



Maggio 31, 2016

Clausola sociale per i lavoratori dei call center:

È stato raggiunto l'accordo che prevede la clausola sociale per i lavoratori dei call center, la quale prevede che in ipotesi di successione di imprese nel contratto di appalto con lo stesso committente, il rapporto di lavoro prosegue con l'appaltatore subentrante (c.d. clausola sociale, v. il testo dell'accordo).

La procedura per i cambi di appalto nel settore dei call center diventa pienamente operativa con l'accordo firmato ieri dalle parti sociali di categoria (Asstel, Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil).

L'articolo 1, comma 10, della legge 11/2016 stabilisce che in caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente, il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante (cosiddetta clausola sociale).

L'intesa firmata ieri definisce i criteri di funzionamento di tale norma, rivedendo l'art. 53 del vigente Ccnl per il personale delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione ed introducendo un nuovo articolo specifico.

L'accordo ribadisce, innanzitutto, che secondo la nuova legge la «prosecuzione» del rapporto di lavoro può verificarsi solo in occasione dei cambi di appalto che abbiano ad oggetto la medesima attività di call center presso lo stesso committente. Qualora si verifichi questa situazione, l'intesa collettiva introduce alcuni specifici obblighi di comunicazione a carico dell'impresa uscente e di quella che subentra.

L'impresa uscente deve dare comunicazione del cambio di appalto alle organizzazioni sindacali territoriali e nazionali, unitamente alle Rsu, con la quale

viene data indicazione sul numero e le condizioni di lavoro degli addetti interessati al cambio contrattuale.

L'impresa aggiudicatrice, a sua volta, deve comunicare agli stessi destinatari l'aggiudicazione del servizio; tale comunicazione deve essere inviata entro entro i 30 giorni antecedenti l'inizio delle attività.

Una volta completate le comunicazioni, si apre una procedura di esame congiunto, finalizzata a definire le condizioni di lavoro applicabili al personale interessato dal passaggio da un'azienda all'altra.

Il passaggio dei lavoratori, precisa l'intesa, interessa i dipendenti in forza (in via continuativa ed esclusiva) nei 6 mesi precedenti, e può avvenire secondo due diverse modalità: a parità di termini, modalità e condizioni contrattuali applicate dal datore di lavoro precedente, oppure con variazione delle modalità e delle condizioni del rapporto.

Per definire in concreto le modalità del passaggio, l'azienda che rileva l'appalto, almeno 30 giorni prima del subentro, deve comunicare alle organizzazioni sindacali le condizioni, le modalità e le tempistiche che intende attuare per l'assorbimento del personale interessato.

Entro i successivi 5 giorni dal ricevimento di questa comunicazione, le strutture sindacali possono richiedere un incontro con l'azienda che subentra (e, se necessario, con quella uscente), per svolgere un esame congiunto della situazione. Questa procedura può concludersi con un accordo oppure senza intesa: la nuova disciplina stabilisce che la procedura si intende comunque utilmente esperita entro 20 giorni dalla sua attivazione.

Il cambiamento delle condizioni può comportare il ricorso a strumenti quali il part-time, la riduzione dell'orario di lavoro, la flessibilità delle giornate lavorative, dei livelli di inquadramento e dei connessi trattamenti retributivi (fermo restando che si potrà scendere sotto alcuni livelli predefiniti), al fine di rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con le esigenze di continuità lavorativa; i team leader impiegati in via continuativa nella commessa da almeno 6 mesi potranno essere adibiti ad attività operative, con revisione del trattamento applicato.