SLIDE 1

04 APRILE 2017

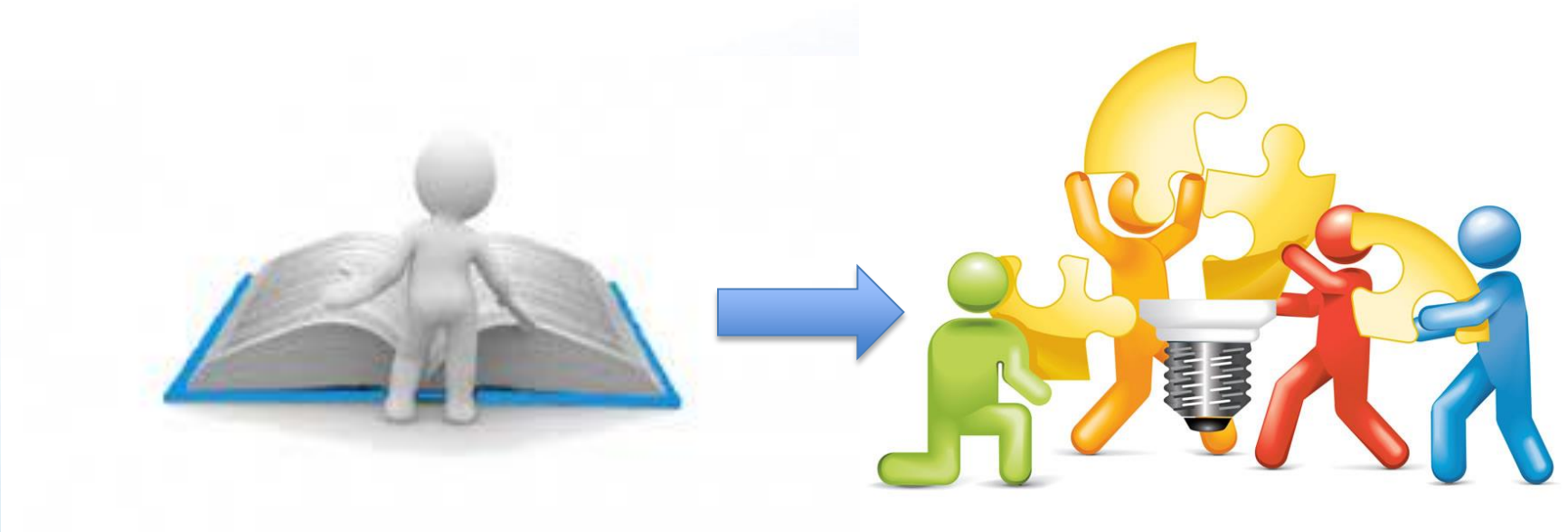
LA DISCIPLINA DELLE START UP
Aspetti giuslavoristici

Relatore
Luisella Fontanella

Dottore Commercialista – Esperta in Consulenza del Lavoro
Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Torino

Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino

DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI LAVORO



Si applica un Diritto del Lavoro su misura con maggior flessibilità in ingresso e abbassamento del costo del lavoro

SLIDE 4

04 APRILE 2017

Requisito del personale qualificato

Impiegare, sia come **dipendenti** che come **collaboratori**, per almeno 1/3 della forza lavoro complessiva dottorati, dottorandi o laureati che abbiano svolto ricerca per almeno 3 anni presso istituti pubblici o privati (anche esteri) oppure, per almeno 2/3, personale in possesso di laurea magistrale

L' Agenzia Entrate con la ris.87/E/2014 fornisce chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dei requisiti obbligatori affinché una azienda possa definirsi *start-up innovativa*, previsti dall'articolo 25, comma 2, lettere da b) a g), del D.L. 179/2012, e più specificamente, se:

- gli amministratori-soci, anche non retribuiti, possano considerarsi come forza lavoro;
- tra i "collaboratori" possano essere annoverati anche i consulenti esterni titolari di partita IVA, gli stagisti e ogni categoria percipiente un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente;
- ai fini della verifica della percentuale di un terzo o di due terzi, si debba effettuare un calcolo "per teste" o in base alla remunerazione

SLIDE 5

04 APRILE 2017

Un sunto della risposta dell'Agenzia delle Entrate:

"…qualsiasi lavoratore percipiente un reddito di lavoro dipendente ovvero a questo assimilato possa essere ricompreso tra la forza lavoro rilevante ai fini della verifica della sussistenza del requisito "alternativo" in commento.

- *Con particolare riferimento alla figura degli amministratori-soci, il citato Ministero ha rappresentato che la norma consente, in armonia con l'attuale disciplina giuslavoristica, che l'impiego del personale qualificato possa avvenire sia in forma di lavoro dipendente che a titolo di parasubordinazione o comunque "a qualunque titolo" e che sicuramente rientra nel novero anche la figura del socio amministratore.*
- *Tuttavia, la locuzione "collaboratore a qualsiasi titolo" non può scindersi dall'altra "impiego".*
- *Di conseguenza, gli amministratori-soci possono essere considerati ai fini del rapporto di cui all'articolo 25, comma 2, lettera h), n. 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, soltanto se anche soci-lavoratori o comunque aventi un impiego retribuito nella società "a qualunque titolo", diverso da quello organico.*
- *Diversamente, qualora i soci avessero l'amministrazione della società ma non fossero in essa impiegati, gli stessi non potrebbero essere considerati tra la forza lavoro, ai fini del citato rapporto, atteso che la condizione relativa "all'impiego" nella società non risulterebbe verificata.*
- *Conformemente a tutto quanto sopra rappresentato, si ritiene che gli stagisti possono essere considerati forza lavoro solo se retribuiti mentre i consulenti esterni titolari di partita Iva non possono essere annoverati tra i dipendenti e i collaboratori rilevanti ai fini del citato rapporto.*
- *Infine, con riferimento al terzo quesito, si concorda con quanto sostenuto dall'istante atteso che, come rappresentato dal Ministero dello Sviluppo Economico, il calcolo della percentuale di forza lavoro altamente qualificata deve essere necessariamente eseguito "per teste"."*

Deroghe

Liberalizzazione dei **contratti di lavoro a tempo determinato**

- possibilità di sforare il **tetto delle assunzioni a termine** previsto per la generalità dei datori di lavoro:
  - con l'entrata in vigore del D. Lgs. n.81/2015 - che è intervenuto anche sull'art. 28 del D. L. n. 179/2012 - è stato disposto che le start up innovative **non soggiacciono al limite del 20% per le assunzioni a tempo determinato rispetto al numero complessivo di lavoratori a tempo indeterminato**.

In questo modo l'azienda che innova è premiata con la possibilità di valutare con più libertà il fabbisogno di personale in relazione all'andamento della propria attività.

Deroghe

La disciplina delle **proroghe** dei **contratti a termine**

- Anche per le start up innovative vige il limite della durata massima complessiva dei contratti a termine, pari a 36 mesi (*), ma le stesse sono libere di rinnovare i contratti a tempo determinato senza dover rispettare il periodo c.d. di **stop and go** di 10 o 20 giorni che per la generalità dei datori di lavoro deve intercorrere tra un'assunzione e che, inoltre, a queste **non si applica il limite massimo di 5 proroghe** dei contratti a termine nell'arco dei 36 mesi.

(*) Si precisa, inoltre, che anche per le start up è prevista la possibilità di rinnovare, **per una sola volta e per un periodo non superiore a 12 mesi**, un contratto a termine che abbia superato il limite complessivo dei 36 mesi.

Benefici

credito di imposta

- di importo pari al 35% del costo aziendale sostenuto per l'assunzione di personale altamente qualificato a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato
- (art. 27-bis del Decreto Crescita 2.0)

esenzione contributo Aspi

esenzione dal contributo addizionale Aspi (per le assunzione non a tempo indeterminato) pari all'1,4% del reddito imponibile

Limiti

Delle agevolazioni le start up possono avvantaggiarsi per un **arco temporale definito** pari a:

- 4 anni in caso di imprese appena costituite
- 3 anni se la start up è già costituita da 3 anni
- 2 anni in caso di start up operativa già da 4 anni

Retribuzione dei lavoratori

Deve essere composta necessariamente da una **parte fissa** e da una **variabile**

Con riferimento alla **parte fissa**, da un lato la normativa in questione ha previsto che questa non possa essere inferiore ai **minimi tabellari** previsti dal CCNL di categoria applicato.

Tuttavia viene attribuito ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il potere di definire (in via diretta oppure delegando ai livelli decentrati) criteri per la rideterminazione di minimi tabellari specifici per le start up, al fine di promuoverne lo sviluppo durante le fasi di avvio

Alla contrattazione collettiva è anche riconosciuta la facoltà di introdurre disposizioni ad hoc per le start up innovative su altri aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro, al fine di adattarle alle esigenze di queste imprese

Retribuzione dei lavoratori

la parte variabile deve essere parametrata a indici quali **l'efficienza o la redditività dell'impresa**, la produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri concordati preventivamente tra le parti, tra i quali è possibile prevedere l'assegnazione di stock options o la cessione gratuita di quote o azioni della Società.

Per incentivare l'effettivo ricorso a questa modalità di remunerazione, la normativa ha riconosciuto un ulteriore beneficio alle start up innovative stabilendo che il reddito di lavoro, derivante dall'assegnazione di strumenti finanziari o diritti similari emessi dalla start up (o da una società da questa controllata), **quale parte variabile della retribuzione, non concorre a formare il reddito imponibile sia ai fini fiscali che contributivi**.

MA

Tale agevolazione è tuttavia concessa a condizione che tali strumenti finanziari o diritti non siano stati riacquistati dalla start up innovativa o da qualsiasi altro soggetto che direttamente controlla o è controllato dalla stessa o dallo stesso soggetto che controlla la start up innovativa.

Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino

WORK FOR EQUITY

No cash

No salaries

Just equity

Art. 26, comma 6 del DL 179/2012

E' concessa l'effettuazione di operazioni sulle proprie partecipazioni, qualora l'operazione stessa sia compiuta in attuazione di piani di incentivazione che prevedano l'assegnazione di quote di partecipazione a dipendenti, collaboratori o componenti dell'organo amministrativo, prestatori d'opera e servizi anche professionali

Le SRL che sono qualificate come startup innovative possono, in deroga alla normativa vigente, emettere strumenti finanziari partecipativi a favore di soci o terzi e possono acquistare quote proprie da assegnare a dipendenti, collaboratori, amministratori o prestatori di opera e servizi purché in attuazione di piani di incentivazione. Entrambe tali attività sono precluse alle SRL che non sono startup innovative.

Il quadro normativo

Scuola di Alta Formazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Il comma 4° dell'art. 27 del Decreto Crescita 2.0 stabilisce che:

"le azioni, le quote e gli strumenti finanziari partecipativi emessi a fronte **dell'apporto di opere e servizi** resi in favore di start-up innovative o di incubatori certificati, ovvero di crediti maturati a seguito della prestazione di opere e servizi, ivi **inclusi quelli professionali**, resi nei confronti degli stessi, **non concorrono alla formazione del reddito complessivo del soggetto che effettua l'apporto**, anche in deroga all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, al momento della loro emissione o al momento in cui è operata la compensazione che tiene luogo del pagamento".

Il meccanismo

Consentire alle start up innovative di beneficiare di forme alternative di remunerazione delle prestazioni professionali qualificate (consulenti esterni, fornitori di opere, servizi, prestazioni intellettuali, ecc)

mediante assegnazione di azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi (i cd. “Strumenti Finanziari”) a favore dei consulenti, professionisti e, in generale, dei fornitori di opere e servizi, diversi dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori continuativi delle startup.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Con gli Strumenti Finanziari si possono remunerare sia gli apporti di opere e servizi da rendere, sia quelli già prestati mediante la compensazione dei crediti maturati

le startup possono avvalersi dei servizi necessari all'avvio dell'attività a fronte dell'emissione di Strumenti Finanziari invece di effettuare pagamenti in denaro

i beneficiari in luogo del pagamento in denaro della prestazione resa, ottengono una **remunerazione che non si calcola nel reddito complessivo soggetto ad imposte**

04 APRILE 2017

Gli amministratori

L' Agenzia delle Entrate ha chiarito che **rientrano nel regime di favore previsto per il *work for equity* "anche le prestazioni professionali rese dagli amministratori della start-up innovativa o dell'incubatore certificato, ovvero i relativi crediti, il cui reddito sia da qualificare come di lavoro autonomo".**

Sono invece escluse da tale ambito "le prestazioni rese dai soggetti la cui remunerazione rientra tra i redditi di lavoro dipendente o assimilato

Requisiti oggettivi: remunerazione agevolata

La remunerazione oggetto del beneficio fiscale non può consistere in denaro. Nell'ambito del work for equity, la startup potrà, pertanto, attribuire:

- azioni
- quote
- strumenti finanziari partecipativi

Assegnazione di azioni o quote

I Soggetti abilitati potrebbero attribuire ai Beneficiari, in primis, azioni o quote ordinarie. Nel caso delle startup innovative, queste potrebbero assegnare ai Beneficiari azioni o quote di categoria particolare, ossia con diritti differenti da quelli previsti per le azioni e le quote ordinarie.

Le startup innovative, infatti, sia se costituite nella forma di s.p.a., sia se costituite nella forma di s.r.l., possono prevedere nel proprio statuto la possibilità di emettere categorie di azioni o quote dotate di diritti economici e/o amministrativi diversi od ulteriori rispetto a quelli comunemente attribuiti a tutti i soci (es. diritto di voto limitato).

In tema di utili, tuttavia, tali diritti particolari non potranno consistere in una percentuale maggiorata dei dividendi, perlomeno per i primi quattro anni di costituzione della società, visto il divieto di distribuzione di utili previsto dalla Legge

Stock Option

Le stock option generalmente attribuiscono ai beneficiari il diritto a sottoscrivere, ad un prezzo determinato, azioni o quote di futura emissione della società emittente; le stock option sono, di norma, concesse gratuitamente.

La data in cui vengono concesse le opzioni è nota come “grant date”. Le opzioni non possono generalmente essere esercitate prima della data di maturazione (vesting date), una volta trascorso il cd. “vesting period”.

La data di maturazione solitamente coincide con il raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e/o con la continuazione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo prestabilito

Restricted stock e restricted stock unit

Le restricted stock sono azioni o quote soggette a specifiche limitazioni per quanto attiene al loro trasferimento (o al diritto di percepire i relativi dividendi).

Tali limitazioni decadono una volta decorso il periodo temporale stabilito a tal fine dalla società emittente.

Diversamente, le restricted stock unit attribuiscono al percettore il diritto ad ottenere, in un momento successivo rispetto alla loro attribuzione, la titolarità effettiva di azioni o quote della società emittente.

Pertanto, solo una volta decorso il periodo di maturazione previsto le azioni o quote sottostanti vengono effettivamente consegnate al beneficiario.

Strumenti finanziari partecipativi

i Soggetti abilitati possono emettere strumenti finanziari partecipativi – siano esse costituite sotto forma di s.p.a. o s.r.l. – le cui caratteristiche, termini e condizioni devono essere contenuti nello statuto ed in un apposito regolamento.

Gli strumenti finanziari partecipativi non attribuiscono la qualifica di socio né consentono la partecipazione al capitale sociale; tuttavia essi possono conferire diritti patrimoniali ed amministrativi.

Il regolamento di emissione degli strumenti finanziari partecipativi potrebbe prevedere, altresì, la conversione degli stessi in azioni o quote al verificarsi di determinate condizioni o performance del Soggetto abilitato, consentendo in tal modo ai beneficiari di diventare soci della società.

Modalità applicative

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Adozione di un accordo o regolamento che ne disciplini espressamente i termini e le condizioni di emissione e/o maturazione

- prevedere specifici obiettivi di performance, individuali e/o aziendali, ai quali legare la maturazione dei diritti sottesi all'assegnazione degli Strumenti Finanziari,
- condizionare la maturazione alla continuazione del rapporto di lavoro per un periodo minimo di tempo,
- obbligare i Beneficiari a mantenere gli Strumenti Finanziari per un periodo di tempo minimo anche successivamente alla maturazione e/o consegna degli stessi (cd. "minimum holding period"),
- disciplinare espressamente la liquidazione degli Strumenti Finanziari in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, stabilendo, ad esempio, che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa, si estinguano tutti i diritti non ancora maturati.

Esempio di contratto

Quali clausole devono essere discusse con il professionista?

- **1) Oggetto del contratto**: *Cosa deve fare il professionista*?
- **2) Importo e tipologia di remunerazione**: *Quanto pago il professionista e con quale tipo di equity*?
- **3) Maturazione e modalità di emissione**: *Quando matura il diritto all'equity*?
- **4) Performance/ Obiettivi***: Quali sono gli obiettivi che la startup o il professionista devono raggiungere?*
- **5) Preferenza nella distribuzione dei futuri dividendi:** La startup nei primi quattro anni di vita non può distribuire utili. *Come incentivo il professionista*?
- Inoltre, si può prevedere il diritto di essere soddisfatti in via prioritaria in caso di liquidazione della società.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

GRAZIE PER L'ATTENZIONE