



ENDEVO NET

AN INDEPENDENT
PROFESSIONAL NETWORK
ASSOCIATION

Share-based Payment

Piani di Stock Option e Stock Grant come
strumenti per incentivare le figure chiave



MILANO

ROMA

VICENZA

MONTE CARLO



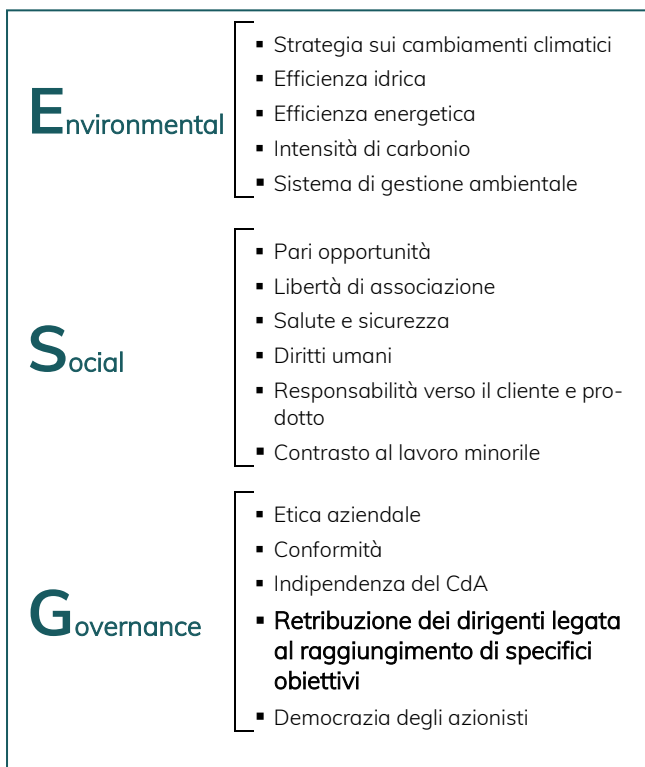
Share-based Payment: cosa sono e a cosa servono

Il contesto nel quale operano le imprese è sempre più caratterizzato da fenomeni competitivi e di “fluidità” del mercato del lavoro che richiedono strumenti volti a trattenere e motivare le figure chiave.

Per questa ragione, prassi aziendalista da un lato e orientamenti normativi dall’altro, hanno espresso negli ultimi anni una crescente attenzione nei confronti:

- della ricerca della **massima correlazione tra incentivo e risultato**;
- della **responsabilizzazione delle risorse** verso il raggiungimento di obiettivi strategici.

In questa direzione sono andate anche le fonti regolatorie “soft”, tra cui la compliance ESG.



Per realizzare questi obiettivi, la retribuzione, soprattutto delle figure apicali, viene articolata in:

- **componente fissa**, riconducibile *in primis* a logiche di ruolo e settore di appartenenza dell’impresa (retribuzione annua lorda);
- **componente variabile**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, in linea con gli obiettivi strategici aziendali, e che rispecchi il grado

di responsabilità e contributo del destinatario al loro raggiungimento.

Con riferimento alla retribuzione variabile, è **possibile che sia corrisposta al destinatario sia in denaro sia sotto forma di strumenti partecipativi del capitale**; sulla scorta delle *best practices* applicate, sono sempre più numerose le imprese che decidono di utilizzare pagamenti basati su azioni (“*share-based payments*”, appunto).

Tra questi, gli strumenti di incentivazione più utilizzati sono i piani di *stock option* e i piani di *stock grant*, i quali hanno il vantaggio – se si ricorre a sistemi premianti tecnicamente e formalmente trasparenti e sostenibili – di motivare con maggiore efficacia le figure chiave e fidelizzarle in un’ottica di medio-lungo termine.

Sistemi premianti trasparenti e sostenibili permettono di motivare e fidelizzare con maggiore efficacia le figure chiave in un’ottica di medio-lungo termine

Stock Option vs Stock Grant

I piani di *Stock Option* e *Stock Grant* condividono il loro funzionamento di base: l’impresa cede al destinatario, quale riconoscimento dell’attività prestata e delle *performance* raggiunte, rispettivamente:

- opzioni per l’acquisto di azioni della Società;
- direttamente azioni della Società, gratuitamente.

Nello specifico, le *stock option* attribuiscono il **diritto**, non cedibile a terzi, **di acquistare un determinato numero di azioni ad un prezzo stabilito al termine di un periodo prefissato** (c.d. *vesting period*). Solitamente, tale prezzo di acquisto è inferiore al prezzo di mercato in modo tale che, in caso di futura cessione delle azioni, sia possibile conseguire una plusvalenza qualora le condizioni di mercato siano favorevoli (ovvero se il prezzo del titolo superi il prezzo di esercizio dell’opzione). Questa tipologia di piani, vincolando alcune componenti della retribuzione (tipicamente, il numero di azioni concesse in opzione e/o la plusvalenza



Codice di Autodisciplina delle società non quotate

ARTICOLO 5 – REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

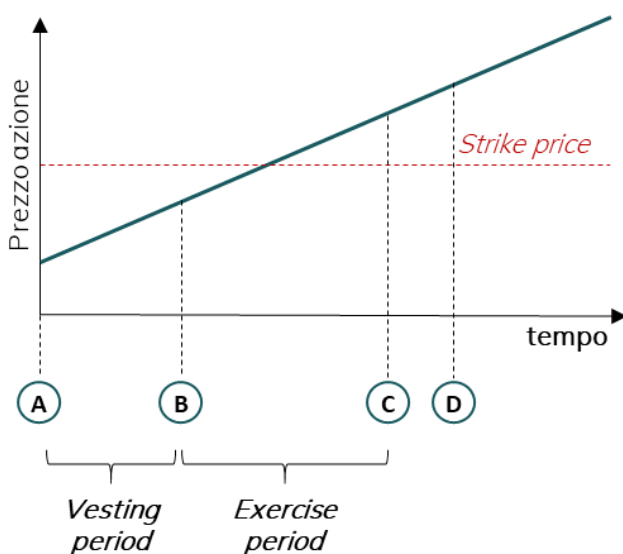
Principi

5.P.1. I Consiglieri che prestano il proprio lavoro in seno alla Società devono essere remunerati per tale compito, secondo politiche commisurate all'impegno richiesto, nonché **in ragione dei risultati effettivamente conseguiti** e della **creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo**. La politica retributiva dovrebbe essere pensata e disegnata in modo tale da attirare, impegnare e motivare gli amministratori dotati del rigore e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società: a tal proposito, la Società potrà decidere di applicare, oltre ad un compenso fisso, **sistemi di incentivazione** (ad esempio, bonus monetari; privilegi ai fini pensionistici; **azioni o quote sociali**).

5.P.4. La politica per la remunerazione degli amministratori con deleghe, ove presente, definisce linee guida coerenti con i criteri di seguito indicati:

- la **componente fissa e quella variabile sono adeguatamente bilanciate** in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa; [...]
- gli obiettivi di performance, di cui sarà data adeguata disclosure, debbono essere predeterminati, misurabili e connessi alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo; [...]

realizzabile) alle *performance* del beneficiario, fidelizza i collaboratori strategici ed è quindi generalmente riservata ad una categoria ristretta di dipendenti, manager e amministratori "chiave".



- Grant date** data in cui l'opzione viene concessa al dipendente
- Vesting date** data a partire dalla quale è possibile esercitare l'opzione
- Exercise date** data in cui l'opzione viene esercitata: le azioni vengono acquistate ad un costo pari allo *strike price*
- Expiration date** data limite per poter esercitare l'opzione

I piani di *stock grant*, invece, prevedono che al verificarsi di determinate condizioni, **ai beneficiari vengano attribuite gratuitamente le azioni**. Questa seconda possibilità ha quindi il vantaggio, rispetto ai piani di Stock Option, di non richiedere da parte del beneficiario alcun esborso finanziario per l'acquisto delle azioni.

Inoltre, il diverso oggetto dei due strumenti ha un'ulteriore e rilevante ricaduta pratica: per le imprese che non fanno ricorso al mercato del capitale di rischio, non essendoci una quotazione del valore delle azioni risulta più complicato strutturare Piani di *Stock Option*.

Per questa ragione, nei seguenti paragrafi verrà data più rilevanza ai Piani di *Stock Grant*, che possono trovare più facile applicazione anche in imprese non quotate e di dimensioni più contenute.

Aspetti da considerare nella predisposizione dei Piani

Profilo motivazionale

Innanzitutto, è necessario effettuare una verifica che i piani (sia *Option* che *Grant*) riescano effettivamente a fare leva in modo efficace sulle motivazioni dei destinatari individuati.

Attraverso **colloqui mirati con le figure chiave** identificate dalla Società sarà quindi opportuno **verificare la coerenza degli obiettivi attribuiti rispetto al ruolo e al commitment degli stessi al loro raggiungimento**.



Questi colloqui hanno altresì l'obiettivo di verificare che i destinatari siano coscienti delle modalità previste dai Piani SBP e delle ricadute sul loro *compensation package* (che verranno illustrate brevemente anche nei successivi paragrafi).

Questo primo passaggio, seppur apparentemente meno complesso e non "codificato", è fondamentale in quanto da ciò che emergerà dipende il proseguimento dell'attività di predisposizione del Piano: come detto in premessa, i SBP Plan devono risultare tecnicamente corretti e trasparenti e – soprattutto – condivisi, per evitare che generino un effetto opposto a quello desiderato.

Dalla verifica del profilo motivazionale e della sua coerenza con gli obiettivi dipende il successo di un Piano SBP

Riferimenti civilistici: cenni

L'assegnazione di azioni limitatamente ai piani "*grant*" può essere ricondotta a due macro-fattispecie:

1. acquisto di **azioni già in circolazione** ai sensi dell'art. 2357 C.C.;
2. emissione di **nuove azioni a seguito di aumento di capitale effettuato a titolo gratuito**.

Con riferimento al primo punto, l'art. 2357 C.C disciplina l'acquisto di azioni proprie da parte della società, la quale potrà cederle in un secondo momento ai beneficiari. In particolare, l'acquisto di azioni proprie deve essere autorizzato dall'assemblea ordinaria, la quale è tenuta a fissare il numero massimo di azioni da acquistare, il periodo di tempo per il quale l'autorizzazione è valida ed il corrispettivo minimo e massimo. Inoltre, l'acquisto di azioni proprie è soggetto ai seguenti limiti:

- la società può acquistare azioni proprie solo nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato;
- la società può acquistare solamente azioni interamente liberate;
- per le società che ricorrono al mercato del capitale del rischio, il valore nominale delle azioni acquistate non può eccedere la quinta parte del capitale sociale.

Una volta acquistate le proprie azioni, la società può assegnarle alle figure individuate, stabilendo relative modalità e tempistiche.

La seconda fattispecie riguarda l'eventualità in cui la Società preveda un aumento di capitale, effettuato a titolo gratuito utilizzando quindi riserve esistenti. Anche senza soffermarsi sulle modalità operative o dell'aumento del capitale, è opportuno ricordare che tale **aumento dovrà avvenire contestualmente all'assegnazione ai beneficiari**; infatti, le azioni emesse a seguito di aumento di capitale non possono essere sottoscritte dalla Società (art. 2357 quater C.C.).

Il Codice Civile prevede ulteriori casi in cui le azioni emesse a seguito di aumento di capitale siano riservate ai dipendenti, escludendo quindi i casi in cui i beneficiari siano figure chiave con inquadramenti contrattuali diversi (ad es, consiglieri senza contratto di lavoro dipendente). Nello specifico, l'art. 2349 C.C. prevede che l'assemblea straordinaria della società possa deliberare l'assegnazione di utili ai dipendenti attraverso l'emissione di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro. Per poter effettuare questa assegnazione, la società deve prima procedere ad un aumento gratuito del capitale sociale in misura corrispondente. In termini pratici, questa norma prevede che in sede di approvazione del bilancio, l'utile non venga distribuito tra i soci ma venga accantonato ad una riserva vincolata a favore dei dipendenti. Successivamente, l'assemblea straordinaria può deliberare l'imputazione di tale riserva a capitale tramite l'emissione di azioni da assegnare ai dipendenti.

Le clausole che possono essere previste nei Piani SBP consentono di adattare gli strumenti alle specifiche esigenze e tutelare i soggetti coinvolti

Una volta scelta la modalità di attuazione dell'assegnazione delle azioni sarà opportuno che il Piano preveda delle clausole al momento della sottoscrizione delle azioni da parte del beneficiario. A titolo



esemplificativo, le clausole a cui viene fatto più comunemente ricorso sono:

- **clausole “good leaver/bad leaver”**, regolano i rapporti tra beneficiario e Società nel caso in cui venga meno il rapporto di lavoro o di collaborazione. Per le fattispecie previste dalle ipotesi di “good leaver” (ad es., risoluzione consensuale, dimissioni per giusta causa, il pensionamento, etc.) il beneficiario manterrà inalterati i diritti connessi alle azioni ricevute. Nel caso opposto (ad es., licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, le dimissioni volontarie, etc.) il beneficiario decadrà da ogni diritto;
- **clausola “claw back”**, prevede - in ipotesi di giusta causa a fronte di colpa grave - la possibilità da parte della Società di esigere la restituzione della parte variabile del compenso.

Soprattutto nel caso di Società non quotate, è opportuno prevedere **meccanismi di riacquisto da parte dell'emittente a determinate condizioni**, con l'obiettivo di permettere al beneficiario - al termine di un c.d. *holding period* (periodo minimo previsto durante il quale il beneficiario non può cedere le azioni ricevute) - di realizzare la plusvalenza.

Aspetti valutativi

Altro elemento da cui dipende il successo di un Piano SBP è il processo di attribuzione del valore alla singola azione della Società.

Pur limitando l'attenzione al caso di *Stock Grant*, per i quali non si presenta la necessità di determinare il c.d. *strike price* (ovvero il prezzo di esercizio delle opzioni), rimane la rilevanza del profilo valutativo; dalla valutazione effettuata sulla singola azione oggetto del Piano dipendono infatti i maggiori impatti economici in capo alla Società e al beneficiario.

Nel caso degli *Stock Grant Plan* in imprese non quotate, la **valutazione deve essere senza dubbio effettuata in due momenti**:

1. **prima della redazione del Piano**, per determinare il numero di azioni da mettere a disposizione dello stesso in relazione al compenso variabile che si intende corrispondere in natura;

2. **in prossimità del termine dell'*holding period***, quindi nel momento in cui viene concessa al beneficiario la facoltà di vendere le azioni ricevute in modo da realizzare la plusvalenza.

Inoltre, qualora la Società opti per l'**acquisto di azioni proprie** per reperire le azioni necessarie **servirà una valutazione di riferimento per procedere all'acquisto** dagli attuali soci; tuttavia, almeno idealmente, il momento in cui viene predisposto il Piano e quello in cui si procede all'acquisto delle azioni proprie dovrebbero essere vicini: pertanto è ragionevole immaginare che si potrà utilizzare il valore individuato al punto 1.

La correttezza del processo di stima del valore rappresenta una garanzia sia per la Società che per i beneficiari.

Infatti, se non effettuata adeguatamente, la valutazione rischia di compromettere l'efficacia del Piano, con rischi anche rilevanti. In particolare, qualora il valore attribuito fosse:

- più alto di quello effettivo, la Società riconoscerebbe un *benefit* sproporzionato rispetto alla prestazione lavorativa ricevuta in contropartita. Inoltre, se dovesse acquistare azioni proprie, la Società ne avrebbe un danno immediato, riconoscendo ai soci un valore non congruo;
- più basso di quello effettivo, il Piano potrebbe avere l'effetto di non incentivare correttamente i beneficiari.

Pertanto, la valutazione deve essere effettuata facendo ricorso alle migliori prassi professionali nazionali e internazionali in campo valutativo e applicando i principali *framework* valutativi nazionali e internazionali (PIV - Principi Italiani di Valutazione e IVS - International Valuation Standard).

In sintesi, la valutazione dovrà essere svolta seguendo un processo così articolato (PIV, II.4.3):

1. ambientazione della valutazione (premesse, identificazione informazioni rilevanti, data di valutazione, configurazione di valore, ecc);
2. analisi fondamentale (raccolta, valutazione e rielaborazione delle informazioni significative);



3. scelta delle metodologie valutative impiegabili e del loro ruolo nel processo valutativo;
4. applicazione tecnica delle metodologie valutative;
5. sintesi e giudizio finale di valutazione.

Aspetti contabili

Con riferimento agli aspetti legati alla contabilizzazione dei piani di *share-base payment*, occorre innanzitutto precisare che i piani di *stock option* e di *stock grant* non sono regolati dai principi contabili italiani, anche se nella disciplina civilistica si trovano fattispecie simili (ad esempio, il c.d. "azionariato dei dipendenti" disciplinato dagli artt. 2349 e 2441 comma 8 Codice Civile). Al contrario, per le realtà *IAS adopter*, la rilevazione e la valutazione delle operazioni che prevedono i pagamenti basati su azioni sono esplicitamente disciplinate dal principio contabile IFRS 2 (intitolato appunto "*Share-based Payment*").

La prima interpretazione dei principi contabili nazionali prevede il solo impatto patrimoniale, senza che emerga un costo in conto economico

Di conseguenza, se da un lato è pacifico il trattamento contabile riservato alle imprese che redigono il bilancio secondo i principi contabili internazionali, esistono due interpretazioni differenti per le imprese che ricorrono ai principi contabili nazionali.

La prima, ritiene che la società emittente debba registrare contabilmente solo movimentazioni di natura patrimoniale e che, quindi, i piani di *stock option* e *stock grant* non siano da imputare come costo in conto economico.

La seconda, invece, si allinea a quanto previsto dai principi IAS/IFRS, secondo cui i piani di *stock option* e *stock grant* possono essere considerati come una vera e propria remunerazione dei dipendenti e per questo con un costo da riportare in conto economico. In contropartita, la società deve rilevare un incremento del

patrimonio netto o una passività. L'IFRS 2 prevede, inoltre, che i piani di *stock option* e *stock grant* vengano menzionati nella nota integrativa del bilancio fornendo informazioni, in particolare, sulla valutazione qualitativa e quantitativa di tali piani, sulle tecniche di valutazione adottate per stimare il fair value delle azioni e sugli impatti sul conto economico e sulla situazione patrimoniale e finanziaria.

L'interpretazione più fedele ai principi internazionali considera i piani SBP come remunerazione a tutti gli effetti e prevede pertanto l'iscrizione in conto economico

L'applicazione della seconda alternativa trova supporto nel documento OIC 11, il quale prevede che "laddove un principio contabile internazionale risulti conforme ai postulati previsti nell'OIC 11 (ovvero sia conforme al postulato della prevalenza della sostanza sulla forma), e non vi siano altri OIC applicabili in via analogica, possa essere preso a riferimento dal redattore del bilancio nello stabilire di caso in caso una politica contabile appropriata". Tuttavia, nella dottrina e prassi in materia, risulta prevalente l'orientamento che suggerisce l'iscrizione delle sole variazioni patrimoniali; tale orientamento sembra condivisibile soprattutto per quanto riguarda i piani aventi ad oggetto opzioni, in quanto al momento del loro trasferimento tali diritti hanno un effetto solo potenziale. Va altresì ricordato che sul tema è stato chiesto a più riprese un intervento dell'Organismo Italiano di Contabilità che metta fine a questa ambiguità.

Profili fiscali e previdenziali¹

Con riferimento ai profili fiscali e previdenziali è necessario distinguere due diverse prospettive: quella della Società che emette gli strumenti partecipativi e quella del beneficiario che riceve le opzioni/azioni.

Per quanto riguarda la Società emittente, le *IAS adopter* per quanto detto al paragrafo precedente potranno dedurre ai fini IRES e dalla base imponibile IRAP il

¹ Non si approfondisce in questa sede la peculiare disciplina riservata ai dirigenti e collaboratori di imprese che operano nel settore finanziario la quale prevede l'applicazione di un'addizionale IRPEF del 10% sulla parte di retribuzione variabile che eccede l'importo corrispondente alla parte fissa della retribuzione (Artt. 33 del DL 31.5.2010 n.78 e 23 comma 50-bis del DL 6.7.2011 n. 78)



costo imputato a conto economico relativo all'assegnazione delle opzioni/azioni (DM 8.6.2011); tale disposizione sembra non trovare tuttavia applicazione nel caso di soggetti OIC che utilizzano il principio IFRS 2.² Tale principio di derivazione rafforzata valido per gli *IAS adopter* non è senz'altro applicabile alle imprese che adottano i principi contabili nazionali; queste, possono tuttavia trarre un vantaggio dall'emissione di piani di *stock option* e *stock grant* che deriva dall'**esenzione contributiva degli importi corrisposti con tali piani nei seguenti casi:**

- il Piano sia riferito a categorie di dipendenti o singoli dipendenti;
- il riconoscimento degli imposti sia subordinato al verificarsi di condizioni previste da un Piano;
- il Piano non preveda la corresponsione in denaro del valore delle azioni.

L'esenzione contributiva permette, a parità di compenso netto per il dipendente, di sostenere un costo inferiore, in quanto la Società non dovrà versare i contributi su tale ammontare.

Cambiando prospettiva, nel caso dei destinatari dei piani di SBP, questi non beneficiano di alcun regime agevolato dal punto di vista fiscale, mentre beneficiano di un'esenzione dal punto di vista contributivo. Le **attribuzioni ai dipendenti tramite i piani SBP rientrano, ai fini fiscali, tra i redditi di lavoro dipendente o assimilato** (risoluzione n. 103/E dell'Agenzia delle Entrate del 4 dicembre 2012) ed esse vengono tassate in **base al criterio del "valore normale"**³, stabilito dall'articolo 51, comma 3 del TUIR. Diversamente da quanto prevedeva il regime di favore esistente fino all'entrata in vigore del DL 112/08 nel 2008, il reddito da lavoro

dipendente imponibile secondo le aliquote IRPEF ordinarie è:

- nel caso di *stock option*, pari alla differenza tra il "valore normale" delle azioni oggetto del piano e il prezzo pagato dal dipendente nel momento in cui decide di esercitare l'opzione;
- nel caso di *stock grant*, pari al valore normale delle azioni.

La **data in cui il beneficiario entra in possesso delle azioni rappresenta il momento impositivo** in cui si considera conseguito il reddito da lavoro dipendente derivante dai piani SBP.

Strumenti finanziari partecipativi: cenni

Gli strumenti finanziari partecipativi, disciplinati dagli artt. 2346, 2349 e 2351 C.C., vengono emessi dalle società per azioni in seguito ad apporti in denaro, beni in natura, opere o servizi, oppure in seguito alla deliberazione dell'assemblea straordinaria anche in assenza di conferimenti, e **forniscono diritti patrimoniali o amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti**. Gli strumenti partecipativi presentano caratteristiche simili sia alle azioni che alle obbligazioni; tuttavia, si distinguono:

- dalle prime, oltre che per l'impossibilità di votare nell'assemblea generale, anche per la non imputabilità a capitale degli apporti effettuati;
- dalle seconde per l'attribuzione di diritti amministrativi e per il fatto che la remunerazione può assumere diverse configurazioni.

Al verificarsi di determinate condizioni, gli strumenti finanziari partecipativi **possono essere convertiti in azioni**. Essi rappresentano un'alternativa ai piani di incentivazione delle figure chiave basati su azioni ed è

² Infatti, la relazione illustrativa al DM 8.6.2011 stabilisce che "i componenti fiscalmente rilevanti ai sensi delle disposizioni del decreto IRAP, imputati al patrimonio netto, assumono rilievo fiscale solo al momento della loro effettiva imputazione al conto economico e, nell'ipotesi in cui le regole di contabilizzazione non prevedono in alcun momento l'imputazione a conto economico di tali componenti, assumono rilievo fiscale secondo le disposizioni e i principi generali della normativa IRAP applicabili ai componenti imputati a conto economico aventi la stessa natura".

³ Secondo l'art. 9 comma 4 lett.a) del TUIR, "il valore normale è determinato: a) per le azioni, obbligazioni e altri titoli negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri, in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese; b) per le altre azioni, per le quote di società non azionarie e per i titoli o quote di partecipazione al capitale di enti diversi dalle società, in proporzione al valore del patrimonio netto della società o ente, ovvero, per le società o enti di nuova costituzione, all'ammontare complessivo dei conferimenti; c) per le obbligazioni e gli altri titoli diversi da quelli indicati alle lettere a) e b), comparativamente al valore normale dei titoli aventi analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri e, in mancanza, in base ad altri elementi determinabili in modo obiettivo".



proprio in questo contesto che la loro attribuzione non richiede alcun conferimento specifico ma deriva

dall'esistenza di un rapporto lavorativo, quindi dall'apporto di prestazioni di opere e servizi.

La formalizzazione del Piano: un'ipotesi di *Road Map*

1. Analisi e valutazione degli **obiettivi attribuibili al Piano di SBP** nella prospettiva degli obiettivi di medio e lungo termine della società o del Gruppo;
2. **Colloquio conoscitivo con le figure chiave** per la società identificate come **beneficiarie** del piano per una verifica di coerenza motivazionale rispetto alle valutazioni di cui al punto 1;
3. **Valutazione economica** (da intendersi ad esclusivo "uso interno", non avente quindi valore peritale) **dell'azione ordinaria** oggetto del Piano SBP;
4. **Valutazione delle diverse tipologie di SBP adottabili** con riferimento agli obiettivi della società o del Gruppo, alle prospettive motivazionali dei beneficiari, ai vincoli civilistici e fiscali e determinazione della scelta conseguente.
5. [Nel caso in cui si sia optato per il Piano SBP di tipo Stock Option: **definizione dello strike price**];
6. Decisione in merito al **numero massimo di azioni che possono essere assegnate a ogni singolo beneficiario** e - parallelamente - **valutazione della sostenibilità fiscale**, stabilendo eventuali misure compensative a loro favore per non pregiudicare l'efficacia dell'incentivo offerto dal Piano SBP;
7. In relazione alla tipologia di SBP, **scelta del dispositivo normativo da adottare** con il conseguente piano di adempimenti previsti;
8. **Scelta degli obiettivi al cui raggiungimento è condizionata l'assegnazione dei diritti**;
9. Definizione delle **condizioni che si tradurranno in clausole** (ad esempio, clausole cc.dd. "good / bad leaver" e di "claw back"), a tutela della società o del Gruppo e dell'efficacia del Piano SBP;
10. Valutazione dell'**eventuale dispositivo di obbligo di riacquisto delle azioni a carico della Società** e definizione delle relative modalità e tempistiche;
11. Pianificazione di eventuali **attività propedeutiche all'implementazione del Piano**, quali ad esempio, e in particolare, il preventivo acquisto di azioni proprie;
12. **Stesura formale del Piano SBP**, corredato dalla road map e dalla Relazione illustrativa.