

Roma, 12 luglio 2013

**COMUNICATO**  
**ACCORDO DI SECONDO LIVELLO**  
**COMDATA S.P.A. – COMDATA EOS S.R.L.**

E' stato sottoscritto il 9 luglio u.s. l'accordo di secondo livello per Comdata S.p.A. e Comdata Eos S.r.l. Al termine di un lungo confronto, sulla base di un ampio mandato dei lavoratori è stato raggiunto un accordo che la delegazione ha ritenuto soddisfacente in considerazione delle premesse.

Infatti, in una situazione caratterizzata dal crollo verticale delle tariffe, dalla variabilità dei volumi di attività e da un sempre maggiore orientamento aziendale dal back office verso il front end l'azienda aveva rappresentato l'esigenza non più contenibile di ristrutturare a parità di costo il Premio di Risultato al fine di favorire la riduzione del tasso di morbosità (assenze per malattia) e di introdurre la bedgiatura in postazione in tutti i siti secondo un crono programma già definito e, di fatto, anticipato con l'accordo sperimentale di Olbia.

La delegazione sindacale ha portato al tavolo le proprie richieste di tenuta salariale, di valorizzazione delle professionalità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro raggiungendo il seguente punto di sintesi.

a) Premio di Risultato

Il nuovo PdR mantiene quale base di riferimento gli 800 Euro annui per lavoratore Full Time in presenza del 100% del risultato aziendale, ma introduce un nuovo sistema premiante che stabilisce criteri di distribuzione diversi in ragione del contributo a parità di risultato aziendale.

La quota individuale, infatti, sarà corrisposta al 100% fino a un numero di assenze per malattia pari al 4% sui giorni lavorabili e decresce al 60% dal 4 al 5% e al 50% dal 5 al 6%, soglia al di sotto della quale il premio è azzerato. Le somme così risparmiate saranno redistribuite quale ulteriore incentivo con un incremento dell'importo percepito pari al 60% sotto il 2% di assenze per malattia sui giorni lavorabili e del 30% dal 2 al 3%. Ai fini della determinazione degli importi saranno computate al pari dell'effettiva presenza, delle ferie e dei Rol anche l'Infortunio, il ricovero ospedaliero, il Day Hospital, l'Astensione Obbligatoria per Maternità, la legge 104, il Congedo per Lutto, la Donazione Sangue e una Malattia l'anno superiore a 15 giorni anche se con un certificato di prosecuzione. Tutte le altre assenze di legge saranno detratte dalla base di calcolo con il sistema pro quota già in vigore in azienda. L'erogazione sarà effettuata nel mese di ottobre dell'anno successivo. Come è chiaro i casi in cui si può verificare l'azzeramento del PdR sono stati precisamente circoscritti.

Gli obiettivi aziendali continueranno ad essere la Redditività per il 60% e la Produttività per il 40%.

b) Timbratura in postazione.

Il rilevamento della presenza in entrata e in uscita avverrà in postazione mediante i sistemi informatici aziendali. Tutti i ritardi tecnici indipendenti dal lavoratore e dovuti al guasto del computer o all'indisponibilità della postazione saranno imputabili all'azienda, in tali casi, perciò, il rilevamento dell'orario sarà affidato al Team Leader secondo modalità certe ed efficaci stabilite dall'azienda. Il primo mese sarà sempre sperimentale e, in ogni caso, l'azienda si renderà disponibile ad incontri sindacali in sede locale per rimuovere qualsiasi ostacolo al funzionamento del nuovo sistema. Il programma si concluderà a ottobre 2013.

c) Turnistica.

Si conferma la programmazione 3+1 secondo l'accordo del 31 marzo 2011, salvo particolari esigenze aziendali riconducibili alla singola commessa sulle quali l'azienda sarà disponibile ad incontrarsi con le Rsu ove necessario.

Inoltre, si stabilisce il principio del silenzio assenso sulla concessione dei Rol entro 72 ore dalla richiesta.

Per motivazioni di particolare importanza e salvo casi straordinari, l'azienda sarà tenuta a concedere Rol per massimo due eventi di 3 giorni consecutivi in periodi non coincidenti con le principali festività del calendario e non compresi tra giugno e settembre.

d) Part Time "involontari".

L'azienda verificherà a livello territoriale la possibilità di soddisfare la richiesta di incremento dell'orario per lavoratori con Contratto Part Time a 20 ore che l'Istat classifica come "part time involontari". Parimenti, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore, agevolerà i passaggi da Contratto a Tempo Pieno a Contratto Part Time.

e) Welfare aziendale.

L'azienda prenderà in esame le richieste di turni agevolati per le neo-mamme di bambini entro il 30° mese di vita fino al raggiungimento del 10% su base annua.

f) Telelavoro.

E' prevista l'istituzione di una Commissione Paritetica per valutare la possibilità di ricorso al Telelavoro (cioè con postazione al domicilio del lavoratore).

g) Passaggi di livello.

Nel prossimo triennio verranno effettuati 100 passaggi dal 3° al 4° livello per 100 lavoratori ogni anno, oltre a ulteriori 50 da effettuare nell'anno in corso.

h) Validità dell'accordo.

L'accordo è esigibile da subito e il periodo di validità è 1° luglio 2013 – 30 giugno 2016.

Le Segreterie Nazionali esprimono un giudizio positivo su quanto definito nell'accordo sottoscritto con l'azienda; mentre nel resto del settore delle TLC, così come nel sistema industriale del paese, si vive un momento di forte sofferenza che ha prodotto tutta una serie di "accordi difensivi", per salvaguardare l'occupazione interna, in Comdata le parti hanno lavorato, costruttivamente, nell'intento di affrontare tematiche di efficientamento ma allo stesso tempo definendo, con la contrattazione tra le parti, un secondo livello per tutti i lavoratori di Comdata.

*Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL*