

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Roma, 30 Settembre

## COMUNICATO SINDACALE

In data 25 settembre u.s. presso la sede di Ivrea si è tenuto un incontro territoriale tra i Vertici Aziendali di Comdata, le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC - CGIL, FISTEL - CISL, UILCOM - UIL e la RSU di sede.

L'Azienda ha iniziato l'incontro, presentando un quadro complessivo della situazione attuale del sito, fornendo dei numeri sia su quella che è la popolazione attuale (anche a fronte degli innesti ex Care, esclusi quelli Innovis) sia su quello che potrà essere il futuro della sede, e sull'andamento delle commesse presenti, acquisizione di nuove commesse da portare sul territorio (ha citato, ad esempio, di aver mantenuto la promessa sull'ampliamento della commessa ENI e sull'insediamento della commessa Mediaset Premium a Ivrea e l'acquisizione di una nuova commessa che a breve partirà.).

Nello specifico, Comdata comunica che, dalla chiusura del Fiscal Year 2013/2014 si evince che solo sulla sede di Ivrea sono allocati 1135 dipendenti (escluso lo staff). Nonostante il lieve calo di volumi lavorati sulle commesse Wind, Vodafone e Backoffice Telecom, non si aprono al momento problemi occupazionali di esubero del personale, ma afferma la volontà di ricollocare le risorse in eccedenza delle commesse sopra citate, verso ENI e Mediaset.

La Parte Aziendale conferma di aver con queste azioni, mantenuto l'occupazione a Ivrea cambiando però radicalmente l'attività, ovvero passando da sempre meno Backoffice ad un più massivo Front-end.

Sul tema dell'assenteismo, l'azienda pone al tavolo relazionale una discussione sulla malattia, dove afferma, di voler intervenire in modo drastico e forte, utilizzando metodi già attuati in passato (sms e dati singoli sulla malattia).

La percentuale di assenza per malattia nella sola sede di Ivrea è del 6,2%, contro la media dell'intero Gruppo che è del 4,8%, dato che dal punto di vista aziendale ritengono inaccettabile e che rende inappetibile la sede per qualsiasi possibile nuovo Cliente, e che crea problemi anche per quelli attuali. In più, a peggiorare la situazione della sede è il numero dei dipendenti "non cuffiabili", anche questo dato vede Ivrea con la percentuale più alta, cogliendo l'occasione, l'Azienda difende le azioni intraprese recentemente, ovvero l'aspettativa non retribuita ed il trasferimento di sede.

Altro problema che l'Azienda pone all'attenzione è l'andamento della commessa 187 Frontend dove da ottobre (in realtà è dall'inizio del mese di settembre) verrà nuovamente stravolta la turnistica. Come già avvenuto in passato, verrà concentrato il traffico di chiamate nella parte serale della giornata, con picchi di chiamate nella fascia 16.30 – 21.30.

Questo apre ad un altro problema, ovvero la distribuzione degli orari per i dipendenti Full Time, diventati sulla commessa quasi la maggioranza. Per far fronte alla riorganizzazione, l'Azienda continuerà a chiedere loro di ricorrere agli istituti contrattuali (Rol e Ferie) bocciando di fatto il Multiperiodale che, peraltro, è previsto sia da CCNL sia da Accordo Aziendale di II livello. In più, valuterà nei prossimi giorni, per far fronte al momento di difficoltà della commessa, di proporre ai suddetti dipendenti di passare a Part Time 50% su base VOLONTARIA per un periodo di 4 MESI con il riconoscimento di un importo di 1000 euro di una tantum (proposta alla quale le OO.SS rispondono chiedendo di allargare la proposta a tutti i dipendenti Full Time della sede che potrebbero essere interessati non solo alla variazione temporanea a Part Time ma anche alla fascia oraria di lavoro, a fronte anche di un'adeguata formazione per poter lavorare al 187).

Come già ribadito in altre occasioni, le OO.SS hanno sempre dato piena disponibilità nell'affrontare qualsiasi problema riscontrato dall'Azienda chiedendo in cambio semplicemente dialogo e condivisione sulle azioni da intraprendere.

Le OO.SS ritengono inaccettabile ricorrere a strumenti quali la pubblicazione del dato singolo della malattia, gli sms sul cellulare a chi è in mutua e l'aspettativa forzata per chi ha una prescrizione medica in quanto così, l'Azienda, si arroga il diritto di decidere chi è davvero malato e chi "froda" approfittando di un diritto. E' evidente che l'Azienda trascura il fatto che i certificati vengono redatti da medici che notificano una patologia, al di là che essa sia più o meno grave e tra questi medici figura anche quello Aziendale che, nel caso delle visite alla quale si sottopongono i dipendenti, il più delle volte conferma tali prescrizioni.

E' altrettanto grave abusare ripetutamente degli istituti contrattuali per far fronte al calo dei volumi di lavoro creando così situazioni che vedono dipendenti essere in negativo nella fruizione delle ore di Ferie e Rol, se pur anticipate dall'Azienda senza problemi, pur di far fronte alla sovrastaffatura.

Facciamo ulteriormente notare che, davanti ad una riorganizzazione dell'orario di lavoro di un intero reparto, siano sempre alcuni lavoratori a doversi sacrificare concedendo ore di Ferie e Rol precludendosi la possibilità di fare orari diversi da quello serale mentre, altri possono spaziare non solo sull'orario ma anche sull'attività da svolgere ( a questo proposito l'Azienda si impegna a monitorare la situazione garantendo fin da subito una parità di trattamento ).

E' necessario impegnarsi per risolvere tutti i problemi sopra descritti, ma non con una gestione unilaterale, scelta e adottata dall'Azienda negli ultimi anni, ma con la collaborazione tra le parti, unendo quindi la vivibilità di ogni singolo dipendente agli obiettivi di continuità dell'Azienda.

La proposta che da sempre le OO.SS fanno alla Parte Aziendale per far fronte a queste ed ad altre criticità è quella di gestire insieme l'Organizzazione del Lavoro, rendendo così più trasparente, univoca ed uguale per tutti la vita all'interno di ogni singola commessa, proposta inizialmente accettata dall'Azienda con l'inizio timido di un percorso di multiskill e la creazione di una Commissione ad hoc, tutti e due percorsi poi abbandonati.

E' necessario riprendere il dialogo, affrontare il prima possibile ogni criticità perché è nell'interesse di TUTTI che la sede sia "in salute".

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