

CAMERA DI COMMERCIO DI GENOVA
27 NOVEMBRE 2014
SEMINARIO SULLA NORMATIVA A
SOSTEGNO DELLE START UP INNOVATIVE

**START UP INNOVATIVE ED AGEVOLAZIONI NEL
LAVORO: CONTRATTI A TERMINE E PIANI DI
INCENTIVAZIONE**

A cura dell'Avvocato Marta Za*

OGGETTO DELL'INTERVENTO

Nei precedenti interventi è stato illustrato il contesto normativo, la nozione di start up innovativa, la disciplina di diritto societario delle start up, il sistema dei finanziamenti.

Il mio intervento, invece, è finalizzato ad analizzare **le novità introdotte dalle normative di riferimento delle Start Up in materia di diritto del lavoro disciplinate agli art. 27, 27 bis e 28 del D.L. 179/12, convertito con la legge di conversione 17 dicembre 2012, n. 221**, che hanno ad oggetto rispettivamente:

- ▶ il primo il cosiddetto **“Work for Equity”** ossia la remunerazione con strumenti finanziari della Start Up innovativa e dell'incubatore certificato
- ▶ il secondo le **misure di semplificazione per l'accesso alle agevolazioni** per le assunzioni di personale nelle start-up innovative e nell'incubatore certificato,
- ▶ il terzo le **disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato in Start-Up innovative**

PREMESSA

Dal confronto con alcuni dei più importanti sistemi giuridici stranieri (Usa, Cina Germania Francia Israele Cile Corea del Sud) **QUELLO ITALIANO RISULTA ESSERE L'UNICO AD AVERE ADOTTATO UNA DISCIPLINA GIUSLAVORISTICA AD HOC PER LE START UP INNOVATIVE** (peraltro in deroga alla normativa ordinaria).

L'OBIETTIVO del legislatore è quello di rendere l'Italia un paese attrattivo e ospitale per la creazione e lo sviluppo di imprese innovative, attraverso l'introduzione di normative speciali derogatorie e di favore in materia societaria, fiscale, di diritto del lavoro e previdenziale oltre a semplificazioni e agevolazioni peculiari.

Nell'ambito del diritto del lavoro l'obiettivo del legislatore è quello di garantire

- ▶ FLESSIBILITA' SEMPLIFICAZIONE E AGEVOLAZIONI NELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE
- ▶ L'ASSUNZIONE DI RISORSE UMANE QUALIFICATE CON NOTEVOLE GRADO DI FLESSIBILITA'
- ▶ LA FIDELIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEL MANAGEMENT

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- la **disciplina lavoristica** dettata in materia di start up innovative e' **speciale e derogatoria** rispetto alla normativa di riferimento ordinaria

- le **norme di riferimento** sono gli **artt. 27, 27 bis, 28 del d.l. 179/2012** (recante ulteriori misure urgenti per la crescita del paese, c.d. “decreto sviluppo bis” convertito con la legge 17 dicembre 2012 nr. 221 e prevedono:
 - una peculiare disciplina del **contratto a termine**
 - una peculiare disciplina dei **piani d'incentivazione del personale**
 - una peculiare disciplina della **retribuzione**, prevista in misura variabile mediante l'assegnazione al personale di strumenti finanziari delle start up
 - **credito d'imposta** per l'assunzione di personale qualificato
 - **agevolazioni per le assunzioni** di personale e misure di semplificazione per l'accesso alle agevolazioni

CONTRATTO A TERMINE



DEROGHE ALLA DISCIPLINA ORDINARIA

RAGIONI GIUSTIFICATRICI

“le ragioni giustificatrici di cui all’art. 1, comma 1, del D.Lgs. 06/09/2011 n. 368, nonché le ragioni di cui all’art. 20 D.Lgs 2003/276, si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, sia stipulato da una Start Up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all’oggetto sociale della stessa” (art. 28 c.2 D.L 179/2012).

DURATA

La **durata massima** del contratto è stata estesa **48 mesi**: 36+12 (ulteriore successivo contratto convalidato dalla DTL tra gli stessi soggetti e per lo stesso tipo di attività)

ESENZIONE DALL'OSSERVANZA DEI TERMINI DI INTERVALLO TRA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO CONSECUTIVI

Quindi nel corso dei 48 mesi possono essere stipulati più contratti a termine senza il rispetto degli intervalli di tempo di cui alla legislazione ordinaria.

ESENZIONE DALL'OSSERVANZA DEI LIMITI QUANTITATIVI ALL'UTILIZZO DI CONTRATTI A TERMINE (20% dell'organico aziendale)

ESENZIONE DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE
pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali

AGEVOLAZIONI APPLICATE PER IL PERIODO DI 4 ANNI
dalla data di costituzione di una start up innovativa e per un più breve periodo per le società già costituite.

REGIME SANZIONATORIO

- ❑ Il contratto a tempo determinato di una **Start Up** che **successivamente risulti non possedere i requisiti di start up innovativa** si considera stipulato a tempo indeterminato e trova applicazione il regime ordinario dei contratti a termine
- ❑ Qualora **il rapporto di lavoro superi la durata massima di legge** il rapporto si considera a tempo indeterminato
- ❑ Qualora il rapporto di lavoro a termine sia **trasformato in contratto di collaborazione privo dei caratteri della prestazione d'opera professionale** lo stesso si trasforma in contratto di lavoro a tempo indeterminato
- ❑ In caso di **sopravvenuta perdita dei requisiti di cui all'art. 25, co. 2**, se la Start-Up perde uno dei requisiti previsti dall'art. 25, c.2, prima della scadenza dei quattro anni dalla data di costituzione o del diverso termine previsto dal comma 3 dell'articolo 25, e in ogni caso, una volta decorsi quattro anni dalla data di costituzione, cessa l'applicazione della disciplina di favore prevista, incluse le disposizioni di cui all'art.28, ma resta ferma l'efficacia dei contratti a tempo determinato stipulati dalla start-up sino alla scadenza del relativo termine.

art. 28, co. 6

RINVIO ALLA DISCIPLINA GENERALE

Per quanto non diversamente disposto, ai contratti a termine si applicano le disposizioni del D.lgs.n.368/2001, come di recente modificato dalla L. 78/14

Restano dunque sempre applicabili:

- a) Le conseguenze a carattere economico, normativo e regolamentare previste all'art.5,co.1e 2, 2bis, D.lgs.368/2001, in tema di prosecuzione di fatto.
- b) L'esercizio del diritto di precedenza di cui all'art.5,co.4 quater, D.lgs.n 368/2001 in caso di contratti a termini di durata non inferiore a sei mesi nelle assunzioni a tempo determinato effettuate entro i successivi dodici mesi dalla scadenza del contratto per lo svolgimento delle mansioni già espletate (la domanda deve essere presentata entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro).
- c) Le regole in tema di decadenza per l'impugnativa del contratto di 120 e 180 giorni ex art.1,co.11e12,L.n.92/2012.
- d) L'addizionale contributiva già prevista all'art. 2, comma 28 L. 98/12

ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE 78/2014 (ULTIMA RIFORMA DI DIRITTO DEL LAVORO E CONSEGUENZE SULLA DISCIPLINA IN MATERIA DI START UP

- ❑ Con la recente riforma di diritto del lavoro è stato **abrogato il principio della causalità del contratto a termine**
- ❑ Oggi qualsiasi impresa può stipulare un contratto acausale della durata massima di 36 mesi e senza vincoli di durata minima
- ❑ Conseguentemente una parte della normativa speciale in tema di Start Up deve ritenersi implicitamente abrogata

NOVITA' IN TEMA DI RETRIBUZIONE

E' LA PRIMA VOLTA NEL SISTEMA ITALIANO CHE VIENE PREVISTA UNA PARTE VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Nei contratti a tempo determinato stipulati in Start Up innovative, la retribuzione dei lavoratori è costituita da (art. 28 c. 7 DL 179/12):

- ❑ **una parte FISSA** non 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.
- ❑ Ai **CCNL** sono demandate per i contratti a termine delle Start Up innovative le **competenze** per definire 1) i criteri per la determinazione di **minimi tabellari** specifici delle retribuzioni, funzionali alla promozione dell'avvio delle start up innovative, 2) nonché criteri per la definizione della **parte variabile**, 3) le disposizioni finalizzate **all'adattamento delle regole** di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle Start Up innovative.

CREDITO D'IMPOSTA

- ❑ RICONOSCIMENTO DI UN CREDITO D'IMPOSTA PER PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO, ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO, COMPRESO QUELLO ASSUNTO ATTRAVERSO I CONTRATTI DI APPRENDISTATO**
- ❑ CREDITO D'IMPOSTA PARI AL 35% DEL COSTO AZIENDALE DEL PERSONALE DELLE START UP NEL LIMITE MASSIMO DI €200.000 ANNUI PER IMPRESA**
- ❑ SEMPLIFICAZIONE DELLE REGOLE DI ACCESSO ALL'AGEVOLAZIONE**

RECENTEMENTE IL DECRETO DIRETTORIALE DEL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO DEL 28/07/2014 HA DEFINITO LE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE PER LA RICHIESTA DEL CREDITO D'IMPOSTA PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO

PIANI D'INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE DI START UP INNOVATIVE E INCUBATORI CERTIFICATI Art. 27 PRIMO COMMA/GUIDA MINISTERO SVILUPPO ECONOMICO 24.03.2014

Soggetti abilitati:

- Start Up e Incubatori Certificati

AGEVOLAZIONE

Non imponibilità del reddito di lavoro derivante dall'assegnazione di strumenti finanziari o diritti simili, nonché di diritti di opzione per l'acquisto degli stessi attributi da un soggetto abilitato (start up/incubatore certificato) ad un proprio beneficiario (amministratore, dipendente, collaboratore continuativo)

CONDIZIONE PER USUFRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE

L'esenzione permane a condizione che gli strumenti finanziari assegnati non siano ceduti dai beneficiari al soggetto abilitato

BENEFICIARI:

- Amministratore
- Dipendenti
- Collaboratori continuativi

ESEMPI DI COMPENSI AGEVOLATI

- Azioni e/o quote
- Stock option
- Restricted stock e restricted stock unit
- Strumenti finanziari partecipativi

WORK FOR EQUITY

BENEFICIARI

- Consulenti
- Professionisti
- In generale i fornitori di opere e servizi diversi dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori continuativi

AGEVOLAZIONE

Non imponibilit  del reddito di lavoro derivante dall'assegnazione di strumenti finanziari o diritti simili, nonch  di diritti di opzione per l'acquisto degli stessi attribuiti da un soggetto abilitato (start up/incubatore certificato) ad un proprio beneficiario (amministratore, dipendente, collaboratore continuativo)

CONDIZIONE PER USUFRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE

Non sono previste limitazioni alla successiva cessione dei titoli e strumenti finanziari attribuiti nel contesto del *work for equity* da parte dei beneficiari. Quindi la cessione di tali strumenti alla stessa start-up emittente non comporterebbe la decadenza dal regime di agevolazione, a differenza di quanto statuito per l'assegnazione degli strumenti finanziari ad amministratori dipendenti e collaboratori continuativi

ESEMPI DI COMPENSI AGEVOLATI

- Azioni e/o quote
- Stock option
- Restricted stock e restricted stock unit
- Strumenti finanziari partecipativi