

VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 luglio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

il Gruppo Comdata in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl, assistito da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A. e alle RSU di Comdata Eos Srl.

Premesso che

- L'Azienda ha illustrato gli andamenti del Gruppo in un contesto di riferimento caratterizzato:

- da una contrazione dei margini, dovuta anche alla riduzione dei prezzi applicati ai servizi offerti;
- da un costante aumento dei costi complessivi necessari per realizzare tali servizi, ivi compreso il costo del lavoro.

Nonostante questo sfavorevole contesto di riferimento, aggravato dalla crisi economica, il Gruppo Comdata ha ampliato la sua presenza sul mercato e intende proseguire nel proprio piano di sviluppo a condizione che in parallelo, continui un processo di miglioramento del margine operativo.

- L'Azienda in relazione a quanto sopra descritto e anche in considerazione dell'aumento delle attività di *front end* che necessitano di un rigoroso e veloce adeguamento ai flussi di traffico definiti dal mercato e dai clienti, ha evidenziato l'assoluta necessità di raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

- maggiore flessibilità attraverso l'adeguamento delle turnistiche e la distribuzione degli orari di lavoro;
- incremento della produttività anche attraverso la riduzione del cd. "fenomeno della dispersione";
- riduzione del "fenomeno dell'assenteismo" a tutt'oggi rilevante in alcune realtà;
- miglioramento dell'efficienza complessiva e dei livelli di qualità dei servizi erogati ai clienti come condizione necessaria per consolidare il business e acquisire nuove attività.

- Il 15 marzo 2011 è stato sottoscritto per la Comdata S.p.A. un Accordo Aziendale che ha regolamentato le seguenti materie: Premio di Risultato; Flessibilità; Occupazione; Passaggi di Livello; Relazioni Industriali; detto accordo è stato recepito integralmente il 13 luglio 2011 dalla Società Comdata Eos;
- nel periodo di riferimento del sopra citato Accordo il gruppo Comdata ha assunto circa 1700 lavoratori, prevalentemente stabilizzando contratti di somministrazione e/o tempo determinato; l'Azienda ha ampliato significativamente il Centro Operativo di Cagliari, ha raddoppiato l'occupazione nel Centro Operativo di Lecce e in questo contesto ha consolidato il perimetro occupazionale negli altri centri;
- l'Azienda, inoltre, in attuazione del sopra citato Accordo ha realizzato complessivamente circa 610 passaggi dal 3° al 4° livello inquadramentale;
- il Gruppo Comdata applica ai lavoratori delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazioni del 1 febbraio 2013 (di seguito CCNL TLC);
- le parti confermano che è obiettivo comune valorizzare la funzione delle relazioni industriali quale strumento fondamentale per realizzare le condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e, quindi, le possibilità di occupazione; ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 di cui confermano i contenuti.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

ORARIO di LAVORO

1. Turni, Ferie e Permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro

Le parti confermano integralmente quanto previsto in materia nell'Accordo del 15 marzo 2011.

In aggiunta a quanto sopra, le parti convengono che, in ordine alle richieste di permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro "extra pianificazione", l'Azienda darà riscontro, con le consuete modalità e strumenti, entro 72 ore dalla richiesta medesima. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà accolta.

Inoltre, ad eccezione del periodo compreso tra i mesi di giugno e settembre, delle festività natalizie nonché in coincidenza o in prossimità con le festività cadenti nell'anno, l'Azienda valuterà positivamente, fatte salve straordinarie esigenze aziendali, le richieste relative alla fruizione di massimo di tre giorni complessivi di permesso a titolo di Riduzione dell'Orario di Lavoro, per due eventi l'anno, qualora detta richiesta venga presentata con almeno due mesi di anticipo.

Le parti convengono che saranno effettuati incontri a livello Territoriale in ordine ad eventuali problematiche relative al sistema dei turni, delle ferie, dei Permessi e delle ore di formazione.

2. Timbratura in postazione

Nell'ambito degli interventi finalizzati all'incremento di produttività e al miglioramento dell'efficienza, anche attraverso la riduzione del fenomeno della cd "dispersione", le parti convengono sulla necessità di modificare le modalità di attestazione dell'inizio e della fine della prestazione di lavoro degli addetti.

L'attestazione dell'inizio e della fine della prestazione di lavoro degli addetti avverrà sulla propria postazione di lavoro mediante autenticazione sui sistemi informatici aziendali.

Tale modalità di rilevazione diventerà operativa con decorrenza 1° Luglio 2013 a partire dal sito di Olbia e, negli altri siti, entro la fine del mese di ottobre 2013 per consentire all'Azienda di rendere conformi i propri sistemi informatici alla nuova modalità di attestazione della presenza.

L'impossibilità per il lavoratore di attestare l'inizio e la fine della prestazione lavorativa sulla postazione di lavoro, per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore stesso o comunque imputabili al malfunzionamento dei sistemi, non sarà addebitata al lavoratore.

Le parti si danno atto che saranno, in via eccezionale, tollerati due ritardi al mese; ciascun evento potrà avere una durata massimo di 5 minuti. Detti ritardi dovranno, comunque, essere recuperati nel corso della medesima giornata.

Le parti condividono che il meccanismo sopra riportato non trova applicazione al primo e all'ultimo turno giornaliero.

Con specifico riferimento a quanto sopra definito, le parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello nazionale, con cadenza semestrale, al fine di monitorare l'andamento complessivo e di introdurre eventuali correttivi.

Le parti si danno atto che restano valide le norme e le prassi in essere per quanto concerne la protrazione del normale orario di lavoro giornaliero per far fronte alle esigenze di servizio nei confronti della clientela.

Contratto di lavoro a Tempo Parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento delle richieste di trasformazione da orario di lavoro a tempo pieno a orario di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda, con riferimento a quanto indicato in premessa, relativamente al necessario adeguamento della turnistica e della distribuzione degli orari, conferma che il regime orario a tempo parziale risponde al meglio alle esigenze di produttività ed efficienza utili al mantenimento e allo sviluppo della competitività aziendale sui diversi mercati. Annualmente, le parti, in sede di esame congiunto a livello Territoriale, verificheranno la possibilità di dare corso anche ad alcuni incrementi orari per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale a 20 ore settimanali, ferma restando la necessità di mantenere ed incrementare i livelli di efficienza e flessibilità e contemperare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori. La prima di dette verifiche si terrà entro il 31 dicembre 2013.

WELFARE

Le parti convengono che le richieste su turni in fasce "agevolate" delle lavoratrici con figli di età inferiore a 30 mesi, saranno positivamente accolte, nel limite percentuale del 10% a livello Nazionale; l'articolazione di detti turni sarà definita a livello di singolo centro operativo. Le parti si danno atto che, con cadenza semestrale e a livello Nazionale, l'Azienda darà visibilità del dato complessivo.

TELELAVORO

Le Parti concordano che il telelavoro, che consiste nell'eventualità di poter effettuare la prestazione lavorativa presso il domicilio del dipendente in sostituzione della normale attività svolta presso la sede, possa rappresentare, in determinate circostanze, un importante elemento di miglioramento di efficienza dell'organizzazione del lavoro.

Al fine di identificare le eventuali aree di sperimentazione del telelavoro e di determinarne le logiche di applicazione nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze tecnico-organizzative, le parti si impegnano a costituire un' apposita commissione paritetica.

PASSAGGI 3°- 4° LIVELLO

Nel corso dell'ultimo biennio è proseguito il percorso di valutazione delle capacità e delle competenze professionali individuali maturate dai dipendenti così come concordato nell' Accordo del 15 marzo 2011.

Le parti convengono che nel prossimo triennio si effettueranno altri 300 passaggi dal 3° al 4° livello inquadramentale così distribuiti:

Anno 2014: n. 100 passaggi annuali;
Anno 2015: n. 100 passaggi annuali;
Anno 2016: n. 100 passaggi annuali.

La verifica del possesso dei requisiti per il passaggio proseguirà nel rispetto dei seguenti criteri:

- anzianità di servizio;
- conoscenze di tipo specialistico;
- grado di autonomia e responsabilità sul lavoro;
- capacità di relazione interpersonale nello svolgimento del ruolo;
- competenze *multiskill*;
- risultati complessivi di performance;
- capacità di fornire supporto ai colleghi.

Saranno interessati alla verifica anche tutti coloro sui quali si è già proceduto in periodi precedenti ad effettuare una verifica sul possesso dei requisiti.

Le parti si danno atto che, per quanto concerne l'anno 2013, si effettueranno ulteriori 50 passaggi dal 3° al 4° livello inquadramentale.

Le parti si danno atto che, con cadenza annuale e a livello Nazionale, l'Azienda darà visibilità del dato complessivo dei passaggi inquadramentali.

Inoltre, le parti convengono sull'opportunità di predisporre momenti formativi per permettere uno sviluppo professionale anche ai lavoratori non coinvolti dai passaggi inquadramentali.

-----oo0oo-----

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con gli Accordi sottoscritti in pari data.

Per le materie non normate e non novellate dal presente accordo, le parti confermano la validità degli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa.

Il presente accordo ha validità triennale con decorrenza dal 1 luglio 2013 e scadenza il 30 giugno 2016. Qualora non intervenga disdetta da una delle parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, l'accordo verrà prorogato di anno in anno.

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle segreterie nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, nonché dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A., rappresentativo delle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata S.p.A. e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori, nonché dalle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata Eos Srl e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

p. la Gruppo Comdata, in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A.

p. le RSU di Comdata Eos Srl

VERBALE di ACCORDO

Addì 9 luglio 2013, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

tra

il Gruppo Comdata in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl , assistito da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU e alle RSU di Comdata Eos Srl.

Premesso che

Le parti, alla luce di quanto ribadito nell'art. 44 del vigente CCNL TLC, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di concretizzare lo spirito dell'attuale prassi negoziale.

In tale ottica, hanno attentamente valutato alcuni elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento aziendale, individuando obiettivi di redditività e produttività in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

A. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazioni di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori minimo e massimo del Premio di Risultato conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

B. OBIETTIVI INDIVIDUATI ED ARTICOLAZIONE DEL PREMIO di RISULTATO

Gli obiettivi di riferimento del premio sono la Reddittività e la Produttività, ai quali viene assegnata una percentuale del Premio di Risultato, nel seguente modo:

1. REDDITIVITA': 60%
2. PRODUTTIVITA': 40%

Per ogni singolo obiettivo di riferimento (Reddittività e Produttività) viene definita:

- Una soglia di accesso alla maturazione della relativa quota di Premio di Risultato, inerente il singolo obiettivo, a cui corrisponderà l'erogazione del 40% della stessa quota.
- Una soglia intermedia a cui corrisponderà l'erogazione del 60% della quota di Premio di Risultato inerente il singolo obiettivo.
- L'obiettivo pieno a cui corrisponderà l'erogazione del 100% della quota di Premio di Risultato inerente il singolo obiettivo.

Per la misurazione dell'andamento di reddittività si farà riferimento all'EBITDA previsionale del Gruppo Comdata, posto come obiettivo annuale dall'Azienda.

Il raggiungimento della soglia di accesso alla maturazione della parte di Premio relativa all'EBITDA costituisce soglia di accesso al riconoscimento del Premio stesso.

Entro il primo mese del nuovo anno fiscale l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali i target di reddittività e produttività per l'anno fiscale corrente.

C. VALORE DEL PREMIO, CORRESPONSIONE E DURATA

(i) L'importo lordo annuo complessivo, conseguibile al raggiungimento del 100% degli obiettivi è pari a € 800,00.

L'importo di cui sopra potrà essere conseguito in base a quanto previsto al precedente paragrafo B) nonché a quanto contenuto nel presente paragrafo.

(ii) Il Premio di Risultato, così come definito, sarà erogato a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato in forza alla data di erogazione dello stesso, ad eccezione del personale coinvolto da specifici piani di incentivazione (MBO). Al personale con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno fiscale di competenza, ove tale personale abbia prestato servizio in detto anno per più di sei mesi consecutivi. Nei confronti del personale assunto nell'anno fiscale in corso il valore del Premio di Risultato sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza in servizio in detto anno fiscale, presupposta una anzianità di servizio minima pari a sei mesi, con conseguente riconoscimento di pari quote giornaliere. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, in forza alla data di erogazione del Premio di Risultato, verrà riconosciuto proporzionalmente rispetto all'orario contrattuale.

(iii) Il Premio di Risultato viene calcolato su base annua.

- Il Premio verrà erogato con le competenze di ogni mese di ottobre degli anni di validità della presente intesa. La quota del premio verrà erogata in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e fermo restando il rispetto dei criteri definiti nel presente Accordo.
- Il Premio così come teoricamente determinato ai punti precedenti sarà erogato in proporzione al contributo espresso. E' infatti obiettivo comune delle parti ridurre il fenomeno dell'assenteismo confermando, peraltro, la volontà di non penalizzare le malattie gravi e continuative. Saranno escluse, comunque, dal calcolo: l'assenza per infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero, il

day hospital, l'astensione per maternità obbligatoria, i permessi retribuiti *ex Lege* 104/92, i permessi sindacali, i permessi per lutto, i permessi per la donazione di sangue e una malattia continuativa di durata superiore a 15 giorni lavorativi, giustificata al massimo da due certificati medici, per un solo evento nel corso dell'anno fiscale di riferimento. L'Azienda, inoltre, valuterà con particolare attenzione i casi di gravi patologie con terapie "salva vita".

- Il Premio di Risultato:

- i. Verrà erogato per intero ai dipendenti che non superino un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) del 4% su base annua.
- ii. Verrà erogato nella misura del 60% ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore al 4% e inferiore al 5% su base annua.
- iii. Verrà erogato nella misura del 50% ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra indicate) pari o superiore al 5% e inferiore al 6% su base annua.
- iv. Non verrà erogato ai dipendenti che abbiano un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) pari o superiore al 6% su base annua.

La quota di Premio di Risultato non erogata verrà ridistribuita ai dipendenti che non superino un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) del 3% su base annua secondo la seguente scala:

- i. + 60% del valore del Premio di Risultato dell'anno di riferimento ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) inferiore o pari al 2% su base annua;
- ii. + 30% del valore del Premio di Risultato dell'anno di riferimento ai dipendenti con un tasso di assenza dal servizio a titolo di malattia (escluse le cause sopra elencate) superiore al 2% e fino al 3% compreso su base annua.

Le parti convengono inoltre di incontrarsi, a livello Nazionale, con cadenza semestrale, al fine di monitorare l'andamento complessivo del nuovo parametro introdotto dal presente Accordo e di introdurre eventuali correttivi qualora fossero riscontrati andamenti anomali.

Gli altri titoli di assenza, diversi da quelli sopra descritti, incideranno *pro quota* sull'entità del Premio di Risultato complessivo.

Le parti, inoltre, riconfermano l'operatività della Commissione sul Premio di Risultato.

(iv) Le parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal II comma dell'art. 2120 c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

(v) Le parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sono conformi al comma 481 art. 1 della Legge 228/2012, come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi raggiunti termini produttività/ redditività/ qualità/ efficienza/ innovazione. Pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime

fiscale agevolato (Legge 228/2012, art. comma 481) nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa.

Le parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la D.T.L. competente.

L'Azienda, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, inoltrerà apposita istanza presso gli Enti previdenziali competenti.

Le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con gli Accordi sottoscritti in pari data.

Per le materie non normate e non novellate dal presente accordo, le parti confermano la validità degli accordi del 2011 in materia di Premio di Risultato, fatti salvi successivi accordi che dovessero intervenire tra le parti stesse.

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle segreterie nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, nonché dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A., rappresentativo delle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata S.p.A. e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori, nonché dalle RSU costituite nelle unità produttive della Società Comdata Eos Srl e sulla base del mandato ricevuto dalle assemblee dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

p. la Gruppo Comdata, in nome e per conto delle Società Comdata S.p.A. e Comdata Eos Srl

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU di Comdata S.p.A.

p. le RSU di Comdata Eos Srl