

Accordo Clausole Sociali: il Re è nudo!

Il 30 maggio scorso CGIL-CISL-UIL hanno sottoscritto insieme ad ASSTEL (Associazione delle aziende delle Telecomunicazioni, comprendente sia i committenti, sia gli *outsurcer*) l'accordo sulle CLAUSOLE SOCIALI che confluirà nel prossimo CCNL delle Telecomunicazioni.

Dopo aver mobilitato e chiesto sacrifici negli ultimi tre anni a migliaia di lavoratori con scioperi e cortei nazionali per sostenere il loro "cavallo di battaglia" delle Clausole sociali, spacciato come panacea di tutti i mali che affliggono i lavoratori dei *call center*, il contenuto di questo accordo svela nel modo più incontrovertibile tutta l'opera di mistificazione messa in campo dai sindacati confederali perpetrata sino a qualche giorno fa (ultime vertenze Gepin e Almaviva).

Da subito, come lavoratori e lavoratrici organizzate nei COBAS, avevamo denunciato l'inconsistenza della proposta: **le clausole sociali**, proposte in *primis* dalla CGIL, e poi convertite in legge, **risultavano palesemente inapplicabili, facilmente aggirabili dalle aziende e, in alcuni casi, deleterie per i lavoratori del settore**. Queste critiche nascevano dalla consapevolezza dei risultati delle "clausole sociali" già in essere da alcuni anni in altri settori, nei quali la questione territoriale era addirittura irrilevante (appalti delle Pulizie, alberghiero, ecc. dove la sede di lavoro rimaneva invariata): nel corso degli anni si è assistito ad un drammatico peggioramento delle condizioni, sia economiche, sia normative ad ogni cambio di appalto.

Leggendo il testo, **tutte le ovvie critiche rivolte a questo intervento si sono purtroppo rivelate corrette... il Re è nudo!**

L'accordo riprende la Legge 11/2016, che prevede "clausole sociali" di fatto **INAPPLICABILI** nel mondo dei CALL CENTER e che nella intenzione dei sindacati sarebbe dovuta essere migliorata con il nuovo accordo...

Le parti oltre a riscrivere l'Art. 53 del CCNL, hanno introdotto un nuovo articolo (da inserire nel nuovo CCNL), denominato "Procedura Clausola Sociale", nel quale, oltre ad una serie di indicazioni relative alle procedure, alle quali le Aziende del settore si dovranno attenere nel comunicare il cambio di appalto ai soggetti coinvolti, vengono definite le modalità e le condizioni, con le quali effettuare i cambi di appalto.

NESSUN REALE ED ESIGIBILE VINCOLO TERRITORIALE

Il tanto promesso vincolo territoriale prospettato dai Sindacati Confederali, introdotto nel comma 7 del nuovo articolo, si riduce infatti ad una semplice enunciazione di intenti totalmente inefficace:

"In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente nell'assorbimento del personale **si terrà conto del relativo ambito territoriale in cui opera il personale**

Il vincolo territoriale, unico elemento, che avrebbe potuto dare un minimo di senso alle clausole sociali per i *call center* (anche se un semplice cambio di città nella stessa regione potrebbe risultare drammatico per qualsiasi famiglia), cioè il mantenimento dell'appalto nell'ambito territoriale dove operava il precedente *outsurcer* cedente, rappresenta solo una eventualità! Il risultato sarà: variazione di sede su scala regionale/nazionale o perdita del posto di lavoro!

NESSUNA GARANZIA DEL MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Il **Comma 4**, del nuovo articolo così recita:

"In caso di cambio di appalto possono verificarsi due casi :

A) Subentro nell'appalto a parità di termini, mobilità e condizioni contrattuali, con il contestuale assorbimento del personale dipendente dall'impresa fornitrice uscente, già addetto alle medesime

attività di *call center* risultante da documentazione probante che ne attesti l'impiego in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 mesi

B) Subentro nell'appalto con variazione delle modalità e delle condizioni lavorative alla gestione dei rapporti di lavoro subordinato, definendo le tempistiche dell'inserimento del personale precedentemente impiegato su tale attività”

E' la **lettera b)** che ci interessa in quanto, il successivo **comma 7** entra nel merito svelando il raggiro che subiranno i lavoratori dei *call center* :

Comma 7 :

“Nel caso di cui al comma 4 lett. b, la procedura potrà essere attivata a livello aziendale, per un esame della situazione, al fine di rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con le esigenze di continuità lavorativa dei lavoratori, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, facendo ricorso, alla **VARIAZIONE DELL'ATTIVITA' DA SVOLGERE**, ovvero a **STRUMENTI QUALI PART-TIME, RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA' DELLE GIORNATE LAVORATIVE.....**”, nonché la possibilità di modificare in peggio il livello di inquadramento.

In sintesi: in caso di cambio di appalto NON CI SONO GARANZIE, né di rimanere nella stessa città, né di mantenere le qualifiche professionali, l'orario di lavoro, il salario, il livello professionale.

Ai primi di luglio partirà la trattativa per il rinnovo del CCNL ed È EVIDENTE FIN DA ORA CHE ANCHE SU QUESTO TEMA non ci saranno miglioramenti.

Roma 09/06/2016

**COBAS Tim – COBAS Almaviva – COBAS Vodafone
COBAS Comdata – COBAS Teleperformance**