

COMUNICATO COMDATA

In questo momento di forte difficoltà e disagio per le Cittadine e i Cittadini Italiani prima, e poi come Lavoratrici e Lavoratori di Comdata, registriamo che ad oggi non ci è stato comunicato nulla in merito al prosieguo dell'ammortizzatore sociale per far fronte alla forte preoccupazione da parte delle persone che rappresentiamo e che tutt'ora stanno chiedendo risposte concrete per la gestione familiare dei minori dettata dalla chiusura delle scuole, per l'assistenza di familiari anziani e per chi ha patologie tali che impediscono il rientro al lavoro.

Attualmente le persone che stanno usufruendo del c.d. Lavoro Agile sul territorio nazionale sono circa 7.800, ma questo non basta ad arginare il problema: i target di efficienza sono un ostacolo importante da superare, sia in termini di sostenibilità per l'azienda nei confronti dei Committenti, sia e SOPRATTUTTO per tollerabilità da parte dei Lavoratori e del Sindacato su ciò che ad oggi è l'utilizzo da parte di Comdata del lavoro remotizzato.

Se da una parte si riconosce all'Azienda di non demordere di fronte a questa pandemia, proseguendo con spirito propositivo nel continuare a cercare di mantenere posti di lavoro attraverso una modalità fino a un mese fa impensabile per un'azienda in outsourcing, d'altra parte denunciando i troppi aspetti non ancora chiariti che nella pratica mettono migliaia di lavoratori nella condizione di non tutela.

L'aver accettato di lavorare da casa fino ad oggi significa non avere visibilità delle turnistiche, significa la modifica delle proprie matrici (riposi compresi), significa restare collegati per molto più tempo oltre il proprio turno e a fronte di fermo sistemi ritrovarsi comunque sul cedolino il Fis.

I Lavoratori hanno dato segnali di responsabilità e di volontà per questa nuova forma di lavoro: **chiediamo lo stesso all'Azienda.**

Le nostre richieste:

- Ristabilire la visibilità della turnistica, evidenziando i giorni di Fis dai turni lavorativi. In questo modo i lavoratori, oltre a un'organizzazione più sistematica delle proprie settimane, **DOVRANNO AVERE** anche nuovamente **DIRITTO ALLA MALATTIA**. Laddove vi è turno caricato e non Fis e lo stato di salute impedisce il rientro al lavoro, sia esso da casa che in sede, si invierà protocollo e dovrà essere codificato come tale .
A turnistiche emesse, ribadiamo anche il concetto di non reperibilità (in quanto ad oggi non retribuita e non normata)
Se i sistemi non funzionano, i lavoratori non devono essere richiamati per collegarsi quando questi riprendono, in quanto non previsto da nessun articolo del nostro CCNL
- Eliminare tutti i canali oggi resi disponibili: WhatsApp, mail personali non possono essere collegamenti validi per un corretto rapporto di lavoro.

Le persone hanno il **SACROSANTO DIRITTO** (sia lavorando da casa che in sede) **ALLA DISCONNESSIONE** . Per questo evidenziamo in maniera positiva l'utilizzo di strumenti aziendali anche in remoto.

Il **biz effective**, (**COSÌ COME CE LO HA RAPPRESENTATO L'AZIENDA**) in maniera più semplificata ed esportato anche per chi lavora da casa, deve essere il mezzo per mantenere vivi presupposti, obiettivi e finalità siglati con l'Accordo sindacale del 21 febbraio 2019, senza contestazioni disciplinari, ma con colloqui di miglioramento ed eventuale formazione per i colleghi.

Altro punto fondamentale è il raggiungimento dei target : lato sindacale non possiamo entrare nel merito di tale logica perché si tratta di contratti commerciali con le Committenze in continua competizione con gli altri outsourcing.

- FACCIAMO QUINDI PRESENTE che per noi varrà sempre la logica di media commessa e di team, come in tutti gli accordi sottoscritti prevedono.
Se effettivamente saranno gli HR di sede ad impegnarsi nel gestire le varie casistiche individuali che lavorano in remoto e che non riescono a raggiungere i target prefissati, CHIEDIAMO MASSIMA INTEGRITÀ DA PARTE DELL'AZIENDA, NON ACCETTEREMO MAI NESSUNA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE IN MERITO, , in quanto non permetteremo di uscire da ciò che sono i principi degli accordi firmati finora sugli strumenti aziendali e le loro finalità.

Infine, ciò che come FISTel CISL rimarchiamo con forza è che a fine emergenza anche LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEI CONTACT CENTER POSSANO, IN MANIERA DIGNITOSA E TUTELANTE ,poter continuare ad utilizzare una forma di lavoro che agevoli la conciliazione vita-lavoro per le famiglie in primis ed aprire così una nuova strada anche a chi, fino a ieri, era ritenuto l'ultimo anello della filiera e quindi sacrificabile in un momento così duro quale stiamo vivendo.

La Segreteria Nazionale e la delegazione FISTel CISL Comdata

5 Maggio 2020