

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2457

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**LAFORGIA, ALBANELLA, ARLOTTI, BASSO, PAOLA BRAGANTINI, BRUNO BOSSIO, CARNEVALI, CENNI, CENSORE, CHAOUKI, CIMBRO, DE MICHELI, D'INCECCO, FOLINO, CINZIA MARIA FONTANA, FONTANELLI, FRAGOMELI, GARAVINI, GIACOBBE, GIORGIS, GRASSI, GRIBAUDO, GIUSEPPE GUERINI, GUERRA, GULLO, IACONO, LATTUCA, MAESTRI, MALPEZZI, MANZI, MARANTELLI, MARCHI, MAZZOLI, MICCOLI, MIOTTO, OLIVERIO, ORFINI, PASTORINO, PICCIONE, RIBAUDO, ROCCHI, ROTTA, RUBINATO, SIMONI, TERROSI, VENITTELLI, ZAPPULLA, ZARDINI**

Modifiche all'articolo 2112 del codice civile, in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di subentro di un nuovo appaltatore in attività svolte sulla base di un contratto di appalto

*Presentata il 17 giugno 2014*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il settore del lavoro nei *call center*, nell'ambito dello sviluppo dell'indotto delle telecomunicazioni, rappresenta un'opportunità che finora, nonostante i ripetuti tentativi e progressi regolatori o legislativi, non è stata colta.

I *call center* rappresentano oggi una delle più frequenti vie d'accesso al mondo del lavoro per i giovani, laureati o no, e

pertanto non possono e non devono essere considerati un'area di sosta o una soluzione di ripiego in attesa di future professioni, *in primis* da parte di legislatori e imprenditori.

È essenziale riconoscere a tale professione la dignità che ogni attività lavorativa merita e tale riconoscimento, soprattutto sociale, non può prescindere da una cura attenta e costante degli *standard* di qualità.

Il fenomeno, a tutt'oggi, conserva invece il triste privilegio di rappresentare, nell'immaginario collettivo, il moderno *cliché* dello sfruttamento e della precarietà.

La realtà dei *call center* ha vissuto, parallelamente alla veloce nascita e crescita delle società di telecomunicazione, una fase di sviluppo caotico e privo di regole fino al 2006, in cui lo sfruttamento del lavoro all'interno dei *call center* ha raggiunto livelli insopportabili.

Nel 2007 il settore assume un minimo di regole condivise, che vanno dall'applicazione del contratto unico, il contratto delle telecomunicazioni, alla condivisione sulla gestione degli orari e del loro incremento individuale, alla stipulazione di accordi aziendali che disciplinano orari, i premi di risultato e l'organizzazione del lavoro; in tale contesto, grazie all'intervento del Governo Prodi, vengono regolamentati e assunti a tempo indeterminato 26.000 dipendenti, quasi tutti con contratto *part-time*.

Le leggi sugli incentivi all'occupazione, in particolare la legge n. 407 del 1990 e i contributi del Fondo sociale europeo (FSE) avviano però una pericolosa fase di « migrazione » territoriale; chiudono i *call center* al centro-nord per concentrarsi nel sud. In sostanza non viene creato nuovo lavoro ma si avvia il fenomeno, ormai così drammaticamente attuale, della delocalizzazione, prima delimitato in ambiti nazionali e ormai da tempo attuato oltre i confini del nostro Paese.

Le aziende che non usufruiscono di sgravi contributivi e dei contributi del FSE per l'occupazione, ovvero al termine di essi, per effetto di un differenziale di costo eccessivo rispetto alle aziende concorrenti, non risultano più competitive e sono progressivamente costrette a:

1) vendere a un prezzo che non consente di fare margine, rendendosi vittime di un modello economico non sostenibile a medio termine per aziende in perdita;

2) avviare percorsi di ristrutturazione aziendale, con iniziale ricorso agli ammortizzatori sociali;

3) ricorrere, infine, alla mobilità, accentuando ulteriormente la scarsa competitività rispetto ad aziende con nuovo personale che beneficia degli indicati sgravi e contributi.

Vale la pena di ricordare il triste caso Phonemedia-OmiaNetwork, che ha vissuto proprio tale situazione (nella sola regione Calabria aveva ottenuto oltre 11 milioni euro dal FSE per l'occupazione) e che allo scadere dei benefici si è trovata costretta a licenziare oltre 12.000 lavoratori (nell'arco temporale 2009-2011).

La crisi e la competizione tra le imprese, complicate da regole poco chiare e poco attente alla cura e alle legittime esigenze dell'elemento determinante del settore, cioè i lavoratori, sia per ruolo che per costi, determina una profonda disgregazione del settore. Le gare al massimo ribasso, le rivisitazioni in calo delle tariffe dall'appalto, i continui cambi di appalto determinano una spinta al ribasso delle condizioni di lavoro e al ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali e incentivano a delocalizzare parte delle attività in Paesi membri dell'Unione europea dove il costo del lavoro risulta significativamente più basso. I processi di delocalizzazione che inizialmente coinvolgono le attività di *outbound* si estendono all'*inbound*. Il legislatore interviene con una norma che disciplina le delocalizzazioni (articolo 24-bis del decreto-legge n. 83 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 134 del 2012) mai applicata nei fatti. Oggi il fenomeno, in costante aumento, rappresenta il 10 per cento del volume di affari di cui oltre la metà in Paesi non membri dell'Unione europea.

Sul lavoro *inbound* le gare e le trattative commerciali determinano un effetto perverso: le aziende che non delocalizzano e che rispettano le regole perdono le commesse a favore di chi delocalizza le attività o adotta comportamenti illeciti nella gestione del personale.

Le aziende competono unicamente al ribasso sul costo del lavoro. Non si investe in nuove tecnologie, la qualità peggiora sensibilmente, i cittadini clienti non sono

al centro dei processi produttivi, ma si riaccende una fase in cui i consumatori denunciano un aumento dei « fastidi » determinati dalle chiamate indesiderate.

Di recente sono stati fatti passi importanti: il 1° febbraio 2013 è stato stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per le telecomunicazioni; il 1° agosto 2013 è stato raggiunto un accordo che stabilisce le retribuzioni minime, ancorate al contratto delle telecomunicazioni, i diritti di prelazione e di riutilizzo del personale già occupato, anche con prospettiva di trasformazione in contratto di tipo subordinato, interventi per le malattie gravi e la maternità. L'accordo trae origine dal citato articolo 24-*bis* del decreto-legge n. 83 del 2012.

Vengono tuttavia sottoscritti ancora troppi contratti sul lavoro a progetto da soggetti non rappresentativi del settore, che aggirano le regole fissate dal contratto delle Telecomunicazioni, permettendo pagamenti aleatori e nessuna garanzia per la continuità occupazionale. Le società che gestiscono *call center* sono ormai migliaia, ma la grande maggioranza di esse vive di subappalti deregolamentati in uffici improvvisati ed estemporanei, veri e propri gironi danteschi per i malcapitati lavoratori.

L'esito per l'impatto occupazionale risulta gravissimo: nel settore *inbound* sono occupate 45.000 persone, in prevalenza concentrate al sud, con una percentuale di lavoro femminile pari al 70 per cento e il contratto di lavoro è di tipo subordinato con tipologia *part time* per la quasi totalità degli occupati; il settore *outbound* occupa circa 35.000 addetti e il contratto di lavoro, per la quasi totalità degli occupati, è quello del contratto a progetto.

Le condizioni descritte non sono imputabili unicamente alla crisi economica. La crisi ha accelerato gli effetti ma in realtà non è stato il fattore determinante.

Il meccanismo è determinato dalla legislazione italiana che non disciplina le condizioni e le tutele per i lavoratori in caso di subentro di un nuovo appalto.

Seppure in presenza di un lavoro che continua ad esistere, il committente sceglie

di cambiare fornitore, o di chiedere forti riduzioni dei costi per mantenere in vita l'appalto, per ridurre i costi dell'impresa committente e garantire a quest'ultima profitti notevoli.

Il lavoro diventa in questo modo itinerante, con costi pesanti per la finanza pubblica che non sono finalizzati alle aziende di *call center* e ai loro lavoratori ma finiscono direttamente nelle casse dei committenti, che beneficiano in questo modo di condizioni di vantaggio ingiustificabili.

Il tutto impedisce una competizione basata sulla qualità e sulle competenze, che diventano del tutto residuali. Non c'è innovazione e il lavoratore competente diventa invece un peso.

La delocalizzazione diviene in questo modo non una causa ma l'ultimo degli effetti perversi determinati da un vero e proprio vuoto legislativo.

L'Europa si è preoccupata da tempo di evitare che fenomeni come quelli in corso nel nostro Paese possano determinare le condizioni per un aggravio della spesa pubblica e per un ridimensionamento generalizzato delle retribuzioni e dei diritti dei lavoratori.

Infatti, nel corso dell'approvazione della direttiva 2001/23/CE del Consiglio del 12 marzo 2001, sui diritti dei lavoratori nel caso di mutamento della proprietà aziendale, erano stati puntualmente descritti i fenomeni che si sarebbero prodotti nel caso si fosse deciso di non intervenire.

È necessario garantire una competizione equa sul mercato proprio per evitare che le imprese più spregiudicate possano conquistare quote di mercato (meno pago il lavoro e più posso abbassare le tariffe ai committenti).

Per queste considerazioni, la direttiva è « insensibile » al mutamento della titolarità dell'impresa e collega la continuità dei rapporti di lavoro esistenti al trasferimento dell'entità economica, indipendentemente dai nuovi appalti di beni e servizi.

Il Regno Unito ha recepito la direttiva 2001/23/CE nel *Transfer of undertakings (protection of employment) regulation* del 2006 (TUPE), che all'articolo 5 dispone che

tutti i diritti, le facoltà e gli obblighi del cedente derivanti dal o vincolati al contratto sono trasferiti al cessionario anche nei casi di cambio di appalto.

In Svezia l'Employment protection act, all'articolo 6-ter, dispone che i contratti di lavoro e le condizioni in vigore al momento del trasferimento seguano i dipendenti nel rapporto di lavoro con il nuovo datore. Sono i contratti collettivi, che in Svezia hanno una percentuale di effettività pari al 90 per cento, a disciplinare nel dettaglio le vicende circolatorie.

In Belgio i contratti collettivi, che nel Paese hanno efficacia *erga omnes*, dispongono che in caso di successione di appalti il datore di lavoro tenterà — per quanto possibile — di realizzare la continuità dei contratti di lavoro. In ogni caso è salvaguardata l'occupazione per i rappresentanti sindacali. Il nuovo appaltatore ha l'obbligo di offrire il 75 per cento dei posti di lavoro ai dipendenti dell'impresa che ha perso l'appalto.

Nella maggior parte dei Paesi membri dell'Unione europea, dunque, o attraverso norme di legge come in Inghilterra o attraverso un rimando ai contratti collettivi (laddove garantiscano norme valide *erga omnes*) come in Belgio, il legislatore ha introdotto norme affinché la competizione non si svolga con modalità che penalizzino i lavoratori.

Nel testo originale, in inglese, della direttiva 2001/23/CE è presente infatti anche la definizione *business*, indicando con questo termine una « attività economica » altrimenti definita appalto. « *This Directive shall apply to any transfer of an undertaking, business, or a part of an undertaking or business to another employer as a result of a legal transfer or merger* ».

Nella traduzione italiana però, nel definire l'ambito di applicazione della normativa europea, tale definizione sembra essersi ristretta nel semplice concetto di « stabilimento ».

All'atto della cessione di un ramo d'azienda, dunque, con conseguente stipulazione di un appalto di servizio, i lavoratori mantengono diritti e tutele. Al rinnovo del contratto di appalto gli stessi

lavoratori possono perdere il lavoro nel caso in cui la loro azienda perda la commessa. Un paradosso giuridico.

Tale condizione determina un'indisponibilità ad affrontare cessioni di rami di azienda e un contenzioso giuridico di proporzioni enormi. Si pensi alla cessione del *Customer* di Vodafone a Comdata, realizzata nel 2007, che ha visto 52 giudici pronunciarsi, spesso in maniera contraddittoria, con soluzioni diversificate a seconda della giurisdizione del giudice, che a sette anni dalla sua realizzazione non consente di assumere determinazioni definitive. Altri casi riguardano aziende quali Telecom Italia, Wind e *British Telecom* e rappresentano un ottimo motivo per non investire nel nostro Paese.

All'articolo 53 del contratto collettivo nazionale delle telecomunicazioni si prevedono specifiche regole di confronto sindacale in caso di subentro di un nuovo appalto che generi una grave crisi occupazionale. Se cambia l'appalto, dunque, c'è la possibilità di attivare un confronto con i sindacati di categoria sulla crisi che si può innescare.

Questo palliativo risulta però debole e aleatorio e non può e non deve bastare. Un Paese civile, degno di tale definizione ha bisogno di regole certe, che tutelino la dignità, la professionalità e il benessere dei propri cittadini, in quanto lavoratori, consumatori ma soprattutto esseri umani. Siamo stanchi di avere centinaia di leggi farraginose e inapplicate, tra le cui maglie è troppo semplice trovare cavilli e scappatoie. È il momento di dotarci di provvedimenti legislativi semplici, efficaci, chiari, che rendano il nostro Paese appetibile per gli investitori stranieri e degno della storia che ci rappresenta.

Alla luce di tali considerazioni, è evidente che si rende necessaria una modifica all'articolo 2112 del codice civile, espressione diretta del recepimento della direttiva 2001/23/CE, equiparando le tutele previste per i lavoratori in caso di trasferimento dei rami d'azienda anche in caso di subentro di un nuovo appalto.

Inoltre si abroga l'articolo 29, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003,

in base al quale: « L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda ».

L'obiettivo che ci si prefigge, attraverso la proposta di legge, è quello di migliorare le tutele dei lavoratori, risparmiare soldi pubblici e favorire gli investimenti attraverso la riduzione della spesa pubblica per incentivi e ammortizzatori sociali così come evidenziato.

Ci si prefigge, inoltre, di garantire una continuità nell'occupazione del personale impiegato che porterebbe in dote le competenze acquisite mantenendo i livelli retributivi già maturati, evitando una spirale che comprime i consumi interni.

Sarà più semplice rendere i processi di riorganizzazione e le cessioni di ramo o di appalto efficienti, sani e coerenti con lo sviluppo sociale e delle aziende.

Si potrà inoltre determinare una riduzione drastica del contenzioso giuridico, vero e proprio freno agli investimenti esteri nel nostro Paese.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

### ART. 1.

*(Modifiche all'articolo 2112  
del codice civile).*

1. All'articolo 2112 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* dopo il quinto comma è inserito il seguente:

« Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di subentro di un nuovo appaltatore »;

*b)* alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e di subentro di un nuovo appaltatore ».

### ART. 2.

*(Modifica all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).*

1. Il comma 3 dell'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è abrogato.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



\*17PDL0023400\*