

CAPITOLO III

La promozione della stabilizzazione

§ 1. Le soluzioni ministeriali contro l'utilizzo elusivo del lavoro a progetto con particolare riferimento al settore dei call center.

L'evoluzione del contratto a progetto è stata segnata da una serie importante di circolari ministeriali e di enti previdenziali, talvolta persino contraddittorie fra di loro. In esse viene sistematicamente ribadita la finalità antielusiva che pervade la riforma e la costruzione del nuovo tipo di collaborazione autonoma.

Successivamente alla discussa circolare n. 1/2004 è stato presentato un ulteriore provvedimento, a firma del Ministro Damiano, che va a recuperare una bozza di circolare a lungo rimasta nel cassetto della cattedra ministeriale, in quanto prodotta sotto il precedente dicastero. Ivi si chiarisce senza ombra di dubbio che «la finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato. Risultato che le parti definiscono in tutti i suoi elementi qualificanti al momento della stipulazione del contratto e che il committente, a differenza del datore di lavoro, non può successivamente variare in modo unilaterale».

Questo principio, chiaramente desumibile dal testo del decreto legislativo n. 276 del 2003, accompagna importanti indicazioni operative per una delle aree di maggiore problematicità nell'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative, quella dei

call center. Un'area questa non a caso divenuta emblema della precarietà del lavoro soprattutto dei giovani e delle donne.

La circolare del Ministro Damiano chiarisce ora che il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative è certamente possibile anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center¹. Ma questo solo là dove le modalità di esecuzione del contratto siano tali da confermare il carattere genuinamente autonomo della prestazione lavorativa. In questo ambito il progetto, programma di lavoro o fase di esso possono cioè essere individuati purché siano idonei a configurare un risultato che l'operatore del call center assume l'obbligo di conseguire entro un termine prestabilito e con la possibilità di determinare autonomamente i tempi di lavoro. Ne deriva che il progetto o programma di lavoro deve essere individuato con riferimento ad una specifica e singola "campagna" la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro a progetto.

Secondo il Ministero nelle attività di call center un genuino progetto, programma di lavoro o fase di esso è peraltro configurabile con riferimento alle campagne *out bound*, quelle cioè in uscita dal call center verso l'utente. Nell'ambito di queste campagne il progetto o risultato assegnato al collaboratore è, infatti, quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile ad un singolo committente. Circostanza questa che consente al collaboratore di poter modulare il contenuto della prestazione lavorativa sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto. Non così accade, invece, per le attività cosiddette *in bound*, dove cioè l'operatore riceve le telefonate ed è tenuto a fornire adeguate informazioni al cliente. Nell'ambito di

¹ La circolare viene considerato una sorta di «manuale operativo», si veda V. FILÌ, *Il lavoro a progetto nelle circolari del ministero del lavoro*, in *Lav.giur.*, 2006, n. 9, 853-855.

queste attività, in effetti, il contenuto concreto della prestazione, dipendendo dal tipo di utenza e dalla imprevedibilità delle esigenze da questa rappresentate, è inevitabilmente variabile e, dunque, non preconfigurabile da parte dell'operatore. Di modo che il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative pare in questi ultimi casi improprio. Il collaboratore a progetto a cui è assegnato l'incarico di compiere determinate operazioni telefoniche può, in altri termini, essere considerato effettivamente tale alla condizione essenziale che possa previamente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa². Ciò implica che il collaboratore non solo non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario, ma può altresì decidere liberamente se eseguire la prestazione ed in quali giorni. Per questa ragione ciascuna postazione di lavoro deve essere attrezzata con appositi dispositivi che consentano al collaboratore di interrompere in qualsiasi momento il flusso dei contatti telefonici da processare.

Forniti questi necessari chiarimenti nel settore dei call center è partita con decisione la campagna di ispezione (e repressione degli abusi) volta a verificare la corretta applicazione del decreto c.d. Biagi su uno dei punti centrali, ma indubbiamente anche più delicati, della riforma. Da più parti si era auspicato di accordare alle imprese un periodo di assestamento alle nuove prescrizioni; altri hanno invece salutato con

² In definitiva, il progetto può essere individuato in questo settore con riferimento ad una specifica «campagna» la cui durata rileva come limite esterno alla durata del contratto di collaborazione. Al fine di individuare il risultato cui è finalizzata l'attività occorre, poi, che il progetto sia qualificabile attraverso la specificazione del committente finale, l'individuazione della durata della campagna (sempre superiore o comunque coincidente alla durata del rapporto di lavoro), l'indicazione del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore e della tipologia di prodotti o servizi offerti, nonché della tipologia di clientela da contattare. In ordine invece alle forme di coordinamento, il provvedimento ministeriale ammetteva, oltre all'individuazione di fasce orarie precedentemente contrattate dalle parti e non soggette a modifiche unilaterali, un certo numero predeterminato di giornate di informazione per l'aggiornamento del collaboratore, l'utilizzazione di un sistema operativo utile per l'esecuzione della prestazione, nonché la previsione della presenza di un assistente di sala.

favore il *blitz* degli ispettori ministeriali, che hanno sanzionato, con tempestività mai vista, il più grande *call center* italiano, Atesia, rilevando la presenza di 3.200 operatori assunti con contratto di co.co.pro. non corrispondente ai caratteri descritti dalla circolare; un intervento in *tackle* anche sulle trattative avviate con i sindacati onde accompagnare, con percorsi concertati, la regolarizzazione dei rapporti di lavoro in maniera graduale. Alle circolari sono seguiti inoltre decisi interventi normativi volti ad imprimere la direzione della trasformazione delle collaborazioni autonome effettivamente precarie in rapporti di lavoro subordinato.

§ 2. *La sanatoria introdotta con la legge finanziaria per il 2007. Ambiti e limiti applicativi. Gli accordi collettivi nelle grandi aziende.*

Il 30 aprile 2007 si è chiusa la «finestra» temporale prevista dalla Legge Finanziaria per l'anno 2007 quale prima fase del percorso di «stabilizzazione» incentivata dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche in modalità a progetto.

A tal fine, i committenti erano tenuti – secondo una tecnica di incentivazione della contrattazione collettiva più volte sperimentata – alla stipulazione di accordi con le rappresentanze sindacali in azienda ovvero, in loro mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali.

La misura non prevedeva limiti settoriali di applicazione, astrattamente potendo esplicare efficacia con riguardo a tutti i contratti di collaborazione, al di là del comparto interessato.

Tuttavia, quello dei *call center* ha mostrato immediato interesse per tali percorsi, come testimoniato anche dall'espresso riferimento a detta stabilizzazione contenuto

nell'Avviso comune sottoscritto, nell'ottobre 2006, da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ai fini della «corretta attuazione delle istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 17 del 14 giugno 2006 con specifico riguardo ai *call center*».

Detto interesse, oltre ad essere giustificato da contingenti vicende ispettive riguardanti importanti attori del settore (ci si riferisce al citato caso Atesia), era determinato da peculiari caratteristiche della organizzazione del lavoro del comparto. Si constatava infatti la diffusione, soprattutto tra gli operatori telefonici, di contratti di collaborazione coordinata e continuativa quale modalità di assunzione presso le aziende del settore, in particolare tra quelle che operano *in out-sourcing*. A testimonianza di ciò, può essere ricordato come il ricorso ad accordi collettivi, proprio riguardo l'uso delle collaborazioni, è piuttosto risalente nel tempo. A livello nazionale, va menzionato l'accordo del 2 marzo 2004 tra l'Assocallcenter, aderente Confcommercio, e Nidil-Cgil, Filcams- Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, che disciplinava il ricorso alle collaborazioni nell'ambito del settore dei *call center in outsourcing*, quale parte integrante del Ccnl terziario Distribuzione e Servizi.

Ma anche a livello aziendale tra il 2003 e il 2005 possono essere richiamati diversi accordi, taluni dei quali hanno coinvolto gli stessi soggetti che successivamente hanno concluso accordi di «stabilizzazione» (ad es. Call & Call e Gruppo Cos).

Tra questi si segnala l'accordo siglato il 24 maggio 2004 tra Telecom, Atesia, Telecontact Center e Cgil, Cisl, Uil, nonché Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil in cui già si prospettava un percorso di «rientro» del personale attraverso l'apprendistato professionalizzante, il contratto di inserimento e la somministrazione a tempo determinato³.

³ Per l'analisi degli accordi di «stabilizzazione» si è fatto riferimento ai documenti reperibili sul sito Internet della Slc-Cgil (<http://www.cgil.it/terziario/MediaTelecomunicazioni>)

Nell'ottica di una sanatoria delle posizioni pregresse, resa necessaria dal mutamento della prassi applicativa a seguito del provvedimento ministeriale n. 17/2006, si affidava ad accordi collettivi la guida dei percorsi volti ad accompagnare la trasformazione dei contratti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato, nonché la stipulazione di atti di conciliazione per il periodo pregresso e la contestuale attestazione del versamento di una somma a titolo di contribuzione speciale.

Va sottolineato che il processo di stabilizzazione, come previsto su base collettiva, considerava solo i collaboratori con attività lavorative *inbound* (in via temporalmente prevalente), mentre per quelli che esercitavano attività *outbound* veniva «consentito» il lavoro a progetto, avvalorando in tal modo le indicazioni ministeriali.

La Legge Finanziaria 2007 (l. n. 296/2006), ha in effetti disposto una serie di norme che testimoniano la volontà del legislatore di permettere ed agevolare percorsi di stabilizzazione.

Il comma 1202, art. 1, dava modo ai committenti di stipulare accordi aziendali ovvero territoriali entro il 30 aprile 2007, al fine di promuovere la trasformazione dei contratti di collaborazione in contratti di lavoro subordinato di durata non visibile; non può, infatti, non considerarsi come consolidato orientamento giurisprudenziale⁴, laddove afferma che ogni attività può svolgersi in maniera autonoma ovvero subordinata, rilevando solamente il concreto atteggiarsi della modalità esecutiva della prestazione.

Sicché qualsiasi cristallizzazione giuridica che comporti l'automatica qualificazione

/index.htm), nel quale gli stessi sono raccolti e suddivisi per area territoriale. Su tale «banca dati» è stato possibile consultare, nel complesso, 50 accordi aziendali, tra cui tre afferenti a gruppi di imprese Gruppo Almoviva, GruppoTelework, Gruppo Comdata S.p.A..

⁴ Tra le molte Cass. 3 ottobre 2005 n. 192

della fattispecie concreta risulta in contrasto con detto orientamento: così come l'attività *inbound* non può qualificarsi presuntivamente come lavoro subordinato, altrettanto quella *outbound* non può essere identificata «a priori» come lavoro autonomo⁵.

Il provvedimento ministeriale ha indirizzato, comunque, l'attività degli ispettori del lavoro, ma soprattutto ha sollecitato l'attivazione di un confronto tra le parti sociali in merito al processo di stabilizzazione dei collaboratori.

Il già ricordato Avviso comune dell'ottobre 2006, siglato dalle organizzazioni sindacali confederali e Confindustria, unitamente a Fita e Assocontact, in presenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, definiva proprio alcune direttrici per una corretta attuazione delle istruzioni della circolare nel più vasto panorama di stabilizzazione delle collaborazioni a progetto. Come anticipato, inferiore ai ventiquattro mesi.

Le forme di lavoro cui si poteva fare ricorso erano, ovviamente oltre il contratto a tempo indeterminato, anche il contratto a tempo determinato, nonché l'apprendistato. Queste due forme di lavoro, risultavano evidentemente, in ossequio alle rispettive normative⁶; restavano, invece, escluse altre tipologie contrattuali, anche se confacenti al settore analizzato, quali il contratto di lavoro intermittente⁷, dato che le modalità in cui è resa la prestazione in tale fattispecie lavorativa non realizzano la *ratio legis* di stabilizzazione, né tanto meno era possibile ricorrere al lavoro somministrato, in

⁵ Al proposito, infatti, come si vedrà in seguito, molti accordi di stabilizzazione non operano per questa ripartizione, proponendo la trasformazione dei contratti di collaborazione a prescindere dall'attività espletata dal lavoratore.

⁶ Causali per l'apposizione di un termine, limiti per l'assunzione di apprendisti, Piani formativi coerenti con lo sviluppo delle capacità professionali, ecc.

⁷ Si veda la nota Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione Generale per l'attività ispettiva, 30 marzo 2007, n. 4081

quanto, anche nel silenzio del legislatore, detta stabilizzazione deve intendersi realizzabile in un rapporto di lavoro instaurato direttamente con il soggetto che si è, in precedenza, avvalso dei contratti di collaborazione a progetto.

Agli accordi così stipulati, oggetto della presente analisi, deve seguire necessariamente una seconda fase, di carattere transattivo, concernente la stipulazione di atti di conciliazione *ex* artt. 410 e 411 c.p.c. con i collaboratori interessati alla conversione del rapporto di lavoro, relativamente ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria per il periodo pregresso di collaborazione.

L'efficacia degli atti di conciliazione è, peraltro, valida a condizione che il datore di lavoro versi a favore dei collaboratori interessati presso la gestione separata Inps una somma a titolo di contributo straordinario integrativo pari alla metà dei contributi già versati. Lo stesso datore è tenuto, perciò, a depositare presso la sede competente Inps l'atto di conciliazione, il contratto di lavoro subordinato, nonché il versamento della somma di almeno un terzo del dovuto della contribuzione. La restante parte potrà essere versata in rate mensili nei 36 mesi successivi, secondo le aliquote indicate dall'Inps nella circolare n. 78/2007 per ciascun anno considerato, pena, in caso di omessa contribuzione, la sottoposizione alle sanzioni applicabili in materia.

I vantaggi sono effettivamente molteplici. Infatti una volta stipulato l'atto di conciliazione, risulta precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro oggetto di stabilizzazione (art. 1, comma 1207).

Oltretutto, il versamento delle somme a titolo di contributo straordinario determina l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché delle obbligazioni pecuniarie per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e al

versamento dei contributi e dei premi, compresi quelli in materia di assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro. Tuttavia, la procedura sinteticamente descritta merita attenzione, poiché lascia aperte alcune questioni.

Prima tra tutte quella relativa alla presunta incostituzionalità della norma *ex art. 1*, comma 1207, primo periodo, rispetto al precetto di cui all'art. 38 Cost.⁸.

Nel caso di invalidità della norma crollerebbe l'intero meccanismo statuito dal legislatore che si regge proprio sullo «scambio» tra fase transattiva, anche sui diritti contributivi, ed il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato.

Un'altra questione che è opportuno evidenziare concerne le ipotesi di recesso del datore di lavoro e del lavoratore; non pare si possa dubitare che, sia in caso di licenziamento giustificato prima dei 24 mesi, che di dimissioni da parte del lavoratore, il datore di lavoro goda dei benefici ottenuti mediante la procedura di stabilizzazione; è, invece, plausibile il loro mancato godimento in caso di recesso senza giusta causa o giustificato motivo. Criticità restano, comunque, per via dei tempi di attesa per l'accertamento giudiziale in ordine alla legittimità del recesso datoriale.

La procedura, inoltre, lascia aperto il problema dell'eventuale ricorso al giudice per i rapporti di collaborazione precedenti a quello oggetto di trasformazione da parte dei lavoratori con cui siano intercorsi più contratti di collaborazione.

Il legislatore ha, infatti, previsto la *trasformazione* dei rapporti di collaborazione in essere al momento dell'avvio della procedura di stabilizzazione. Altri problemi si presentano con riguardo alla tenuta della procedura stessa ove il lavoratore non intenda concludere la transazione.

⁸ Cfr. A. PIZZOFERRATO, *La stabilizzazione dei posti di lavoro nella Finanziaria 2007*, in *Lav.giur.*, 2007, n. 3, 227

Avendo, infatti, gli atti di cui agli artt. 410 c.p.c. e 411 c.p.c. carattere facoltativo la circostanza che questa sia iniziata, ma non conclusa, non preclude al lavoratore la proposizione della domanda giudiziale che, a tal punto, si presenterebbe particolarmente facilitata, considerato che questa procedura è vista da molti commentatori come riconoscimento implicito dell'uso illegittimo delle collaborazioni a progetto. Ultimo rilievo critico attiene al versamento della contribuzione speciale a titolo integrativo nella posizione previdenziale appartenente alla gestione separata, dato che il lavoratore, al quale verrà riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato, perderà la titolarità delle somme versate su quella posizione previdenziale⁹.

È d'obbligo, infine, menzionare quelle norme della Legge Finanziaria che si riferiscono ai collaboratori che continuano ad essere titolari del medesimo rapporto contrattuale e che perciò non siano destinatari delle procedure di conversione e di conciliazione.

Il comma 1204 sancisce che le parti sociali, *«ai sensi del comma 4, art. 61 e dell' art. 63, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono stabilire, anche attraverso accordi interconfederali, misure atte a contribuire al corretto utilizzo delle predette tipologie di lavoro, nonché stabilire condizioni più favorevoli per i collaboratori»*.

Proprio in materia di corrispettivo (art. 63, d.lgs. ult. cit.) e di un auspicato miglioramento progressivo dell'erogazione dello stesso, il Ministero del lavoro promette di effettuare azioni di monitoraggio relative all'evoluzione della media dei corrispettivi versati con quelli dati nei tre anni precedenti ai collaboratori a

⁹ Sottolinea la problematica sempre A. PIZZOFRATTO, *op. cit.*, 227.

progetto¹⁰.

Si segnala che il primo accordo, siglato sulla scorta delle clausole dell'Avviso comune – ancora in attesa cioè della approvazione della Legge Finanziaria –, è stato proprio quello riguardante il gruppo Almaviva, il quale ha, per così dire, fatto da «apripista» alle intese successive, stante anche il numero di lavoratori coinvolti; si tratta, infatti, di ben 6.300 collaboratori, suddivisi tra le quattro società del gruppo (Cos Communication Service S.p.A., Alicos S.p.A., Atesia S.p.A., In Action S.r.l.), sicché, con tale singolo accordo – sulla base dei dati a nostra disposizione – è stata programmata la «stabilizzazione» di circa il 40% del totale dei soggetti coinvolti nella complessiva procedura di «trasformazione».

In questa «classifica», per così dire, seguono poi Telic Datel (con 1850 lavoratori coinvolti), In & Out S.p.A. – Taranto (con 1568), Omnia Service Center – Milano (con 509) e Telegate Italia S.r.l. (con 418).

Anche seguendo le indicazioni dell'Avviso Comune, per molti accordi la «trasformazione» è concepita quale percorso graduale e scaglionato nel tempo, con l'individuazione di quote percentuali – ovvero dei nominativi nelle piccole realtà produttive – di lavoratori che l'azienda si impegna ad assumere con contratto di lavoro subordinato.

Quanto alla individuazione dei collaboratori da inserire nei singoli «scaglioni» di assunzione, si è fatto riferimento in primo luogo al criterio dell'anzianità di servizio, seguiti poi da quelli di reddito e carichi familiari.

In ordine al contratto di lavoro subordinato offerto, va aggiunto che in molti accordi sindacali si nega esplicitamente il ricorso al patto di prova. Effettivamente,

¹⁰ Si deve ricordare che la l. n. 296/2006 è intervenuta sulla disciplina del corrispettivo del lavoro a progetto prevedendo che lo stesso tenga conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

trattandosi di una trasformazione da un rapporto di lavoro già in essere tra lavoratore e datore di lavoro, un periodo di prova sarebbe giustificato solo a fronte della adibizione del lavoratore a differenti mansioni. Tuttavia, in tale ipotesi, si verrebbe a porre il problema delle conseguenze derivanti dal mancato superamento della prova. Ad esempio, il datore di lavoro non potrebbe più beneficiare della sospensione degli accertamenti ispettivi, né, tanto meno, sottrarsi dall'instaurazione di un eventuale contenzioso proposto dal lavoratore per i diritti pregressi sorti in base al rapporto di collaborazione.

In genere gli accordi hanno anche provveduto ad individuare i livelli contrattuali attribuiti ai lavoratori «trasformati». Da questo punto di vista, sono state praticate diverse scelte: inquadramenti immediati nei livelli corrispondenti alle mansioni assegnate e alle attività già precedentemente svolte, ovvero progressioni di livello nel corso del tempo a seconda dell'anzianità di servizio precedentemente maturata.

Il primo accordo del gruppo Almoviva, stipulato il 13 dicembre 2006, dispone che nell'arco di 12 mesi, scaglionati in trimestri, si operi la conversione di tutte le collaborazioni a progetto – a prescindere quindi dalla distinzione tra attività espletate, cioè tra *inbound* e *outbound* – in contratti di lavoro a tempo indeterminato part-time a 20 ore settimanali, inquadrando perciò i lavoratori inseriti a pieno titolo nell'organico aziendale, con le tutele proprie del lavoro subordinato, al terzo livello del Ccnl, 3 dicembre 2005 Telecomunicazioni.

Ai contratti instaurandi si applicherà, pertanto, l'art. 18 Ccnl, che disciplina il lavoro a tempo parziale.

La prima «indicazione» ricavabile dell'accordo Almoviva, poi confermata nella maggioranza dei testi consultati, ha riguardato il campo di applicazione; come già

accennato in precedenza, in effetti solo in pochi casi¹¹ la «stabilizzazione» è stata rivolta esclusivamente ad operatori *inbound*, scavalcando le indicazioni ministeriali; risulta confermato, perciò, che la scelta collettiva è stata necessariamente orientata piuttosto sulle prassi di organizzazione del lavoro in azienda, le quali spesso non consentono una netta distinzione tra le due attività sopra considerate¹², né si è potuto ignorare il segnalato orientamento giurisprudenziale sopra menzionato.

Sebbene la Legge Finanziaria selezionasse, in primo luogo, le rappresentanze interne aziendali quale attore negoziale, la partecipazione delle stesse non è stata sempre possibile; se ne può ricavare che gli accordi hanno costituito per i sindacati anche l'occasione per «entrare» in azienda.

Sempre a proposito del sistema di relazioni industriali “fotografato” dagli accordi consultati, va sottolineato che in circa la metà dei casi il Ccnl applicato è quello delle Telecomunicazioni; rilievo consistente assume anche il Ccnl Commercio, Distribuzione, Servizi, seppure in misura decisamente minore.

Quanto agli strumenti contrattuali prescelti per la «trasformazione» delle collaborazioni coordinate e continuative in essere, può essere affermato che il contratto a tempo indeterminato è, senza dubbio, la forma che nella maggioranza dei casi è stata proposta a lavoratori «stabilizzandi», soprattutto nella modalità a tempo parziale.

Altre tipologie contrattuali di lavoro subordinato speciali, come si è detto, erano nello «strumentario» a disposizione degli attori collettivi. Tra questi occorre distinguere, in primo luogo, quelli la cui specialità attiene alla durata del contratto di lavoro stesso (tempo determinato), ovvero alla causa del contratto (apprendistato),

¹¹ A quanto consta solo Telegate Italia S.r.l. e Stream Italia S . r . l . – Cagliari

¹² Si veda in proposito P. RAUSEI, *Indagine ispettiva e profili sanzionatori*, in *DPL*, 2007, n. 1, 23

ovvero ancora all'orario di lavoro (tempo parziale).

Quanto alla prima tipologia, va rilevato che solo in pochi casi (8 accordi tra quelli consultati) è stata indicata dalle parti sociali, tra l'altro, tendenzialmente, in alternativa all'apprendistato; le due tipologie contrattuali, quindi sono state usate come strumenti «alternativi» di stabilizzazione. In genere la durata fissata è stata quella minimale prevista per legge (24 mesi) e comunque con l'impegno aziendale a trasformare il contratto in scadenza in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Solo una delle aziende, tra le prime 5 sopra individuate che hanno previsto la trasformazione di un maggior numero di collaboratori (la Omnia Service Center – Milano), ha fatto ricorso al contratto a tempo determinato, a conferma che anche in numeri assoluti, a pochi di questi ultimi è stata proposta tale forma di «stabilizzazione». Solo un'impresa ha previsto come esclusivo percorso di stabilizzazione il contratto a termine, mentre in un altro caso tale istituto è stato comunque usato per trasformare i contratti di collaborazione degli operatori impegnanti in attività *outbound*.

Quanto all'apprendistato, nella forma professionalizzante, esso sembra ricorrere in un numero di casi appena superiore rispetto all'altra tipologia sopra analizzata.

Lo strumento contrattuale è stato utilizzato per trasformare in lavoro subordinato le relazioni di lavoro dei soggetti con una minore anzianità aziendale, in linea con la disciplina legale e in particolare con l'inserimento dei lavoratori in un apposito percorso formativo. Questa forma contrattuale, oramai operativa nei settori considerati (Telecomunicazioni e Commercio), sembra essere dunque una soluzione positiva per l'inserimento dei lavoratori giovani in questo settore, in quanto strumentale ad una crescita professionale degli stessi e valida opportunità per

un'auspicata conferma in servizio al termine del periodo formativo.

Infine, piuttosto ricorrente, a partire dall'accordo del Gruppo Almoviva – in base al quale tutti i rapporti di lavoro subordinato da costituire saranno a orario ridotto – è stato il ricorso al lavoro a tempo parziale (in 24 degli accordi consultati).

In effetti, il tema dell'orario di lavoro pare essere stato al centro del processo di stabilizzazione realizzato nel settore dei *call center*.

Mentre in pochi casi le previsioni collettive si sono limitate a stabilire che in proposito si sarebbe fatto riferimento agli orari già praticati dai collaboratori – esplicitando così la finalità di «regolarizzazione» dei rapporti – nella maggioranza dei casi è stata individuata la prestazione oraria su base giornaliera e più spesso settimanale. Piuttosto ricorrente è l'indicazione di 20 ore settimanali, pesando in numero assoluto soprattutto la scelta in questo senso del Gruppo Almoviva e di Telic Datel Voice. In senso diverso, va tuttavia segnalato l'accordo *In & Out S.p.A.* – *Taranto* che innalza l'orario alle 36 ore settimanali, che comunque costituisce la terza azienda nel numero di stabilizzazioni previste.

§ 3. Profili previdenziali e cenni in materia di certificazione.

L'annunciata battaglia contro le false collaborazioni coordinate e continuative – per la quale il Ministero del lavoro ha impartito dettagliate istruzioni operative al corpo ispettivo e del Ministero stesso e dell'Inps e dell'Inail (Circolare del Ministero del lavoro n. 4 del 29 gennaio 2008 ad oggetto: «Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. D.lgs. n. 276/2003. Attività di vigilanza. Indicazioni operative») – ha prodotto effetti e conseguenze

anche sul rapporto contributivo. L'eventuale disconoscimento del rapporto di lavoro come *autonomo* e, in particolare, come fondato su un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro a progetto inevitabilmente comporterà pure l'attrazione delle prestazioni nell'ambito di una gestione previdenziale diversa da quella prevista per i lavoratori cosiddetti parasubordinati (la Gestione separata Inps), ossia verso la gestione prevista per i lavoratori subordinati o dipendenti (il Fondo pensione lavoratori dipendenti, fpld, dell'Inps). Conseguentemente, inoltre, anche la tutela assicurativa subirà una modificazione e, in maniera specifica, diverso verrà considerato l'inquadramento presso l'Inail.

Il Ministero però ha perseverato nel conservare un orientamento ondivago: nella Nota ministeriale del 27 novembre 2008 n. 25/I/0016984, si afferma che quando manca il requisito della subordinazione, non rilevano «altri elementi o indici di subordinazione che possono tutt'al più assumere valore o carattere meramente indiziario», pertanto «anche i lavoratori che svolgono attività di promozione, vendita sondaggi e campagne pubblicitarie in generale possono – e anzi devono – essere considerati lavoratori autonomi»¹³. L'indirizzo è stato poi seguito dalla Circolare INPS n. 111 del 2008, creando ulteriori fattori di confusione applicativa¹⁴.

Sotto il profilo previdenziale, il risultato finale ha portato all'innalzamento del costo del lavoro della prestazione soggetta a vigilanza per la componente contributiva. Gli effetti, tuttavia, risultano oggi più modesti per via del naturale aumento che l'aliquota

¹³ Viene pertanto vanificata la direttiva della Circolare n. 4/2008, in quanto la rilevazione della «mera genericità del contenuto negoziale e/o la non perfetta rispondenza alla fattispecie contrattuale di riferimento» costituiscono «elementi meramente indiziari»

¹⁴ La Circolare distingue tra «elementi propriamente qualificanti la collaborazione», determinati dal collaboratore stesso, unilateralmente e discrezionalmente, in assenza di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione circa la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa ed «elementi aventi una valenza meramente indiziaria presuntiva» ai fini della riconduzione del rapporto alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.: attività rientrante nel core business del committente, utilizzo esclusivo di mezzi e beni strumentali del committente ecc.

di contribuzione della Gestione separata ha subito in due anni.

Questo, ovviamente, senza considerare gli aspetti sanzionatori. Del resto, l'equiparazione del costo contributivo delle prestazioni parasubordinate a quello previsto per le prestazioni subordinate era parte del programma del Governo allora in carica.

Nella Circolare n. 5/2008, il Ministero del lavoro ha elevato il *lavoro a progetto* a «nuova tipologia contrattuale». Un vero e proprio cambio di rotta rispetto al passato: il lavoro a progetto, infatti, dal suo nascere (con successiva legittimazione della giurisprudenza) è stato considerato *modalità* di svolgimento delle prestazioni di lavoro autonomo. Esso non è più da ritenere «mera modalità organizzativa» (Circolare n. 1/2004), ma «una nuova tipologia contrattuale nel più generale ambito delle co.co.co.». Il passaggio appare strumentale e finalizzato a dar forza ai dettami forniti agli ispettori per l'automatismo di conversione delle collaborazioni coordinate e continuative in contratti subordinati¹⁵.

Se il lavoro a progetto viene definitivo come «contratto di lavoro», il giudice è messo nelle condizioni di applicare pienamente la norma sanzionatoria fissata dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003: convertire il rapporto in contratto subordinato a tempo indeterminato.

Un cambiamento, anche questo, che prende le mosse da lontano.

I primi sentori, infatti, risalgono sempre alla Circolare n. 17/2006. Nella premessa alla Circolare e, comunque, dalla una sua lettura organica, infatti, si rinvencono i

¹⁵ Peraltro, la nuova definizione non era contenuta nella bozza di Circolare di dicembre 2007. E a leggere attentamente la Circolare n. 5/2008 si avverte come se la decisione di inserire la nuova definizione del testo sia stata repentina (a volte sembra quasi contraddetta in alcune parti della Circolare). La Circolare è stata emessa qualche giorno dopo la sfiducia ottenuta dal Governo.

nuovi caratteri essenziali attribuiti al rapporto di collaborazione.

Caratteri che, se nella sostanza ribadiscono quanto previsto dal provvedimento normativo (d.lgs. n. 276/2003) e dalle prime istruzioni (Circolare n. 1/2004), ai fini operativi danno un orientamento diverso al personale ispettivo.

In particolare, sul piano operativo le nuove indicazioni appaiono – e ne è la conferma la Circolare n. 5/2008 – come il tentativo di attribuire al lavoro a progetto la fisionomia di un nuovo «contratto di lavoro», allontanandolo dalla natura che, invece, era stata attribuita dalle prime istruzioni della Circolare n. 1/2004 (e poi anche dalla giurisprudenza) di mera modalità di esecuzione delle collaborazioni coordinate e continuative che restano pur sempre disciplinate dall'art. 409 c.p.c. Può notarsi come siano diversi gli elementi essenziali per la legittimazione del lavoro a progetto indicati nelle prime istruzioni (Circolare n. 1/2004) e nella Circolare n. 17/2006. Secondo quest'ultima, l'individuazione e la specificazione di un progetto o del programma di lavoro è un «presupposto» per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto, a differenza di quanto indicato nella Circolare n. 1/2004 laddove era stato precisato che, sebbene requisito delle collaborazioni coordinate e continuative, il progetto (o programma o fase di lavoro) «costituisce una mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa». Si aggiunge, poi, nella Circolare n. 17/2006 che il progetto, il programma o fase di esso «diventano parte del contratto di lavoro e devono essere specificati per iscritto e individuati nel loro contenuto caratterizzante». Affermazione in evidente contrasto con le norme di legge e con la giurisprudenza, nel senso che la forma scritta non può che rappresentare un valore indiziario, ma mai decisivo sulla autonomia della collaborazione.

La Finanziaria 2007 ha agevolato le imprese prevedendo una sanatoria per le

collaborazioni irregolari (oltre che per il lavoro sommerso). Al contempo ha disposto una revisione delle aliquote di contribuzione che salgono di cinque punti percentuali. Quanto alla sanatoria, né le disposizioni normative (la l. n. 296/2006) né l'Inps nella Circolare n. 78/2007, in cui sono dettate le istruzioni al pagamento dei contributi, ha mai fatto riferimento a «condono» o «regolarizzazione». Con cura certosina si è utilizzato il termine: «stabilizzazione» dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, facendo quasi capire che si tratti di una possibilità per favorire al rapporto flessibile e meno stabile (la co.co.co.) un contratto di lavoro di tipo subordinato, meno flessibile e più stabile.

In realtà, la misura che è scaduta il 30 aprile 2007 e che il provvedimento di conversione del d.l. n. 248/2007 (il cosiddetto Milleproroghe) ha procrastinato fino al 30 settembre 2008 è qualcosa di più di un condono e di una regolarizzazione.

In cambio dell'assunzione per un periodo non inferiore a 24 mesi e del pagamento di un contributo previdenziale integrativo (metà della misura ordinaria), i committenti ne hanno potuto ricavare l'inefficacia dei provvedimenti amministrativi o di quelli giurisdizionali non definitivi sulla qualificazione del rapporto di lavoro che, altrimenti, li avrebbe costretti all'assunzione definitiva dei collaboratori irregolari, oltre al pagamento di sanzioni e alla integrazione delle differenze retributive e contributive. La trasformazione, invece, è un'operazione possibile da sempre e autonomamente, senza cioè la necessità del ricorso all'aiuto dei sindacati. Committenti e lavoratori, infatti, possono praticarla in qualsiasi momento durante la vigenza di una collaborazione coordinata e continuativa.

La novità è risultata invero un'altra: una deroga alle finalità antielusive, che è consistita nell'estensione della possibilità della trasformazione anche nel caso in cui

si siano verificati accertamenti sulla qualificazione dei rapporti di lavoro e che, dunque, ordinariamente avrebbero fissato d'ufficio l'assunzione dei collaboratori irregolari (o fittizi), con condanna al pagamento delle differenze contributive e retributive per il periodo di irregolarità accertato. E' stata perciò annullata l'annunciata battaglia contro le collaborazioni coordinate e continuative irregolari, con conseguente fallimento della prima sanatoria. Il primo condono, infatti, non ha sortito i risultati attesi, come riconosciuto dallo stesso Ministero del lavoro nella nota protocollo n. 11899/2007. Più della metà delle imprese ispezionate del settore call center e scoperte con rapporti di collaborazione non genuini non ha stipulato alcun accordo di stabilizzazione preferendo aspettare i provvedimenti sanzionatori. Il Ministero ha inoltre denunciato una scarsa affidabilità dei sindacati, evidenziando che per almeno trenta accordi, relativi a oltre 3 mila lavoratori, era in discussione la validità sul piano giuridico e fattuale. Alcuni accordi per esempio prevedevano la stabilizzazione per *tranche*, con assunzioni scaglionate nel tempo, anche oltre l'anno dall'accordo e, addirittura, fino al 2010.

Come detto, parallelamente alle attività ispettive e di regolarizzazione, il Ministero del lavoro ha condotto un'attività di equiparazione contributiva del lavoro parasubordinato a quello subordinato¹⁶. L'aumento contributivo, scattato il 1° gennaio 2007, ha portato una semplificazione delle categorie dei soggetti e delle relative aliquote di contribuzione della Gestione separata Inps, con la fissazione di sole due classi di contribuenti. Alla prima appartengono i soggetti che già sono titolari di una pensione (senza più la distinzione tra pensione diretta o indiretta) o che

¹⁶ Nell'operazione, per aspetti ovviamente diversi, ci sembra ricondurre anche l'anomala previsione delle *dimissioni* certificate, obbligatoriamente, anche per i collaboratori – a progetto e, addirittura, anche le mini co.co.co. – contenuta nella Legge 17 ottobre 2007, n. 188, pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 260 dell'8 novembre 2007.

già hanno una copertura previdenziale. La seconda categoria riguarda i collaboratori puri, cioè quelli privi di altra copertura previdenziale e né pensionati. Si tratta, in particolare, di co.co.co., lavoratori a progetto, incaricati delle vendite a domicilio, lavoratori autonomi compresi quelli occasionali¹⁷.

L'operazione di revisione delle aliquote di contribuzione ha riverberato gli effetti anche sulle aliquote cosiddette di «computo», vale a dire le percentuali che misurano l'accantonamento virtuale dei contributivi di ciascun lavoratore (collaboratore, associato in partecipazione, professionista) sul proprio conto previdenziale e che a fine carriera determinerà la misura dell'assegno di pensione¹⁸. Può notarsi, tra l'altro, come le aliquote contributive ciò che si paga effettivamente sono state fino al 2006 sempre più basse rispetto a quelle di computo, che misurano la pensione: una sorta di incentivo riconosciuto alle giovani generazioni. Dal 2007 questa sorta di incentivo è scomparso e le aliquote contributive sono state equiparate a quelle di contribuzione. Una volta che la vigilanza sulle collaborazioni coordinate e continuative è entrata in azione (dal 1° marzo 2008) l'accesso degli ispettori in azienda metterà i committenti (datori di lavoro) di fronte ad altre possibili conseguenze in relazione al fatto che della co.co.co.: non esista un progetto, programma di lavoro o fase di esso; oppure

¹⁷ Il rincaro delle aliquote contributive, inoltre, ha determinato l'abrogazione dell'obbligo al contributo aggiuntivo (1%) che, fino al 31 dicembre 2006, era dovuto sulla parte di compensi eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (art. 3-ter della legge n. 438/1992).

¹⁸ La Finanziaria 2007 ha ritoccato inoltre il quadro delle tutele tra cui l'estensione della maternità. La novità ha prodotto un ulteriore rincaro dell'aliquota contributiva di uno 0,22% dei compensi a decorrere dal 7 novembre 2007. Infine, la legge n. 248/2007 di attuazione del Protocollo 23 luglio 2007 sul Welfare ha introdotto un ulteriore rincaro delle aliquote contributive, con lo scopo di finanziarie le nuove misure previste dallo stesso Protocollo. Il rincaro è stato complessivamente di 3 punti percentuali, uno all'anno a partire dal 2008, per la categoria dei collaboratori esclusivi; di un punto percentuale per la categoria dei parasubordinati pensionati o già lavoratori Non è tutto. Sempre il Protocollo Welfare, infatti, ha modificato la Finanziaria 2007 per estendere, a carico dei parasubordinati, anche la tutela dell'interdizione (astensione) anticipata dal lavoro (art. 7 del d.lgs. n. 151/2001, il TU sulla maternità. In virtù della nuova tutela, si attende per il 2008 un nuovo decreto ministeriale di attuazione e rideterminazione delle aliquote contributive.

che esista; oppure ancora che esista ma concerna una attività tra quelle individuate come difficilmente inquadrabili nella sfera del contratto di lavoro a progetto.

Nel primo caso opera l'automatismo della trasformazione della collaborazione in rapporto di lavoro dipendente. Gioca a favore del committente l'esistenza della forma scritta della collaborazione. Pur non essendo obbligatoria (è richiesta ai soli fini della prova, infatti) assume tuttavia valore deciso – spiega il Ministero – ai fini dell'individuazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso. Se esiste un contratto scritto, in altre parole, risulterà più agevole ricondurre la prestazione alla fattispecie contrattuale del lavoro a progetto. In assenza del progetto, il personale ispettivo viene autorizzato a ricondurre il rapporto nell'ambito del lavoro subordinato, senza svolgere attività istruttoria. Di conseguenza al committente non resterà che la sede giudiziaria per provare l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

Nel secondo caso, nelle ipotesi di verifica di rapporti di collaborazione per i quali esista un contratto scritto ossia un progetto, programma di lavoro o fase di esso, gli ispettori procederanno all'attenta valutazione delle prestazioni, onde pervenire alla compatibilità delle stesse con la tipologia contrattuale del lavoro a progetto, tenendo conto di una serie di indici sintomatici previsti dalle norme di legge o elaborati dalla giurisprudenza.

Nel terzo caso infine, si tratta di collaborazioni aventi ad oggetto prestazioni che il Ministero del lavoro ritiene di principio non esercitabili nella forma a progetto (senza escluderne, tuttavia, una legittima possibilità). In tale ipotesi, gli ispettori dovranno appurare se le prestazioni siano compatibili con la modalità a progetto e, in mancanza, potranno ricondurre la fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato.

L'automatica trasformazione di una collaborazione in rapporto di lavoro subordinato determinerà lo scioglimento del preesistente rapporto previdenziale con la Gestione separata, per dar vita al nuovo rapporto contributivo presso la gestione previdenziale dei lavoratori dipendenti. Ciò significherà, in via principale, un aumento della contribuzione dovuta sulle prestazioni lavorative.

Trattandosi di *trasformazione* la novità (il rincaro) contributiva avrà effetto soltanto per il futuro, vale a dire per le prestazioni che saranno rese dal momento della trasformazione in avanti.

Diverso, invece, sarebbe il discorso ove l'ispettore invalidasse il rapporto di collaborazione fin dalla sua instaurazione. In tal caso, infatti, ci sarebbero da recuperare le differenze contributive sul passato che, inevitabilmente, verrebbero incrementate di interessi e sanzioni.

Antidoto efficace avverso azioni di ispezioni come quelle programmate dalla Circolare n. 5/2008 del Ministero del lavoro è la certificazione dei contratti di lavoro, procedura introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 nell'ambito della riforma Biagi del lavoro. Se la collaborazione o il lavoro a progetto è stato certificato, le parti (committente e lavoratore), i cittadini, la pubblica amministrazione, il fisco, gli ispettori e gli istituti previdenziali non possono agire nei confronti di quel rapporto di lavoro in via contraria agli effetti certificati, almeno non prima di aver ottenuto l'accertamento giudiziale di difformità dell'atto di certificazione. Un esempio: se l'Inps dovesse accertare lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato in relazione a un contratto certificato come lavoro a progetto, non potrà agire immediatamente al recupero delle differenze contributive, ma dovrà prima esperire un tentativo obbligatorio di conciliazione presso la commissione che ha emesso l'atto

di certificazione e, se tale tentativo fallisce, proporre ricorso in tribunale per ottenerne l'annullamento. L'istituto della certificazione, come si accennava, è disciplinato al Titolo VIII (artt. 75-84) del d.lgs. n. 276/2003 dove sono introdotte le *procedure di certificazione*. Il nuovo istituto, infatti, può riguardare la certificazione dei contratti di lavoro; la certificazione di rinunzie e transazioni; la certificazione del regolamento interno delle cooperative relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori; la certificazione dei contratti di appalto, ai fini della distinzione con la somministrazione di lavoro. Originariamente la certificazione era stata prevista soltanto per alcuni contratti (lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto, associazione in partecipazione); poi il d.lgs. n. 251/2004 (di modifica del d.lgs. n. 276/2003) ha esteso la praticabilità a tutti i contratti di lavoro.

Organismi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro sono le commissioni di certificazione istituite presso: gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale; le dpl; le province; le Università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, registrate in apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo. I fondamentali provvedimenti attuativi sono stati approvati con i dm del 14 giugno 2004 (Albo delle commissioni universitarie di certificazione) e del 21 luglio 2004 (commissioni di certificazione presso le dpl, e le commissioni di certificazione del regolamento interno delle cooperative presso le province). Il Ministero del lavoro ha fornito le interpretazioni con la Circolare n. 48/2004. Chi ricorre alla certificazione,

una volta che il procedimento sia andato a buon fine, ottiene il rilascio da parte della Commissione di un atto di certificazione che ha natura di provvedimento amministrativo.

È motivato e contiene l'indicazione dei rimedi esperibili avverso lo stesso atto, nonché dei termini e dell'autorità cui è possibile ricorrere, facoltà rimessa non solo alle parti del contratto di lavoro ma anche ai terzi nella cui sfera giuridica la certificazione è stata volutamente destinata a produrre effetti.

L'atto, inoltre, contiene l'esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti hanno richiesto, ed ottenuto, la certificazione.

La procedura di certificazione dei contratti di lavoro mira a porre un sigillo al nascente rapporto di lavoro circa l'inquadramento normativo dello stesso. In tal modo, si ha l'effetto di prevenire ogni forma di contestazione in merito agli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto di lavoro.

Con la certificazione, dunque, i datori di lavoro possono elevare scudo anche nei confronti degli istituti previdenziali, Inps e Inail in primo luogo. Il provvedimento, infatti, non potrà essere oggetto di contestazione da parte degli ispettori in relazione alla qualificazione del rapporto di lavoro e ai conseguenti obblighi contributivi.

Almeno non prima di aver adito l'autorità giudiziaria ed ottenuto l'annullamento dell'atto di certificazione. Gli effetti dell'atto di certificazione, infatti, permangono fino al momento in cui non venga accolto, con sentenza di merito, un ricorso giurisdizionale. Ciò vale anche nelle ipotesi di accertamento di discordanze fra programma negoziale certificato e quello concretamente posto in essere dalle parti.

In questi casi, in particolare, l'esistenza di un atto di certificazione comporta che non

è possibile passare direttamente dalla constatazione delle pretese omissioni contributive all'azione di recupero del credito.

Ma bisognerà prima obbligatoriamente esperire un tentativo di conciliazione davanti alla stessa commissione che ha adottato l'atto di certificazione contestato. Se tale tentativo non va a buon fine, potrà poi proporre ricorso al tribunale.

A questo punto, l'eventuale accertamento giurisdizionale della difformità contestata darà via libera nella prosecuzione delle azioni di recupero contributivo.

La certificazione, dunque, assurge al compito di «validazione» legale che le parti ottengono con riferimento al contratto di lavoro. È chiaro che il relativo atto ha valore finché le condizioni e i requisiti che hanno permesso tale validazione vengono rispettati. Nel momento in cui si verificano violazioni alla regolamentazione del rapporto di lavoro, tuttavia, l'atto continua ad esplicare efficacia (cioè non si annulla automaticamente). Ma è possibile praticare rimedi di tipo giudiziario finalizzati a ottenere l'annullamento dell'atto di certificazione, operazione propedeutica peraltro ad ogni altro tipo di rivendicazione di diritti e/o obbligazioni elusi.

Volendo trarre alcune considerazioni conclusive non si può non rilevare un dato di fatto inconfutabile. La Legge Biagi non solo non ha favorito la c.d. precarietà ma può essere usata, alla stregua di una clava piuttosto rozza, anche per contrastare le false collaborazioni.

Il Ministero del lavoro se ne è servito – senza dover ricorrere a modifiche legislative di «radicale modifica» della legge n. 30 – per riordinare le classificazioni del personale nei call center. Nell'ultima Circolare citata, il Ministero ha impartito direttive molto precise e severe agli ispettori per quanto riguarda le attività lavorative che «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». Segue un'elencazione – a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo – finalizzata a sollecitare una maggiore attenzione nei confronti delle attività individuate. L'approccio è dunque corretto, almeno sul piano formale. Il Ministero si limita a delimitare, anche sulla base degli orientamenti della giurisprudenza, i confini all'interno dei quali la vigilanza deve farsi più attenta, fino ad assumere – in via di fatto – una sorta di presunzione di natura burocratica sulla impraticabilità di collaborazioni a progetto nell'ambito delle figure professionali individuate nella Circolare.

Nell'applicazione pratica da parte degli ispettori dell'Inps che già adesso operano annettendo al lavoro dipendente tutto quanto possibile (si raccontano casi di schematismi addirittura offensivi del buon senso comune) e che sottopongono l'istituto ad un contenzioso spesso soccombente, la Circolare funziona secondo la logica delle campagne a tappeto, con la finalità recondita di preordinare, nei settori individuati, le assunzioni a tempo indeterminato.

Diverso era l'approccio della legge n. 30 e dei provvedimenti attuativi: avrebbe dovuto essere il ricorso alla procedura di certificazione a «fare aggio» – fino a prova contraria – sulla natura del rapporto contrattuale. Veniva prefigurata, in questo modo, una «valutazione» di carattere preliminare che le parti avrebbero potuto opporre anche agli ispettori, fermo restando il loro diritto-dovere ad ogni ulteriore accertamento. Il ricorso abituale e diffuso alla certificazione avrebbe potuto consentire ai servizi di vigilanza di occuparsi prioritariamente delle situazioni che a quella procedura si fossero sottratte, utilizzando in questo modo al meglio le energie

di un ventaglio di iniziative, pubbliche e private, organizzate per «fare sistema». Purtroppo, le esperienze di certificazioni non sono soltanto poche, ma vengono pure scoraggiate da un contesto in cui, anche quando ci si avvale degli strumenti della Legge Biagi, si preferisce farlo a metà: con un misto di dirigismo e di sospetto. Così la condizione dei lavoratori atipici viene riportata su binari equi anche sul piano previdenziale. Come si è ricordato in precedenza, la legislazione degli ultimi due anni ha disposto un incremento di 6 punti di aliquota contributiva nel 2007 e di altri 3 (uno all'anno) nel 2008, 2009 e 2010¹⁹.

La nuova legge prevede altresì – sia pure in termini programmatici all'art. 3, comma 1, lett. *b*), del disegno di legge – di «proporre politiche attive che possano favorire il raggiungimento di un tasso di sostituzione al netto della fiscalità non inferiore al 60%, con riferimento all'aliquota prevista per i lavoratori dipendenti». Ciò appare insostenibile come previsione ed inutile come disposizione di legge. Inoltre – fermo restando il criterio della ripartizione – nessuno è in grado di promettere che i contribuenti di domani potranno effettivamente onorare le promesse accumulate durante la vita lavorativa dai futuri pensionati ed attuali atipici. Allora, proprio perché è imposto un sacrificio contributivo di notevole entità, che inciderà profondamente sui redditi di lavoratori appartenenti all'ultimo girone del mercato del lavoro ufficiale, diventa indispensabile diversificare la tutela pensionistica, accedendo ad un secondo pilastro privato a capitalizzazione.

Nello stesso tempo, dovrebbe essere consentito l'*opting out* volontario fino a 4 punti presi dall'aliquota obbligatoria e destinati alla posizione individuale di previdenza privata. I giovani atipici avrebbero così la possibilità di versare nel secondo pilastro

¹⁹ In sostanza, questi lavoratori, nell'arco temporale di un quadriennio (2007-2010), hanno un maggior prelievo di ben 9 punti di aliquota contributiva (circa 4,8 miliardi) che i committenti prelevano dai loro redditi

un ammontare equipollente al trattamento di fine rapporto. E costituire così un «secondo pilastro» dignitoso.