto e proficuo utilizzo.

Grazie.

