

Trovare lavoro nelle start-up è più facile

Pubblicato: Lunedì 18 Febbraio 2013



Al fine di favorire la crescita dei cosiddetti **incubatori innovativi**, il legislatore – attraverso il “decreto sviluppo 2” (Dl 179/2012) – è intervenuto su diversi capitoli dei rapporti di lavoro instaurati da questa tipologia di impresa: peraltro le agevolazioni potranno essere applicate fino ad un periodo di quattro anni dalla data di costituzione della società.

Si tratta di **disposizioni complesse** sul cui utilizzo i consulenti del lavoro possono validamente supportare le imprese destinatarie. In primo luogo, per i datori di lavoro che rientrano nella sfera delle start-up innovative, sono state allargate le maglie sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato, andando a derogare la regola generale di cui al **Dlgs 368/2001**, secondo la quale il termine apposto al contratto deve essere giustificato dal cosiddetto causalone, ossia da «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Con questa disposizione, le start-up non dovranno dunque specificare tali motivazioni e la stessa esclusione è stata estesa anche alle ipotesi di somministrazione a tempo determinato.

Un'altra novità riguarda poi la possibilità di stipulare più contratti a termine in capo allo stesso lavoratore senza dover osservare le norme che regolano le pause tra un rapporto e l'altro ovvero senza soluzione di continuità: in sostanza, la start-up innovativa non è tenuta a rispettare le interruzioni di 60 o 90 giorni tra un contratto a termine e il successivo.

Diversa sorte è invece stata stabilita per lo **sforamento del tetto massimo dei 36 mesi** attraverso più rapporti a termine: le start-up potranno superare questo limite con un ulteriore successivo contratto a termine ma comunque stipulato nella modalità “assistita” presso le Dtl e per la durata residua del periodo di applicazione delle facilitazioni.

In ogni caso, i contratti a termine in start-up innovative instaurati con le regole descritte non sono soggetti ai limiti quantitativi fissati dai Ccnl. Per tutti gli altri aspetti sui rapporti a termine o in somministrazione si applicheranno invece le disposizioni previste dalle specifiche normative.

Infine, particolari disposizioni sono state introdotte con riferimento agli aspetti retributivi poiché il trattamento economico minimo stabilito dai Ccnl dovrà essere integrato da un parte variabile correlata alla produttività dell'impresa.

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it

