

Novità sul contratto di lavoro a tempo determinato per le start up.

11 febbraio 2013

Di Antonia Verna e Lucia Ceccarelli

Q&A PER START-UP INNOVATIVE	
DOMANDE	NOTE
Sono previste particolari forme di contratto di lavoro per la start up innovativa?	Si, la legge prevede una disciplina speciale per il contratto a termine e per il contratto di somministrazione a tempo determinato che siano stipulati da una start up innovativa. L'obiettivo sarebbe di aiutare le start up a creare team di lavoro solidi e di qualità, pur mantenendo la flessibilità operativa e la dinamicità richieste da imprese emergenti nella loro fase di lancio e di sviluppo.
Quali sono le deroghe alla normativa ordinaria del contratto a tempo determinato a favore delle start up?	1) Presunzione della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, sostitutivo, organizzativo o produttivo nel caso di assunzioni a tempo determinato (anche in somministrazione) nei primi quattro anni di vita della start up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa. 2) Possibilità di stipulare contratti a termine, anche senza soluzione di continuità e, dunque, derogando alla disciplina ordinaria del contratto a termine in tema di proroga e periodi "cuscinetto" in caso di successione di contratti con il medesimo lavoratore. 3) Durata minima di 6 mesi e massima di 36 mesi, elevabile fino ai 48 mesi

	a condizione che l'ulteriore rinnovo del contratto a termine o la proroga del precedente avvenga dinanzi alla competente Direzione territoriale del lavoro.
E' possibile per una start up innovativa stipulare un contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) della durata di 5 mesi, con la possibilità di prorogarne in seguito la durata?	Si, ma il contratto di durata di 5 mesi sarà stipulato conformemente alla disciplina ordinaria dei contratti a tempo determinato, non beneficiando della disciplina speciale prevista per le start up innovative.
E' possibile stipulare diversi contratti a termine (anche in somministrazione) senza soluzione di continuità con lo stesso dipendente per le medesime mansioni?	Si, è possibile, ma sempre nel rispetto del termine massimo di 48 mesi.
Che cosa succede se il contratto a tempo determinato o il contratto di somministrazione a tempo determinato dura più di 48 mesi?	Al termine dei 48 mesi è previsto un vincolo di stabilizzazione, ossia il contratto in questione sarà convertito automaticamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, il rapporto di lavoro dovrà necessariamente cessare.
La <i>receptionist</i> di una start up innovativa può essere assunta con il contratto a tempo determinato previsto <i>ad hoc</i> per la start up?	La disciplina speciale del contratto a termine si applica ai rapporti di lavoro concernenti lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della startup innovativa. In mancanza di espresse indicazioni da parte del legislatore, riteniamo possano sorgere dubbi in merito all'applicazione di tale normativa al rapporto di lavoro con la <i>receptionist</i> (ovvero con quei dipendenti la cui attività difficilmente potrebbe configurarsi come inerente o strumentale all'oggetto sociale della start up) . Tuttavia, sarebbe auspicabile un chiarimento del legislatore su tale punto.
Esiste un numero massimo di contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) che una start up innovativa può stipulare?	No, il legislatore ha espressamente previsto l'esclusione di limitazioni quantitative alla stipulazione di contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato da parte della start up innovativa.
Dal punto di vista prettamente contributivo, la start up innovativa che assume dipendenti con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) gode di qualche sgravio o esenzione?	No, la start up innovativa non gode di alcuno sgravio o esenzione. E' stata infatti eliminata la previsione contenuta nella bozza di decreto che escludeva l'applicazione del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ai rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati dalla start up innovativa.
Per i dipendenti della start up innovativa è ipotizzabile una retribuzione	No, in quanto non si può prescindere da

rappresentata interamente da stock option?	una parte fissa della retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo tabellare previsto per il rispettivo livello di inquadramento dal contratto collettivo applicabile.
Esistono dei parametri per stabilire quanta parte della retribuzione può essere rappresentata da stock option?	No, non ci sono dei parametri in tal senso. La nuova normativa prevede che la parte fissa della retribuzione non possa essere inferiore al minimo tabellare stabilito, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile. Per quanto riguarda la parte variabile – che può essere rappresentata ad esempio da stock option - non sono previsti criteri di determinazione della stessa e la relativa quantificazione è rimessa al datore di lavoro.
Può una parte della retribuzione essere legata e condizionata al raggiungimento di specifici parametri?	Sì, è espressamente prevista la possibilità di poter legare la parte variabile della retribuzione a specifici parametri, quali: efficienza o redditività dell'impresa e produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro o altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti. A titolo esemplificativo, si potrà far riferimento a taluni livelli di budget o di utile aziendale, nonché di performance personale del lavoratore o di performance del team nel quale è inserito.
Che cosa succede ai contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) stipulati dalla start up innovativa quando la stessa perde i requisiti per continuare ad essere qualificata come “innovativa”?	Resta ferma l'efficacia dei contratti a tempo determinato stipulati dalla start up innovativa sino alla scadenza del relativo termine di durata contrattuale.