

## **Decreto sviluppo - Modifiche alla riforma del lavoro**

Il non facile iter della riforma del lavoro (legge 28 giugno 2012, n.92), nel corso del quale si sono manifestate posizioni diverse e contrapposte, ha avuto un immediato strascico nelle correzioni apportate alla riforma stessa con il decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, il c.d. "decreto sviluppo", modifiche alle quali si era impegnato il Presidente del Consiglio Monti in occasione del voto di fiducia sulla riforma alla Camera. Si tratta di emendamenti complessivamente migliorativi, in buona parte frutto di un accordo tra parti sociali e gruppi parlamentari, relativi in particolare agli ammortizzatori sociali ed alla flessibilità in entrata.

All'indomani della definitiva conversione del decreto sviluppo in legge 7 agosto 2012, n. 134, forniamo di seguito una breve descrizione delle modifiche apportate alla riforma del lavoro (art. 46 bis della legge n.134/2012), a cui si aggiungono alcune novità relative ai call center (articolo 24 bis della stessa legge n.134/2012).

Per comodità, per ogni argomento riportiamo il testo originario della legge n.92/2012 (oppure, ove necessario, del d.lgs. 276/03) accompagnato dal testo del decreto sviluppo che lo modifica.

**Scheda - Modifiche alla riforma del lavoro apportate**

**Contratto a termine**

La riforma del mercato del lavoro nel rimodulare la normativa sul contratto a termine ha aumentato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro. Esso varia a seconda se il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi: i termini passano da 10 a 60 giorni e da 20 a 90 giorni. Con la modifica introdotta dal "decreto sviluppo" tale intervallo può essere ridotto in caso di contratti stagionali e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati a ogni livello dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di intervento della contrattazione collettiva, decorsi 12 mesi, il Ministero del Lavoro individuerà con decreto le specifiche condizioni in cui potranno operare tali riduzioni.

<p><b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 1, co. 9, lett. h) - Riforma lavoro</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett. a) – Decreto sviluppo</b></p>
<p>h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste»;</p>	<p>a) all'articolo 1, comma 9, lettera h), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;</p>

### Somministrazione in apprendistato

Uno degli emendamenti al decreto sviluppo ha ampliato l'utilizzo di apprendisti con somministrazione a tempo indeterminato, allargando tale possibilità a tutti i settori produttivi, al di là dei soli casi previsti dall'art.20 del d.lgs. 276/03. Tale scelta dovrebbe ampliare le possibilità di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

<b>D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276 (art.20, co.3)</b>	<b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett.b) – Decreto sviluppo</b>
<p>3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;</li><li>b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;</li><li>c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;</li><li>d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;</li><li>e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;</li><li>f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;</li><li>g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;</li><li>h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;</li><li>i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o</li></ul>	<p>b) all'articolo 1, dopo il comma 17 è inserito il seguente: « 17-bis. Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera <i>ibis</i>) è aggiunta la seguente: “<i>i-ter</i>) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato”»;</p>

<p>aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative; i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.</p>	
---	--

### Partite Iva

Viene ridefinito l'arco temporale di alcune delle condizioni che, in caso di collaborazione con partita IVA, fanno presupporre l'esistenza di una collaborazione coordinata e continuativa: la collaborazione con il medesimo committente deve avere durata superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi (non più per un solo anno, come originariamente previsto) e il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti collegati tra loro, deve costituire più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti in 2 anni solari consecutivi (non più nell'arco di un solo anno).

<p><b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 1, co. 26) - Riforma lavoro</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett. c) – Decreto sviluppo</b></p>
<p>26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 e' aggiunto il seguente: «Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a piu' soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca piu'</p>	<p>c) all'articolo 1, comma 26, capoverso «Art. 69-bis», comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi»; 2) alla lettera b), le parole: «corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare» sono sostituite dalle seguenti: «corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi»;</p>

<p>dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;</p> <p>c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.</p>	
--	--

#### Lavoro accessorio e ammortizzatori sociali

E' stata prorogata anche per l'anno 2013 la possibilità per i percettori di sostegno al reddito di svolgere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando il limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.

<p><b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 1, co.32, lett. a) - Riforma lavoro</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett.d) – Decreto sviluppo</b></p>
<p>32. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) l'articolo 70 e' sostituito dal seguente:          «Art. 70 (Definizione e campo di applicazione). - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non</p>	<p>d) all'articolo 1, comma 32, lettera a), capoverso «Art. 70», comma 1, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Per l'anno 2013 prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio»;</p>

superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

### Transizione da indennità di mobilità ad ASpl.

Su questo delicato punto sono intervenute due positive modifiche. Innanzitutto la transizione da indennità di mobilità ad ASpl partirà dal 2015 e non più dal 2014, quindi le durate dell'indennità di mobilità resteranno immutate fino a tutto il 2014. Di conseguenza la transizione sarà regolata secondo la seguente progressione:

	Durata in mesi				
	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Centro nord fino a 39 anni</b>	12	12	12	12	<b>ASpl 12</b>
<b>Centro nord da 40 a 49 anni</b>	24	24	18	12	<b>ASpl 12</b>
<b>Centro nord da 50 a 54 anni</b>	36	36	24	18	<b>ASpl 12</b>
<b>Centro nord 55 e oltre</b>	36	36	24	18	<b>ASpl 18</b>
<b>Sud fino a 39 anni</b>	24	24	12	12	<b>ASpl 12</b>
<b>Sud da 40 a 49 anni</b>	36	36	24	18	<b>ASpl 12</b>
<b>Sud da 50 a 54</b>	48	48	36	24	<b>ASpl 12</b>
<b>Sud da 55 anni</b>	48	48	36	24	<b>ASpl 18</b>

Ma soprattutto è significativa la modifica che prevede una verifica, da svolgersi insieme alle parti sociali, entro il 31 ottobre 2014. Ciò consentirà di tenere conto dell'eventuale perdurare della crisi.

<b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 2, co.46, lett. a, b) - Riforma lavoro</b>	<b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett.e, f) – Decreto sviluppo</b>
<p>46. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è ridefinito nei seguenti termini:</p> <p>a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:</p> <p>1) lavoratori di cui all'articolo 7,</p>	<p>e) all'articolo 2, comma 46, alla lettera a), alinea, le parole: «31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2014» e la lettera b) è abrogata;</p> <p>f) all'articolo 2, dopo il comma 46 è inserito il seguente: «46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza a tali prospettive della disciplina transitoria di cui</p>

<p>comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;</p> <p>2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;</p> <p>b) lavoratori collocati in mobilita' nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:</p> <p>1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;</p> <p>2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: diciotto mesi, elevato a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantadue per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;</p>	<p>al comma 46 e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative»;</p>
---	---

#### **Aliquote contributive co. co. co.**

Anche per quanto riguarda l'adeguamento delle aliquote di versamento relative ai collaboratori iscritti alla gestione separata Inps e non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, viene introdotto uno slittamento rispetto a quanto originariamente previsto nella riforma del lavoro: la aliquota viene aumentata di un punto l'anno a partire dal 2014 e non più dal 2013, fino a raggiungere il 33% nel 2018, parificandola così alla aliquota per i lavoratori dipendenti. Contemporaneamente per i collaboratori già iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria la aliquota salirà con una progressione più rapida di quella originariamente prevista, salendo al 20 per cento per l'anno 2013, fino a raggiungere il 24% nel 2016.

<p><b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 2, co.57) - Riforma lavoro</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett.g) – Decreto sviluppo</b></p>
<p>57. All'articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, al primo</p>	<p>g) all'articolo 2, comma 57, le parole: «, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per</p>

<p>periodo, le parole: «e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018» e, al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018».</p>	<p>cento per l'anno 2014» sono sostituite dalle seguenti: «e per l'anno 2013, al 28 per cento per l'anno 2014» e le parole: «al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018» sono sostituite dalle seguenti: «al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016»;</p>
--	--

### **Cigs e procedure concorsuali**

La volontà di eliminare i casi in cui la CIGS copre esigenze non connesse alla conservazione del posto di lavoro aveva portato il Governo ad abrogare l'art.3 della legge n.223/91 relativo alla regolamentazione della cigs in caso di procedure concorsuali (fallimento, omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria). Anche tale questione è stata affrontata nel pacchetto di emendamenti concordati tra parti sociali e gruppi parlamentari e approvati nell'ambito del decreto sviluppo: nella nuova formulazione il citato art.3 viene mantenuto fino al 31 dicembre 2015, ma restringendone la applicabilità ai soli casi in cui sussistano prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione.

<p><b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 2, co.70) - Riforma lavoro</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett. h) – Decreto sviluppo</b></p>
<p>70. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e' abrogato.</p>	<p>h) all'articolo 2, il comma 70 è sostituito dal seguente: «70. All'articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, le parole: "qualora la continuazione dell'attività non sia stata</p>



	disposta o sia cessata” sono sostituite dalle seguenti: “quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell’attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”. L’articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1o gennaio 2016»;
--	--

### Disabili

La riforma del lavoro ha modificato l’art. 4 della legge 68/99, includendo nel computo dei lavoratori agli effetti della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato anche a tempo determinato. Ora l’emendamento approvato nell’ambito del decreto sviluppo specifica che deve trattarsi di contratto almeno superiore a sei mesi.

<b>Legge 28 giugno 2012, n.92 (art. 4, co.27, lett.a) - Riforma lavoro</b>	<b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46 bis, co.1, lett.l) – Decreto sviluppo</b>
<p>27. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) all’articolo 4, comma 1, il primo periodo e' sostituito dai seguenti: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi</p>	<p>l) all’articolo 4, comma 27, lettera a), secondo periodo, dopo le parole: «della presente legge,» sono inserite le seguenti: «i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,».</p>

<p>all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»;</p>	
--	--

### **Call center**

L'articolo 24 bis ("norme in materia di call center") prevede norme sul mercato del lavoro nei call center e misure a tutela della privacy.

Tali norme si applicano ai call center con almeno venti dipendenti.

In sintesi:

- 1) Un'impresa che decide di trasferire un'attività di call center fuori dal territorio nazionale deve darne comunicazione almeno 120 giorni prima del trasferimento al Ministero del Lavoro, indicando i lavoratori interessati dalla delocalizzazione. Comunicazione deve anche essere effettuata al Garante per la protezione dei dati personali per i profili inerenti la privacy.
- 2) Viene inibita per le imprese che trasferiscono attività di call center all'estero l'utilizzazione degli incentivi di cui all'articolo 8 comma 9 della Legge 407/1990 e successive modificazioni. (si tratta di sgravi contributivi in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o percettori di sostegno al reddito).
- 3) In caso di chiamata che viene ricevuta all'estero l'operatore di call center deve comunicare il paese estero in cui opera. In caso di violazione è prevista, per l'azienda, una sanzione amministrativa di 10 mila euro per ogni giornata di violazione.
- 4) Sul piano contrattuale, vengono aggiunti gli operatori di call center che operano in outbound (attività di vendita diretta di beni e servizi nella quale è il lavoratore a effettuare chiamate a terzi) agli agenti e rappresentanti di commercio, vale a dire alle figure alle quali non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 61 del d.lgs 276/2003 relative ai requisiti obbligatori del contratto di lavoro a progetto, purchè il compenso sia definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. In sostanza le attività di call center in out bound sono esonerate dall'individuazione di progetti specifici e dalle altre condizioni del d.lgs. 276 così come modificate dalla riforma del lavoro.

<p><b>D.Lgs. 10 settembre 2033 n.276 (art. 61, co.1 come già modificato dalla riforma del lavoro)</b></p>	<p><b>Legge 7 agosto 2012, n. 134 (art. 24 bis) Decreto sviluppo</b></p>
<p>1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o piu` progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non puo` consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attivita` lavorativa. Il progetto non puo` comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu` rappresentative sul piano nazionale.</p>	<p>1. Le misure del presente articolo si applicano alle attivita' svolte da call center con almeno venti dipendenti.</p> <p>2. Qualora un'azienda decida di spostare l'attivita' di call center fuori dal territorio nazionale deve darne comunicazione, almeno centoventi giorni prima del trasferimento, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali indicando i lavoratori coinvolti. Inoltre deve darne comunicazione all'Autorita' garante per la protezione dei dati personali, indicando quali misure vengono adottate per il rispetto della legislazione nazionale, in particolare del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e del registro delle opposizioni.</p> <p>Analoga informativa deve essere fornita dalle aziende che gia' oggi operano in Paesi esteri.</p> <p>3. In attesa di procedere alla ridefinizione del sistema degli incentivi all'occupazione nel settore dei call center, i benefici previsti dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, non possono essere erogati ad aziende che delocalizzano attivita' in Paesi esteri.</p> <p>4. Quando un cittadino effettua una chiamata ad un call center deve essere informato preliminarmente sul Paese estero in cui l'operatore con cui parla e' fisicamente collocato e deve, al fine di poter essere garantito rispetto alla protezione dei suoi dati personali, poter scegliere che il servizio richiesto sia reso tramite un operatore collocato nel territorio nazionale.</p> <p>5. Quando un cittadino e' destinatario di una chiamata da un call center deve essere preliminarmente informato sul Paese estero in cui l'operatore e' fisicamente collocato.</p> <p>6. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo comporta la sanzione amministrativa pecuniaria di 10.000 euro per ogni giornata di violazione.</p> <p>7. All'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e</p>

	<p>successive modificazioni, dopo le parole: «rappresentanti di commercio» sono inserite le seguenti: «, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound" per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento,».</p>
--	--

Roma, 11 settembre 2012