

Stabilizzazione co.co.pro.: nuove indicazioni dal Ministero

Danilo Papa *Responsabile area giuridica e attività di interpellato
D.G. Attività ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale*

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 8/2008, fornisce nuove importanti indicazioni in materia di stabilizzazione dei rapporti di collaborazione o, per meglio dire, in materia di «trasformazione» degli stessi in rapporti di lavoro subordinato

Con l'art. 7, Dl n. 248/2007, come convertito dalla legge n. 31/2008, è stato spostato al prossimo 30 settembre il termine ultimo per la sottoscrizione degli accordi collettivi previsti dal comma 1202 e ss. della Finanziaria 2007 che rappresentano il presupposto per l'attivazione della procedura. Con la riapertura dei termini è dunque oggi possibile sia stipulare nuovi accordi che prendere in considerazione «vecchi» processi di trasformazione che, come ricorda il Ministero, sono risultati «carenti» o «parziali» sotto diversi profili (v. *infra*). Proprio con riferimento alle criticità riscontrate negli accordi siglati in occasione della prima fase della procedura, il Ministero aveva emanato una nota con la quale⁽¹⁾, in sostanza, si dava la possibilità di «integrare o aggiornare» detti accordi, secondo alcuni criteri concordati con le parti sociali⁽²⁾. I criteri di allora sono ora ribaditi nella circ. n. 8/2008 che, anzitutto, si preoccupa di chiarire quale sia il contenuto degli accordi.

Contenuto degli accordi

Secondo il dettato normativo gli accordi sindacali «promuovono la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato»⁽³⁾. Ecco allora che - come evidenzia il Ministero - agli accordi è anzitutto demandata

l'individuazione della platea dei destinatari del processo di trasformazione e le tipologie contrattuali riconducibili a rapporti di lavoro subordinato cui è possibile fare ricorso. Secondo quanto già chiarito in precedenza dall'Inps⁽⁴⁾, inoltre, i rapporti che potranno essere oggetto di trasformazione sono esclusivamente quelli che risulteranno sussistenti all'atto della attivazione della procedura; sono viceversa esclusi i rapporti già ricondotti ad una tipologia contrattuale di natura subordinata a seguito di provvedimenti ispettivi o giudiziali.

Tipologie contrattuali utilizzabili

Il Ministero, senza voler condizionare l'autonomia collettiva, indica le tipologie contrattuali, tutte riconducibili a rapporti di natura subordinata, utilizzabili ai fini del buon esito della procedura di trasformazione. Come già chiarito dalla citata nota del settembre 2007, l'intervento del Ministero si giustifica in quanto lo stesso è chiamato ad approvare gli accordi collettivi «con riferimento alla possibilità di integrare presso la Gestione separata dell'Inps la posizione contributiva del lavoratore interessato», attraverso uno stanziamento di 300 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, il che richiede dunque l'adozione di criteri preferenziali che stabiliscano delle priorità per l'assegnazione delle somme.

In tal senso sono allora «meritevoli di una miglior considerazione e di una valutazione preferenziale» quegli accordi che prevedono criteri prioritari di trasformazione mediante:

- contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- contratti part-time a tempo indeterminato superiori a 25 ore settimanali;

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

(1) V. nota 24 settembre 2007, prot. n. 25/SEGR/0011899. In proposito anche D. Papa, *Stabilizzazione co.co.pro.: indicazioni dal Ministero*, in *Guida al Lavoro* n. 39/2007.

(2) Nell'occasione il Ministero aveva chiesto al proprio personale ispettivo, in attesa della «integrazione o aggiornamento» degli accordi e con riferimento ai rapporti di collaborazione ritenuti non genuini, di adottare provvedimenti di diffida alla regolarizzazione entro un termine coincidente con quello previsto dal singolo accordo per l'assunzione dei lavoratori, termine comunque non successivo al 30 aprile 2008. Ciò consentiva di «congelare» i relativi provvedimenti sanzionatori sino a tale data, incentivando le aziende a definire quanto prima la procedura di stabilizzazione.

(3) Così art. 1, comma 1203, legge n. 296/2006.

(4) V. circ. n. 78/2007, secondo cui «(...) deve quindi trattarsi di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ancora in essere».

- contratti a tempo determinato;
- contratti di apprendistato.

Inoltre, per quanto attiene ai contratti a tempo determinato, gli stessi non potranno avere una durata inferiore ai 24 mesi (così come previsto dal comma 1210, v. *infra*) e, per la loro sottoscrizione, sarà necessario verificare la sussistenza dei requisiti *«tecnici, produttivi, organizzativi o sostitutivi»* previsti dal Dlgs n. 368/2001, mentre i contratti di apprendistato sono da ritenersi ammissibili solo in presenza dei requisiti normativi e contrattuali.

Fra le tipologie contrattuali escluse il Ministero indica il contratto di inserimento, in quanto la durata massima dello stesso è pari a 18 mesi sebbene va ricordato che, se stipulato con lavoratori affetti *«da un grave handicap fisico, mentale o psichico»*, può avere una durata pari a 36 mesi. Sono inoltre escluse, per evidenti ragioni, anche i contratti part-time con prestazione inferiore alle 12 ore settimanali.

Platea dei destinatari

Quanto alla platea dei destinatari dell'accordo, il Ministero ricorda la previsione secondo cui *«l'accordo sindacale (...) comprende la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistono le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi»*⁽⁵⁾ il che impone di tener presenti, ai fini della stabilizzazione, le risultanze di eventuali verbalizzazioni da parte del personale ispettivo.

Proprio nelle ipotesi in cui il personale ispettivo abbia accertato come non genuini uno o più rapporti di collaborazione, è inoltre chiarito che la procedura di trasformazione, in riferimento a tali rapporti, non è preclusa, a meno che *«non sussistano provvedimenti o sentenze di natura definitiva, che abbiano già ricondotto i predetti rapporti nell'ambito del lavoro subordinato con i conseguenti effetti sia sul piano contributivo e sanzionatorio»*. In altre parole, sino a che non si abbia una ordinanza ingiunzione, una cartella esattoriale non impugnata ovvero una sentenza passata in giudicato, sarà possibile aderire alla procedura anche con riferimento ai rapporti oggetto di accertamento ispettivo.

Sulla non corretta utilizzazione dei contratti di collaborazione, peraltro, il Ministero prende l'occasione per accennare alla recente circ. n. 4/2008. Con essa l'Amministrazione ha dettato criteri concreti al proprio personale ispettivo per scegliere se ricondurre o meno un rapporto di collaborazione nell'ambito della subordinazione, evidenziando come

talune attività lavorative *«non sembrano adattarsi per le tipiche modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, non tanto con una prestazione di natura autonoma, intesa in senso ampio, quanto con lo schema causale della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto»*⁽⁶⁾.

Atti di conciliazione e durata del contratto

Con riferimento agli atti di conciliazione il Ministero, nel chiarire che è possibile l'attivazione delle procedure ex artt. 410 e 411 c.p.c. sia in sede sindacale che presso le Dpl, sottolinea l'indispensabilità degli stessi ai fini del buon esito della procedura, in quanto *«vanno depositati, unitamente agli accordi sindacali, al contratto di lavoro subordinato con ciascun lavoratore e alla attestazione dell'avvenuto versamento, alle sedi Inps territorialmente competenti, del terzo del contributo straordinario dovuto»*.

Per quanto concerne la durata del contratto il comma 1210 della Finanziaria 2007 stabilisce che *«i contratti di lavoro subordinato (...) prevedono una durata del rapporto di lavoro non inferiore a ventiquattro mesi»*. In proposito il Ministero si limita a chiarire che, salvo cessazione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento per giusta causa o per dimissioni del lavoratore, non è possibile alcuna deroga alla previsione normativa, proprio perché la stessa è finalizzata a garantire un periodo minimo di durata del rapporto.

Andrebbero invece chiarite le conseguenze di una cessazione anticipata del rapporto diverse dal licenziamento per giusta causa o per dimissioni considerato che, sul punto, il Legislatore non si esprime. In proposito è forse possibile rifarsi ai principi generali secondo cui, proprio perché il periodo di lavoro di 24 mesi è «garantito», al lavoratore spetterebbe comunque una somma a titolo risarcitorio, corrispondente probabilmente alla retribuzione cui avrebbe avuto diritto in costanza di rapporto.

Contributo straordinario integrativo, estinzione degli illeciti e preclusione degli accertamenti

Quanto al contributo straordinario integrativo da versare alla Gestione separata Inps, il Ministero ricorda anzitutto che il versamento di tali somme comporta *«l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere acces-*

(5) Così l'art. 1, comma 1208, legge n. 296/2006.

(6) V. Guida al Lavoro n. 6/2008.

Procedura di stabilizzazione

Accordi con Rsa, Rsu o Rappresentanze sindacali territoriali entro il 30 settembre 2008



Promuovono la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato. A seguito dell'accordo i lavoratori interessati alla trasformazione sottoscrivono atti di conciliazione individuale



Gli atti di conciliazione producono l'effetto di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. con riferimento ai diritti di natura retributiva, contributiva (?) e risarcitoria per il periodo pregresso. Inoltre, per effetto degli atti di conciliazione, è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni



La validità degli atti di conciliazione rimane condizionata all'adempimento dell'obbligo, per il solo datore di lavoro, del versamento alla Gestione separata Inps, a titolo di contributo straordinario integrativo, di «una somma pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi di vigenza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro»

I datori di lavoro depositano presso le competenti sedi dell'Inps gli atti di conciliazione, unitamente ai contratti stipulati con ciascun lavoratore e all'attestazione dell'avvenuto versamento di una somma pari ad un terzo del contributo straordinario dovuto. I datori di lavoro sono autorizzati a provvedere per la parte restante del dovuto in 36 rate mensili



Il versamento della somma comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e al versamento dei contributi e dei premi

sorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi (...)). In altre parole, chiarisce la circ. n. 8/2008, dalla formulazione normativa restano escluse le sole ipotesi di reato afferenti a materie diverse da quelle «connesse» al versamento di contributi previdenziali mentre, per quanto attiene gli illeciti amministrativi, sono estinti tutti quelli comunque collegati all'impiego dei lavoratori stabilizzati con contratti di collaborazione. Non appare infatti praticabile una diversa interpretazione considerato che l'art. 116, comma 12, legge n. 388/2000, ha abrogato tutte le «sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi».

Vengono inoltre meno le sanzioni civili connesse ai mancati versamenti contributivi, da intendersi quale «onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi».

Il Ministero precisa ancora che l'estinzione degli illeciti di cui si è detto - la cui prescrizione, pur con qualche perplessità, si ritiene «sospesa» - può venir meno qualora non si provveda al pagamen-

to anche di una sola rata del contributo straordinario integrativo.

Da ultimo, quanto alla previsione secondo cui «per effetto degli atti di conciliazione, è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni (...)), è chiarito che la stessa va riferita ai soli collaboratori stabilizzati e per i relativi periodi di attività denunciata e che rimane ferma la possibilità di sanzionare violazioni diverse da quelle fiscali e contributive concernenti, ad esempio, la materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Trasformazione dei rapporti nelle attività di call center

La procedura di trasformazione dei rapporti di collaborazione in rapporti di natura subordinata ha interessato principalmente, se non esclusivamente, il settore dei *call center*. Anche per esso opera la riapertura dei termini prevista dal citato DI n. 248/2007, tant'è che il Ministero chiarisce che «sia le imprese che ad oggi non hanno aderito alla procedura che quelle che hanno sottoscritto accordi parziali o carenti - in quanto non riferiti a tutti i collaboratori

oggetto di possibile trasformazione ovvero accordi non in linea con i requisiti minimi di legge - possono, entro il citato termine del 30 settembre p.v., attivare ex novo il percorso di trasformazione dei rapporti, ovvero ampliare la platea dei collaboratori oggetto dei precedenti accordi sindacali».

Con riferimento allo specifico settore, inoltre, il Ministero aveva introdotto la nota distinzione tra attività *in bound* e *out bound* svolte dagli operatori⁽⁷⁾, le prime ritenute del tutto incompatibili con un contratto di collaborazione a progetto. Ebbene, anche in forza «dell'esperienza maturata nel corso degli accertamenti ispettivi effettuati durante il primo periodo di attivazione della procedura», il Ministero precisa che tale distinzione, pur valida sotto un profilo astratto, ha dei forti limiti applicativi. Ciò in quanto, nella realtà dei fatti, non sembra esistere un operatore di *call center* genuinamente *out bound* in quanto, per essere tale, la sua prestazione dovrebbe svolgersi secondo rigorose modalità in mancanza delle quali il rapporto va dunque ricondotto nell'ambito della subordinazione. Più in particolare il Ministero chiarisce che, in presenza anche di una sola delle criticità elencate di seguito, il rapporto non può essere inquadrato con un contratto di collaborazione:

a) il progetto o programma di lavoro non individui la specifica campagna promozionale cui l'operatore è assegnato;

- b) la prestazione di lavoro non sia circoscritta alle sole attività *out bound* e contempra, sia pur parzialmente, anche attività *in bound*;
- c) la prestazione di lavoro non sia resa nell'ambito di un fascia oraria con possibilità per il collaboratore di gestire comunque la quantità e la collocazione temporale della stessa;
- d) le concrete modalità di effettuazione della prestazione siano vincolate all'utilizzo di sistemi informatici che non consentono l'autodeterminazione dei ritmi lavorativi;
- e) la postazione non sia dotata di apposito dispositivo «*break*» che consenta al collaboratore di interrompere in qualsiasi momento lo svolgimento della prestazione;
- f) il committente eserciti un potere direttivo o disciplinare nei confronti dell'operatore.

Ecco allora che le severe condizioni legittimanti il ricorso al contratto di collaborazione nell'ambito dei *call center* sembrano voler indicare, indirettamente, una sola strada: l'inquadramento dei lavoratori in questione come lavoratori subordinati, anche attraverso la procedura di trasformazione dei rapporti prevista dalla Finanziaria 2007 e riaperta sino al 30 settembre prossimo.

Il Ministero chiude dunque la circolare avvertendo che il personale ispettivo terrà conto dei criteri richiamati quando, al termine previsto per la «*definizione della procedura*», saranno avviati i necessari controlli.

Il testo della circolare

Come noto il Dl n. 248/2007, convertito dalla legge n. 31 del 28 febbraio 2008 (G.U. n. 51 del 29 febbraio 2008), ha prorogato al 30 settembre p.v. il termine per aderire alla procedura di trasformazione dei rapporti di collaborazione in

rapporti di lavoro subordinato disciplinata dall'art. 1, commi 1202 e ss., della legge n. 296/2006.

Ciò premesso e fermo restando quanto chiarito dall'Inps con circ. n. 78/2007 - con la quale sono state fornite indicazioni di carattere procedurale nonché quanto precisato da questo Ministero con nota del 29 settembre 2007 prot. n. 25/SEGR/11899 concernente i criteri di valutazione degli accordi di trasformazione - si ritiene opportuno, anche sulla scorta di alcune criticità operative che hanno accompagnato il primo

Ministero del lavoro Circolare 31 marzo 2008, n. 8

Oggetto: Dl n. 248/2007, conv. da legge n. 31/2008 e art. 1, commi 1202 e ss., legge n. 296/2006 - Trasformazione dei rapporti di collaborazione - Chiarimenti interpretativi

periodo di applicazione della disciplina, fornire ulteriori istruzioni per una corretta applicazione della stessa.

Contenuto degli accordi

L'art. 1, comma 1203, della citata legge n. 296/

2006 stabilisce che gli accordi sindacali «*promuovono la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato*». Da ciò si evince che detti accordi provvedono sia ad individuare la platea dei destinatari del processo di trasformazione che le tipologie contrattuali, pur sempre riconducibili a rapporti di lavoro subordinato, cui è possibile fare ricorso. In primo luogo va sottolineato che la procedura sembra presupporre la necessaria sussistenza, all'atto dell'atti-

(7) V. circ. n. 17/2006. In proposito v. anche P. Pennesi e D. Papa, *Call center e collaborazioni: le indicazioni del Ministero*, in *Guida al Lavoro* n. 26/2006.

vazione della stessa, del rapporto di collaborazione e ciò si desume direttamente dal comma 1203 che prevede appunto una «trasformazione» del rapporto. Con la modifica apportata dal Dl n. 248/2007 appare dunque possibile ammettere alla trasformazione i rapporti di collaborazione attualmente in essere e sino alla data del 30 settembre p.v.

Conseguentemente, inoltre, sembra preclusa la possibilità di «trasformare» i rapporti di collaborazione che siano già stati ricondotti ad una tipologia contrattuale di natura subordinata a seguito di provvedimenti ispettivi o giudiziali.

Quanto all'individuazione delle tipologie contrattuali mediante le quali è possibile procedere alla trasformazione, le stesse devono essere tutte riconducibili a rapporti di natura subordinata. In proposito, senza voler condizionare le scelte demandate all'autonomia contrattuale, va considerato che la tipologia di contratto utilizzato non può non incidere sui criteri di approvazione dell'accordo da parte del Ministero in considerazione del meccanismo di «cofinanziamento» statale del contributo straordinario integrativo previsto dal comma 1206. Va infatti osservato che, stante il contingentamento delle risorse pubbliche stanziato - così come peraltro già indicato con la citata nota del 24 settembre 2007 - appaiono meritevoli di una miglior considerazione e di una valutazione preferenziale quegli accordi che prevedono criteri prioritari di trasformazione mediante:

- contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- contratti part-time a tempo indeterminato superiori a 25 ore settimanali;
- contratti a tempo determinato;
- contratti di apprendistato.

Per quanto attiene ai contratti a tempo determinato gli stessi evidentemente non potranno avere una durata inferiore ai 24 mesi - così come previsto dal comma 1210 - e, per la loro sottoscrizione, sarà necessario verificare la sussistenza dei requisiti «*tecnici, produttivi, organizzativi o sostitutivi*» previsti dal Dlgs n. 368/2001, mentre i contratti di apprendistato sono da ritenersi ammissibili solo in presenza dei requisiti normativi e contrattuali.

Fra le tipologie contrattuali ammissibili alla procedura si ritiene invece che vada esclusa l'ipotesi del contratto di inserimento in quanto la durata massima dello stesso è pari a 18 mesi mentre, per le ipotesi di lavoro part-time con prestazione inferiore alle 25 ore settimanali, le stesse potranno essere ritenute ammissibili ove comunque il limite minimo settimanale non sia inferiore alle 12 ore.

Quanto alla platea dei destinatari dell'accordo, la previsione secondo cui «*l'accordo sindacale (...) comprende la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi*», impone alle parti stipulanti di definire compiutamente e con precisione i criteri di individuazione dei collaboratori ammessi alla trasformazione, tenendo presenti gli elementi ed i presupposti oggettivi risultanti dalla verbalizzazione degli organi ispettivi. La procedura di trasformazione trova applicazione

anche nei confronti di rapporti di collaborazione già oggetto di accertamento in sede amministrativa o giudiziale, purché non sussistano provvedimenti o sentenze di natura «definitiva», che abbiano già ricondotto i predetti rapporti nell'ambito del lavoro subordinato con i conseguenti effetti sul piano contributivo che sanzionatorio. Ciò comporta che il limite alla possibilità di trasformazione è rappresentato da titoli esecutivi non impugnati (ordinanze ingiunzione o cartelle esattoriali) ovvero da sentenze passate in giudicato che accertino l'esistenza di rapporti di lavoro subordinato.

Al riguardo è anche opportuno ricordare che in materia di collaborazioni coordinate e continuative «*anche a progetto*» - ed in particolare sulle modalità di indagine da parte del personale ispettivo nei confronti di tali tipologie contrattuali - questo Ministero ha già fornito puntuali indicazioni con circ n. 4/2008.

Atti di conciliazione individuale

La disciplina normativa stabilisce inoltre che le conciliazioni ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. costituiscono un elemento essenziale ai fini del buono esito della procedura giacché i relativi atti vanno depositati, unitamente agli accordi sindacali, al contratto di lavoro subordinato con ciascun lavoratore e alla attestazione dell'avvenuto versamento, alle sedi Inps territorialmente competenti, del terzo del contributo straordinario dovuto.

A tal fine va precisato che gli accordi conciliativi possono essere raggiunti sia in sede sindacale sia nelle Commissioni di conciliazione operanti presso le Direzioni provinciali del lavoro.

Durata del contratto di lavoro subordinato

Il comma 1210 prevede una durata del rapporto di lavoro subordinato pari ad almeno 24 mesi. In relazione a tale previsione - direttamente legata alla *ratio* della norma volta a garantire un periodo minimo di durata del rapporto - non è possibile alcuna deroga, pena l'inammissibilità o la decadenza dalla procedura di trasformazione. Unica eccezione all'obbligo di durata almeno biennale del contratto è rappresentata dalle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa o dimissioni del lavoratore secondo la procedura da ultimo introdotta dalla legge n. 188/2007.

Contributo straordinario integrativo

La disposizione normativa prevede, quale condizione per l'efficacia dell'atto di conciliazione, il versamento alla Gestione separata Inps di un contributo straordinario integrativo «*pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi di vigenza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro*». Ferme restando le istruzioni fornite dall'Inps con la citata circ. n. 78/2007, va sottolineato che il versamento dell'intero contributo straordinario, da verificarsi da parte dell'Istituto anche con riferimento al versamento rateale, comporta inoltre «*l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e*

di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi (...)).

Dalla formulazione normativa restano pertanto escluse le sole ipotesi di reato afferenti a materie diverse da quelle «connesse» al versamento di contributi previdenziali. Per quanto attiene gli illeciti amministrativi, invece, la nozione di «connessione» pare assumere un significato più ampio, che ricomprende ogni illecito di carattere amministrativo comunque collegato all'impiego dei lavoratori stabilizzati con contratti di collaborazione in quanto questa appare l'unica interpretazione possibile dal momento che l'art. 116, comma 12, legge n. 388/2000, ha abrogato tutte le «sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi».

La prevista estinzione, inoltre, di ogni «onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi» non può che riferirsi alle sanzioni civili conseguenti alle eventuali omissioni contributive oggetto di accertamento ispettivo.

Si ritiene comunque opportuno precisare che il mancato pagamento dell'intero contributo aggiuntivo ovvero di una sola rata dello stesso, determina il venir meno dell'effetto estintivo riferito alle citate sanzioni di natura penale, amministrativa o civile, rispetto alle quali si ritiene pertanto operi un regime di sospensione della prescrizione relativa alla punibilità degli illeciti.

Preclusione degli accertamenti ispettivi

L'art. 1, comma 1207, della legge n. 296/2006 stabilisce che «per effetto degli atti di conciliazione, è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni (...)).

Sotto il profilo soggettivo, La formulazione normativa va riferita ai soli collaboratori stabilizzati e per i relativi periodi di attività denunciata. Sotto il profilo oggettivo, invece, sembrano esclusi dall'accertamento i soli aspetti «di natura fiscale e contributiva» legati a detti rapporti con la possibilità, quindi, che il personale ispettivo possa verificare, ad esempio, eventuali violazioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro, non riconducibili in alcun modo alle predette materie,

Trasformazione dei rapporti nelle attività di call center

La riapertura dei termini per aderire alla procedura di trasformazione disciplinata dall'art. 1, commi 1202 e ss., della legge n. 296/2006, stante la generalità del campo di applicazione della norma, esteso a tutti i settori produttivi, non può che trovare applicazione anche per le imprese che operano nelle attività di call center le quali, come noto, hanno già avviato da tempo tale percorso di trasformazione.

Ciò comporta che, sia le imprese che ad oggi non hanno aderito alla procedura che quelle che hanno sottoscritto accordi parziali o carenti - in quanto non riferiti a Tutti i collaboratori oggetto di possibile trasfor-

mazione ovvero accordi non in linea con i requisiti minimi di legge - possono, entro il citato termine del 30 settembre p.v., attivare *ex novo* il percorso di trasformazione dei rapporti, ovvero ampliare la platea dei collaboratori oggetto dei precedenti accordi sindacali.

Nell'ambito della definizione di tali accordi, tuttavia, nell'individuare i destinatari del percorso di trasformazione, non potrà non tenersi conto anche dell'esperienza maturata nel corso degli accertamenti ispettivi effettuati durante il primo periodo di attivazione della procedura. Più in particolare, «va evidenziato che il criterio distintivo indicato dalla circolare n. 17/2006 fra attività *in bound* - caratterizzata da una prestazione non autonomamente determinabile dall'operatore - ed attività *out bound* - identificata invece come prestazione non eterodiretta - criterio sicuramente valido su un piano astratto, presenta in concreto notevoli limiti applicativi.

L'esperienza ispettiva nell'ambito delle attività dei call center ha infatti frequentemente evidenziato l'assenza degli elementi che contraddistinguono una prestazione genuinamente autonoma per le attività *out bound* e ciò induce inevitabilmente ad una più approfondita valutazione in ordine alla applicabilità *in concreto* del citato criterio distintivo.

Non appare superfluo ricordare in proposito che la prestazione non può essere correttamente qualificata autonoma nello svolgimento di attività *out bound* qualora si riscontri *anche una sola* delle seguenti criticità:

- a) il progetto o programma di lavoro non individui la specifica campagna promozionale cui l'operatore è assegnato;
- b) la prestazione di lavoro non sia circoscritta alle sole attività *out bound* e contempra, sia pur parzialmente, anche attività *in bound*;
- c) la prestazione di lavoro non sia resa nell'ambito di un fascia oraria con possibilità per il collaboratore di gestire comunque la quantità e la collocazione temporale della stessa;
- d) le concrete modalità di effettuazione della prestazione siano vincolate all'utilizzo di sistemi informatici che non consentono l'autodeterminazione dei ritmi lavorativi;
- e) la postazione non sia dotata di apposito dispositivo «break» che consenta al collaboratore di interrompere in qualsiasi momento lo svolgimento della prestazione;
- f) il committente eserciti un potere direttivo o disciplinare nei confronti dell'operatore.

Ciò premesso, ove si continui a riscontrare una o più di tali modalità di svolgimento della attività con riferimento alle singole fattispecie, non sussistendo gli elementi che denotano una autentica prestazione resa in piena autonomia, non può configurarsi una forma genuina di *out bound* inquadrabile con contratti di natura autonoma o di collaborazione e pertanto il rapporto va sempre e comunque ricondotto nell'ambito della subordinazione.

Alla luce delle indicazioni contenute nella presente circolare andranno pertanto valutati gli accordi di stabilizzazione sia ai fini dell'approvazione da parte dell'Amministrazione, sia nell'ambito della necessaria attività di verifica svolta da parte degli organi ispettivi alla scadenza del termine previsto per la definizione della procedura.