

Roma, 30 maggio 2008

**Circolare n. 100/2008**

**Oggetto: Lavoro – Regolarizzazione dei contratti di collaborazione – Attività di call center - Circolare Min. Lavoro n. 8 del 31.3.2008.**

Come è noto, il decreto legge *milleproroghe* (convertito nella legge n.31/2008) ha posticipato al **30 settembre p.v.** il termine entro cui le aziende possono regolarizzare i contratti di collaborazione anche a progetto non rispondenti ai requisiti di legge. La regolarizzazione consiste, secondo quanto previsto dalla finanziaria 2007 (art. 1, commi 1202 e ss. della legge 296/06), nella trasformazione delle collaborazioni in rapporti di lavoro subordinato mediante accordi sindacali a fronte della riduzione delle somme dovute. La stabilizzazione dei rapporti di lavoro estingue i reati previsti in materia di versamenti contributivi e di imposte sui redditi nonché qualsiasi sanzione amministrativa accessoria.

Il Ministero del Lavoro ha ricapitolato la procedura di regolarizzazione che dovrà essere osservata dalle imprese interessate:

- stipula di accordo sindacale a livello aziendale o territoriale al fine di promuovere la trasformazione delle collaborazioni irregolari in rapporti di lavoro subordinato di durata non inferiore a 24 mesi;
- sottoscrizione di apposite conciliazioni individuali con i lavoratori interessati;
- versamento all'INPS di un *contributo straordinario integrativo* pari alla metà della quota contributiva a carico delle imprese per i periodi di vigenza di ciascun contratto di collaborazione; almeno 1/3 del contributo dovrà essere versato subito mentre la somma restante potrà essere corrisposta in 36 rate mensili;
- deposito presso l'INPS della *comunicazione di stabilizzazione* del rapporto di lavoro accompagnata dall'accordo sindacale, dalle conciliazioni e dall'attestazione di versamento dell'acconto del contributo straordinario.

Il Ministero del Lavoro si è inoltre soffermato sull'utilizzo del contratto a progetto nei *call center*. Già in passato da parte ministeriale era stata esclusa la configurabilità del contratto a progetto per le attività cosiddette *in bound*, in cui il lavoratore si limita a rispondere alle chiamate della clientela; viceversa era stato ritenuto ammissibile il contratto a progetto per i lavoratori *out bound*, cioè per quelli incaricati di effettuare campagne informative per determinati prodotti o servizi. Le nuove indicazioni ministeriali appaiono ancora più restrittive in quanto escludono anche per i lavoratori *out bound* la natura autonoma della prestazione in presenza di determinati presupposti (tra cui svolgimento di attività sia *out bound* che *in bound*, assenza di autodeterminazione dei ritmi lavorativi, esercizio del potere direttivo o disciplinare sul lavoratore, ecc.). Conseguentemente secondo il Ministero del Lavoro, qualora ricorra anche uno solo dei suddetti presupposti, i contratti a progetto stipulati con gli addetti ai *call center* dovranno essere ricondotti nell'ambito del lavoro subordinato.

f.to dr. Piero M. Luzzati

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. [53/2008](#)

Allegato uno

Lc/lc

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**Direzione Generale per l'Attività Ispettiva**  
**Divisione I**

**Circolare n. 8 del 31.3.2008**

*indirizzi omessi*

**Oggetto: D.L. n. 248/2007 conv. da L. n. 31/2008 e art. 1, commi 1202 e ss., L. n. 296/2006 – trasformazione dei rapporti di collaborazione – chiarimenti interpretativi.**

Come noto il D.L. n. 248/2007, convertito dalla L. 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 L. 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 periodo di applicazione della disciplina, fornire ulteriori istruzioni per una corretta applicazione della stessa.

### **Contenuto degli accordi**

L'art. 1, comma 1203, della citata L. 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'attivazione 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 D.L. 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 alla 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 stanziare – 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 “*tecnico, produttivi, organizzativi o sostitutivi*” previsti dal D.Lgs. 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 sia sul piano contributivo e 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 a 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 L. 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, L. 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 L. 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 L. 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 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.

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 contemplici, 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;

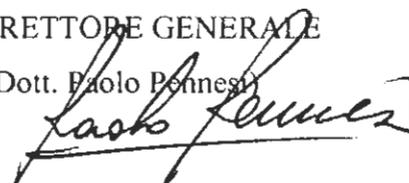
f) il committente eserciti un potere direttivo o disciplinare nei confronti dell'operatore.

Ciò premesso, ove si continuino 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.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Pennesi", written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

DP