



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**
Direzione generale per l'Attività Ispettiva



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 24/09/2007

Prot. 25 / SEGR / 0011899

Alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

all' INPS

*Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa*

all' INAIL

Direzione Centrale Rischi

LORO SEDI

e p.c.

*alla Direzione generale della Tutela delle
Condizioni di Lavoro*

all' Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

all' Ispettorato regionale del lavoro di Catania

alla Provincia autonoma di Trento

alla Provincia autonoma di Bolzano

al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

Oggetto: procedure di stabilizzazione ex art. 1, commi 1202 e ss., L. n. 296/2006 – accordi sindacali.

Come è noto, in data 30 aprile u.s. è scaduto il termine ultimo previsto dal comma 1202 della legge finanziaria per la stipula di accordi sindacali volti a promuovere la stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative “*anche a progetto*” mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato.

Parallelamente alla procedura di stabilizzazione questa Direzione generale ha avviato un'attività capillare di vigilanza e monitoraggio presso tutte le aziende che svolgono attività di *call center*, al fine di verificarne l'andamento nonché la corretta attuazione delle indicazioni fornite con la circolare n. 17/2006.

Secondo i dati provvisori forniti dalle strutture territoriali risulta che, a fronte di circa 650 imprese oggetto di ispezione, oltre 340 non hanno provveduto a stipulare alcun accordo di

stabilizzazione e, nei confronti delle stesse, è in corso l'adozione dei provvedimenti sanzionatori relativi, conseguenti all'utilizzo distorto di contratti di collaborazione a progetto.

Nell'ambito di tale attività di "*posizionamento strategico*" è stata altresì condotta un'azione di verifica di tutti gli accordi sottoscritti dalle parti sociali, per accertare se in virtù degli stessi si sia effettivamente realizzata una piena regolarizzazione dei collaboratori interessati dalla procedura di stabilizzazione, con conseguente sospensione dell'azione ispettiva ovvero se, in assenza di tali presupposti, sussistano le condizioni per proseguire compiutamente l'attività di vigilanza.

Da diverse realtà territoriali pervengono a questa Direzione generale alcuni segnali di criticità, in quanto l'attività di riscontro avente ad oggetto l'esame degli accordi sindacali sottoscritti evidenzia alcune problematiche sul piano giuridico e fattuale che mettono in discussione la validità di almeno 30 di tali accordi e la conseguente stabilizzazione di oltre 3.000 lavoratori.

Ciò premesso, va ricordato che gli accordi di stabilizzazione sottoscritti entro il 30 aprile vanno sottoposti all'attenzione di questo Ministero il quale, di concerto con il Ministero dell'economia, è chiamato ad una valutazione degli stessi mediante l'adozione di un provvedimento di "*approvazione*", ai fini della possibilità di integrare il versamento contributivo a carico del datore di lavoro con un ulteriore importo a carico del bilancio pubblico, fino al raggiungimento della misura massima della contribuzione prevista dal Fondo pensioni lavoratori dipendenti istituito presso l'INPS.

In considerazione del fatto che le risorse in questione previste dal comma 1209 della L. n. 296/2006 sono contingentate (€ 300 milioni per ciascuno degli anni 2008 e 2009), occorre stabilire dei criteri di valutazione dei predetti accordi che consentano, oltre ad una verifica dei necessari profili di legittimità, anche una individuazione dei criteri preferenziali di finanziamento in relazione alle modalità di stabilizzazione in essi contenute.

Criteri di legittimità e valutazione degli accordi di stabilizzazione

Dai primi dati fino ad ora pervenuti dall'Osservatorio istituito per il monitoraggio del processo di stabilizzazione emergono, come anticipato, alcune criticità ricorrenti in ordine alla stipulazione degli accordi, criticità che si concentrano in particolare sui seguenti aspetti.

- alcuni accordi prevedono la stabilizzazione per *tranches* di collaboratori, con assunzioni scaglionate in un lasso temporale che travalica ampiamente il termine massimo fissato dall'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006 in un anno dalla stipulazione dell'accordo di stabilizzazione, con previsioni di trasformazione dei contratti fino all'anno 2010;
- contrariamente a quanto previsto dalla circolare n. 17/2006, alcuni accordi sembrano consentire transitoriamente il mantenimento di rapporti di collaborazione a progetto per lo svolgimento di attività "*in bound*";
- a fronte di verbali ispettivi che contestano la posizione lavorativa di un determinato numero di collaboratori a progetto l'accordo ne stabilizza solamente una parte (a fronte della

previsione normativa che estende ai lavoratori non compresi nel verbale ispettivo l'accesso alla stabilizzazione se operanti nelle stesse condizioni);

- nonostante il richiamo contenuto nell'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006, gli accordi sindacali non individuano la tempistica per la sottoscrizione degli atti di conciliazione individuale, con possibile situazione di "stallo", nel lasso temporale fra la definizione dell'accordo e quello della sottoscrizione della conciliazione;
- alcuni accordi ammettono la stabilizzazione anche mediante forme contrattuali quale il lavoro intermittente o *part time* con ridottissimo impegno orario di lavoro.

Con riferimento alle questioni sopra evidenziate si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni al fine di consentire alle parti sociali che abbiano sottoscritto accordi in cui si ravvisano alcune delle criticità sopra evidenziate di procedere ad un tempestivo intervento di integrazione o aggiornamento degli stessi al fine di salvaguardare l'efficacia della procedura in esame:

1) premesso che nelle ipotesi in cui ci sia una verbalizzazione ispettiva gli effetti dei verbali restano sospesi fino al completo assolvimento degli obblighi di cui ai commi 1205 e 1206, al fine di consentire al datore di lavoro di ottemperare agli obblighi assunti in sede di stipulazione dell'accordo di stabilizzazione, gli uffici daranno indicazione affinché il personale ispettivo provveda ad emanare provvedimenti di diffida ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 aventi ad oggetto la regolarizzazione del personale occupato con contratto di collaborazione non genuino, regolarizzazione da effettuarsi secondo le modalità definite dalla normativa di cui ai citati commi 1205 e 1206 e dallo stesso accordo di stabilizzazione.

Il termine per l'adempimento della diffida deve coincidere con quello previsto dall'accordo sindacale di stabilizzazione stipulato tra le parti, tenendo però presente che detto termine, secondo quanto disposto dall'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006, non può in ogni caso superare l'anno dalla sottoscrizione dell'accordo di stabilizzazione (termine massimo 30 aprile 2008). Pertanto gli accordi che abbiano previsto l'ultimazione del percorso di stabilizzazione e quindi l'effettiva assunzione dei co.co.pro. oltre tale termine dovranno necessariamente essere modificati in tal senso, pena l'adozione dei conseguenti provvedimenti sanzionatori a carico dei datori di lavoro inadempienti.

2) in relazione a quanto chiarito da questo Ministero con la circolare n. 17/2006 relativamente al settore dei *call center*, le collaborazioni a progetto per attività *in bound* non possono ritenersi ammissibili. Pertanto, per quanto attiene alle modalità di trasformazione di tali rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato, valgono le indicazioni ed i limiti temporali di cui al precedente punto 1.

3) nel caso in cui gli accordi sindacali prevedano la stabilizzazione parziale dei collaboratori oggetto della verbalizzazione ispettiva (es. solo 50 collaboratori dei 100 rilevati dal verbale), gli stessi accordi sono integrati di diritto, come stabilisce la previsione normativa, con i nominativi dei lavoratori oggetto di verbalizzazione e conseguentemente il personale ispettivo deve invitare il datore di lavoro ad integrare l'eventuale versamento del contributo straordinario ed a procedere all'attivazione della procedura conciliativa anche nei confronti dei lavoratori pretermessi. In mancanza di tali adempimenti evidentemente il verbale ispettivo conserva la sua efficacia relativamente alle posizioni lavorative dei collaboratori non stabilizzati.

4) Quanto all'individuazione delle tipologie contrattuali mediante le quali è possibile procedere alla stabilizzazione, 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 per la stabilizzazione 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 (300 milioni di Euro sia per l'anno 2008 che per l'anno 2009), ai soli fini di una valutazione preferenziale, verrà data priorità agli accordi che prevedono come strumento di stabilizzazione nell'ordine:

- 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 di stabilizzazione si ritiene invece che vada esclusa l'ipotesi del lavoro intermittente - in quanto tale fattispecie non garantisce una reale ed effettiva occupazione del lavoratore, particolarmente in tutte quelle ipotesi di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata - e quella del contratto di inserimento in quanto la durata massima dell'istituto è pari a 18 mesi.

Quanto alle 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.

Al fine di consentire l'attività di integrazione e aggiornamento degli accordi che presentano i su indicati elementi di criticità, le strutture territoriali di questo Ministero, entro 15 giorni dall'emanazione della presente, avranno cura di informare dei predetti contenuti le aziende ed i sindacati che hanno sottoscritto tali accordi. Le parti potranno adottare le opportune integrazioni e aggiornamenti entro i 60 giorni successivi a detta informativa avendo cura di trasmetterne copia alle Direzioni Provinciali del Lavoro territorialmente competenti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Mario Notaro)

