



### **Start-up innovative e contratti a tempo determinato**

a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena\*

Con il c.d. [Decreto Crescita \(D.L. n. 179/12\)](#), l'Esecutivo ha previsto, tra le altre cose, una serie di incentivazioni finalizzate alla nascita e alla crescita di imprese di nuova costituzione o già esistenti con caratteristiche del tutto innovative. Le agevolazioni, che sono di vario genere, presuppongono dichiarazioni da depositare al Registro delle imprese entro sessanta giorni dalla data di conversione del provvedimento, nelle quali si dovrà attestare la sussistenza di requisiti tali da poter considerare le stesse come "start-up innovative".

#### **Definizione di start-up innovativa e incubatore certificato**

È il co.2 dell'art.25 che definisce i requisiti, ricordando *in primis* che destinatari della norma sono le società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, di diritto italiano, o società comunitaria europea con sede nel nostro Paese, le cui azioni o quote non sono trattabili in borsa o su un sistema multilaterale di negoziazione. I requisiti fondamentali per le aziende sono:

- a. la maggioranza del capitale deve essere detenuto da persone fisiche;
- b. l'impresa, se già costituita, svolge la propria attività da non più di quattro anni;
- c. l'impresa ha la propria sede principale in Italia;
- d. a far data dal secondo anno di attività il totale della produzione annua, risultante "a bilancio", non deve essere superiore a cinque milioni di euro;
- e. l'impresa non distribuisce e non ha distribuito utili;
- f. l'oggetto sociale esclusivo deve essere quello dello sviluppo, della produzione e della commercializzazione di prodotti o di servizi innovativi ad alto contenuto tecnologico;
- g. l'impresa non è "nata" a seguito di fusione, incorporazione o cessione di azienda o di ramo di azienda;
- h. l'impresa possiede almeno uno di questi ulteriori elementi: le spese di sviluppo e di ricerca (escluse quelle relative all'acquisto di beni immobili) sono uguali o superiori al 30% del maggior valore fra costo e valore totale della produzione *start-up* innovativa o un numero di lavoratori (dipendenti o collaboratori), a qualsiasi titolo, dottorandi o in possesso del dottorato di ricerca, laureati e che abbiano svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti italiani o stranieri, in percentuale pari o superiore a un terzo della forza complessiva o, infine, che risulti titolare o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa a un'invenzione industriale, biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività d'impresa.

Come si vede, i requisiti sono perfettamente delineati e fanno prevedere un campo di applicazione alquanto selettivo.

L'Esecutivo, nello stesso art.25, ha previsto la figura del *c.d. incubatore certificato*, ossia di un soggetto (società di capitali anche in forma cooperativa non quotata in borsa e, se comunitaria, con sede legale in Italia) il cui scopo principale è quello di offrire servizi e

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

sostenere la nascita delle *start-up innovative*. Tale soggetto dovrà essere in possesso di una serie di requisiti, sia personali (riferiti alle competenze, anche manageriali, degli amministratori) che di strutture.

### **Assunzioni a termine nelle *start-up***

Detto questo, si ritiene necessario affrontare quanto afferma l'art.28, che disciplina le assunzioni a termine, con disposizioni fortemente derogative rispetto al D.Lgs. n.368/01.



Si tratta, innanzitutto, di norme non strutturali **ma “a tempo” (co.1), nel senso che la loro durata è quadriennale** dalla data di costituzione della nuova impresa, o per un periodo più limitato per le società già costituite.

Quest'ultima specificazione fa sì che per quelle già in essere occorra rifarsi alla previsione dell'art.25, co.3: se la *start-up* innovativa è stata costituita nei due anni antecedenti la data di conversione in legge del decreto il periodo resta quadriennale dal 20 ottobre 2012, per scendere a tre anni se l'impresa è stata costituita nei tre anni precedenti, e a due se la “nascita” è avvenuta entro i quattro anni antecedenti.

Il **comma 2** si occupa delle motivazioni che, in via generale, abilitano tutte le imprese alla stipula di contratti a tempo determinato: le ragioni strettamente correlate alle esigenze tecnico-produttive, organizzative e sostitutive individuate dall'art.1, co.1, del D.Lgs. n.368/01 si ritengono sussistenti in tutte quelle ipotesi nelle quali il rapporto di lavoro si sviluppa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale. Ciò significa che le stesse non dovranno essere esplicitate in modo esauriente, essendo sufficiente il semplice richiamo e che, in ogni caso, è sempre possibile il contratto “acausale”, previsto al co.1-*bis*, inteso quale primo rapporto tra lavoratore e impresa, per un massimo di dodici mesi non prorogabili.

Il **comma 3** si preoccupa di definire altri aspetti importanti, che derogano sia alla durata sia al periodo di “latenza” tra un rapporto e l'altro sia all'istituto della proroga che, infine, alla stipula dell'ulteriore contratto a tempo determinato al raggiungimento della “soglia” dei trentasei mesi.

Il contratto non può avere una durata minima inferiore ai sei mesi e una durata massima superiore ai trentasei. Entro il termine massimo possono essere stipulati più rapporti a termine, sia non rispettando il periodo di stacco che, in via generale, salvo accordi sindacali, è di sessanta giorni per quelle di durata al massimo semestrale e novanta per quelli di durata superiore, sia, in sostanza, correlandoli tra loro senza alcuna soluzione di continuità.

Su questo punto si rendono necessarie alcune delucidazioni.

**1.** La prima riguarda i **lavoratori potenziali destinatari della disposizione**: è ben vero che uno dei requisiti delle *start-up* innovative (sia di vecchia che di nuova costituzione) è rappresentato dall'avere in forza, anche come collaboratori, un numero di soggetti ad alto contenuto professionale (almeno il 30% della forza lavoro) e che, quindi, la disposizione intende incentivare l'assunzione di soggetti con tali caratteristiche, atteso che si parla di “*svolgimento di attività inerenti strumentali all'oggetto sociale*”. Fatti salvi chiarimenti ulteriori, eventualmente declinabili sia in sede di conversione parlamentare del provvedimento che, successivamente, in via amministrativa, **non sembra che la disciplina derogatoria possa trovare applicazione negli eventuali contratti a termine previsti per i lavoratori la cui attività non sia direttamente inerente o strumentale al raggiungimento dell'oggetto sociale.**

**2.** La seconda concerne l'assenza del **periodo di “latenza” tra un contratto e**

**l'altro** che, stando ai primi effetti della Riforma, rappresenta, in via generale, uno dei punti critici per l'estrema lunghezza del lasso temporale: in questo caso viene, in sostanza, cancellato lo "stacco" e i contratti a tempo determinato possono continuare anche *"uno attaccato all'altro"* (o con un periodo di "stacco" inferiore a quello legale) senza che si verifichi, rispettivamente, l'ipotesi che considera a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto (art.5, co.4 del D.Lgs. n.368/01) o a partire dal secondo contratto (art.5, co.3-bis).

**3.** Anche per tali contratti, tuttavia, resta fissato il termine dei trentasei mesi, superato il quale, attraverso la sommatoria, le proroghe o i rinnovi, il rapporto si considera a tempo indeterminato, nel caso in cui continui oltre il limite massimo fissato. Ma l'eccezione esiste anche in tale ipotesi: **è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato per la durata massima di dodici mesi, purché la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.**

La norma appena richiamata è diversa da quella individuata, per la totalità dei casi, dall'art.4-bis del D.Lgs. n.368/01: infatti, qui la durata dell'ulteriore contratto a termine è fissata dal D.L. n.189/12 (periodo massimo dodici mesi) e non necessita di alcun accordo o avviso comune da parte delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori finalizzato a determinarne l'ampiezza. Al contempo, non è prevista alcuna forma obbligatoria di assistenza del lavoratore da parte di rappresentanti sindacali appartenenti a una delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui i lavoratori abbiano conferito mandato o alle quali risultino iscritti.

**La procedura di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ove la competenza è strettamente legata al luogo della prestazione lavorativa, non presenta particolari problemi e si ritiene che, sotto l'aspetto puramente amministrativo, sia in toto applicabile la circolare del Ministero del Lavoro n.13/08.** È appena il caso di sottolineare come anche lo "sforamento" dell'ulteriore termine fissato in quest'ultimo contratto comporti la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

A tal proposito, il **comma 5** dell'art.28, cercando di porre un freno a un uso "distorto", o quanto meno capzioso della nuova norma, afferma che non soltanto la prosecuzione della prestazione lavorativa oltre i trentasei mesi o oltre il termine periodo scaturente dalla firma dell'ulteriore contratto avanti alla Direzione Territoriale del Lavoro comporta la trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti, ma anche la loro trasformazione in contratti di lavoro a contenuto autonomo *"privi dei caratteri della prestazione d'opera o professional"*: ciò significa, stando almeno al dettato letterale della disposizione, che lavoratori con partita Iva o collaboratori coordinati e continuativi a progetto, le cui prestazioni non posseggano, rispettivamente, i contenuti dell'art.69-bis e degli artt.61 ss. del D.Lgs. n.276/03 (come riformati dalla L. n.92/12), potrebbero veder trasformati tali contratti in rapporti subordinati a tempo indeterminato, in caso di controllo ispettivo o di positivo ricorso giudiziale.

Il **comma 6** ricorda che, per quanto non diversamente disposto, valgono i principi fissati nel D.Lgs. n.368/01, tra i quali è opportuno, ad esempio, sottolineare quelli relativi allo "sforamento" del termine, al diritto di precedenza, ai termini per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento e a quelli per il ricorso giudiziale e alle conseguenze risarcitorie correlate alla conversione del contratto a termine a seguito della dichiarazione di illegittimità del recesso datoriale.

Quanto appena detto vale, innanzitutto, per lo "sforamento" del termine fissato nel contratto individuale. Si tratta di un'ipotesi residuale, e forse scolastica, che, tenuto conto dell'ampia flessibilità di tali contratti a tempo determinato, sarà poco praticata, ma che si ritiene opportuno esaminare, per completezza di informazione. Se il rapporto continua (e

non c'è stata subito la stipula di un nuovo contratto, cosa possibile, non essendo previsto alcun periodo di "stacco") il datore di lavoro deve corrispondere una maggiorazione della retribuzione pari al 20% per i primi dieci giorni: tale percentuale è del 40% per le giornate successive fino alla trentesima o alla cinquantesima, a seconda che il contratto sia stato inferiore o pari (prima ipotesi) o superiore ai sei mesi. La maggiorazione percentuale ha natura di vera e propria retribuzione, con tutte le conseguenze sia sotto l'aspetto degli oneri previdenziali che sotto quello del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro dovrà comunicare al centro per l'impiego competente per territorio, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre la scadenza, indicando, al contempo, la durata della prosecuzione. Tutto questo avverrà a partire dal 25 novembre 2012, in quanto il D.M. 10 ottobre 2012, applicativo della disposizione contenuta nella legge "Fornero", è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.251 del 26 ottobre 2012, ove si afferma, esplicitamente, che l'entrata in vigore è fissata al trentesimo giorno successivo. Il provvedimento si rifà, relativamente alle modalità della comunicazione, a quanto già previsto per le comunicazioni telematiche al centro per l'impiego. L'eventuale esercizio del diritto di precedenza per un'assunzione a tempo indeterminato è sottoposto alle regole generali fissate nel co.4-quater.

*"il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine".*

L'articolato pone alcune questioni operative che concernono il concetto di "mansioni già espletate" e quello del diritto di precedenza.

#### **MANSIONI GIÀ ESPLETATE**

Il concetto è più ristretto di quello di "mansioni equivalenti" adoperato dal Legislatore per il calcolo della sommatoria dei trentasei mesi: in questo caso si deve trattare delle stesse mansioni già svolte.

#### **DIRITTO DI PRECEDENZA**

Per il diritto di precedenza occorre la manifestazione della volontà del lavoratore: essa va resa nota entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e la validità è soggetta a un termine di decadenza che è di dodici mesi dal giorno in cui è scaduto il contratto. Nulla si afferma circa la modalità dell'esternazione della volontà: si ritiene che, per motivi pratici, sia più produttivo farla per iscritto con una comunicazione inviata al datore di lavoro.

Anche per un'eventuale impugnativa del contratto a termine valgono le regole generali, riformate attraverso l'art.1, co.11, della L. n.92/12: i termini per rendere nota la volontà di impugnare, in via stragiudiziale, il recesso, passano dagli usuali sessanta a centoventi giorni, con la riduzione dei tempi per il successivo ricorso giudiziale (da duecentosettanta a centottanta giorni), a partire dal prossimo 1° gennaio 2013. Tale ampliamento è giustificato sia dalla lunghezza del periodo di "latenza" (che nell'attuale versione può arrivare fino a novanta giorni) che dalla possibilità di favorire, attraverso un "allungamento" dei termini, la costituzione di un nuovo rapporto. Sotto l'aspetto puramente processuale va ricordata una disposizione strettamente correlata alle

conseguenze relative all'impugnazione di un contratto a termine e alla decisione giudiziale della conversione a tempo indeterminato del rapporto: in luogo del risarcimento monetario sotto forma di retribuzioni dal momento del licenziamento alla data della pronuncia del giudice, con una norma di interpretazione autentica, il Legislatore (art.1, co.13, L. n.92/12) ha stabilito che il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità, comprensiva delle conseguenze retributive e contributive.

I commi 7 e 8 dell'art.28 si occupano dei livelli retributivi dei lavoratori assunti con contratto a termine, affermando che il salario sarà composto da una parte fissa e una variabile e che:

- quella fissa non potrà essere inferiore al livello tabellare previsto per il proprio inquadramento, dal Ccnl applicabile;
- quella variabile dovrà essere collegata all'efficienza e alla redditività dell'impresa, alla produttività individuale o collettiva del gruppo di lavoro o ad altri obiettivi o parametri di riferimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle stesse. È indubbiamente presto per pensare agli sviluppi di questi ultimi criteri che, oltre a riferirsi a pattuizioni collettive aziendali sulla produttività (anche nella prospettiva della tassazione agevolata del 10%), fanno riferimento ad accordi tra le parti (interpretabili anche come accordi singoli tra datore e lavoratore).

Nella logica di quanto appena detto la contrattazione collettiva può, attraverso accordi interconfederali o avvisi comuni, fissare criteri per la determinazione di minimi tabellari specifici strettamente funzionali all'avvio delle imprese innovative, per la definizione della parte variabile e per disposizioni finalizzate alle regole di gestione del rapporto di lavoro strettamente connesse alle esigenze delle imprese innovative, in una prospettiva di sviluppo delle realtà produttive. Quest'ultimo inciso sembra rispondere alla possibile deroga di alcuni istituti legali e contrattuali relativi alla gestione del rapporto di lavoro in una logica applicativa (sia pure nell'ambito di una condivisione comune, al più alto livello, tra le parti sociali) dell'art.8 della L. n.148/11.



Ma cosa succede se un'impresa che non possiede i requisiti della *start-up* innovativa, declinati dall'art.25, co.2, procede ad assunzioni di lavoratori a termine, approfittando della normativa di favore?

**Il co.9 risponde chiarendo che i contratti si considerano a tempo indeterminato e che agli stessi trovano applicazione, se ricorrenti, tutte le disposizioni derogate dall'art.28.**

Da ultimo, il co.10 ricorda che tutte le misure innovative sotto l'aspetto occupazionale rientreranno nel monitoraggio previsto dall'art.1, co.2 e 3, della L. n.92/12, al fine di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro riferito alla loro effettiva funzionalità di promozione delle *start-up* innovative, in coerenza con quanto affermato al co.7 dell'art.32, che impone al Ministro dello Sviluppo Economico di presentare, entro il 1° marzo di ogni anno, una relazione sullo stato di attuazione delle disposizioni, con l'indicazione dell'impatto sulla crescita e sull'occupazione, con una valutazione comparata dei benefici per il sistema economico nazionale e gli oneri derivanti dalle nuove norme, prospettando, se del caso, le eventuali modifiche. La prima relazione successiva all'entrata in vigore del D.L. n.179/12 dovrà essere presentata il 1° marzo 2014.