

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 1/2013

Studio Associato Picchio e Gorretta

Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria

tel. 0131262842, fax 0131262581

e-mail: info@picgor.it

sito web: www.picgor.it

L LAVORO NELLE START-UP INNOVATIVE: COME CAMBIA LA DISCIPLINA CON IL DECRETO SVILUPPO-BIS

R IDUZIONE DEGLI INTERVALLI TEMPORALI FRA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

P ERIODO MASSIMO DI OCCUPAZIONE NEL CONTRATTO A TERMINE: LA SOMMINISTRAZIONE ALLUNGA I TERMINI

M ALATTIA IN SCADENZA: IL DATORE DI LAVORO NON DEVE DARNE AVVISO

B ONUS “CERVELLI”: BENEFICI FISCALI AI LAVORATORI CHE RIENTRANO IN ITALIA

IMPORTANTE

LAVORATORI IN MOBILITA': SPARISCONO GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA' AI SENSI DELLA LEGGE 236/1993

La legge di stabilità per il 2013 non ha previsto (a differenza di quanto accaduto negli anni passati) la proroga della deroga prevista per l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, ossia destinatari di un provvedimento di licenziamento individuale anche se intimato da imprese che occupano fino a 15 dipendenti (cd. “piccola mobilità”).

La mancata proroga comporta l'**impossibilità** per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo **di essere iscritti nelle liste di mobilità** e, di conseguenza, per le imprese che li assumono, di poter **beneficiare dei corrispondenti sgravi contributivi**.

A ciò si aggiunge l'**impossibilità** per le aziende che hanno già assunto a termine nel corso del 2012 lavoratori iscritti nelle liste della “piccola mobilità” di poter continuare a fruire degli agra-

vi in caso di **proroga** del contratto a termine o di **conferma** del contratto a tempo indeterminato.

Non solo, l'INPS con un messaggio “carbonaro”, nel senso che non è stato pubblicato sul sito istituzionale, pur essendo noto il contenuto dello stesso (evidentemente comunicato per vie traverse ...) ha invitato le aziende a **sospendere con decorrenza immediata**, l'applicazione delle agevolazioni anche per i contratti stipulati nel 2012, sia nel caso di contratti a termine non ancora scaduti, sia nel caso di contratti a tempo indeterminato. Infatti, in attesa della emanazione di un apposito decreto ministeriale, è **possibile** che le agevolazioni fruite nel 2013 per lavoratori assunti nel 2012 dalla “piccola mobilità” e non ancora scaduti (se assunti a termine), siano comunque revocate.

Restano **invariate** le agevolazioni contributive previste per i lavoratori licenziati **collettivamente** ai sensi della legge 223/1991; queste agevolazioni rimarranno valide fino al 31.12.2016. Dal 1.1.2017 verrà interamente abrogato il sistema della mobilità e le relative agevolazioni.

L LAVORO NELLE START-UP INNOVATIVE: COME CAMBIA LA DISCIPLINA CON IL DECRETO SVILUPPO-BIS

Il D.L. 18.10.2012, n. 179 “*ulteriori misure urgenti per la crescita del paese*”, c.d. “**Decreto sviluppo-bis**” o “Decreto crescita 2.0”, pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 194 della Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2012, interviene nella sezione IX “*Misure per la nascita e lo sviluppo di imprese start-up innovative*”, introducendo importanti novità anche in materia di contratti di lavoro a tempo determinato e aspetti retributivi.

Precisiamo che nella disamina che segue ove non diversamente precisato, le norme di legge citate sono contenute nella D.L. 179/2012.

Analizziamo nello specifico le novità.

Definizione

Innanzitutto, definiamo il concetto di “*start-up innovativa*”, disciplinata dall'art. 25, commi 2-4.

Si definisce impresa **start-up innovativa** una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, di diritto italiano, ovvero una società Europea, residente in Italia ai sensi dell'art. 73 del DPR n. 917/1989 (TUIR), le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione. Una **start-up innovativa** è caratterizzata dai seguenti requisiti:

1. la maggior parte delle quote o azioni e dei diritti di voto nell'Assemblea ordinaria dei soci sono detenute da **persone fisiche**;
2. è costituita e svolge attività d'impresa da non più di **48 mesi**;
3. ha la sede principale dei suoi affari e interessi in **Italia**;
4. non distribuisce e non ha distribuito utili;
5. a partire dal secondo anno di attività, il totale del valore della produzione annua, così come risultante dall'ultimo bilancio approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, non deve essere superiore a **5 milioni di euro**;
6. l'oggetto sociale esclusivo è **lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico**;
7. non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda;
8. possesso di almeno uno dei requisiti sottostanti:

a) le spese di ricerca e sviluppo devono essere **uguali o superiori al 30%** del maggiore valore tra costo e valore totale della produzione. Le spese risultano dall'ultimo bilancio approvato e sono descritte in voce integrativa. In assenza di bilancio nel primo anno di vita, la loro effettuazione è assunta tramite dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante;

b) impiego, per almeno un terzo della forza lavoro complessiva, di personale dipendente o collaboratori a qualsiasi titolo, in possesso di:

- titolo di dottorato di ricerca;
- svolgimento dottorato di ricerca presso una università italiana o straniera;
- laurea e svolgimento da almeno tre anni di attività di ricerca certificata, presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o all'estero;

c) titolari o licenziatari di almeno una privativa industriale relativa ad un'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.

Viene istituita un'apposita sezione speciale del registro delle imprese, presso le Camere di Commercio, a cui le **start-up** innovative devono iscriversi al fine di poter beneficiare delle agevolazioni previste.

Può essere definita impresa **start-up innovativa** anche una società già esistente, purché sia costituita e svolga attività d'impresa da non più di 48 mesi; n tal caso deve essere sottoscritta una dichiarazione sostitutiva del legale rappresentante attestante che la società possiede i requisiti sopra citati e deposita presso l'ufficio del Registro delle imprese.

Inoltre, possono esistere anche le **start-up a vocazione sociale**, ossia start-up innovative aventi tutti i

requisiti sopra citati ma operanti nei settori indicati dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs n. 155/2006; più precisamente assistenza sociale, assistenza sanitaria, assistenza socio sanitaria, formazione, ecc.

Le deroghe al contratto a tempo determinato

Come anticipato in prefazione il "Decreto sviluppo-bis" introduce novità per il ricorso al contratto a tempo determinato da parte di queste **start-up** innovative: contratti a termine più flessibili. In altre parole, le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive di cui all'articolo 1, comma 1, del D.Lgs 368/2001, si presumono automaticamente 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.

Tali deroghe potranno trovare applicazione per un lasso di tempo variabile a seconda della costituzione della **start-up**:

- **4 anni** per le società di nuova costituzione;
- disposizioni temporali previste dall'art. 25, comma 3:
 - **3 anni** se la start-up è stata costituita entro 3 anni precedenti;
 - **2 anni** se la start-up è stata costituita entro 4 anni precedenti.

Per questi tipi di contratti è prevista una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 36 mesi. Decorso il limite massimo è **ammessa l'instaurazione di un ulteriore contratto a termine**, da stipularsi presso la Direzione territoriale del lavoro, per la durata residua massima di 12 mesi a seconda dei limiti temporali per la fruizione delle agevolazioni sopra citati.

Nell'ambito dei 36 mesi, o 48 mesi in ultimo avviso, è consentita la stipula di più contratti a termine successivi **senza che siano rispettati gli intervalli di tempo previsti dalla normativa**, ossia 60 giorni per contratti di durata fino a sei mesi o 90 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi. Più semplicemente mentre nella generalità dei casi, non è possibile ai sensi (pena la conversione a tempo indeterminato sin dalla data di stipulazione del primo contratto a termine) stipulare un nuovo contratto a tempo determinato subito dopo che ne sia scaduto uno precedente, nei confronti delle start up innovative questa regola non vale.

In base all'art. 28, commi 4-5, nel caso in cui, per effetto della successione di contratti a termine, vi sia un superamento dei limiti, oppure vi sia prosecuzione o rinnovo dei contratti oltre la durata massima prevista, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato**. Tale previsione vale anche nel caso in cui il rapporto di lavoro venga instaurato con una società che non presenta i requisiti della **start-up** innovativa.

Per tutto quanto non previsto, l'art. 28, comma 7, rinvia espressamente al D.Lgs 368/2001. Ne consegue, ad esempio, che anche i contratti a tempo determinato stipulati dalle start-up innovative saranno soggetti alle regole sul diritto di precedenza dei lavoratori a termine, nel caso di assunzione con contratti a tempo indeterminato, e delle altre previsioni contenute nella normativa.

Il trattamento retributivo

Il comma 7 dell'art 28 detta criteri specifici per la composizione del trattamento retributivo per il lavoratori assunti presso imprese start-up innovative:

- **una parte fissa** non inferiore al minimo tabellare previsto dai rispettivi contratti collettivi applicabili;
- **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 assegnazioni di opzioni per l'acquisto di quote o azioni di società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni.

Secondo l'art. 28, comma 8, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire possono definire anche con accordi interconfederali o avvisi comuni:

- criteri per l'individuazione sia dei minimi tabellari per la promozione dell'avvio delle start-up, sia della parte variabile delle retribuzione;
- disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole in tema di gestione del rapporto di lavoro alle necessità delle imprese innovative.

RIDUZIONE DEGLI INTERVALLI TEMPORALI FRA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

La norma di riferimento è il comma 3 dell'art. 5 del D.Lgs. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, L. 28.6.2012, n. 92, (G.U. 3.7.2012, n. 153, S.O. n. 136), così come modificato dall'art. 46-bis, D.L. 22.6.2012, n. 83, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 7.8.2012, n. 134, con decorrenza dal 12.8.2012. L'articolo in questione dispone:

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, 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. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparati-

vamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per chiarire i dubbi in merito alle nuove disposizioni il Ministero del lavoro con circolare 27/2012 distingue tra due diverse ipotesi relative alla possibilità di ridurre gli intervalli fra contratti a tempo determinato:

- **con accordi interconfederali o di categoria** è possibile ridurre la durata degli intervalli, a 20 e 30 giorni, **per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate** quali l'avvio di una nuova attività, il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo ecc. In tali ipotesi è necessario l'intervento della contrattazione collettiva per regolamentare tali fattispecie, con la specifica che **decorsi 12 mesi senza che le parti sociali intervengano, il Ministero del lavoro può agire** in via amministrativa con apposito decreto per puntualizzare la casistica di cui sopra.
- **con accordi collettivi di qualsiasi livello** è possibile ridurre gli intervalli in presenza di **ogni altra ipotesi**, ossia anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai **processi organizzativi sopra considerati**, senza che in tal caso sia previsto un ruolo sostitutivo del Ministero del lavoro.

PERIODO MASSIMO DI OCCUPAZIONE NEL CONTRATTO A TERMINE: LA SOMMINISTRAZIONE ALLUNGA I TERMINI

In via preliminare, occorre ricordare che prima dell'entrata in vigore della L. 92/2012, l'art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001 prevedeva che qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza del predetto termine.

La novità della riforma sta nel computo del periodo massimo di 36 mesi: è, infatti, previsto che ai fini del calcolo di tale computo "**si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato**".

Lo scopo della norma è quello di evitare che attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro si possano aggirare i limiti massimo di ricorso ad uno

stesso lavoratore con mansioni equivalenti. Difatti, come evidenziato dal Ministero del lavoro nella circolare n. 18/2012 "**nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione - sempre con mansioni equivalenti - formalizzati attraverso una somministrazione a tempo determinato**".

Ne consegue, pertanto che, ai fini dell'indicato limite massimo dei 36 mesi, i datori di lavoro dovranno tenere conto dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione e a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della nuova riforma).

La circolare aggiunge, inoltre, che il periodo massimo costituisce solo "**un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non - invece - al ricorso alla somministrazione di lavoro**".

Ne deriva che in caso di successione di più contratti a termine, una volta trascorso il periodo massimo legalmente consentito, il datore di lavoro potrà utilizzare la fattispecie contrattuale della somministrazione a tempo determinato con il medesimo lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti, trattandosi di strumenti flessibili con caratteristiche del tutto differenti, così come confermato anche dalle disposizioni contenute nella direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato (1999/70/CE)

A conferma di quanto sopra esposto va ricordato che l'art. 22, comma 2 del D.Lgs n. 276/2003, sancisce che "*in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti*"; fra cui pertanto anche il limite dei trentasei mesi di cui al comma 4-bis dello stesso art. 5.

MALATTIA IN SCADENZA: IL DATORE DI LAVORO NON DEVE AVVISARE IL LAVORATORE

Secondo la sentenza della Cassazione 19234/2011, il datore di lavoro **non ha il dovere** di avvertire il dipendente in malattia che il periodo di conservazione del posto (cd. **comporto**) è in scadenza. **Spetta al lavoratore in malattia tenere conto dei giorni di assenza** facendosi magari assistere dalle associazioni sindacali.

Inoltre, la Cassazione aggiunge che, nel caso di superamento e conseguente decisione del datore di lavoro di procedere con il licenziamento, a differenza del licenziamento disciplinare per il quale vi è l'esigenza dell'immediatezza del recesso per garantire il diritto di difesa dell'incolpato, in quello per superamento del periodo di **comporto** i tempi possono allungarsi, in quanto l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda va adeguato con le esigenze della

ditta che deve poter valutare nel complesso la sequenza di episodi morbosi del lavoratore ai fini di una prognosi di compatibilità della sua presenza in rapporto agli altri interessi aziendali. Il criterio della tempestività in questo caso non può esser fisso e predeterminato in quanto subordinato ad una valutazione di congruità.

Così come il mancato avvertimento della ditta nei confronti del lavoratore non è sanzionabile in alcun modo in quanto non incombe alcun dovere in capo al datore di lavoro di comunicare al dipendente l'imminente scadenza del periodo di comporto.

BONUS CERVELLI: BENEFICI FISCALI AI LAVORATORI CHE RIENTRANO IN ITALIA

Con la circolare 14/E l'Agenzia delle entrate ha fornito le linee guida per l'applicazione degli incentivi fiscali per quei lavoratori che rientrano in Italia. La fonte normativa di queste agevolazioni è la Legge 238/2010, la quale per contribuire allo sviluppo del Paese valorizzando le esperienze maturate dai cittadini dell'Unione europea ha previsto benefici fiscali connessi al rimpatrio.

Il bonus fiscale è rivolto ai lavoratori dipendenti rientranti in Italia che abbiamo i requisiti richiesti dall'art. 2 della L. 238/2010 e appartenenti alle categorie individuate dal decreto del ministero dell'Economia del 03.06.2010. Più precisamente:

- cittadini UE nati dal 1° gennaio 1969;
- soggetti che hanno lavorato all'estero, dal 20 gennaio 2009, dispongano di una laurea; hanno risieduto continuamente per almeno 24 mesi in Italia; negli ultimi 2 o più anni, hanno risieduto fuori dal paese svolgendo continuamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa;
- soggetti che hanno studiato all'estero; al 20 gennaio 2009 hanno risieduto per almeno 24 mesi in Italia e che negli ultimi 2 o più anni, hanno risieduto e conseguito una laurea o specializzazione all'estero.

L'agevolazione consiste nella riduzione della base imponibile ai fini IRPEF dell'80% per le donne e del 70% per gli uomini e si applica dal 28 gennaio 2011 al 31 dicembre 2015.

Le condizioni per ottenere le agevolazioni sono la stipula di un contratto di lavoro dipendente, di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto e il trasferimento del domicilio o della residenza in Italia entro tre mesi dall'assunzione. Il beneficio decade se il lavoratore trasferisce di nuovo la propria residenza o il domicilio fuori dall'Italia prima di cinque anni.

Il lavoratore deve consegnare la richiesta al datore di lavoro indicando: le generalità, lo Stato di cittadinanza, il codice fiscale, la residenza attuale in Italia, la data della prima assunzione in Italia, la dichiarazione di aver trasferito in Italia la residenza e il domicilio entro tre mesi dall'assunzione, la dichiarazione di possedere, al 20 gennaio 2009, i requisiti sopra citati previsti dal Dm del 3.6.2011, la dichiarazione di non beneficiare degli incentivi previsti dal DL 185/2008, la

dichiarazione di non beneficiare del credito d'imposta previsto dalla legge 296/2006 e, infine, l'impegno a comunicare l'avvenuta iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente.

Una volta ricevuta la domanda il datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta dovrà:

- a partire dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta, deve operare le ritenute fiscali sulla base imponibile ridotta al 20 % per le lavoratrici e al 30% per i lavoratori, delle somme previste dall'art. 51 TUIR;
- effettuare il conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro tra le ritenute operate e l'imposta dovuta;
- nel CUD deve indicare separatamente l'importo totale delle somme che non hanno concorso i a formare il reddito imponibile (80% o 70 % dell'ammontare erogato) e l'ammontare ridotto al 20% o 30 %;
- nel MOD. 770 deve riportare gli stessi dati della certificazione unica CUD.

Infine, la circolare sopra citata, precisa che a partire dal 2012, il lavoratore può presentare la domanda al datore di lavoro anche oltre il termine di tre mesi dall'assunzione.

MEMORANDIUM

Maternità. Astensione anticipata.

Si ricorda che a partire dal 1° aprile 2012 la competenza in materia di interdizioni dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza è ripartita tra le Asl e le direzioni territoriali del Lavoro a seconda della fattispecie.

Se l'interdizione è correlata a gravi complicanze della gravidanza, tutta la procedura passa all'Asl.

Se l'interdizione deriva da condizioni lavorative pregiudizievoli alla salute della lavoratrice e del bambino l'istruttoria e il provvedimento rimangono in capo alle Direzione Territoriale del Lavoro.