

## **COMUNICATO COMDATA CARE**

Il giorno 13 dicembre è proseguito il confronto ex art.47 L428\90 fra le Segreterie Nazionali, territoriali e le RSU di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL e le aziende Comdata SpA e Comdata Care SpA a seguito della procedura di fusione per incorporazione di Comdata Care in Comdata SpA aperta lo scorso 22 novembre 2013.

Dopo aver nuovamente analizzato i razionali industriali dell'operazione, è continuato il confronto su quanto richiesto dall'azienda nel corso dell'incontro del 9 dicembre scorso (superamento della pausa mensa a carico azienda, assorbimento dei superminimi individuali, retribuzione delle ore straordinarie e inizio della decorrenza dell'orario notturno come da CCNL TLC, turnistica agevolata per le mamme, permessi studio, altre indennità, sostituzione della parte normativo-organizzativa di Comdata Care con quella prevista dalla contrattazione collettiva vigente in Comdata SpA al fine di permettere una integrazione organizzativa). Le OO.SS. hanno ribadito la loro assoluta indisponibilità a procedere con nessuna forma di armonizzazione che possa in alcun modo intaccare il complesso normativo-retributivo. Per quanto riguarda invece l'aspetto organizzativo, le OO.SS. hanno espresso la necessità di verificare con attenzione il processo di integrazione fra le due realtà.

Alla fine del confronto l'azienda ha così recepito le istanze della delegazione sindacale:

sotto il profilo economico, ferma l'applicazione del CCNL TLC, ed anche attesi gli specifici trattamenti spettanti al personale interessato per effetto del pregresso rapporto di lavoro subordinato con Vodafone Omnitel NV, poi trasferito unitamente all'azienda in Comdata Care S.p.A., si prevede il mantenimento dei trattamenti economici complessivi con conservazione delle anzianità maturate, in particolare:

- Inquadramento e retribuzione
- Fondo di Solidarietà (FSIO)
- Buono pasto
- Indennità turni
- Indennità cuffia
- Pausa retribuita pari a 30 minuti per il personale con orario di lavoro full time
- Previsioni relative ai turni agevolati per le lavoratrici madri con figli al di sotto dei 30 mesi
- Permessi studio
- Trattamenti economici e normativi connessi alla tutela della maternità (ALO)
- Eventuali giornate di ferie aggiuntive rispetto al CCNL TLC

L'Azienda ha confermato invece la volontà di procedere, in applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c. e nell'ottica della indispensabile integrazione organizzativa e funzionale tra la Comdata S.p.A. e Comdata Care S.p.A., ad applicare le previsioni normative dalla contrattazione collettiva vigente in Comdata S.p.A. e regolamentati dall'Accordo del 15 marzo 2011 e dall'Accordo del 9 luglio 2013, per :

- **Flessibilità pause**

I lavoratori potranno pianificare le pause con scorrimento tra +/- 15' rispetto alla programmazione con frequenza 120'.

- **Estensione Oraria**

L'Azienda potrà richiedere al dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale la disponibilità a prestare servizio oltre l'orario definito, **attraverso l'adesione volontaria** a periodi di trasformazione in aumento dei contratti a tempo parziale stessi, nonché in contratti a tempo pieno *pro tempore*, per un periodo di tempo minimo non inferiore ad un mese retributivo.

### Utilizzo del lavoro multiperiodale

L'applicazione del lavoro multiperiodale, secondo quanto previsto dall'art. 26 del CCNL TLC vigente e dall'accordo di Comdata SpA del 15 marzo 2011, è strumento di flessibilità che troverà applicazione

anche nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale pari a 30 ore settimanali con esclusione di coloro i quali abbiano una seconda attività lavorativa certificata.

### Turni e ferie/Permessi ROL Rolling

Si confermano le disposizioni in materia previste dagli Accordi del 15 marzo 2011 nonché quelli del 9 luglio 2013 di Comdata S.p.A. Per i turni è prevista una visibilità minima di 3 settimane e l'introduzione con modalità rolling della 4 settimana.

**Saranno mantenuti per i lavoratori part time i contenuti nonché i regimi di orario delle lettere contrattualizzate e depositate in DTL.**

- Per quanto concerne le maggiorazioni per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro troveranno applicazioni le previsioni del vigente CCNL TLC.

- Per quanto riguarda la decorrenza dell'orario notturno troverà applicazione la relativa previsione del vigente CCNL TLC (22.00 – 07.00).

**Su questi ultimi due punti, come sul tema dell'assorbimento dei superminimi individuali, persiste ancora la totale contrarietà della delegazione sindacale e, come dichiarato al tavolo, saranno punti pregiudiziali alla firma di un eventuale accordo di procedura una volta ottenuto il mandato delle lavoratrici e dei lavoratori di Comdata Care.**

Sempre per quanto riguarda l'aspetto organizzativo, l'azienda ha precisato che verranno adottati la timbratura virtuale così regolata dall' dell'Accordo del 9 luglio 2013 di Comdata S.p.A. (comprensiva della franchigia dei ritardi) e il sistema OAS (strumento di tracciatura autocertificata della produzione e dell'orario di lavoro) regolato dagli Accordi del 15 marzo 2011 e 10 luglio 2012.

L'Azienda ha confermato che la retribuzione mensile sarà corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui la prestazione lavorativa viene resa, rendendosi disponibile, per la retribuzione relativa al mese di gennaio 2014, ad erogare a tutti i lavoratori, in data 27 gennaio 2014, un acconto della retribuzione stessa, il cui saldo sarà effettuato alle normali scadenze di paghe come sopra individuate.

Questi i punti raggiunti nel corso della trattativa. Come abbiamo già scritto riteniamo che la questione dell'assorbimento, unita a quella delle maggiorazioni e dell'inizio del "notturno" siano punti irrinunciabili perché parte della storia "retributiva" dei lavoratori di Comdata Care e, quindi, non negoziabili. Sebbene l'azienda abbia definito "finale" il quadro fin qui ci auguriamo che valuti molto attentamente quanto da noi già dichiarato in trattativa sul tema.

L'aver intrapreso la strada della fusione per incorporazione si conferma, oggi più di ieri, una scelta giusta e, di questo ne siamo assolutamente convinti, la sola che possa garantire una maggiore garanzia occupazionale temperata alla conservazione dell'impianto "normativo-economico" dei lavoratori di Comdata Care. Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi è evidente che occorrerà una grande attenzione nel passaggio al modello organizzativo di Comdata SpA. Positiva, a riguardo, la dichiarazione aziendale di come l'organizzazione del lavoro (turnistica) sia chiaramente legata alle attività che si svolgono e, ne consegue, a parità di lavoro svolto non ci saranno cambiamenti rilevanti. Il monitoraggio di questi processi non potrà che partire da un confronto sindacale serrato a partire dalle sedi di lavoro.

Già da lunedì verranno indette assemblee unitarie di mandato all'accordo in tutti i posti di lavoro. Il successivo incontro è stato calendarizzato per il prossimo 20 dicembre.

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