

4 Dicembre 2012

di Antonia Verna e Lucia Ceccarelli

DECRETO LEGGE 18 OTTOBRE 2012 N. 179
Sezione IX – Misure per la Nascita e lo Sviluppo di Imprese Start Up Innovative
NOVITÀ IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO

Art. 28

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato in start-up innovative

<u>COMMI</u>	<u>COMMENTI</u>
<p>1. <i>Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione di una start-up innovativa di cui all'articolo 25, comma 2, ovvero per il più limitato periodo previsto dallo stesso per le società già costituite.</i></p>	
<p>2. <i>Le ragioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, 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 della stessa.</i></p>	<p>Nell'interesse della start up innovativa, potrebbe considerarsi l'ipotesi di ritenere sussistenti le ragioni di cui all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 368 anche per i contratti a tempo determinato stipulati per lo svolgimento di attività non inerenti o strumentali all'oggetto sociale della start up innovativa, ossia per quelle figure lavorative di non elevato profilo professionale, comunque indispensabili per la conduzione dell'attività di impresa. Ciò allo scopo di uniformare la gestione dei rapporti di lavoro di tutti i lavoratori nella fase di lancio delle start up innovative, allineandone in primo luogo la durata ed evitando disparità di trattamento.</p> <p>In subordine, potrebbe essere presa in considerazione un'altra ipotesi (anche se trattasi di ipotesi di non immediata attuazione) consistente nel delegare ai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il compito di disciplinare l'estensione delle disposizioni di cui al presente articolo 28 a tutte le figure professionali assunte dalle start up innovative. In questo caso i contratti collettivi dovrebbero modificare le norme del contratto a termine già vigenti in tema di start up.</p>
<p>3. <i>Il contratto a tempo determinato di cui al comma 2 può</i></p>	

<p><i>essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una 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 di cui al comma 1, 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. 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 al comma 2 può essere stipulato per la durata residua massima di cui al comma 1, a condizione che la stipulazione avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.</i></p>	
<p><i>4. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine stipulati a norma del presente decreto, o comunque a norma del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o di altre disposizioni di legge, 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, o la diversa maggiore durata stabilita a norma del comma 3, ed indipendentemente dagli eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.</i></p>	<p>Si potrebbe considerare di accorpate le ipotesi di successione di contratti a termine previste dal comma 4 con la parte relativa alla prosecuzione o al rinnovo dei contratti a termine di cui al comma 5, stante l'omogeneità e l'automaticità della sanzione per entrambi i commi, ossia la conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, sulla base della violazione dell'elemento temporale dei contratti <i>de quo</i>.</p> <p>Inoltre, la legge di conversione del Decreto, al fine di evitare dubbi interpretativi, potrebbe chiarire se la conversione di cui sopra si avrebbe esclusivamente in caso di svolgimento di mansioni equivalenti a quelle dei precedenti contratti a termine, ovvero anche in caso di contratti a termine stipulati per lo svolgimento di mansioni diverse.</p>
<p><i>5. La prosecuzione o il rinnovo dei contratti a termine di cui al presente articolo oltre la durata massima prevista dal medesimo articolo ovvero la loro trasformazione in contratti di collaborazione privi dei caratteri della prestazione d'opera o professionale, determinano la trasformazione degli stessi contratti in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</i></p>	<p>Alla luce di quanto riportato nel commento al precedente comma 4, nel caso si attuasse il suddetto accorpamento, il comma 5 risulterebbe esclusivamente dedicato all'ipotesi di trasformazione dei contratti a termine in contratti di collaborazione privi dei caratteri della prestazione d'opera o professionale.</p> <p>La distinzione tra i commi 4 e 5 sarebbe, a nostro parere, opportuna anche in considerazione del fatto che ciascuno dei suddetti commi si riferirebbe ad ipotesi soggette a diversi parametri di valutazione. Il comma 5 potrebbe richiedere una valutazione discrezionale del giudice sulla carenza dei caratteri della prestazione d'opera o professionale, mentre le ipotesi di cui al comma 4 (rinnovo e successione dei contratti) si riferirebbero ad eventi oggettivamente identificabili.</p> <p>Il presente comma in ogni caso meriterebbe di essere meglio chiarito, posto che il riferimento ai <i>"contratti di collaborazione privi dei caratteri della prestazione d'opera o professionale"</i> lascia aperti parecchi dubbi interpretativi.</p> <p>Infatti, sarebbe bene chiarire, anche in questo caso, se la trasformazione dei <i>"contratti di collaborazione privi dei caratteri della prestazione d'opera o professionale"</i> si avrebbe esclusivamente in caso di svolgimento di mansioni equivalenti a quelle dei precedenti contratti a termine, ovvero anche in caso di contratti a termine</p>

	stipulati per lo svolgimento di mansioni diverse.
<p>6. <i>Per quanto non diversamente disposto dai precedenti commi, ai contratti a tempo determinato disciplinati dal presente articolo si applicano le disposizioni del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.</i></p>	<p>Nonostante le deroghe alla disciplina ordinaria del contratto a termine, le previsioni del Decreto potrebbero non apparire fortemente incentivanti in quanto non supportate da alcun beneficio contributivo legato all'utilizzo di lavoro temporaneo.</p> <p>In un'ottica agevolativa per la start up innovativa, in sede di conversione del Decreto, il legislatore potrebbe far rivivere la previsione contenuta nel precedente comma 6 dell'art. 28 della bozza di Decreto relativa alla mancata applicazione del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali - introdotto dalla cosiddetta Riforma del Lavoro Fornero (art. 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92) - ai rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dello stesso art. 28.</p>
<p>7. <i>La retribuzione dei lavoratori assunti da una società di cui all'articolo 25, comma 2, è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e, dall'altra, da 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.</i></p>	
<p>8. <i>I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire anche con accordi interconfederali o avvisi comuni: a) criteri per la determinazione di minimi tabellari specifici di cui al comma 7 funzionali alla promozione dell'avvio delle start-up innovative, nonché criteri per la definizione della parte variabile di cui al comma 7; b) 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.</i></p>	
<p>9. <i>Nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a termine ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo da una società che non risulti avere i requisiti di start-up innovativa di cui all'articolo 25 comma 2, il contratto si considera stipulato a tempo indeterminato e trovano applicazione le disposizioni derogate dal presente articolo.</i></p>	
<p>10. <i>Gli interventi e le misure di cui al presente articolo costituiscono oggetto di monitoraggio a norma e per gli effetti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, della legge 28 giugno 2012, n. 92, con specifico riferimento alla loro effettiva funzionalità di promozione delle start-up innovative di cui al presente decreto, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 32.</i></p>	