

Giusta la guerra all'invasione dei call center, ma...

Piange il telefono

Lo stop del Garante della privacy porta sollievo agli utenti, ma ora bisogna trovare il modo perché non ci rimettano il posto migliaia di lavoratori precari.

Operatori insistenti e cittadini bersagliati da telefonate moleste, è la guerra del terzo millennio. Così è arrivato il Ga-

rante della Privacy a mettere freno a questa scarica di offerte telefoniche, imponendo un blocco a quella lista di 15 milioni di utenti a cui il consenso al trattamento dei dati personali era stato strappato in modo tutt'altro che trasparente.

Una decisione giusta, che tuttavia mette a rischio 30 mila posti di lavoro secondo le stime di Assocontact, associazione affiliata a Confindustria.

Le attività di call center occupano in Italia circa 70 mila persone, divise tra attività di outbound e inbound. I primi sono quelli che nelle fasce orarie commerciali rivolte alle famiglie (12:00/15:00 - 18:00/21:00) disturbano pasti e meritati riposi, costringendo gli utenti a trattative estenuanti.

Una situazione che è figlia della legge sulla Privacy.

Infatti, prima del 2005, i dati venivano raccolti in maniera selvaggia; poi 25 milioni di famiglie ricevettero il modulo per dare il proprio consenso, ma solo il 3% rispose "sì".

Da qui prese il via un vero e proprio

commercio dei dati, che si avvale delle liste aggiuntive di Seat Pagine Gialle (conta circa 15 milioni di registrazioni!) che ora sono state bloccate con la minaccia di sanzioni da parte del Garante.

L'unica deroga concessa è quella che ogni operatore può chiamare un proprio cliente per proporgli un servizio aggiuntivo, con la conseguenza che ad uscirne favorite sono Telecom e Vodafone con i loro 30 milioni di utenti-sim. L'Assocontact sostiene di avere già in mano la soluzione per uscire dall'imbarazzo: richiedere a tutti il consenso, facendo entrare chi lo nega in una black list di indisturbabili.

Una proposta che, tuttavia, incontra subito un ostacolo: per essere contattati bisogna aver prestato il proprio consenso...

Praticamente siamo di fronte ad un cane che si morde la coda.

Per lo stop alle telefonate c'è ancora molto da aspettare.

Ci auguriamo che, nel frattempo, si trovi il modo per salvaguardare i posti di lavoro che ora sono in bilico.



Finta lotta ai continui aumenti

ATTENZIONE ALLE FORMULE TAGLIA-PREZZI

Dietro sconti e promozioni spesso si nascondono solo dei trucchi.

Per arginare il drastico calo di vendite denunciato dall'Istat, sia sugli alimentari sia sui beni durevoli, la grande distribuzione e le multinazionali di largo consumo provano ad adottare nuove iniziative ed escamotage, ma bisogna stare attenti a non imbattersi in un risparmio solo apparente.

È quanto contenuto in una dichiarazione dell'Unione Nazionale Consumatori.

"A volte accade - spiega Massimiliano Dona, segretario generale dell'Unione Nazionale Consumatori - che proposte vecchie e nuove, come il blocco dei listini su alcuni prodotti con risparmi fino al 30%, o altri prodotti tenuti in promozione permanente, attirino i clienti, tanto da farne comprare una maggiore quantità, approfittando dello sconto, salvo poi scoprire che, per esempio, i prodotti sono a scadenza ravvicinata. Oppure nel caso delle grandi aziende - osserva Dona - l'ultimo espediente sempre più in voga è quello di utilizzare confezioni più piccole e monodose, i cui prezzi sono apparentemente più vantaggiosi. Tuttavia, bisogna fare attenzione, perché in proporzione alle confezioni tradizionali i prezzi sono comunque più alti ed il risparmio è spesso annullato".

Invece di utilizzare escamotage attira-clienti, che a volte non portano ad un risparmio effettivo, meglio allora puntare sugli erogatori di prodotti sfusi, come già accade da anni in altri paesi e che, nella grande distribuzione, si stanno diffondendo sempre di più anche in Italia.

Il nostro commento alla Legge n. 53/2000 ex art. 9

Tempi di vita e di lavoro

Attività a sostegno della conciliazione tra gli impegni e le esigenze di lavoro e quelli connessi alla cura dei familiari.

Riteniamo utile proporre un commento alla legge 53/2000, ex art.9.

Oltre ai contenuti di merito, abbiamo cercato di evidenziare anche il ruolo del sindacato, inteso a rendere possibile l'accesso alle forme di flessibilità.

Questa legge finanzia, con un plafond di 20 milioni di euro all'anno, progetti che consentono di promuovere forme di flessibilità intese a favorire, per i nostri colleghi, una più agevole conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

I destinatari delle azioni di flessibilità sono le lavoratrici e i lavoratori con esigenze di cura familiare, con una priorità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri, insieme alla possibilità di estendere l'azione anche a coloro che hanno esigenze di cura di altri familiari non autosufficienti.

L'erogazione dei contributi è subordinata a quelle aziende che applichino accordi contrattuali, i quali prevedano azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione.

La previsione dell'articolo 9 in materia di flessibilità oraria mira a tre diverse tipologie di intervento:

1. progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario.

Questa è la tipologia di intervento più significativa che, da sola, riscuote il 60% delle risorse stanziata annualmente.

Questa misura di flessibilità può avvenire in diverse forme: part-time reversibile; telelavoro; orario flessibile in entrata e uscita; flessibilità sui turni; orario concentrato; banca delle ore, etc.

Il costo aggiuntivo del lavoro, necessario a coprire la riduzione oraria concessa ai propri dipendenti, può essere rimborsato fino all'80%.

La priorità verrà data ai genitori di bambini di età compresa fino agli 8 anni, o fino a 12 in caso di affidamento o adozione.

2. programmi di formazione per il rein-

serimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale).

Anche se alcune norme di contratto del nostro settore già lo prevedono, qui va evidenziato il carattere di straordinarietà, come tale dedicata a realizzare condizioni complessivamente meno ostili nei confronti del personale al rientro dopo una lunga assenza di tipo familiare. Questa specificità, da salvaguardare ed evidenziare, rappresenta il fulcro intorno al quale costruire il programma formativo. Tali interventi sono finanziati fino ad esaurimento del plafond annuo di 4 milioni di euro.

3. progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo.

I primi due punti sono quelli che possono far parte, congiuntamente, del medesimo progetto e sono i soli che riguardano i lavoratori del nostro settore.

Sono previsti limiti di durata del progetto con un massimo di 24 mesi, con uno stanziamento fino ad un massimo di 1 milione di euro.

Le date entro cui presentare i progetti sono 3 all'anno, e precisamente il 10 febbraio, il 10 giugno e il 10 ottobre.

Le domande devono essere inoltrate al M.L.P.S. Direzione Generale del Mercato del Lavoro - Divisione IV - Via Fornivo 8 - 00192 Roma

La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero www.welfare.gov.it, seguendo il percorso lavoro > area occupazione e mercato del lavoro > politiche di conciliazione lavoro/famiglia.

Nei progetti, al fine di rendere più agevole l'indicazione dei requisiti preferenziali, andranno dettagliati i lavoratori coinvolti, le loro mansioni, gli inquadramenti, le età dei figli e le motivazioni per le quali altri familiari necessitano di cure.

Una speciale attenzione è riservata alle piccole e medie imprese (con meno di 50 dipendenti) a cui è riservata il 50% della

somma annua disponibile.

RUOLO DEL SINDACATO.

Presupposto indispensabile per accedere al finanziamento del progetto è che essi siano accompagnati da un accordo sindacale, posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità dei lavoratori rispetto a quelle delle aziende.

Legittimate a sottoscrivere tali progetti sono le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato in azienda.

È opportuno che l'accordo metta in evidenza la valenza di azione positiva di flessibilità in favore della conciliazione lavoro-famiglia, nonché l'apporto migliorativo del progetto rispetto a quanto già previsto in contratto, sia nazionale che integrativo.

TITOLO PREFERENZIALE

In presenza di determinati requisiti, la legge prevede alcune priorità rivolte:

- alla situazione familiare dei destinatari del progetto,
- all'adesione a sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali.

Il ruolo attivo attribuito agli enti locali o territoriali, nell'ambito dei progetti ex art. 9 legge 53/2000, è quello di promuovere le sperimentazioni aziendali che mirino a creare una rete di supporto alle politiche di conciliazione promosse sul territorio.

PROCEDURA

Il progetto viene esaminato da una commissione composta da rappresentanti della Direzione Generale del Mercato del lavoro, del dipartimento per le Pari Opportunità e dei Comitati delle Leggi 215/1992 e 125/1991, presente la Consigliera nazionale di parità.

L'ammissione al finanziamento avviene con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Successivamente viene erogato all'azienda un anticipo del 25%; il saldo a verifica dei dati presenti nel progetto.

I progetti possono essere ripresentati dalle stesse aziende ma non per gli stessi lavoratori.

Questa legge finanzia con 20 mln di euro annui progetti che consentono forme di flessibilità per lavoratori che hanno esigenze di cura di figli o di altri familiari non autosufficienti