

22_Guida Contrattuale, Legale e Fiscale per Costruire il Team Fondatore in una Startup Medtech Pre-seed (Italia)

Introduzione: In fase pre-costituzione di una startup medtech italiana – con un seed iniziale di €200K già accordato – è fondamentale impostare correttamente la struttura del team fondatore e dei primi collaboratori. Nel caso in esame, il fondatore principale detiene ~95% dell'iniziativa, mentre due co-founder minori si dividono il restante 5%. Altri soggetti (advisor, amici, tecnici) hanno finora contribuito informalmente e ora vanno inquadrati formalmente. Questa guida fornisce una panoramica completa di **best practice contrattuali, legali, fiscali ed economiche** per tali situazioni. Verranno esaminati i vari modelli di compensazione e coinvolgimento (equity, stock option, SAFE, work-for-equity, bonus, "phantom shares"), i documenti contrattuali chiave da approntare (vesting, cliff, accordi tra founder e advisor, NDA, cessione IP, non concorrenza), le strutture societarie ottimali e i benefici fiscali per una *SRL startup innovativa* italiana, oltre a simulazioni di cap table dal seed al post-Series A (inclusa diluizione e creazione di un equity pool per futuri team member). Concluderemo con riferimenti a best practice internazionali (UE, USA) utili per strategie di compensazione advisor e governance. L'obiettivo è offrire **raccomandazioni operative dettagliate** affinché il team definisca fin da subito basi solide per la crescita e i futuri round di investimento.

Struttura del Team Fondatore e Distribuzione delle Quote Iniziali

In una startup nascente, l'equità iniziale tra founder dovrebbe riflettere i contributi e l'impegno di ciascuno, bilanciando la necessità di mantenere il **fondatore principale incentivato** e di motivare adeguatamente i co-founder minori. Nel caso specifico (95% al founder principale, 5% combinato ai due co-founder), la distribuzione è fortemente sbilanciata. Sebbene non esista una "regola fissa" valida per tutti, è prassi che un solo founder detenga la maggioranza solo se gli altri hanno ruoli molto marginali. In molti casi di co-fondazione più equilibrata, il founder principale può detenere ad esempio 60–80%, con il resto suddiviso tra 1–2 co-founder minori in proporzione al loro impegno e competenze chiave (es. 80/10/10 in caso di tre founder con uno dominante [linkedin.com](https://www.linkedin.com)). **È importante assicurarsi che anche i co-founder con piccole quote siano incentivati:** ciò si ottiene spesso con piani di vesting su più anni (vedi sezioni seguenti) che permettono ai co-founder minori di "guadagnarsi" eventualmente ulteriori quote al raggiungimento di milestone o tramite equity pool future. In fase pre-costituzione, è consigliabile stipulare un *Founders' Agreement* che chiarisca la ripartizione iniziale delle quote e le condizioni di permanenza, riducendo il rischio di conflitti futuri. Tale accordo dovrebbe prevedere che ciascun co-founder dedichi tempo e impegno definiti (idealmente full-time sul progetto) e delineare come verranno colmati eventuali gap di competenze nel team file-qkbidc8kdxnp7h8wfv37eafila-qkbidc8kdxnp7h8wfv37ea. In sintesi, **la struttura iniziale deve trovare un equilibrio tra contributi passati e futuri:** se il fondatore principale ha sviluppato prototipo, brevetto e business plan (portando in dote la maggior parte del valore iniziale), è naturale che detenga la quota maggiore; tuttavia i co-founder che si uniscono ora (soprattutto se chiave per competenze regolatorie, cliniche o tecniche) dovrebbero avere prospettive di aumentare la propria partecipazione nel tempo, legate alla crescita della startup e al loro contributo continuativo.

Modelli di Coinvolgimento e Compensazione del Team Iniziale

Per coinvolgere i primi collaboratori – siano essi co-founder, advisor, consulenti tecnici o amici che aiutano – una startup pre-seed può adottare diversi modelli di compenso **non monetario** (dato che la liquidità è spesso limitata). I principali strumenti da considerare sono: **equity diretta** (quote societarie), **stock option** (diritti di acquisto futuri di quote), **work for equity** (prestazioni d'opera in cambio di equity), **SAFE/convertendi** (accordi di investimento convertibili in equity futura), **bonus** e **phantom shares**. Ognuno presenta pro e contro, che analizziamo di seguito:

- **Equity diretta (quote societarie ai co-founder e collaboratori):** consiste nel concedere da subito una percentuale di partecipazione societaria. È il metodo usato per i co-founder stessi (che all'atto di costituzione saranno intestatari delle rispettive quote di capitale sociale). Vantaggi: è semplice e allinea immediatamente l'interesse del

membro al successo della società (essendo “skin in the game”). Inoltre non richiede strutture contrattuali aggiuntive se non l'atto costitutivo e un eventuale patto parasociale. Svantaggi: assegnare equity immediata senza vincoli può essere rischioso – ad esempio, se un co-founder o collaboratore lascia dopo pochi mesi, manterrebbe comunque le sue quote **senza aver contribuito proporzionalmente**. Per questo, è **best practice** subordinare l'equity assegnata a *founder e key people* a meccanismi di vesting (maturazione nel tempo) con eventuale **cliff** iniziale (si veda più avanti). Inoltre, concedere equity significa aggiungere soci: occorre fidarsi pienamente della persona, poiché ogni socio minoritario avrà diritti patrimoniali e alcuni diritti amministrativi (soprattutto in SRL, i soci con anche piccole percentuali godono di tutele legali es. diritto di ispezione dei libri, diritto di voto proporzionale su certe delibere, ecc.). **Raccomandazione:** limitare l'equity upfront ai soli co-founder essenziali; per collaboratori saltuari o advisor esterni, valutare strumenti alternativi (opzioni, work-for-equity, phantom) che condizionino l'acquisizione di equity a risultati o permanenza nel progetto.

- Stock Option Plan (ESOP):** lo *stock option plan* è un piano di incentivo azionario che conferisce a dipendenti, collaboratori o advisor il **diritto di acquistare in futuro** azioni/quote della società a un prezzo prefissato (di norma simbolico o comunque vantaggioso), al soddisfacimento di certe condizioni (tipicamente la permanenza per un certo periodo, *vesting period*, e/o il raggiungimento di obiettivi). Nelle startup innovative italiane, le stock option – storicamente appannaggio delle S.p.A. – sono state estese anche alle SRL, tramite l'uso di **quote** o di *strumenti finanziari partecipativi (SFP)* convertibili we-wealth.com. Il funzionamento classico prevede un periodo di **vesting di 4 anni** con **cliff di 1 anno** (ossia: l'assegnatario matura le opzioni gradualmente in 4 anni, ma nulla nei primi 12 mesi – se lascia prima di 1 anno non prende nulla; dopo 1 anno matura ad es. il 25%, poi il resto mensilmente/trimestralmente fino al 100% al termine dei 4 anni) tse.com. Questo schema allinea il collaboratore alla crescita di lungo termine: solo restando e contribuendo continuamente “guadagna” le proprie quote. Vantaggi: **enormi benefici fiscali** se la società ha status di *startup innovativa* – il valore delle quote/opzioni assegnate **non costituisce reddito imponibile** per il beneficiario, né genera contributi previdenziali business-plan.it. In altre parole, l'azienda può remunerare persone con equity (o diritti ad equity) senza che queste debbano pagarci sopra IRPEF o INPS al momento dell'assegnazione business-plan.it. Ciò rende lo strumento altamente efficiente: si premia il collaboratore con potenziale *upside* futuro senza costi immediati né per la startup né per il beneficiario. Ulteriore vantaggio è la flessibilità: le stock option possono essere concesse anche a figure non ancora socie senza alterare subito la compagine sociale; l'effettiva emissione di nuove quote avverrà solo quando l'opzione è esercitata (spesso in occasione di un round successivo o exit). Svantaggi: richiede una **predisposizione contrattuale accurata** – serve deliberare un piano di stock option con approvazione assembleare, istruire il regolamento del piano, eventualmente modificare lo statuto per creare quote speciali o aumenti di capitale riservati. Nelle SRL, non essendoci “azioni” è comune utilizzare strumenti come: opzioni di sottoscrizione di future quote, oppure SFP convertibili. È consigliabile farsi assistere da un legale esperto per strutturare correttamente il piano. In sintesi, l'ESOP è raccomandato per incentivare *dipendenti chiave futuri* (es. sviluppatori, primo business developer, ecc.) e anche advisor di medio-lungo termine, quando si vuole condizionare il loro ingresso nell'equity al raggiungimento di milestone. **Da evidenziare:** grazie al Decreto Crescita 2.0, se la startup mantiene i requisiti innovativi, l'assegnazione di quote/opzioni ai dipendenti, amministratori o collaboratori continuativi è completamente detassata e decontribuitantplusdiritto.ilsole24ore.com ntplusdiritto.ilsole24ore.com – la tassazione eventualmente avverrà solo come capital gain al momento della vendita delle partecipazioni in futuro (quindi a successo avvenuto). Ciò equivale a replicare in Italia condizioni simili alle stock option delle startup USA. I benefici si estendono anche alle **PMI innovative**, quindi durano oltre i 5 anni qualora la società evolva in quella formantplusdiritto.ilsole24ore.com.
- Work for Equity:** il *work-for-equity* è uno schema introdotto anch'esso dal Decreto 179/2012 pensato per remunerare **consulenti esterni e fornitori** delle startup innovative tramite partecipazione al capitale invece che denaro. In pratica, un collaboratore esterno (non dipendente) presta un'opera o servizio professionale e al posto di un compenso in euro riceve strumenti finanziari partecipativi, quote o azioni della startup di valore equivalente mimit.gov.it mimit.gov.it. Ad esempio, un consulente software potrebbe sviluppare un prototipo valutato €30K e ottenere in cambio una quota societaria equivalente a €30K di valore (calcolata sulla base di una valutazione concordata della startup). **Vantaggio fiscale enorme:** anche qui il valore delle quote assegnate in

cambio del lavoro **non è tassato** per il consulente (normalmente sarebbe considerato reddito da prestazione) ntplusdiritto.ilsole24ore.com ntplusdiritto.ilsole24ore.com. La norma prevede infatti che tali conferimenti d'opera siano **fiscalmente neutri** (nessuna imposta né contributo sia per chi riceve che per la società) business-plan.it. Questo consente alla startup di ottenere prestazioni qualificate che non potrebbe permettersi in contanti, pagando in equity "future" mimit.gov.it mimit.gov.it. Dal lato pratico, l'implementazione del work-for-equity in una SRL richiede: (1) assicurarsi di non essere una "SRL semplificata" ex art.2463-bis (forma che potrebbe non poter emettere strumenti per work-for-equity) mimit.gov.it; (2) predisporre una delibera di aumento di capitale *a titolo gratuito o oneroso* riservata al consulente, oppure emettere SFP, in cui si conferisce il "credito" per la prestazione svolta al posto di denaro mimit.gov.it mimit.gov.it; (3) far stimare da un perito il valore dell'opera/servizio (per tutela di tutte le parti e per bilancio) mimit.gov.it. Vantaggi: la startup conserva cassa preziosa e coinvolge attivamente il collaboratore (che diventa socio o titolare di SFP). Inoltre, finché startup innovativa, nessuna ritenuta d'acconto o fattura imponibile è dovuta sulla prestazione – il professionista accetta equity al posto di fee, confidando nel suo apprezzamento futuro. Svantaggi: il professionista diventa socio (se riceve quote) con tutto ciò che ne consegue in termini di gestione soci. Occorre quindi selezionare bene chi portare "a bordo" con equity. Inoltre, il processo formale richiede tempi (delibere societarie, eventualmente atto notarile se si tratta di aumento di capitale). **Quando usarlo:** il work-for-equity è ideale per advisor e consulenti di alto livello (es. un medico primario che fa da advisor scientifico, un ingegnere che sviluppa un componente chiave) che credono nel progetto e sono disponibili a essere pagati in equity invece che cash. È anche utile per remunerare membri del team che inizialmente collaborano in modo discontinuo/part-time (es. un amico sviluppatore che aiuta la startup nei ritagli di tempo) senza appesantire i costi fissi. Da notare che l'assegnazione di equity via work-for-equity può anch'essa essere **subordinata a vesting**: es. si può prevedere che le quote assegnate al consulente siano revocate (o riacquistate a valore simbolico) se interrompe la collaborazione prima di X anni – questo va contrattualizzato nell'accordo col consulente.

- **SAFE (Simple Agreement for Future Equity) e Strumenti Convertibili:** il SAFE è un accordo di investimento ideato negli USA (Y Combinator) ampiamente diffuso nelle startup early-stage. Pur non trattandosi di "compenso" per lavoro, lo menzioniamo perché è spesso utilizzato per coinvolgere finanziatori informali (*friends & family*, piccoli angel, acceleratori) o anche advisor disposti a investire piccole somme nel progetto. In pratica, con un SAFE l'investitore conferisce oggi un certo capitale **in cambio del diritto a ricevere equity in futuro**, tipicamente al prossimo round di investimento rilevante. Il SAFE *non ha scadenza né interessi* (a differenza di una **nota convertendo** tradizionale, che sarebbe un prestito) dlapiper.com. Si concorda di solito un *valuation cap* (valutazione massima alla quale convertirà) e/o uno sconto (% di sconto sul prezzo per azione del prossimo round). Quando avverrà il round (es. un Series A), il SAFE si converte automaticamente in quote della società, spesso facendo ottenere all'investitore più quote di quante ne avrebbe investendo direttamente al prezzo del round (grazie a cap o sconto). **Nel contesto italiano**, i SAFE non sono espressamente normati ma vengono usati tramite contratti di investimento convertendo (spesso sottoposti a legge estera o comunque adattati da studi legali locali). Per una startup innovativa, un'alternativa domestica sono gli **SFP convertibili** o i **prestiti obbligazionari convertibili** deliberati ai sensi delle norme societarie ibanet.org ibanet.org. Vantaggi: rinviando la valutazione della startup (utile pre-costituzione, quando dare un valore è difficile), **non diluiscono immediatamente i founder** (finché non convertiti) e possono essere emessi velocemente per ottenere capitale seed. Inoltre, non dando diritti di voto immediati agli investitori, i founder mantengono il pieno controllo fino al round successivo ibanet.org. Svantaggi: dal punto di vista del finanziatore, mancano tutele classiche del socio (il SAFE non dà diritto di voto, né interessi come un prestito, quindi è *atto di fiducia*). Dal punto di vista dei founder, bisogna comunque essere consapevoli che al round successivo la conversione del SAFE diluirà le proprie quote. **Quando usarli:** se un advisor o un amico vuole contribuire anche finanziariamente con un piccolo importo, potrebbe farlo via SAFE (anziché ricevere equity ora): in questo modo l'azienda riceve cash oggi, e la persona diventa socio solo al prossimo investimento formale. Inoltre SAFE e note convertibili sono spesso usati per integrare un seed round quando non si ha tempo o modo di definire subito governance e valutazione (situazione tipica: un investitore istituzionale mette €200K per il 10% con accordo formalizzato, mentre altri due angel mettono €50K ciascuno via SAFE che convertiranno al Series A – così i documenti societari del seed round non devono includere troppi soci piccoli). In sintesi, SAFE e strumenti convertibili sono **strumenti finanziari di bridge** utili per raccogliere fondi senza la complessità di una emissione immediata di quote.

- **Bonus e compensi variabili:** Sebbene l'equity sia la forma preferita di compenso "alternativo" in fase iniziale, non va dimenticata la possibilità di accordare **bonus monetari futuri o success fee** legati a obiettivi. Ad esempio, si può stabilire contrattualmente che un advisor riceverà un bonus in denaro di €X al raggiungimento di un certo traguardo (es. ottenimento di un grant pubblico, chiusura di un accordo con un cliente pilota, raccolta di un investimento successivo, ecc.). Vantaggi: dal punto di vista contrattuale è semplice (un clausola nel contratto di consulenza), e non intacca la struttura societaria né diluisce i founder. Inoltre, può risultare meno "costoso" se l'obiettivo non viene raggiunto (il bonus non matura). Svantaggi: richiede che la startup disponga di liquidità al momento di pagare il bonus, e i bonus sono soggetti a tassazione ordinaria (costituendo reddito per chi lo riceve e costo per l'azienda). In pratica, i bonus in contanti **sono poco usati pre-seed** perché le casse sono limitate; possono però essere promessi *condizionatamente* a un evento di liquidità (es. "ti riconosceremo €20K di bonus al closing di un Series A da almeno €2M"). In tal caso, il bonus funziona quasi come un "phantom" (si veda oltre) ma con importo fisso invece che legato a valore equity.
- **Phantom shares (azioni fantasma):** Le *phantom shares* sono un meccanismo di incentivazione **contrattuale** che simula i benefici economici dell'equity *senza emettere realmente quote*. In sostanza, all'advisor o collaboratore viene riconosciuto per iscritto il diritto a ottenere un pay-out in denaro equivalente al valore che avrebbe una certa percentuale di quote al verificarsi di un evento di liquidità (tipicamente una vendita della società o IPO) oppure al raggiungimento di determinati risultati. Esempio: un advisor potrebbe avere un accordo phantom pari all'1% – ciò significa che se fra 3 anni la startup viene venduta, l'advisor riceverà l'1% del ricavato della vendita (come se fosse stato socio all'1%); se non avviene exit entro X anni, magari l'accordo decade o si rivaluta. Vantaggi: *zero complessità societaria*, l'advisor non compare come socio, non si emettono titoli di alcun tipo. È tutto basato su un contratto obbligatorio tra startup e advisor. Questo può essere utile se – per varie ragioni – non si vuole dare equity formale (ad esempio, se l'advisor è un dirigente pubblico o un professionista che preferisce evitare ruoli societari per conflitto di interesse, oppure se i founder vogliono mantenere cap table pulito). Inoltre, l'advisor non avrà diritti di voto o ingerenza gestionale. Svantaggi: fiscalmente, a differenza delle stock option, le somme erogate come phantom **sono reddito da lavoro** al momento del pagamento (nessuna esenzione prevista), quindi tassate normalmente. Inoltre l'impatto motivazionale può essere minore, perché l'advisor sa di non possedere davvero una parte dell'azienda (psicologicamente avere azioni vere può creare maggior senso di appartenenza). **Quando usarle:** le phantom shares sono utilizzate soprattutto in società che *non possono* emettere facilmente equity ai collaboratori (es. PMI non innovative, o Srl non disposte a nuovi soci) o per piani di **incentivazione diffusa** a dipendenti quando la platea è ampia e non si vuole diluire il capitale (alcune PMI adottano piani phantom anziché stock option). Nel contesto di una startup innovativa, dove invece le agevolazioni sull'equity reale sono molto forti, il phantom risulta meno attraente. Potrebbe avere senso valutarlo per advisor/mentori di alto profilo che preferiscono un premio economico all'exit piuttosto che quote oggi, oppure come *integrazione* ad un compenso in equity (es: "ti diamo 0,5% di quote subito + un ulteriore 0,5% in phantom legato al raggiungimento del CE mark del dispositivo medtech"). In tutti i casi, qualora si opti per phantom, è cruciale definire bene nel contratto gli eventi che generano il pagamento e come verrà calcolato l'importo (ad es. percentuale del valore azienda alla exit, o importo fisso al raggiungimento di milestone finanziarie, ecc.).

Riepilogo modelli: La tabella seguente confronta in sintesi i vari modelli di coinvolgimento:

- **Equity diretto:** il collaboratore entra subito come socio con quote. + Semplice, allineante. – Richiede fiducia totale e meccanismi di uscita (vesting) per evitare "free rider".
- **Stock option (ESOP):** diritto a quote future maturate in X anni. + Incentivo forte, flessibile, **no tasse/contributi** in startup innovativa business-plan.it. – Setup legale complesso, diluisce al momento esercizio.
- **Work for equity:** fornitura di opera in cambio di quote/SFP. + Ottieni servizi qualificati senza esborso cash, **no tasse** sul valore per entrambi business-plan.it. – Richiede delibere societarie, il consulente diventa socio (va scelto con cura).
- **SAFE/convertibile:** investimento di denaro ora per equity futura (non immediato). + Evita di discutere valutazione ora, niente soci aggiunti subito. – Da trattare come debito potenziale fino a conversione; da usare con investitori (non è un compenso per lavoro).

- *Bonus cash*: pagamento monetario al raggiungimento obiettivi. + Semplice da promettere. – Tassa piena, richiede liquidità al payout; meno allineamento lungo termine.
- *Phantom shares*: promessa di compenso futuro legato al valore equity, senza equity reale. + Nessuna diluizione immediata né ruoli societari. – Tassa piena sul premio, minor coinvolgimento psicologico.

Documenti Legali e Contrattuali Essenziali

Formalizzare per iscritto ruoli, obblighi e diritti dei membri del team early-stage è **cruciale**. Ecco i contratti e documenti standard da adottare:

- **Founders' Agreement e Vesting dei co-founder**: Prima (o contestualmente) alla costituzione della società, i founder dovrebbero sottoscrivere un accordo di co-fondazione. In tale documento si disciplinano: le percentuali di partecipazione iniziale, i ruoli e responsabilità di ciascun founder, l'impegno di tempo (es. tutti lavoreranno full-time sul progetto), eventuali apporti di capitale o asset (es. IP, prototipo, denaro) da parte di ognuno, e – fondamentale – clausole di **vesting** sulle quote dei founder. Anche i founder principali dovrebbero accettare un vesting: ad es. *time-based vesting* di 4 anni con 1 anno di cliff sulle proprie quote itse.com. Questo tutela la startup: se un co-founder abbandona dopo poco, la società (o gli altri founder) possono riacquistare le sue quote non maturate a prezzo simbolico, evitando che un ex-founder inattivo rimanga con una fetta significativa "regalata" itse.com. Si prevedono di solito clausole di **good leaver/bad leaver**: un founder uscente "good" (es. che lascia per motivi personali dopo aver dato adeguato contributo) può magari mantenere la parte di quote già vestite; un "bad leaver" (es. rimosso per negligenza o che viola patti) può perdere anche quelle. Queste clausole vanno dettagliate. Tecnicamente, in SRL il vesting si attua tramite opzioni di acquisto/recesso sulle quote: es. ogni founder concede agli altri o alla società un'opzione call per riacquistare le sue quote non maturate se si verifica l'evento di uscita. Tali accordi possono essere inseriti nello **Statuto** (clausole vincolanti erga omnes) oppure in un **Patto Parasociale** tra soci (vincolante tra le parti). In genere, uno statuto "su misura" può contenere alcune previsioni (es. categorie di quote senza diritto di voto da assegnare ai founder e poi convertibili man mano che vestono), ma spesso si preferisce regolare il vesting nel patto parasociale per maggior flessibilità. **Da fare subito**: assicurarsi che ogni co-founder capisca e accetti il vesting – come best practice globale, tutti i founder, incluso il CEO, ne sono soggetti itse.com. Investitori professionali lo richiederanno in due diligence. Il Founders' Agreement dovrebbe inoltre coprire: clausole di **Lock-up** (divieto di vendere le proprie quote per un certo periodo), **Right of First Refusal** e **Tag-Along** (per evitare cessioni a terzi indesiderati senza offrire prima ai soci esistenti), e consenso su decisioni straordinarie (es. vendita dell'azienda, aumento capitale) magari vincolato a maggioranze qualificate inclusi i minoritari, per tutelare tutti.
- **Statuto di SRL "startup innovativa"**: Lo statuto (atto costitutivo) è il documento pubblico che definisce le regole societarie. Per una startup innovativa va redatto tenendo presenti sia i requisiti di legge sia la flessibilità per implementare piani di equity. Elementi chiave da inserire: oggetto sociale che evidenzia l'attività innovativa ad alto valore tecnologico (requisito di legge); dichiarazione che la società intende qualificarsi startup innovativa ex DL 179/2012; possibilità di offrire strumenti partecipativi (conviene abilitare espressamente l'emissione di **SFP** e di creare categorie di quote con diritti diversi, che la normativa startup innovativa consente ibanet.org); disciplina di prelazione e gradimento per cessione quote (per controllare l'ingresso di nuovi soci); e magari una delega all'organo amministrativo ad aumentare il capitale entro un certo importo per attuare piani di stock option senza dover ogni volta convocare l'assemblea. Inoltre, lo statuto può prevedere la **facoltà di offrire quote ai dipendenti/collaboratori** (implementando così la base legale per stock option e work-for-equity). Molti statuti di startup innovative includono anche clausole di **recupero delle quote ai founder uscenti** (vesting) – benché non normato esplicitamente, si può fare come opzione di vendita forzata al valore nominale se il founder lascia prima di una certa data. Se possibile, far **approvare lo statuto direttamente con le regole di vesting e pool già inserite** al momento della costituzione, così da avere tutto "pronto" per assegnare equity ai nuovi entranti.
- **Advisor Agreement**: Per ogni advisor che si intende coinvolgere formalmente (es. membri di un Advisory Board scientifico, mentor aziendali, ecc.), è opportuno stendere un breve contratto di advisor. Questo documento definirà: il **ruolo dell'advisor** (es. "consulente scientifico"), le attività attese (numero di meeting o ore al mese, disponibilità per intro con investitori, ecc.), la **durata dell'incarico** (spesso 1-2 anni, eventualmente rinnovabile),

il **compenso** (se in equity, specificare la percentuale o il numero di quote/opzioni promesse, e relativo vesting; se combinato con rimborso spese o fee simbolico, indicarlo). Nel caso si assegni equity all'advisor, l'accordo deve includere un vesting adeguato ma in genere più breve di quello dei dipendenti: di solito **vesting 1-2 anni, spesso senza cliff** (o con cliff breve di 3-6 mesi) – la prassi USA è 2 anni senza cliff per advisor [quora.com/reddit.com](https://www.quora.com/reddit.com), proprio perché l'advisor non è coinvolto a tempo pieno. Importante inserire clausole di **confidenzialità (NDA)** e di **non divulgazione**: l'advisor avrà accesso a informazioni sensibili, deve impegnarsi a tenerle riservate. Inoltre, una clausola di **non concorrenza** limitata potrebbe essere inserita (es. l'advisor dichiara di non fornire consulenza a startup concorrenti dirette durante il periodo di collaborazione e per 1 anno dopo, salvo autorizzazione). Nella pratica, molti advisor firmano NDA generici; per la non concorrenza, va usata moderazione (troppa restrittività può allontanare advisor di alto profilo). Invece cruciale è la clausola di **IP Assignment**: l'advisor di solito fornisce solo consigli, ma se dovesse produrre materiali, presentazioni, idee specifiche (es. un advisor tecnico potrebbe suggerire un algoritmo), è bene chiarire che **ogni diritto di proprietà intellettuale** relativo al business della startup, emerso nel corso della consulenza, viene assegnato alla società. Questo evita dubbi su chi detiene IP di contributi intellettuali.

- **Contratti di lavoro/collaborazione per primi dipendenti:** Se la startup intende formalizzare qualcuno come dipendente o collaboratore a progetto (es. il co-founder tecnico viene messo sotto contratto come CTO dipendente), occorre predisporre un contratto di lavoro. Grazie allo status di startup innovativa, c'è ampia flessibilità: è possibile assumere con **contratti a tempo determinato** di breve durata rinnovabili senza i vincoli usuali (nessun limite sul numero di rinnovi entro 24 mesi) [business-plan.it](https://business-plan.it/business-plan.it), e senza l'obbligo di rispettare le proporzioni contratti a termine/indeterminato valide per altre aziende business-plan.it. Ciò consente di prendere persone "in prova" con contratti a termine iniziali, eventualmente rinnovandoli in attesa di fondi maggiori. I contratti dovrebbero prevedere una parte fissa di retribuzione (anche minima) e poter includere una parte variabile legata a obiettivi o all'equity (es. **clausole di work-for-equity**): la normativa permette infatti di concordare liberamente la combinazione tra fisso, variabile e partecipazione al capitale come componente della remunerazione [business-plan.it](https://business-plan.it/business-plan.it). Naturalmente, per gli aspetti di diritto del lavoro, occorre rispettare i minimi contrattuali CCNL e assicurare un compenso monetario congruo se la persona è dipendente (non si può dare stipendio zero con solo equity, se c'è un rapporto di lavoro subordinato; invece nei rapporti di collaborazione autonoma è più semplice modulare il compenso con equity). In ogni caso, anche ai dipendenti va fatto firmare un **NDA** e un accordo di **assegnazione IP** (spesso inserito nel contratto di lavoro stesso): la legge italiana prevede già che le invenzioni del lavoratore nell'ambito dell'attività aziendale appartengano all'azienda, ma è bene ribadirlo e coprire anche software, codici, metodologie sviluppate. Un accenno sulla **non concorrenza post-contrattuale**: un patto di non concorrenza per un dipendente, se esteso dopo la fine del rapporto, richiede per legge un corrispettivo economico (art. 2125 cc). Dato che le risorse sono scarse, spesso nelle startup non si prevedono non-concorrenze post-uscita per dipendenti junior; le figure chiave che escono possono essere vincolate piuttosto attraverso i patti parasociali (se soci) o tramite clausole di lock-up sull'equity che di fatto le disincentivano dal danneggiare l'azienda.
- **NDA generali e tutela della proprietà intellettuale:** Ogni soggetto che è stato coinvolto informalmente (amici, consulenti, sviluppatori) **dovrebbe firmare immediatamente un NDA** se non l'ha già fatto, per assicurare che informazioni riservate e know-how (ad es. documentazione tecnica, codice sorgente, dati clinici, ecc.) non vengano divulgati. Nel NDA si può inserire anche il divieto di utilizzo delle informazioni per scopi concorrenti. Inoltre, è buona prassi ottenere da ogni collaboratore esterno una **liberatoria sui diritti IP**: in pratica, dichiarano che qualunque output prodotto per la startup ne diventa proprietà esclusiva, e di non avere ulteriori pretese. Se ad esempio un amico ha scritto del codice per il prototipo 0.1, è opportuno formalizzare la cessione di quel codice alla società una volta costituita (eventualmente il friend riceverà un simbolico compenso in equity o denaro come riconoscimento). Anche il fondatore principale, che magari ha depositato un brevetto a titolo personale, dovrebbe impegnarsi nel Founders' Agreement a trasferire il brevetto alla NewCo (o a concederne uso esclusivo) appena questa è costituita – magari come **conferimento in natura** al capitale sociale o tramite contratto di cessione a prezzo simbolico, mantenendo la proprietà IP dentro l'azienda che svilupperà il prodotto.

In sintesi, una solida base contrattuale in fase pre-seed include: accordo tra founder con vesting e regole di uscita, statuto ad hoc per startup innovativa, patti parasociali per governance e trasferimento quote, NDA e patti di proprietà

intellettuale, e contratti (di lavoro o consulenza) chiari con ciascun membro chiave. Ciò prepara la startup ad affrontare la **due diligence** degli investitori seed/A: ad esempio, investitori medtech controlleranno che la proprietà intellettuale sia effettivamente in capo alla società e che non vi siano potenziali dispute con ex-collaboratori, e che il team sia vincolato al progetto (tramite vesting o accordi simili)file-qkbidc8kdxnp7h8wfv37eafile-qkbidc8kdxnp7h8wfv37ea.

Struttura Societaria e Benefici Fiscali di una SRL Startup Innovativa

Costituire la società come **SRL innovativa** è quasi imprescindibile in questo scenario. La forma giuridica SRL offre flessibilità e costi contenuti rispetto a una SpA, ed è adatta almeno fino ai round iniziali (molte startup rimangono SRL fino al Serie A/B inoltrato, per poi eventualmente trasformarsi in SpA quando l'assetto diventa più complesso).

Vediamo i punti chiave:

Requisiti per "Startup Innovativa": bisogna assicurarsi che la nuova SRL soddisfi e mantenga i requisiti di legge (DL 179/2012 e succ. modifiche) per l'iscrizione nella sezione speciale startup innovative. In breve sintesi, i criteri sono: società costituita da non più di 60 mesi (5 anni), sede in Italia (o UE con sede produttiva in Italia), fatturato annuo < €5 milioni, **nessuna distribuzione utili**, non derivante da fusione/scissione di impresa preesistente, oggetto sociale inerente prodotti/servizi innovativi ad alto valore tecnologico, e **almeno uno dei 3 requisiti**: ① spese R&D ≥15% del maggior valore tra fatturato e costo produzione; **oppure** ② team con almeno 1/3 dottori di ricerca (o PhD students) o 2/3 con laurea magistrale; **oppure** ③ titolarità di brevetto o software registrato come oggetto sociale esclusivo**business-plan.itbusiness-plan.it**. Nel caso medtech in oggetto, è probabile che il brevetto (o la domanda di brevetto) in corso possa valere come requisito ③, oppure il fatto che il progetto è frutto di R&D (spese di sviluppo prototipo, ecc.) possa soddisfare ①. È importante dichiarare questi requisiti nella domanda di iscrizione e **confermarli ogni anno** alla Camera di Commercio**business-plan.itbusiness-plan.it**. Da fine 2024 una novità normativa (Legge Concorrenza 2024) prevede che lo status di startup innovativa sia a tempo: dura **3 anni pieni** di benefici, estendibili fino a 5 anni solo se la startup entro il 3° anno soddisfa uno dei criteri aggiuntivi di crescita (aumento della % di spese R&D al 25%, oppure aver stipulato un contratto di sperimentazione con un ente pubblico, oppure aumento dei ricavi o occupazione)**mit.gov.itmit.gov.it**. In pratica, le agevolazioni massime ora coprono 3 anni, con proroga a 5 se c'è performance. **Nota:** Questo significa che per sfruttare al meglio i benefici (ad es. detassazione stock option) conviene attivare il prima possibile tali strumenti, senza "aspettare troppo", perché dopo 3-5 anni lo status innovativo cessa (la società può poi iscriversi come PMI innovativa mantenendo alcune agevolazioni, ma è bene utilizzare la finestra iniziale efficacemente).

Benefici fiscali e normativi principali: Lo **Startup Act italiano** offre una serie di vantaggi rilevanti:

- **Remunerazione in equity detassata:** Come già sottolineato, il beneficio forse più prezioso è la totale esenzione fiscale e contributiva per piani azionari verso dipendenti/collaboratori e per schemi di work-for-equity verso consulenti**business-plan.it**. Ciò permette di attrarre talenti e competenze qualificati offrendo partecipazioni al capitale in modo efficiente. **Esempio:** un developer assunto potrebbe accettare uno stipendio inferiore del mercato in cambio di stock option, sapendo che se un domani eserciterà le opzioni e venderà le quote a un investitore, pagherà tasse solo sull'eventuale plusvalore come capital gain. La startup nel frattempo ha risparmiato cassa e non ha dovuto versare contributi su quella parte di compenso. Questo strumento allinea gli interessi e riduce il burn-rate salariale nei primi anni.
- **Incentivi fiscali per chi investe:** sebbene non riguardi direttamente la costruzione del team, è utile ricordare che gli investitori (persone fisiche o giuridiche) in startup innovative godono di forti detrazioni/deduzioni fiscali (attualmente 30% dell'investimento detraibile IRPEF per persone fisiche fino a €1M/anno, e super-deduzioni per società)**mef.gov.it**. Questo può essere un argomento per coinvolgere advisor o amici facoltosi non solo come consulenti ma anche come **angel investor** nel progetto: investendo nel seed possono detrarre una parte dalle tasse personali.
- **Semplificazioni amministrative:** la costituzione di una startup innovativa può avvenire anche con atto standard tipizzato **senza notaio**, tramite piattaforma online delle Camere di Commercio (procedura di costituzione digitale) – sebbene molti founder preferiscano comunque avvalersi di un notaio per personalizzare lo statuto. Inoltre, vi è **esonero dal pagamento di alcune spese**: le startup innovative *non pagano* il diritto annuale camerale e sono

esenti da bolli per l'iscrizione al Registro Imprese e per eventuali aumenti di capitale. Il risparmio è modesto (qualche centinaio di euro l'anno) ma simbolicamente utile.

- *Flessibilità nei contratti di lavoro*: come detto, l'art. 21 del DL 179/2012 deroga al D.Lgs 81/2015 permettendo assunzioni a tempo determinato rinnovabili liberamente entro 36 mesi, senza obbligo di conversione a tempo indeterminato e senza limiti percentuali business-plan.it. Questo consente alla startup di "scalare" il team in modo agile, assumendo rapidamente personale per esigenze temporanee di progetto o test sul mercato, senza incorrere nelle restrizioni usuali. È comunque consigliabile, per il core team, prevedere stabilizzazioni man mano che l'azienda cresce, ma questa flessibilità iniziale è un vantaggio non da poco.
- *Fail-fast (procedure di chiusura semplificate)*: sperando non serva, ma se la startup dovesse fallire, le startup innovative godono di procedure concorsuali agevolate: sono escluse dal fallimento tradizionale e seguono solo la procedura di sovraindebitamento/liquidazione semplificata, risultando di fatto "non fallibili" in senso stretto business-plan.it. Ciò riduce tempi e oneri di una liquidazione giudiziale, favorendo la sperimentazione imprenditoriale senza lo stigma del fallimento.
- *Accesso facilitato a investimenti (es. crowdfunding)*: l'Italia è stata pioniera nell'equity crowdfunding, disponibile inizialmente solo per startup innovative e PMI business-plan.it. Inoltre esistono fondi pubblici dedicati (es. il Fondo di Garanzia PMI copre automaticamente prestiti bancari alle startup innovative, CDP Venture Capital lancia matching investimenti, etc.). Queste opportunità finanziarie indirettamente avvantaggiano anche il team (maggiori risorse per assumere o compensare persone).
- *Contributi previdenziali agevolati per soci-amministratori*: i founder che assumono ruoli amministrativi possono beneficiare di alcune agevolazioni contributive (ad esempio, in alcuni casi è evitata la doppia contribuzione INPS gestione separata/Commercianti se la startup non ha dipendenti o fatturato rilevante inizialmente, anche se questo è un tema complesso e caso-specifico da valutare col commercialista).

In definitiva, **incorporare come SRL innovativa** permette di sfruttare un ecosistema normativo pensato proprio per aiutare startup hi-tech a crescere: minori costi amministrativi, più libertà nel remunerare con equity, e attrattività verso investitori ed ecosistemi (anche ICE offre servizi di supporto export gratuiti/agevolati per startup innovative business-plan.it). È però importante tenere d'occhio la scadenza dei 5 anni: entro allora la società dovrà o essere già passata a *PMI innovativa* (se resta innovativa ma più "anziana") o avere messo in piedi piani alternativi di incentivazione.

SRL vs SpA: Per completezza, consideriamo *quando* potrebbe servire passare a SpA. Una SpA consente più facilità nell'emissione di vere **azioni, categorie speciali, round internazionali** e magari stock option standard internazionali. Molti VC internazionali al Series A preferiscono investire in SpA (per governance e perché le proprie regole interne lo richiedono). Tuttavia, costituirsi direttamente come SpA pre-seed raramente conviene: richiede €50K di capitale sociale versato (o €25K se solo 25% iniziale), costi notarili e di gestione più alti, obbligo di collegio sindacale oltre certi limiti di patrimonio. La strategia comune è: partire come SRL innovativa, implementare comunque strumenti tipo SFP per gestire opzioni e investimenti, e **trasformare in SpA** solo al momento di un round significativo (Serie A/B) se gli investitori lo richiedono. Tale trasformazione è relativamente semplice e può essere pianificata nell'accordo di investimento. Nel frattempo, grazie alle norme startup, la SRL può quasi tutto: emettere SFP convertibili (similmente a preferenze di una SpA) ibanet.org, avere patti parasociali per regolare diritti particolari di soci investitori, e così via.

Pianificazione dell'Equity Pool e Simulazioni di Cap Table (Seed → Series A)

Per attrarre talenti futuri (sviluppatori, manager, etc.) è prassi riservare una percentuale di equity nel cosiddetto **Employee Stock Option Pool (ESOP)**. L'equity pool è una porzione di capitale sociale *non assegnata immediatamente* ai founder o investitori, ma tenuta da parte per essere allocata a nuovi membri del team tramite stock option o assegnazioni dirette. Determinare la dimensione del pool è una decisione strategica: secondo le best practice internazionali, l'**option pool tipico varia dal 10% al 20% del totale equity** tse.com prima di un primo round importante (Series A). La dimensione ottimale dipende dal piano di assunzioni pre-Series A: quante persone chiave si intende inserire? Se, ad esempio, nei prossimi 18 mesi si prevede di assumere 3-5 figure tecniche/commerciali

chiave, un pool intorno al 10–15% potrebbe essere adeguato it.se.com. Se il team core è già completo e si assume poco, può bastare 5–10%. In genere, gli investitori Series A si aspettano che **a valle del round resti un pool intorno al 10%** per incentivare il management post-investimento.

È importante notare che gli investitori preferiscono che il pool venga creato **pre-money**, ovvero prima del loro ingresso, in modo che la diluizione del pool ricada sui founder e non sull'investitore. Ciò significa che al momento di negoziare la valutazione pre-money del seed/Series A, si chiarisce se questa tenga già conto di un pool "ampiato". Ad esempio: "valutazione pre-money €4M con 10% ESOP pool pre-money" implica che, prima dell'investitore, i founder dovranno allocare un 10% extra riducendo le proprie percentuali, poi l'investitore entra sul capitale già espanso.

Vediamo ora una **simulazione di cap table** per chiarire la diluizione dal seed al Series A, includendo l'istituzione di un equity pool. Supponiamo i dati seguenti: founder principale 95%, co-founder A 3%, co-founder B 2% all'atto di costituzione (100% complessivo). Un investitore seed investe €200K con una valutazione pre-money di ~€1,8M (post-money €2M circa), ottenendo il **10%** delle quote. In seguito, si crea un ESOP pool del **10%** del capitale per future assunzioni. Infine, immaginiamo un Series A dove un VC investe €1M su una valutazione pre-money di ~€4M (post-money €5M), ottenendo il **20%** post-money.

Tabella – Evoluzione Cap Table (percentuali):

Stakeholder	Post-Costituzione	Post-Seed (€200K, 10%)	Dopo creazione ESOP 10%	Post-Series A (€1M, 20%)
Fondatore principale	95,0%	85,5% 🧑🏫	77,0%	~61,6%
Co-founder A	3,0%	2,7%	2,43%	~1,94%
Co-founder B	2,0%	1,8%	1,62%	~1,30%
ESOP Pool (non assegnato)	–	–	10,0%	~8,0%
Investitore Seed	–	10,0%	9,0%	~7,2%
Investitore Series A	–	–	–	20,0%
Totale	100%	100%	100%	100%

🧑🏫 **Nota:** Il calo dal 95% all'85,5% del fondatore dopo il seed riflette la diluizione causata dall'investitore che prende il 10%. La successiva creazione del pool al 10% diluisce proporzionalmente tutti i soci esistenti (il 10% viene "carvout" dagli altri: il fondatore scende da ~85,5% a ~77%, ecc.). Infine, l'investimento Series A al 20% diluisce ulteriormente tutti (il fondatore scende a ~61,6%, co-founder A ~1,94%, B ~1,30%, Seed scende da 9% a ~7,2%, e il pool non assegnato scende da 10% a ~8% post-Series A).

Questa simulazione insegna alcune lezioni pratiche:

- Elevata diluizione del fondatore principale:** da 95% iniziale a ~61,6% post Series A – il che è normale, poiché ogni round porta via una fetta (tipicamente 10-25% per round, a seconda dell'entità it.ora.com). Un founder che dopo Series A ha ~60% è ancora in ottima posizione di controllo (soprattutto se i co-founder sono allineati con lui).
- Quote dei co-founder minori molto basse:** scendono sotto il 2%. Ciò può essere problematico per motivarli nel lungo periodo. Si può considerare, in sede di assegnazione del pool, di destinare una parte del pool anche a loro come "refresh grant" per riportarli magari intorno al 3-5%. Ad esempio, Co-founder A e B potrebbero ricevere ulteriori stock option se raggiungono certi traguardi, attingendo dal pool. Questo rientra nelle strategie di *re-up* dei founder minori in vista di round successivi.
- Importanza di pianificare il pool prima del Series A:** nella simulazione, avere già il 10% di pool istituito prima del Series A fa sì che l'investitore prenda il 20% e il pool residuo 8%. Se non ci fosse stato pool e il VC avesse comunque preteso di crearne uno, probabilmente avrebbe chiesto di farlo contestualmente al round, diluendo ancora di più i founder. Meglio dunque arrivare al term sheet Series A con un pool già predisposto (anche se parzialmente utilizzato per qualche hire).

4. **Utilizzo del pool:** il 10% di ESOP pool non assegnato post-seed è una risorsa strategica. Idealmente la startup lo usa prima del Series A per assumere 1-2 profili chiave (es. un CTO se mancava, o un Regulatory Manager). Ogni assegnazione ridurrà il pool disponibile ma comparirà come *cap table* individuale (ad es. se assegnate un 2% a un CTO, quel 2% esce dal pool e appare come "CTO: 2%" e il pool restante diventa 8%). Nel nostro calcolo, abbiamo tenuto il pool intero non assegnato per semplicità; nella realtà potrebbe essere che al Series A il pool residuo sia più piccolo ma poi l'investitore richieda di riportarlo a un certo livello post-round.

Linee guida operative sull'equity pool: In fase seed, si può iniziare con un pool moderato (es. 5-10%) per attrarre 1-3 persone chiave. Già ora, considerando l'organico medtech, potrebbero servire: un responsabile regolatorio/QA, un developer AI, un clinical advisor di alto profilo. Queste persone potrebbero essere compensate in parte con equity dal pool (es: 2% al regulatory manager vesting 4 anni, 1% a un advisor clinico vesting 2 anni, ecc.). Complessivamente magari si usa metà del pool prima del Series A. Al Series A, gli investitori spesso richiederanno di ripristinare/espandere il pool a circa 10-15% *post-money* [itse.com](https://www.seed&legal.com), per avere riserve con cui assumere team aggiuntivo dopo il round (es. personale commerciale, altri sviluppatori per scalare). Ciò significa che i founder verranno ulteriormente diluiti per creare questo nuovo pool se quello esistente è esaurito. Pertanto, conviene **non esagerare ad assegnare tutto il pool prima del Series A**, ma conservare una porzione. Una strategia comune è assegnare stock option in tranche progressivamente, e se il pool residuo scende sotto ad esempio il 5%, concordare col VC un top-up.

In termini di **equity standard** per le varie figure, le best practice (USA) suggeriscono questi range indicativi (per startup pre-seed/seed):

- *Co-founder principale (CEO):* 50-70% inizialmente (se team di 2-3 persone), destinato a scendere >50% dopo i primi round.
- *Co-founder secondari:* 10-20% ciascuno inizialmente (a seconda numero co-founder), con l'aspettativa che calino a single-digit post-Series A.
- *Advisor individuale:* tipicamente **0,1% – 1%** a seconda dell'esperienza e coinvolgimento [quora.com](https://www.seed&legal.com) [seedlegals.com](https://www.seed&legal.com). Dati recenti mostrano che la **mediana** per advisor in fase pre-seed è ~0,25% [linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/seeds&legal) [linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/seeds&legal). Figure eccezionali (nomi di spicco nel settore) possono arrivare a ~1% ma sono casi rari (10% degli advisor al pre-seed) [linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/seeds&legal). Spesso le startup preferiscono dare meno inizialmente (0,2-0,5%) e prevedere la possibilità di incrementare l'equity dell'advisor se fornisce valore tangibile (es. presentando investitori, ottenendo partnership) [linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/seeds&legal). Inoltre, è prassi creare un piccolo **advisor pool** separato: cumulativamente, un advisory board di 3-5 persone potrebbe detenere intorno al 5% della società [fi.co](https://www.fic.co). Nel nostro esempio, con medtech complessa, si potrebbe allocare ~5% totale agli advisor chiave (es. suddiviso fra advisor scientifico, advisor business, etc., con vesting 1-2 anni ciascuno).
- *Primo dipendente chiave (non-founder):* es. un CTO assunto dopo la fondazione o un Lead Developer – in USA/UK spesso 1-2% equity [linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/seeds&legal). In Italia, percentuali simili sono in crescita grazie alle stock option detassate. Per un profilo molto senior che si unisce in fase seed, si può anche arrivare a ~3-5% se assume un ruolo quasi da co-founder (ma in tal caso di solito viene formalmente reso co-founder).
- *Altri early employees:* es. ingegnere software junior, data scientist – di solito <1% ciascuno, spesso sotto 0,5%, sempre via piani di stock option.
- *Freelance/consulenti part-time:* se compensati in equity via work-for-equity, di solito <1% complessivo a testa, spesso fra 0,1% e 0,5% a seconda del valore dell'attività. Ad esempio un consulente regolatorio che segue la pratica CE per un anno potrebbe avere uno *spot grant* dello 0,5%. Queste assegnazioni possono essere fatte via SFP per evitare di farli soci subito (es. SFP che alla exit paga come 0,5% del valore, oppure che converte in 0,5% quote solo se la startup arriva a Series A).

Ovviamente ogni startup ha le proprie peculiarità: *l'equity è un gioco a somma zero*, quindi dare più a uno significa meno per altri. Bisogna tarare le percentuali in base all'impatto atteso di quella persona sul successo del progetto. Un consiglio è di mantenere la **cap table il più "snella" possibile** nei primi 1-2 anni: meglio poche persone con equity ma tutte davvero attive e critiche, che distribuire piccoli punti percentuali a troppi soggetti marginali (ciò complica solo la

governance e vi ritrovereste con tanti soci poco coinvolti). Per contributi minori, è preferibile usare contratti di consulenza pagati (magari simbolicamente) o bonus una tantum, invece che frammentare il capitale.

Best Practice Internazionali e Considerazioni Finali

In conclusione, confrontiamo alcune best practice internazionali utili al caso italiano:

- **Advisor Compensation (USA/Europa):** globalmente, le startup tendono a riservare **equity molto contenuta per gli advisor**, proprio perché l'equity è preziosa. Programmi come il FAST Agreement del Founder Institute standardizzano queste cifre: per una startup in fase idea/seed, un *advisor standard* riceve ~0,25-0,5%, uno *strategic/expert advisor* molto impegnato può arrivare a ~1% seedlegals.com/fi.co. Il tutto vesting 1-2 anni. In Europa questi range sono analoghi. Dunque diffidare di advisor che chiedono percentuali elevate (>2%) senza un corrispettivo eccezionale – all'estero ciò è considerato un *red flag* [linkedin.com](http://linkedin.com/linkedin.com). Meglio iniziare con poco e, se l'advisor si rivela determinante, dargli eventualmente un aumento di equity successivo o invitarlo a investire nella startup (molti advisor validi diventano anche angel investor, allineando ancor più i propri interessi al successo della società) [linkedin.com](http://linkedin.com/linkedin.com).
- **Founder Vesting:** in Silicon Valley è scontato che *tutti* i founder abbiano vesting (tipicamente 4 anni, 1-year cliff) e che se uno lascia, le sue azioni non vestite tornino nel pool per essere riassegnate magari a un sostituto. Questa disciplina evita attriti e assicura che l'equity "rimanga nelle mani di chi lavora per la società". Ormai anche in Europa gli investitori esigono questo; dunque implementarlo sin dall'inizio in Italia vi pone al passo coi tempi e vi evita difficili rinegoziazioni dopo (es. se non aveste vesting e un VC ve lo impone a posteriori, potrebbe creare tensioni interne).
- **Governance dell'Advisory Board:** Nelle startup USA, l'**Advisory Board** è informale: non confondetelo con il Consiglio di Amministrazione (Board of Directors) che ha poteri legali. Un advisory board serve come gruppo di mentor ed esperti che danno pareri, ma **non ha poteri deliberativi**. È importante mantenere questa distinzione anche in Italia: dare ad un advisor il titolo di "Board Member" può generare confusione e potenziali responsabilità. Chiamateli "Advisor" o "Membro del comitato scientifico" ecc., ma lo statuto dovrebbe prevedere un **amministratore unico o CDA snello** (solo founder e magari investitori maggiori). Gli advisor rispondono al CEO e non hanno diritto di voto sulle decisioni – il loro incentivo è nell'equity che gli avete assegnato e nella soddisfazione professionale di contribuire. Questo è lo standard globale.
- **Pianificazione round successivi:** Le startup vincenti pianificano la propria equity story in più fasi: ad ogni round, i founder si diluiranno, ma l'importante è **umentare il valore per quota** più velocemente della diluizione. Internazionalmente si consiglia di arrivare al Series A con founder team ancora ben incentivato (>50% sommando le quote founder) e un pool sufficiente, come visto. Inoltre, è prassi globale **tenere traccia del cap table con uno strumento dedicato** (in USA Carta, in Europa Ledgy o Capdesk): avere sempre aggiornata la tabella soci con percentuali post-diluizione, vesting maturato, pool rimanente, ecc., è segno di professionalità apprezzato dagli investitori.

In definitiva, applicando queste best practice al caso concreto, le raccomandazioni operative sono:

- Costituire subito una SRL come *startup innovativa*, con il founder principale e i due co-founder minori come soci, ma subordinando le loro quote a un robusto accordo di vesting/clausole di good leaver.
- Far firmare NDA e patti di IP a tutti i coinvolti, e stabilire un Advisor Agreement standard per ciascun advisor che si vuole tenere nel progetto (con equity limitata ~0,25-0,5% vesting 1-2 anni).
- Utilizzare il *work for equity* per formalizzare contributi importanti già avvenuti: es. se un amico ha sviluppato l'algoritmo AI, valutare di riconoscergli una piccola quota via work-for-equity per quel lavoro (godendo della detassazione).
- Prevedere da subito (nello statuto o con delibera immediata post-costituzione) un **piano stock option** destinato ad almeno il 10% del capitale, così da poter offrire equity ai primi dipendenti che saranno assunti col seed. Ciò senza costi fiscali business-plan.it e rendendo il pacchetto di assunzione competitivo (in un settore medtech high-tech, attrarre talenti è fondamentale e stock option/quote possono fare la differenza rispetto ad aziende tradizionali).

- Simulare scenari di raccolta futuri (come abbiamo fatto) per assicurarsi che la cap table resti equilibrata: ad esempio, se si prevede un Series A da €2–3M, capire quale percentuale dovrete cedere e preparare i founder psicologicamente. Pianificare anche *lo scenario peggiore*: se uno dei co-founder dovesse andarsene l'anno prossimo, avere pronto il meccanismo per redistribuire le sue quote (idealmente nel pool per sostituirlo con una nuova risorsa).
- Infine, dotarsi di consulenti legali e fiscali aggiornati sulle normative startup innovative: sfruttare ogni agevolazione (ad esempio, **credito d'imposta R&D** se fate sviluppo sperimentale, o bandi Smart&Start di Invitalia per co-finanziare il seed). Queste risorse aggiuntive possono ridurre la necessità di diluire equity.

Conclusione: La fase pre-costituzione di una startup è delicata, ma anche ricca di opportunità per “impostare bene il gioco”. Con i giusti contratti a tutela di idee e persone, con un uso sapiente di equity come moneta di scambio, e col rispetto dei requisiti legali/fiscali italiani, il team fondatore potrà crescere in modo sostenibile. Il fondatore principale manterrà una quota di maggioranza relativa sufficiente a guidare la visione, i co-founder e primi collaboratori saranno incentivati a lungo termine, e la startup sarà appetibile agli occhi degli investitori (che vi vedranno come un team coeso, con regole chiare e cap table ordinato). Seguendo queste best practice – ormai validate in contesti sia italiani che internazionali – la vostra startup medtech potrà costruire basi solide per passare dal prototipo 3D innovativo a un **business scalabile** e ben governato. Buon lavoro!

Fonti: Normativa italiana DL 179/2012 e s.m.i. (Startup Act); Guide MIMIT su piani azionari e work-for-equity mimit.gov.it; Approfondimenti fiscali (Il Sole24Ore) ntplusdiritto.ilsole24ore.com; Guide pratiche We Wealth (2024) we-wealth.com/business-plan.it; Dati e standard internazionali (Founder Institute FAST, Carta/SeedLegals) fi.coseedlegals.com; Business plan startup innovativa 2025 business-plan.it/business-plan.it; Documentazione fornita (progetto Eco 3D) e prassi di settore medtech.

Citazioni

How much equity should each co-founder get? It used to ... -

Linkedin https://www.linkedin.com/posts/rexsalisbury_how-much-equity-should-each-co-founder-get-activity-70849086753509890-rZl7

O_Guida_Strategica_per_Eco_3D_DallInnovazione_Medtech_al_Business_Scalabile.pdf <file:///file-QkBIDC8kdxnP7H8WfV37ea>

O_Guida_Strategica_per_Eco_3D_DallInnovazione_Medtech_al_Business_Scalabile.pdf <file:///file-QkBIDC8kdxnP7H8WfV37ea>

Startup innovative: remunerazione e piani di incentivazione | We Wealth <https://www.we-wealth.com/news/startup-innovative-remunerazione-incentivazione>

Startup innovative: remunerazione e piani di incentivazione | We Wealth <https://www.we-wealth.com/news/startup-innovative-remunerazione-incentivazione>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity <https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity <https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni <https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

Il "work for equity" applicato agli amministratori di start-up e pmi innovative | NT+

Diritto<https://ntplusrdiritto.ilsole24ore.com/art/il-work-for-equity-applicato-amministratori-start-up-e-pmi-innovative-AENn5v4C>

Il "work for equity" applicato agli amministratori di start-up e pmi innovative | NT+

Diritto<https://ntplusrdiritto.ilsole24ore.com/art/il-work-for-equity-applicato-amministratori-start-up-e-pmi-innovative-AENn5v4C>

Il "work for equity" applicato agli amministratori di start-up e pmi innovative | NT+

Diritto<https://ntplusrdiritto.ilsole24ore.com/art/il-work-for-equity-applicato-amministratori-start-up-e-pmi-innovative-AENn5v4C>

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

Per un'Italia sempre più a misura di

startuphttps://www.mimit.gov.it/images/stories/documenti/Guida_piani_azionari_e_work_for_equity.pdf

SAFE FAQs | DLA Piper<https://www.dlapiper.com/en/insights/publications/2022/08/safe-faqs>

Latest trends in investment instruments in the Italian venture capital market | International Bar

Association<https://www.ibanet.org/latest-trends-in-investment-instruments-in-the-Italian-venture-capital-market>

Latest trends in investment instruments in the Italian venture capital market | International Bar

Association<https://www.ibanet.org/latest-trends-in-investment-instruments-in-the-Italian-venture-capital-market>

Latest trends in investment instruments in the Italian venture capital market | International Bar

Association<https://www.ibanet.org/latest-trends-in-investment-instruments-in-the-Italian-venture-capital-market>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity<https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity<https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity<https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity<https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

Latest trends in investment instruments in the Italian venture capital market | International Bar Association<https://www.ibanet.org/latest-trends-in-investment-instruments-in-the-Italian-venture-capital-market>

How much equity do start-up advisors get? - Quora<https://www.quora.com/How-much-equity-do-start-up-advisors-get>

How to structure advisor equity? : r/startups - Reddithttps://www.reddit.com/r/startups/comments/1g4rxsn/how_to_structure_advisor_equity/

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

0_Guida_Strategica_per_Eco_3D_DallInnovazione_Medtech_al_Business_Scalabile.pdf<file:///file-QkBiDC8kdxnP7H8WfV37ea>

0_Guida_Strategica_per_Eco_3D_DallInnovazione_Medtech_al_Business_Scalabile.pdf<file:///file-QkBiDC8kdxnP7H8WfV37ea>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

Startup innovative<https://www.mimit.gov.it/it/impresa/competitivita-e-nuove-imprese/start-up-innovative>

Startup innovative<https://www.mimit.gov.it/it/impresa/competitivita-e-nuove-imprese/start-up-innovative>

Innovative startups: changes to tax incentives for equity investment

[...https://www.mef.gov.it/en/inevidenza/Innovative-startups-changes-to-tax-incentives-for-equity-investment-are-now-fully-applicable/](https://www.mef.gov.it/en/inevidenza/Innovative-startups-changes-to-tax-incentives-for-equity-investment-are-now-fully-applicable/)

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

STARTUP INNOVATIVE - Guida 2025: Requisiti Registro Agevolazioni<https://www.business-plan.it/startup-innovative.htm>

Latest trends in investment instruments in the Italian venture capital market | International Bar Association<https://www.ibanet.org/latest-trends-in-investment-instruments-in-the-Italian-venture-capital-market>

Justin Kan presents a founder's guide to splitting co-founder equity<https://ltse.com/insights/founders-guide-to-allocating-co-founder-equity>

What percentage of the company's equity is usually offered ... - Quora<https://www.quora.com/What-percentage-of-the-companys-equity-is-usually-offered-to-the-founder-of-a-startup>

How much equity do start-up advisors get? - Quora<https://www.quora.com/How-much-equity-do-start-up-advisors-get>

Advisory shares: How much equity to give advisors | SeedLegals<https://seedlegals.com/resources/how-much-equity-should-i-give-an-advisor/>

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVI

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVI

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVI

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim

Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVl

The Founder Institute's Standard Advisor Agreement for Startups ("FAST")<https://fi.co/insight/the-founder-institute-s-standard-advisor-agreement-for-startups-fast>

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim

Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVl

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim

Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVl

Founders!! This is the average equity given to Advisors. It is WAY... | Tim

Cooleyhttps://www.linkedin.com/posts/timlcooley_founders-this-is-the-average-equity-given-activity-7246942379444731906-VfVl

Startup innovative: remunerazione e piani di incentivazione | We Wealth<https://www.we-wealth.com/news/startup-innovative-remunerazione-incentivazione>



LT
SE

LT
SE



LT
SE



Tutte le fonti

[linkedin0_Guida_...abile.pdfwe-wealthtsebusiness-planntplusdi...sole24oremimit.govdlapiperibanetquoraredditmef.govseedlegalsfi](#)



