

Roma, 13 ottobre 2017

Il ricatto permanente di Almaviva Contact Licenziamenti e trasferimenti per taglieggiare le retribuzioni e i diritti dei lavoratori

Le vicende che si stanno verificando in Almaviva Contact a Milano sono un triste coda di un'interminabile e triste storia che i lavoratori del settore hanno vissuto sulla loro pelle.

Sin dal lontano 2013 Confindustria (outsourcer e committenti), con l'avvallo dei Sindacati Confederali, hanno deciso di gestire le crisi strutturali del settore degli outsourcing (la perdita di un appalto è fisiologica in questo comparto) **con un'unica e chiara politica tesa ad aumentare i profitti delle imprese appaltanti e appaltatrici: ridurre sempre di più il salario e i diritti dei lavoratori del settore.**



La storia comincia con l'ignobile accordo stipulato in Teleperformance nel 2013 nel quale venivano tagliati i salari e ridotti i diritti con perverse modifiche agli istituti previsti dal CCNL: **abbassati i livelli inquadramentali**, bloccati gli scatti di anzianità, aumentata la flessibilità oraria con il **"multiperiodale"**, applicata la **smonetizzazione delle festività** coincidenti con la domenica, definito **un calcolo del TFR su 20 ore settimanali**, indipendentemente dalle ore contrattuali.

Di accordo in accordo si arrivati a normalizzare alcuni peggioramenti nel CCNL, inserendo alcuni commi "dedicati" esclusivamente ai lavoratori dei call center (gestione delle ROL e Straordinari senza maggiorazioni). **In questi ultimi due anni si è verificata un'accelerazione di questo processo di impoverimento dei lavoratori, di cui si è resa protagonista Almaviva Contact**, alla fine del 2016 con i licenziamenti a Roma, oggi con i trasferimenti di Milano.

E la storia è sempre la stessa: sotto il ricatto dei trasferimenti si cerca di sottrarre salario e diritti ai lavoratori!

Le richieste aziendali sono le stesse che negli ultimi anni le aziende del settore hanno chiesto e ottenuto grazie alla firma di Sindacati conniventi: controllo a distanza individuale, gestione aziendale di ROL ed ex fest., massima flessibilità oraria, supplementare non pagato, ammortizzatori “selettivi”.

Controllo a distanza art.4: si è trattato con l'azienda che ha richiesto per Milano, il “modello Napoli” con un controllo individuale invasivo e pervasivo. Una richiesta che non avrebbe neanche dovuto essere oggetto di trattativa in virtù della recentissima circolare n.4 del 26 luglio 2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguardante le indicazioni circa l'utilizzazione di software CRM nei *Call Center* che si conclude con la seguente frase: *“Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene che tali sistemi non solo non rientrano nella definizione di strumento utile a “...rendere la prestazione lavorativa...” ma non si ravvisano neanche quelle esigenze organizzative e produttive che giustificano il rilascio del provvedimento autorizzativo da parte dell'Ispettorato del Lavoro.”*

Turnistica ad un mese: si è trattato sulla visibilità dei turni di mese in mese, quindi su una massima flessibilità oraria per i lavoratori. Ma ci chiediamo come sia possibile che ancora ci si sieda ad un tavolo per discutere richieste del genere in aziende che hanno la stragrande maggioranza di lavoratori Part-time un tipo di contratto che per legge richiede una rigidità oraria a lunga visibilità per la gestione di un eventuale secondo lavoro e o di una qualsiasi attività personale-familiare.

Gestione ROL-EX FEST.: si è trattato sulla pretesa della gestione unilaterale della gestione dei ROL ed Ex fest. per gestire le curve dei volumi delle chiamate per aumentare l'efficienza, e quindi i profitti aziendali, senza nemmeno considerare il fatto che questi Istituti sono stati conquistati dai lavoratori per ridurre l'orario di lavoro e per gestire in maniera meno difficoltosa le incombenze dalla vita quotidiana (famiglia, cura della propria salute, ecc.).

Supplementare/Straord. non pagato: si è trattato insensatamente sulla “smonetizzazione” del lavoro suppl./straord. nel momento in cui si pretendeva da parte aziendale un ammortizzatore sociale a zero ore per una buona parte di lavoratori. Irragionevole!

CIGS 6 mesi a zero ore: si è trattato su una CIGS a zero ore per i soli lavoratori ENI, infischiosene sulla totale fungibilità degli operatori e trasformando un ammortizzatore sociale da strumento solidaristico ad uno strumento utile esclusivamente ad aumentare i profitti aziendali.

A differenza delle sigle Sindacali che hanno trattato in questi giorni, i lavoratori hanno compreso che le richieste aziendali erano improponibili e inaccettabili bocciando un accordo-ricatto.

Ci chiediamo come sia possibile che alcune sigle sindacali possano ancora sedersi ai tavoli con le aziende e trattare queste proposte contrastanti alla normativa, a quanto espresso dagli organi ispettivi, allo spirito di alcuni istituti contrattuali, alla funzione specifica degli ammortizzatori sociali.

Non è più tempo di trattare nelle singole aziende proposte indecenti come quelle portate avanti da Almamiva Contact. **Quello che serve è uno sciopero dell'intero settore che unisca le questioni specifiche dei lavoratori dei call center con le rivendicazioni dei restanti lavoratori del comparto!**

COBAS
del Lavoro Privato

Aderente COBAS-Confederazione dei Comitati di Base
Sede Nazionale: V.le Manzoni, 55 - 00185 Roma
Tel. 06.70452452 - Fax 06.77206060



Settore
Telecomunicazioni

tlc@cobas.it

www.cobastlc.org

 **COBAS Telecomunicazioni**