

Una circolare del ministero del lavoro spiega le novità e detta le istruzioni per i call center

Il condono co.co.co. riapre a 360°

I precedenti accordi estensibili anche a nuovi collaboratori

I chiarimenti

Nuovo termine	La stabilizzazione (trasformazione) delle co.co.co. è possibile entro il 30 settembre 2008
Gli accordi sindacali	Provvedono sia ad individuare la platea dei destinatari (lavoratori) che le tipologie contrattuali in cui le co.co.co. vengono trasformate
Quali contratti	La trasformazione della co.co.co. deve comunque avvenire in un rapporto di natura subordinata. La preferenza è per contratti a tempo indeterminato e pieno; per contratti a part-time indeterminato superiore alle 25 ore settimanali; per i contratti a termine non inferiore a 24 mesi; per i contratti di apprendistato

DI DANIELE CIRIOLI

La riapertura dei termini per il condono sulle co.co.co. (nuova scadenza al 30 settembre) consente ai datori di lavoro di riconsiderare il percorso di trasformazione delle collaborazioni eventualmente già poste in essere e/o di ampliare la platea dei collaboratori oggetto di precedenti accordi sindacali. Riguardo ai call center, inoltre, il ministero restringe ulteriormente il campo applicativo del lavoro a progetto per le attività out bound, quelle per le quali il lavoratore effettua chiamate a terzi: se manca la specificazione della campagna promozionale di riferimento, la collaborazione va convertita in rapporto subordinato. Sono alcune delle precisazioni fornite dal ministero del lavoro nella circolare n. 8 di ieri.

Riapertura del condono. Il ministero interviene sulla riapertura del condono delle false co.co.co., anche a progetto, cosiddetta stabilizzazione delle collaborazioni, prevista dalla legge n. 296/2006 con termine originario al 30 aprile 2007 e prorogata dalla legge n. 31/2008 al 30 settembre 2008 (alla stessa data, si ricorda, è previsto pure il termine per il condono del lavoro sommerso).

Accordi sindacali. Presupposto per la sanatoria è la conclusione di un accordo sindacale. Questo, precisa il ministero, individua sia la platea dei destinatari del processo di trasformazione sia le tipologie contrattuali comunque riconducibili a rapporti di lavoro subordinato cui è possibile fare ricorso. A tal proposito, la cir-

colare chiarisce che sono utili «tutte» le tipologie di contratti subordinati; tuttavia, la tipologia prescelta inciderà sui criteri di approvazione dell'accordo da parte del ministero del lavoro, in virtù del meccanismo di «co-finanziamento» statale previsto per il contributo previdenziale integrativo (si veda tabella).

Accertamenti irrilevanti. La sanatoria, precisa ancora il ministero, è praticabile anche per le co.co.co. che siano state oggetto di accertamento in sede amministrativa o giudiziale purché non sussistano provvedimenti o sentenze di natura definitiva.

Call center. Un capitolo a parte della circolare riguarda il settore dei call center. La riapertura dei termini, spiega il ministero, comporta che sia le imprese che a oggi non hanno aderito alla procedura sia quelle che hanno sottoscritto accordi parziali o carenti (perché, per esempio, non riferiti a tutti i lavoratori oggetto di possibile trasformazione) entro il nuovo termine possono attivare ex novo il percorso di trasformazione delle co.co.co., e/o possono ampliare la platea dei collaboratori oggetto di precedenti accordi sindacali. Ma, è evidente, la precisazione vale per tutte le imprese, non solo per quelle del settore call center. Nella circolare n. 17/2006 (si veda *ItaliaOggi* del 15 giugno 2006), il ministero ha distinto in due tipologie le attività dei call center: in bound (il lavoratore è tenuto a rispondere alle chiamate dell'utenza) e out bound (il lavoratore effettua chiamate a terzi). Per le prime ha escluso la praticabilità del

lavoro a progetto (della co.co.co.), che invece ha ammesso per la seconda a certe condizioni. Ora queste condizioni si fanno più stringenti. La presenza anche di una sola delle nuove, seguenti criticità comporterà, in sede ispettiva, l'automatica conversione della co.co.co. in contratto subordinato: a) mancata specificazione della campagna promozionale cui il lavoratore è assegnato; b) presenza, anche parziale, di attività in bound; c) impossibilità per il lavoratore di gestire quantità e collocazione temporale della prestazione; d) utilizzo di sistemi informatici che non consentono l'autodeterminazione dei ritmi lavorativi; e) assenza nella postazione di lavoro di dispositivi di «break» che consentono al lavoratore di interrompere in qualsiasi momento l'attività; f) presenza del potere direttivo o disciplinare del committente.

