

Ai gentili clienti
Loro sedi

Start up innovative: la disciplina del lavoro nel nuovo modello societario

Premessa

Al fine di rilanciare l'economia e favorire la ripresa economica, il governo tecnico ha previsto l'introduzione nel nuovo DL sviluppo e crescita di un **nuovo modello societario, destinato a premiare gli investimenti dei privati in attività produttive caratterizzate da una particolare innovazione tecnologica, costituite da non più di 48 mesi.**

In riferimento a tale particolare modello societario, **il governo ha riscritto la disciplina del lavoro, adottando alcune deroghe rispetto alle modalità ordinarie di svolgimento del rapporto.**

Cenni sulle start-up: ambito di applicazione

Secondo quanto previsto dal DL sviluppo e crescita 2.0, **l'impresa start-up innovativa è la società di capitali di diritto italiano, residente in Italia ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione che possiede i seguenti requisiti:**

START-UP INNOVATIVE – REQUISITI DI CARATTERE CUMULATIVO

| | |
|--|---|
| Start-up innovative – requisiti di carattere cumulativo | La maggioranza delle quote o azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell'Assemblea ordinaria dei soci, sono detenute da persone fisiche. |
| | È costituita e svolge attività d'impresa da non più di quarantotto mesi. |
| | Ha la propria sede principale in Italia. |
| | A partire dal secondo anno di attività della start-up innovativa, |

| | |
|--|--|
| | il totale del valore della produzione annua , così come risultante dall'ultimo bilancio approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, non è superiore a 5 milioni di euro. |
| | Non distribuisce e non ha distribuito, utili. |
| | Ha, quale oggetto sociale esclusivo, lo sviluppo e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico. |
| | Non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda. |

Per rientrare in tale modello, inoltre, l'impresa deve possedere almeno uno dei seguenti **requisiti**:

| START-UP INNOVATIVE – REQUISITI DI CARATTERE ALTERNATIVO | |
|---|--|
| Requisiti (di carattere alternativo) | Le spese in ricerca e sviluppo sono superiori al 30 per cento del maggiore valore fra spese totali e valore della produzione della start-up innovativa. Dal computo per le spese in ricerca e sviluppo sono escluse le spese per l'acquisto di beni immobili ⁽¹⁾ . |
| | Impiego come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in percentuale superiore al terzo della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di titolo di dottorato o che sta svolgendo un dottorato presso un'università italiana o straniera, oppure in possesso di laurea e che abbia svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati. |
| | Sia titolare di almeno una privativa industriale relativa a una 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. |

Le società che risulteranno già costituite alla data di entrata in vigore del decreto, e che siano già in possesso di tali requisiti, **verranno considerate start-up innovative se entro 60 giorni dalla stessa data depositano presso il registro delle imprese una dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale che attesti il possesso dei requisiti.**

In tal caso, la disciplina trova applicazione:

¹ Le spese debbono risultare dall'ultimo bilancio approvato o, nel primo anno di vita, dall'impegno alla loro effettuazione assunto dalla start-up innovativa.

| APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLE START-UP | |
|--|--|
| Costituzione della società (termine precedente all'entrata in vigore) | Durata dell'applicazione delle disposizioni sulle Start-Up |
| Due anni precedenti all'entrata in vigore | Si applicano per un periodo di 4 anni dall'entrata in vigore del decreto |
| Tre anni precedenti all'entrata in vigore | Si applicano per un periodo di 3 anni dall'entrata in vigore del decreto |
| Quattro anni precedenti all'entrata in vigore | Si applicano per un periodo di 2 anni dall'entrata in vigore del decreto |

Start-up e lavoro

Come anticipato in premessa, i soggetti che presentano i requisiti delle Start-up Innovative applicano alcune **disposizioni in deroga alla disciplina ordinaria del lavoro**. Prima di illustrare nel dettaglio le disposizioni dell'articolo 28 DL n. 179/2012 bisogna precisare che **le disposizioni in materia di lavoro si applicano per un periodo massimo di quattro anni dalla data di costituzione della Start-Up innovativa**, oppure per il **periodo più limitato previsto per le società già costituite**.

Una prima disposizione tesa ad agevolare coloro che ricorrono al nuovo modello societario riguarda la **giustificazione nell'apposizione del termine da parte del datore di lavoro che assume un lavoratore**. In riferimento all'apposizione del termine ricordiamo che:

- ➔ secondo quanto previsto dall'articolo 1 comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 *"è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"*;
- ➔ secondo quanto stabilito dall'articolo 1 comma 1 bis (c.d. contratto acausale) *"il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. [...]"*.

Al riguardo, il comma 2 dell'articolo 28 del DL n. 179/2012 stabilisce che **le ragioni di cui all'articolo 1 comma 1 del D.Lgs. n. 368/20001 si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato da una start-up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale**.

OSSERVA

Di conseguenza:

- il contratto a termine ordinario è giustificato nel caso in cui **sia stipulato per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della start-up;**
- **il contratto acausale rimane applicabile anche in riferimento alle start-up.**

Il contratto a tempo determinato in parola può essere stipulato:

- per una **durata minima di sei mesi;**
- per una **durata massima di trentasei mesi.**

Entro il predetto limite di durata massima, **più successivi contratti a tempo determinato possono essere stipulati, per lo svolgimento delle attività in parola, senza l'osservanza dei termini di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o anche senza soluzione di continuità.**

OSSERVA

Ricordiamo che secondo la citata disposizione *"qualora il lavoratore venga riassunto a termine, [...] entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato"*.

Tale termine, però, può essere **ridotto dalla contrattazione collettiva.**

Bisogna evidenziare, inoltre, che ai sensi del successivo comma 4 *"quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto"*.

In deroga al predetto limite di durata massima di trentasei mesi, un ulteriore successivo contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti e sempre per lo svolgimento delle attività di cui abbiamo cennato, può essere stipulato per la durata residua massima di applicazione delle disposizioni in materia di start-up (4 anni dalla costituzione o il minor termine concesso se la società è già costituita all'entrata in vigore), a condizione che la stipulazione avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

OSSERVA

Qualora, per effetto di successione di contratti a termine stipulati a norma dell'articolo 28 DL n. 179/2012 **il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato:**

- **i trentasei mesi**, comprensivi di proroghe o rinnovi;
- **la diversa maggiore durata stabilita in riferimento ai contratti stipulati dalle start-up,**

ed indipendentemente dagli **eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro**; il rapporto di lavoro si considera a **tempo indeterminato**.

Lavoratori e retribuzione

Secondo quanto stabilito dall'articolo 28 del DL n. 179/2012 **la retribuzione dei lavoratori assunti da una start-up innovativa è composta da:**

- una parte che **non può essere inferiore al minimo tabellare previsto per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile;**
- una **parte variabile**, consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla **produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni.**

Secondo quanto disposto dall'articolo 28, sembra che **la previsione di una parte variabile della retribuzione sia obbligatoria e non opzionale**. La retribuzione dei lavoratori assunti da una start-up innovativa, quindi, dovrebbe – per lo meno se in via interpretativa non viene precisato il contrario – **prevedere obbligatoriamente una parte variabile vincolata ad obiettivi di efficienza/produttività/redditività.**

OSSERVA

Secondo quanto previsto dall'articolo 27 della bozza di D.L. **il reddito di lavoro derivante dall'assegnazione**, da parte delle Start-up innovative e degli incubatori certificati, **ai propri:**

- **amministratori;**
- **dipendenti** (vale a dire lavoratori legati da un rapporto di lavoro dipendente con la Start-up innovativa o con l'incubatore certificato, anche se a tempo determinato o part-time);
- **collaboratori continuativi** (vale a dire tutti gli altri soggetti, ivi inclusi i lavoratori a progetto, il cui reddito viene normalmente assimilato a quello di lavoro dipendente ai fini fiscali; restano esclusi i prestatori di opere e servizi);

di strumenti finanziari o di ogni altro diritto o incentivo che preveda l'attribuzione di strumenti finanziari o diritti similari, nonché dall'esercizio di diritti di opzione attribuiti per l'acquisto di tali strumenti finanziari, **non concorre alla formazione del reddito imponibile dei suddetti soggetti, sia ai fini fiscali, sia ai fini contributivi.**

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono **definire anche con accordi interconfederali o avvisi comuni:**

- i criteri per la determinazione di **minimi tabellari specifici funzionali alla promozione dell'avvio delle start-up innovative**, nonché **criteri per la definizione della parte variabile**;
- **disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle start-up innovative**, nella prospettiva di **rafforzarne lo sviluppo e stabilizzarne la presenza nella realtà produttiva**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO