

Dimensione dei caratteri: [Normal](#) | [Large](#) | [ExtraLarge](#)

DPL MODENA



Stampa



Chiudi



Iscriviti alla Newsletter gratuita

Governo: Decreto-legge n. 179/2012 - ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul Supplemento Ordinario n. 194 alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2012, il [Decreto Legge n. 179 del 18 ottobre 2012](#) con le ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.

Di particolare interesse, per la materia lavoro, è l'articolo 28 che dispone la possibilità, in caso di costituzione di una *start-up* innovativa, di instaurare rapporti a tempo determinato fino ad un massimo di 4 anni e senza l'obbligo dello "*stop and go*".

Art. 28

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

1. 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.

2. 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.

3. Il contratto a tempo determinato di cui al comma 2 può 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.

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.

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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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 derivate dal presente articolo.

10. 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.



il Decreto Legge n. 179/2012

DPL Modena - www.dplmodena.it