



BRICIOLE DI AUMENTO CONTRATTO NAZIONALE ADDIO Nessuna Garanzia – Totale Flessibilità

La sintesi del RINNOVO CONTRATTUALE avvenuta VENERDI' mattina è tutta nel titolo. Il nuovo CCNL RECEPISCE IN PIENO L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO 2011 e fornisce alle aziende un formidabile strumento per fare dei lavoratori e delle lavoratrici ciò che vogliono, sull'orario di lavoro, sui livelli, sul salario, sulle prestazioni aggiuntive.

Il tutto è concentrato nel "rinnovato" **Art.3 comma 19 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE** dove [...] le Parti concordano che, a livello aziendale, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, possono essere realizzate intese su uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL sulle seguenti materie:

- **GESTIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E DELLE RELATIVE INDENNITÀ;**
- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (ASSETTO INQUADRAMENTALE IN COERENZA CON NUOVI MODELLI PRODUTTIVI);**
- **ARTICOLAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO, FERMO RESTANDO IL LIMITE DELL'ORARIO DI LAVORO PREVISTO DAL CCNL.**

In sostanza, la mattanza avverrà in ogni singola azienda. La contrattazione aziendale potrà modificare **in peggio**, con efficacia per tutto il personale, quanto previsto nel CCNL.

La "banda dei quattro", Cgil-Cisl-Uil-Ugl, ha dato già un piccolo assaggio di quello che sono capaci di realizzare in tale direzione **con l'accordo dell'11/01/2013 in TELEPERFORMANCE** dove, dopo la dichiarazione di esuberi, è stato stabilito che:

- il "personale verrà inquadrato al livello economico e contrattuale immediatamente inferiore ...". L'operatore di call center al 2° livello, il Supervisor al 3°... etc.
- saranno congelati gli aumenti periodici di anzianità sino al 30 giugno 2015;
- al personale part-time (che mediamente ha sottoscritto contratti di 30 ore settimanali) sarà applicata una diversa articolazione dell'orario settimanale sottoscritto nel contratto individuale che comporterà una base fissa di 20 ore e una parte variabile che sarà

pianificata dall'azienda su base semestrale con estensione fino ad un massimo di 40 ore settimanali. Il calcolo della tredicesima e TFR sarà comunque rapportato alle 20 ore settimanali;

- ai sensi dell'accordo del 28/06/2011 l'accordo ha efficacia per tutto il personale.

A fronte di aumenti salariali miseri (**€ 98,8 al II livello, € 111, 52 al III, € 121,58 al IV, € 135 al V spalmati in 4 rate l'ultima il 1/10/2014**) e ben al di sotto di quanto l'inflazione ha già inciso sul potere di acquisto delle retribuzioni, **si è concessa la completa flessibilità dell'orario di lavoro di full-time e part-time.**

La nuova disciplina contrattuale mostra un particolare accanimento nei confronti dei dipendenti PART-TIME dei Customer services, ai quali (art. 18, comma 9) **non saranno riconosciute indennità previste per le ore di lavoro supplementare**, lasciando ampio margine alle aziende di richiedere la variazione della prestazione lavorativa oltre l'orario pattuito ovvero ridurre all'occorrenza la prestazione attraverso l'uso del 30% del monte ore di permessi ROL.

Per TUTTI l'orario di lavoro è improntato alla massima flessibilità. **L'oramai famigerato art. 26, ORARIO DI LAVORO**, stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro è calcolata sui 12 mesi. **Viene confermato l'impianto del COMMA 2**, grazie al quale le aziende possono variare discrezionalmente gli orari di lavoro nei singoli reparti, previo "esame congiunto" con la RSU (sostanzialmente una semplice comunicazione de visu). **Le imprese potranno stipulare accordi con le RSU che prevedano la fruizione collettiva di FERIE, Permessi ROL ed EF.** Inoltre, le imprese, previo esame congiunto con la RSU, per difficoltà di carattere economico e/o produttivo, **potranno disporre del monte ore di EF e ROL non fruito negli anni precedenti per ridurre la prestazione lavorativa del singolo lavoratore.**

Ovviamente, nessun avanzamento su inquadramento o altro.

La fantomatica clausola sociale si è risolta in una mera dichiarazione di intenti irrilevante per la stabilità occupazionale dei lavoratori dei call center. Per non parlare della assenza di veri paletti che possano efficacemente contrastare l'abuso delle cessioni di ramo, utilizzato in questi anni dalle imprese quale strumento di riduzione del personale. Del resto anche le già presenti (fumose) clausole sugli appalti non hanno di certo impedito la spudorata e diffusa pratica dei sub-appalti nel settore.

Alla luce delle deroghe che la contrattazione aziendale potrà apportare al CCNL, anche la dichiarata "vittoria" della banda dei quattro per non aver, temporaneamente, concesso peggioramenti sull'istituto della malattia ha il sapore della beffa.

QUALI E QUANTI ALTRI DIRITTI VERRANNO MASSACRATI SUL TAVOLO DELLE PROSSIME CONTRATTAZIONI AZIENDALI, SOTTO LA MINACCIA DI ESUBERI, LICENZIAMENTI O CESSIONI DI DI RAMO DI AZIENDA?!

Il CCNL lascia il posto alle gabbie salariali e normative che differenzieranno, per lo stesso lavoro, i trattamenti economici e normativi da una azienda all'altra, grazie alle prossime contrattazioni aziendali in Telecom Italia e nella prossima cessione (dichiaratamente piena di esuberi) della Divisione Caring.Services, in Comdata, Visiant, Almaviva Contact, Vodafone, Fastweb, Wind, etc.

**ALLE ASSEMBLEE BOCCIAMO IL CONTRATTO
RESTITUIAMO LE TESSERE SINDACALI DI CHI HA FIRMATO.**

ROMA 05/02/2013

COBAS LAVORO PRIVATO – SETTORE TELECOMUNICAZIONI