

## VERBALE di ACCORDO

Il 30 luglio 2018 in Roma si sono incontrati la Comdata S.p.A. e le OO.SS. Slc-Cgil, 'FISTel-Cisl, Uilcom-Uil unitamente alla R.S.U. della Sede di Pozzuoli.

### Premesso che

- In data 15 maggio 2018 l'Azienda ha attivato una procedura ai sensi e per gli effetti della Legge 23 luglio 1991, n. 223, combinato disposto art. 4 e 24, per il licenziamento collettivo per riduzione di personale di n. 225 dipendenti, strutturalmente eccedenti diversamente distribuiti presso le unità produttive di Padova e Pozzuoli.
- Con particolare riferimento al Sito produttivo di Pozzuoli, l'Azienda ha dichiarato che nell'ultimo triennio il sito ha prodotto un valore della produzione insoddisfacente rispetto ai costi complessivi da esso sostenuti; difatti il costo del lavoro, sproporzionato rispetto alle commesse rimaste e al fatturato generato, congiuntamente al ridotto dimensionamento, non permette più la copertura dei costi fissi di gestione della struttura causando quindi un risultato di Ebitda costantemente negativo. In ogni caso, alla luce proprio del ridotto dimensionamento della sede (peraltro attribuibile a fattori esterni e indipendenti dalla volontà e da una precisa strategia aziendale) i risultati degli esercizi pregressi non sono stati idonei, e l'Azienda dichiara che non lo potranno essere per il futuro, a sostenere i costi dell'unità produttiva.

Pertanto sempre l'Azienda ha rappresentato come la prosecuzione delle attività si rivelerebbe essere una soluzione non perseguibile, stante l'incapacità del sito di poter proseguire l'attività in un equilibrio economico sostenibile. Quindi, in relazione all'impossibilità di ottenere una copertura dei costi di gestione, l'Azienda, si è vista costretta ad annunciare la definitiva cessazione delle attività dell'unità produttiva di Pozzuoli con la conseguente dichiarazione di esubero di tutto il personale addetto alle attività operative e del personale addetto ai servizi di supporto/staff.

- Successivamente all'avvio della procedura di licenziamento collettivo di cui sopra, in ottemperanza alle richieste di incontro pervenute dalle OO.SS. in data 30 maggio u.s. e in data 18 giugno u.s., le Parti si sono incontrate per espletare il previsto esame congiunto.
- Nelle more dei due incontri di esame congiunto sopracitati, in data 5 giugno 2018 l'Azienda e le OO.SS. Slc-Cgil, 'FISTel-Cisl, Uilcom-Uil territoriali e le RSU della sede di Pozzuoli hanno effettuato un incontro tecnico di approfondimento in relazione alle situazione specifica della sede stessa.
- Nel corso di tali incontri le OO.SS. hanno manifestato la loro contrarietà a quanto prospettato dall'Azienda.
- All'esito dell'espletamento della fase sindacale della procedura, Le Parti si sono incontrate in data 3 luglio 2018 presso il Ministero dello Sviluppo Economico per un'analisi complessiva



del Piano di riorganizzazione aziendale e conseguente licenziamento collettivo per le due sedi di Pozzuoli e Padova.

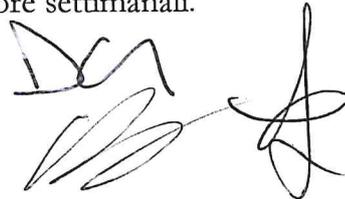
In data 11 e 19 luglio 2018 le Parti sono state convocate presso gli uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per discutere della situazione delle due Sedi ad espletamento della fase amministrativa della procedura di legge.

Nel corso dei suddetti incontri l'Azienda ha illustrato le motivazioni, sopra esposte, che costringono la stessa a procedere alla riduzione del personale e le Parti hanno esaminato in modo approfondito l'insieme degli eventuali strumenti da utilizzare per la gestione non traumatica delle eccedenze dichiarate.

- Per far fronte agli esuberanti della sede di Pozzuoli, le Parti nel corso dell'ulteriore incontro odierno hanno ripreso la discussione circa l'eventualità di amministrare temporaneamente le problematiche esistenti per la Sede di Pozzuoli e attivare un percorso di risanamento finalizzato a fronteggiarne gli attuali squilibri di natura produttiva, economica e finanziaria, con l'obiettivo di superare le criticità descritte agli alinea che precedono.
- In tal senso e a tale scopo, le Parti, coerentemente con quanto definito nel Verbale di Accordo sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 30 luglio 2018 con il quale è stata definita la procedura di licenziamento collettivo avviata il 15 maggio 2018, concordano di richiedere l'erogazione dell'assegno ordinario in relazione alla causale di crisi aziendale ai sensi dell'art 30 del D.lgs n. 148/2015 e dell'art. 7 del D.M. n. 94343 del 3 febbraio 2015 per un periodo di 26 settimane a far data dal 1 ottobre 2018 e fino al 31 marzo 2019, per un numero massimo di 64 lavoratori (di cui 59 operatori e 5 Staff), che saranno sospesi dal lavoro a zero ore settimanali, quale strumento di gestione delle criticità del sito produttivo che hanno determinato l'avvio della procedura di licenziamento collettivo di 64 lavoratori della Sede di Pozzuoli.
- Rispetto all'avvio della procedura di licenziamento collettivo, il personale della sede di Pozzuoli si è ridotto da 66 a 64 lavoratori in quanto due persone inizialmente interessate dalla procedura hanno cessato il proprio rapporto di lavoro con l'Azienda.

### Tutto ciò premesso

L'Azienda nel mettere in campo interventi correttivi finalizzati a superare l'andamento involutivo dell'unità produttiva attuerà un programma di risanamento finalizzato a costruire le condizioni per una ripresa dell'attività lavorativa. In tal senso, le Parti concordano di richiedere l'intervento del Fondo di Integrazione Salariale per un periodo di 26 settimane a far data dal 1 ottobre 2018 e fino al 31 marzo 2019, per un numero massimo di 64 lavoratori (di cui 59 operatori e 5 Staff), che saranno sospesi dal lavoro a zero ore settimanali.



Nel corso dei mesi di agosto e settembre 2018 antecedenti l'inizio della sospensione dal lavoro, l'attività proseguirà sul sito di Pozzuoli con la lavorazione delle commesse attualmente esistenti e con la definizione di un piano ferie straordinario a supporto anche dei ribassati volumi che verranno gestiti.

Il **Piano di Risanamento** da attuarsi sin da subito e nel successivo semestre in cui sarà attivo il Fondo di Integrazione Salariale prevedrà le seguenti linee di intervento:

- A) Analisi e identificazione delle condizioni atte a creare un profilo di costi complessivi dell'unità produttiva che permetta di ottenere nuove commesse profittevoli.
- B) Sulla base delle risultanze di cui al punto A), intensificazione dell'impegno e dello sforzo commerciale dell'Azienda per individuare nuove attività e commesse utili a sviluppare opportunità di business profittevoli per l'Azienda, che permettano altresì di impiegare i lavoratori in un contesto produttivo con un equilibrio ricavi/costi complessivi realmente sostenibile nel tempo, anche a garanzia di una concreta continuità occupazionale sul territorio.
- C) In contemporanea alle attività di cui al punto B), l'Azienda si adopererà per ricercare una nuova location produttiva/sede di lavoro a Pozzuoli e/o nell'area metropolitana rientrante nella struttura dei costi rappresentati al punto A), atta a rendere possibile lo svolgimento delle eventuali nuove attività con il conseguente spostamento dei lavoratori che risulteranno ancora in forza all'esito dell'adesione al Piano di gestione degli esuberi dichiarati, secondo le modalità rappresentate nella sezione apposita a seguire.

L'Azienda conferma quindi che, a causa dell'eccesso dei costi fissi di gestione della struttura produttiva oggi esistente, in data 30 settembre 2018 cesserà, come da sua scadenza, il contratto di locazione oggi vigente e più volte prorogato negli anni passati.

Le Parti convengono che ~~il complesso degli impegni~~ <sup>gli assunti</sup> di cui sopra sono finalizzati ad escludere il ricorso a soluzioni unilaterali e traumatiche da parte dell'Azienda. In tal senso, il percorso di verifica congiuntamente definito sarà indispensabile a monitorare l'andamento del Piano di Risanamento e a individuare specifiche soluzioni utili ai fini di cui sopra.

Difatti, le Parti si danno atto dell'importanza di confrontarsi con cadenza mensile, a partire dal mese di Settembre 2018 e durante il periodo di F.I.S., per verificare l'evoluzione sul territorio del Piano di Risanamento definito.

L'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori l'indennità a carico dell'INPS per le settimane di sospensione dal lavoro.

Gli istituti contrattuali saranno maturati proporzionalmente all'attività lavorativa.

Le Parti danno atto che sono state espletate le procedure previste dall'art. 14 del D.Lgs. 148/2015.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'S. M.', 'B.P.', and others.]*

\*\*\*\*\*

### Piano di Gestione degli Esuberi

Le parti in forza di quanto previsto nel Verbale di Accordo del 30 luglio 2018 sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stabiliscono inoltre che, al fine di attenuare gli effetti degli esuberi esistenti, congiuntamente all'intervento del Fondo d'Integrazione Salariale attraverso l'istituto dell'Assegno Ordinario per crisi aziendale, l'Azienda procederà con i seguenti interventi:

**A)** Sempre nel rispetto della Legge 23 luglio 1991, n. 223, combinato disposto art. 4 e 24 e nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali potrà essere risolto il rapporto di lavoro per un numero massimo di 50 lavoratori della sede di Pozzuoli che manifestano l'intenzione di non opporsi al licenziamento con conseguente accesso alla Naspi.

Le parti concordano che i lavoratori interessati dal licenziamento collettivo saranno individuati secondo l'esclusivo criterio della non opposizione nell'ambito delle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali

Tale criterio è da considerarsi sostitutivo a quello previsto dall'art. 5 comma 1 della Legge 223 del 1991.

In favore dei lavoratori che non si opporranno al licenziamento, saranno definiti, con separate intese, i criteri di calcolo e modalità di erogazione di un incentivo all'esodo in aggiunta al T.F.R. e alle competenze di fine rapporto. L'importo relativo sarà erogato previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c.;

Si conviene inoltre che i licenziamenti sulla base della non opposizione avranno effetto dal 2/08/2018 e dovranno essere completati entro il 31/03/2019.

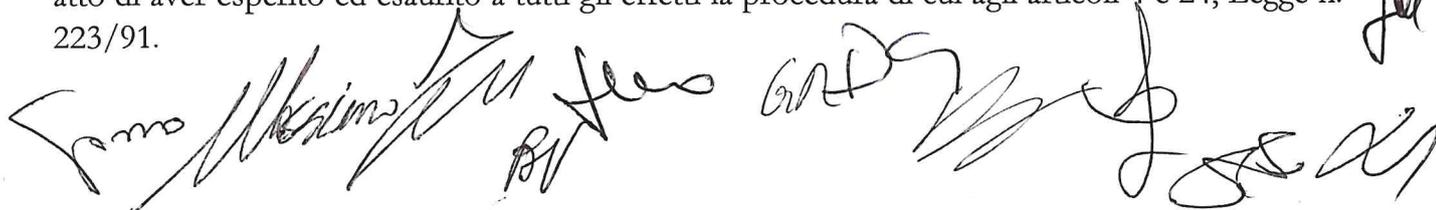
**B)** La Società darà la possibilità, a chi sia interessato tra i dipendenti appartenenti ai profili in esubero di essere trasferito presso altre unità produttive della società, laddove vi siano possibilità di utile ricollocamento. Il trasferimento verrà accompagnato dalle misure di agevolazione previste dalle policy aziendali.

**C)** Le Parti convengono ai fini di favorire la ricollocazione del personale, che verrà messo a disposizione dall'Azienda un servizio di Outplacement con una società specializzata.

I contenuti del percorso e delle condizioni di Outplacement saranno illustrati in specifici incontri territoriali.

\*\*\*\*\*

Con la sottoscrizione della presente intesa che accompagna il verbale d'accordo sottoscritto in data odierna presso gli Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Parti si danno atto di aver esperito ed esaurito a tutti gli effetti la procedura di cui agli articoli 4 e 24, Legge n. 223/91.



In ogni caso, le disposizioni del presente accordo sono correlate e inscindibili tra loro e costituiscono un corpo unico con l'intesa sottoscritta in pari data presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

*Letto, confermato e sottoscritto.*

COMDATA S.p.A.

le R.S.U.

SLC/CGIL

FISTEL/CISL

UILCOM/UIL

The image shows a collection of handwritten signatures. At the top left, there are two signatures for COMDATA S.p.A. To the right, there are two signatures for the R.S.U. Below these, there are three columns of signatures corresponding to the unions: SLC/CGIL (four signatures), FISTEL/CISL (three signatures), and UILCOM/UIL (five signatures). The signatures are written in black ink on a white background.

(Allegato Pozzuoli)

Addì 30 luglio 2018 in Roma si sono incontrati:

la Comdata S.p.A. e le OO.SS. Slc-Cgil, 'FISTel-Cisl, Uilcom-Uil unitamente alla R.S.U. della Sede di Pozzuoli.

Con riferimento al complesso di intese tra le Parti sottoscritte in data odierna in merito alla gestione degli esuberi della sede di Pozzuoli in seguito alla procedura di licenziamento per riduzione di personale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della Legge 223 del 1991, instaurata da Comdata S.p.A., con comunicazione del 15 maggio 2018, le Parti concordano sull'adozione dei seguenti strumenti per una gestione non traumatica delle eccedenze:

a) Fondo di Integrazione salariale per crisi aziendale

Le Parti concordano di richiedere l'intervento del Fondo di Integrazione Salariale attraverso l'Assegno ordinario per crisi aziendale per un periodo di 26 settimane a far data dal 1 ottobre 2018 e fino al 31 marzo 2019, per un numero massimo di 64 lavoratori (di cui 59 operatori e 5 Staff), che saranno sospesi dal lavoro a zero ore settimanali.

b) Non opposizione al Licenziamento

Nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali verrà risolto il rapporto di lavoro per un numero massimo di 50 lavoratori che manifestano l'intenzione di non opporsi al licenziamento con conseguente accesso alla Naspi.

La Società si impegna a corrispondere, a ciascun lavoratore che manifesti l'intenzione di non opporsi al licenziamento - previa accettazione dello stesso con sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. - una somma lorda a titolo di incentivazione/transazione generale novativa, come di seguito specificato:

- per il personale interessato l'incentivo lordo riconosciuto sarà di quattordici mensilità se l'uscita sarà determinata entro il 31/10/2018.
- per il personale interessato l'incentivo lordo riconosciuto sarà di dodici mensilità se l'uscita sarà determinata entro la fine dell'assegno di solidarietà.

Inoltre, ai fini di favorire la ricollocazione del personale, l'Azienda metterà a disposizione un servizio di Outplacement con una società specializzata.

I contenuti di tale percorso saranno illustrati alla parte sindacale nel corso di un successivo specifico incontro.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing to be names like 'G. S. S.', 'M. S.', 'F. S.', 'G. S.', 'D. S.', 'A. S.', and 'S. S.'. There are also some initials and marks, including a large '6h' and a star-like symbol.

### c) Trasferimenti

La Società darà la possibilità, a chi sia interessato tra i dipendenti appartenenti ai profili in esubero, di essere trasferito presso altre unità produttive della società.

I lavoratori interessati al trasferimento presso altra sede saranno agevolati attraverso le seguenti misure:

- Erogazione di una somma Una Tantum a persona di € 4.000 lordi a titolo di indennità di trasferimento.
- Spese di trasloco certificate da società concordata con l'Azienda.
- Eventuale supporto di tipo formativo finalizzato ad una efficace riqualificazione sul sito/commissa di destinazione.

\*\*\*\*\*

In parallelo allo sforzo commerciale finalizzato ad identificare nuove commesse profittevoli da portare sul territorio napoletano, necessario per l'attuazione del Piano di Risanamento previsto nel periodo di utilizzo del Fondo di Integrazione Salariale, la Comdata S.p.A. si adopererà allo scopo di identificare e agevolare l'ingresso di Aziende interessate ad un assorbimento del personale in esubero.

\*\*\*\*\*

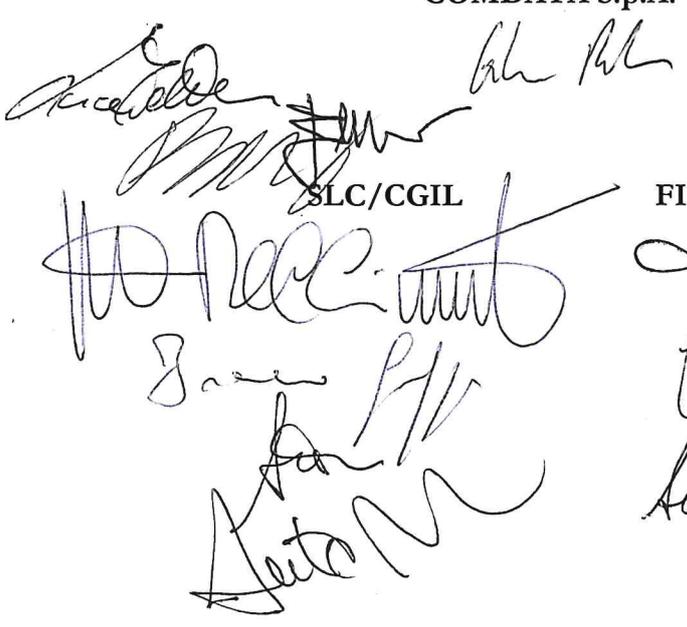
Tutto quanto previsto nei punti sopra riportati sarà oggetto di un confronto di verifica tra le Parti da tenersi entro il 20 ottobre 2018.

In ogni caso per tutto il periodo interessato dalle previsioni della presente intesa vi saranno incontri di aggiornamento mensili.

*Letto, confermato e sottoscritto.*

COMDATA S.p.A.

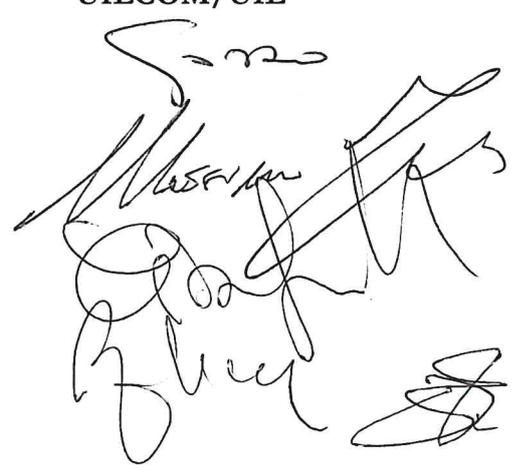
le R.S.U.

  
SLC/CGIL

FISTEL/CISL



UILCOM/UIL





## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 luglio 2018, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è tenuto un incontro per l'espletamento della fase amministrativa delle procedure di licenziamento collettivo avviata dalla Comdata Spa in data 15 maggio 2018.

Hanno partecipato:

per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Direttore Generale della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali dott. Romolo De Camillis, il Dirigente della Divisione VI della suddetta Direzione Dott. Giuseppe Sapio e la Dott.ssa Maria Cristina Gregori;

per il Ministero dello Sviluppo Economico il Vice Capo di Gabinetto del Ministro dott. Giorgio Sorial.  
per COMDATA SPA: i dottori Adriano Mureddu, Enrico Martino, Luca Mattana, Andrea Rivolta e Raffaella Gristina

per SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL nazionali i sig.ri Marco Del Cimmuto, Giuseppe Francesco, Giorgio Serao Irene Torta, e Giuseppe Fabio Gozzo unitamente alle strutture territoriali e alle RSU dei siti interessati.

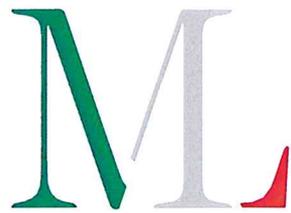
per FIOM CGIL.territoriale in persona del sig.Fabio Pozzerle

### PREMESSO CHE

- 1) COMDATA SPA, con lettera del 15 maggio 2018 ha avviato una procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91, dichiarando un esubero totale pari a n. 225 lavoratori occupati presso le sedi di Pozzuoli e Padova secondo i profili professionali e la distribuzione territoriale di cui alla lettera di avvio della procedura stessa.
- 2) La società presso il sito di Pozzuoli applica il CCNL per il personale dipendente dalle imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni mentre presso il sito di Padova applica il CCNL per il personale dipendente dalle imprese esercenti Servizi di Telecomunicazioni e il CCNL Metalmeccanico per n. 17 unità lavorative cui applica il codice statistico contributivo terziario.
- 3) Con nota del 30 giugno 2018, protocollata da questo Ufficio in data 2 luglio 2018, la Società ha comunicato la conclusione della fase sindacale con esito negativo e, pertanto, le Parti sono state convocate per le riunioni dell'11 e del 19 luglio u.s. per l'espletamento della fase amministrativa della suddetta procedura. All'esito della riunione del 19 luglio u.s. le Parti convenivano di riaggiornare il tavolo alla data odierna al fine di effettuare alcuni approfondimenti.
- 4) Nel corso della presente riunione la COMDATA SPA ha ribadito le motivazioni, già esplicitate nella citata lettera di avvio della procedura, che hanno determinato la situazione di eccedenza del personale ed ha precisato che il numero delle eccedenze strutturali si è ridotto a n. 100 unità rispetto alle 225 inizialmente denunciate come esubero.
- 5) All'esito del presente incontro le Parti hanno inteso definire la presente procedura secondo quanto di seguito precisato.

### TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

- 1) La procedura di licenziamento collettivo, avviata dall' azienda in data 15 maggio 2018 viene



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

conclusa con accordo per un numero massimo di 100 unità lavorative eccedenti secondo i profili professionali di cui alla lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo così distribuite:

- n. 50 Pozzuoli;
- n. 50 Padova.

- 2) Le Parti concordano che l'individuazione dei lavoratori da licenziare, nell'ambito dei profili professionali dichiarati in esubero dalla Società sulla base dell'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento da parte dei lavoratori stessi.
- 3) La risoluzione dei rapporti di lavoro, secondo i criteri di cui al punto 3 che precede, potrà avvenire a far data dal 2 agosto 2018 ed entro il termine massimo del 31 luglio 2019 per la sede di Padova ed entro il 31/03/2019 per la sede di Pozzuoli esercitando così le Parti la facoltà di deroga al termine di legge, di cui all'articolo 8, comma 4, legge n. 236/1993.
- 4) In favore dei lavoratori che non si opporranno al licenziamento, saranno definiti, con separate intese, i criteri di calcolo e modalità di erogazione di un incentivo all'esodo in aggiunta al T.F.R. e alle competenze di fine rapporto. L'importo relativo sarà erogato previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c.
- 5) Le Società si dichiara disponibile a mettere in campo una serie di azioni mirate a ridurre gli esuberi, tra cui:
  - a) trasferimento presso altre unità produttive aziendali laddove vi siano possibilità di utile ricollocamento per chi sia interessato tra i dipendenti appartenenti ai profili in esubero. Il trasferimento verrà accompagnato dalle misure di agevolazione previste dalle policy aziendali.
  - b) servizio di Outplacement posto in essere da società specializzata. I contenuti del percorso e delle condizioni di Outplacement saranno illustrati in specifici incontri territoriali.
  - c) Inoltre, congiuntamente agli strumenti per la gestione degli esuberi sopra riportati per entrambe le sedi, L'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U., dopo ampia e approfondita discussione, concordano sulla necessità di richiedere per le due diverse sedi i seguenti distinti interventi:

#### **PADOVA:**

L'Azienda richiederà l'intervento del Fondo di Integrazione Salariale attraverso l'utilizzo del FIS nella forma dell'Assegno di Solidarietà ai sensi e per gli effetti dell'art. 31 del D.lgs. 148/2015 e dall'art. 6 del D. M. n. 94343 del 3 febbraio 2015, onde poter evitare la riduzione di personale di 158 lavoratori.

L'Assegno di Solidarietà avrà decorrenza dal 2 agosto 2018 sino al 1° agosto 2019. La percentuale media massima di riduzione dell'orario di lavoro, risulterà pari 50% nei confronti del personale impiegato.

In ogni caso le modalità di applicazione dell'intervento verranno definite in maniera dettagliata in specifico Accordo sottoscritto tra le Parti in separata sede.

#### **POZZUOLI:**

Nel corso dei mesi di agosto e settembre 2018, l'attività proseguirà sul sito di Pozzuoli con la lavorazione delle commesse attualmente esistenti e con la definizione di un piano ferie straordinario a supporto anche dei ribassati volumi che verranno gestiti.

L'azienda, nel mettere in campo interventi correttivi finalizzati a superare l'andamento involutivo dell'unità produttiva attuerà un programma di risanamento finalizzato a costruire le condizioni per una ripresa dell'attività lavorativa. Le Parti concordano di richiedere

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DIVISIONE VI

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle  
Relazioni Industriali

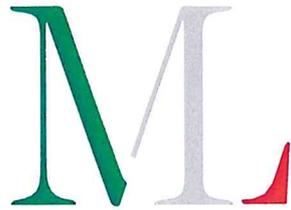
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma  
Tel. 06.4683.4924

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it

e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it

www.lavoro.gov.it





MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI

RSU

oefan.