

CONTRATTI A TERMINE O IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO NELLE C.D. "START - UP INNOVATIVE".

Nel quadro "d'insieme" della legge n. 221/2012 (riformato, sotto alcuni aspetti, dal D.L. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013), le imprese innovative di nuova costituzione hanno un posto di rilievo, anche alla luce dei cospicui vantaggi di natura fiscale, economica e normativa che, sinteticamente, si possono così riassumere:

- a) esenzione per un quadriennio dall'imposta di bollo, del diritto annuale e del pagamento dei diritti di segreteria della Camera di Commercio;
- b) deroghe al diritto societario, con particolare riguardo alle disposizioni che tutelano nelle società di capitali l'esistenza di capitale sociale minimo;
- c) disciplina particolare per alcune tipologie di contratti di lavoro a tempo determinato;
- d) sgravio fiscale e contributivo per i piani di incentivazione basati sull'assegnazione di quote ed azioni, a dipendenti, collaboratori, amministratori o fornitori.

Le imprese innovative debbono avere la forma di società di capitali, anche cooperative con alcuni requisiti essenziali:

- a) la maggioranza delle quote sociali ed i diritti di voto in assemblea ordinaria debbono appartenere a soci persone fisiche sia all'atto della costituzione che nei due anni successivi;
- b) l'oggetto sociale deve essere, in prevalenza, orientato alla produzione, allo sviluppo ed alla commercializzazione di servizi e prodotti innovativi;
- c) la produzione non può superare il limite massimo annuo dei 5 milioni di euro;
- d) non vi deve essere stata distribuzione di utili;
- e) se già costituita, la società non deve essere "in vita" da più di quattro anni.

Propedeutica sia all'esercizio che al "godimento" dei benefici legali è l'iscrizione ad una sezione "speciale" del Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio: si tratta di un passaggio burocratico fondamentale che, al momento, attende l'emanazione del decreto ministeriale finalizzato all'approvazione del modello digitale di domanda.

Ovviamente, le agevolazioni alle quali si è fatto, brevemente, cenno, hanno carattere generale e prescindono, nella maggior parte dei casi, dalla disciplina lavoristica.

Per quel che concerne, invece, le assunzioni, la disposizione contenuta nell'art. 28, fa riferimento ai contratti a tempo determinato ed alla utilizzazione dei lavoratori attraverso contratti di somministrazione. Essa, deroga, in molti punti la disciplina generale prevista dal D.L.vo n. 368/2001, sicchè si può parlare, nel caso di specie, di benefici di natura normativa e, forse, anche di natura retributiva alla luce dei commi 7 ed 8.

Incentivi di natura normativa

I contratti a termine stipulabili presso tali aziende presentavano già nel D.L. n. 179/2012 alcune caratteristiche particolari: la legge di conversione le ha estese anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato.

Il comma 1 ne fornisce una "a tempo" e non strutturale nel senso che le "disposizioni del presente articolo trovano applicazione per il periodo di quattro anni dalla data di costituzione dell'impresa innovativa" o se è già stata costituita nei due anni precedenti il 20 ottobre 2012, data di entrata in vigore del D. L. n. 179/2012, per scendere a tre se la "nascita" risale al triennio precedente e a due se la costituzione è avvenuta entro i quattro anni antecedenti.

Il successivo comma 2 "taglia", in favore di tali imprese, le motivazioni tecnico, produttive, organizzative e sostitutive previste sia dall'art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001 per i contratti a termine che dall'art. 20, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003 per i contratti di somministrazione a tempo determinato, affermando che le stesse si intendono sussistenti allorquando i contratti siano stipulati per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della start-up.

La dizione legislativa merita un chiarimento.

Esso concerne la possibilità che in presenza di contratti finalizzati, sia pure in via strumentale, all'interno dello scopo sociale, la motivazione possa essere soltanto richiamata e non descritta nel suo contenuto o, addirittura, omessa (esse si intende "ex lege" pienamente valida), purchè il rapporto sia strettamente coerente e strumentale con l'oggetto sociale. La norma rischia di essere foriera di contenzioso giudiziale, atteso che in sede di conversione non è stato chiarito il concetto della frase "svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale". Ad avviso di chi scrive, fermi restando eventuali diversi chiarimenti di natura amministrativa, tenendo conto che il Legislatore ha declinato, tra le varie condizioni riferibili a tali imprese, quella di avere in forza, anche come collaboratori, un numero di soggetti ad alto contenuto professionale in una percentuale non inferiore al 30% (come chiarito dall'art. 25, comma 2), la disposizione non può che riferirsi all'assunzione o all'utilizzazione (con contratto di somministrazione) di questi lavoratori. Ovviamente, anche per queste aziende è possibile ricorrere al contratto a termine "acausale", previsto dal comma 1-bis del D.L.vo n. 368/2001, inteso quale primo rapporto tra lavoratore ed impresa, per un massimo di dodici mesi prorogabili all'interno del limite massimo, secondo la nuova previsione della legge n. 99/2013 (la stessa cosa vale per il contratto di somministrazione).

Il comma 3 si preoccupa di toccare altri aspetti importanti che rappresentano una deroga sia alla durata che al periodo di "stacco" tra un contratto e l'altro, che all'istituto della proroga, che alla stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato al raggiungimento della "soglia" dei trentasei mesi che, infine, alla non computabilità sotto l'aspetto quantitativo di tali contratti, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, del D.L.vo n. 368/2001.

La durata minima del contratto a termine è di sei mesi, mentre quella massima è di trentasei. In sede di conversione, il Legislatore ha previsto la possibilità di un contratto a tempo determinato inferiore ai sei mesi, ma ha affermato che, in questo caso, trova applicazione la normativa di carattere generale contenuta nel D.L.vo n. 368/2001. Ciò significa piena "agibilità" al contratto "acausale", inteso quale primo rapporto di lavoro, ma necessità, ricorrendo le motivazioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive, di specificarle così come avviene in tutti i rapporti a tempo determinato.

Il periodo di "latenza" tra un contratto e l'altro (i termini, ora ridotti dalla legge n. 99/2013, di dieci e venti giorni tra un contratto e l'altro a seconda che la durata sia sotto o sopra il "discrimine" dei sei mesi, derogabili anche dalla contrattazione collettiva di secondo livello) non trovano applicazione per queste imprese che, anzi, possono "attaccare" un rapporto all'altro senza alcuna soluzione di continuità e senza correre il rischio della trasformazione a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto (art. 5, comma 4, del D.L.vo n. 368/2001) o a partire dal secondo contratto (art. 5, comma 3 - bis).

Il limite massimo dei rapporti a termine anche in queste aziende si infrange contro il "muro" dei trentasei mesi: nella sommatoria vanno compresi tutti i contratti a termine stipulati, comprensivi di proroghe, "sforamenti" e rinnovi (con la sola esclusione, ricorrendone ovviamente le disposizioni legislative, di quelli stagionali che, peraltro, tenuto conto del tipo di attività non dovrebbero esserci) e, a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012, dei contratti di somministrazione. Superata tale soglia, il contratto si considera a tempo indeterminato a meno che, prima dello "sforamento" di tale limite le parti non sottoscrivano presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio un ulteriore contratto a termine la cui durata massima è già stata fissata dal Legislatore in dodici mesi. La procedura individuata appare abbastanza analoga a quella ipotizzata, nella totalità dei casi, dall'art. 4 -bis del D.L.vo n. 368/2001: se ne discosta, però, per due aspetti non secondari come la durata ulteriore che non è rimessa all'accordo collettivo, anche di secondo livello, ma è "prefissata" nella norma e come la sottoscrizione avanti al funzionario dell'organo periferico del Ministero del Lavoro, che non presuppone necessariamente l'assistenza sindacale del lavoratore.

Ma se il datore di lavoro arriva alla soglia dei trentasei mesi, non stipula l'ulteriore contratto a termine e non trasforma il rapporto a tempo indeterminato può continuare ad avvalersi dell'opera del lavoratore?

Il Legislatore si è preoccupato che un uso "distorto" o capzioso" della norma consenta l'utilizzazione del lavoratore con altre forme contrattuali e, pertanto, ha affermato al comma 5, che "la trasformazione in contratti di collaborazione priva dei caratteri della prestazione d'opera o professionale determina la trasformazione in un rapporti a tempo indeterminato": ciò significa, stando al tenore letterale della disposizione, che lavoratori con partita IVA e

collaboratori coordinati e continuativi a progetto che non posseggano i nuovi requisiti introdotti dalla legge n. 92/2012 ed esplicitati nelle circolari n. 29 e 32 del 2012 del Ministero del Lavoro, in caso di controllo ispettivo potrebbero veder trasformati i loro contratti in rapporti a tempo indeterminato.

Detto questo, però, non va dimenticata anche una interpretazione, coraggiosa, fornita del Ministero del Lavoro, in via generale, per tutti i contratti a termine nella circolare n. 18 del 18 luglio 2012, emanata lo stesso giorno in cui è entrata in vigore la legge n. 92: è una interpretazione autorevole ma pur sempre amministrativa, che, però, consente ai datori di lavoro che hanno raggiunto il tetto massimo dei trentasei mesi di continuare ad utilizzare il lavoratore con contratti di somministrazione, in quanto (è questa l'opinione del Dicastero del Welfare) il "blocco" c'è soltanto per i contratti a tempo determinato.

Il comma 6 si può definire come una disposizione di "chiusura": vi si afferma, infatti, che per quanto non previsto esplicitamente, occorre far riferimento sia al D.L.vo n. 368/2001 che al capo I, titolo III, del D.L.vo n. 276/2003 che disciplina i rapporti in somministrazione. Senza voler per nulla addentrarsi sugli ulteriori specifici istituti, si ritiene opportuno ricordarne alcuni come quello che consente lo "sforamento del termine fissato nel contratto individuale, con comunicazione al centro per l'impiego entro la scadenza del termine fissato e con le maggiorazioni retributive e contributive del 20% o del 40% a seconda della durata (ma, questa, tenuto conto della estrema flessibilità dei contratti a termine è più teorica che pratica, potendo un datore di lavoro stipulare un nuovo contratto senza soluzione di continuità) o come l'impugnativa per un licenziamento da esternare al datore di lavoro, in via stragiudiziale entro centoventi giorni, ma da ricorrere in giudizio entro centottanta giorni, o, infine, come il risarcimento del danno che accompagna la reintegra, in caso di illegittimità del licenziamento, fissata, con una norma di interpretazione autentica, in un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità, comprensiva delle conseguenze retributive e contributive.

Incentivi di natura retributiva

Si ritiene opportuno trattare, brevemente, l'argomento retributivo alla luce di ciò che affermano i commi 7 ed 8, i quali, accanto alla "retribuzione - base" prevista dalla pattuizione collettiva a livello nazionale, offre la possibilità della erogazione di somme ulteriori (anche sotto forma di partecipazione societaria) legate alla qualità, all'efficienza ed alla redditività dell'azienda

Quale deve essere la retribuzione di questi lavoratori?

La risposta la fornisce il comma 7 parlando di parte fissa e di parte variabile:

- a) la prima non può essere inferiore al livello tabellare previsto dal CCNL applicabile;
- b) la seconda deve essere collegata all'efficienza ed alla redditività dell'impresa, alla produttività individuale ed a quella collettiva del gruppo di lavoro o ad altri obiettivi i

parametri concordati tra le parti, ivi comprese le opzioni per l'acquisto di quote od azioni della società o la loro cessione gratuita, con applicazione della detassazione nei limiti e secondo le procedure previste dall'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 e dal DPCM 22 gennaio 2013.

Il comma 8 affida alla contrattazione collettiva nazionale (ma anche ad avvisi comuni, o accordi decentrati interconfederali o di categoria) la possibilità di fissare minimi tabellari "ad hoc" per le "star-up", di determinare regole di gestione dei rapporti di lavoro strettamente ed unicamente correlate alle necessità peculiari delle imprese innovative, secondo una prospettiva che tende a favorire lo sviluppo di queste realtà. Tutto questo sembra ipotizzare deroghe ad un livello che, però, sembra più alto di quello individuato dall'art. 8 della legge n. 148/2011.

Il comma 9 definisce, sotto l'aspetto contrattuale, le conseguenze legate alla circostanza che un'impresa abbia stipulato contratti a termine o in somministrazione usufruendo delle deroghe esplicite alla normativa generale contenute nell'art. 8, non possedendo i requisiti di "start-up innovativa" previsti ai commi 2 e 3 dell'art. 25: ebbene, i contratti si considerano a tempo indeterminato e trovano applicazione tutte le disposizioni derogate.