

VERBALE di ACCORDO

Addì 29 maggio 2020, si sono riunite in modalità videoconferenza la Società Comdata S.p.A. e le Segreterie Nazionali della SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL per confrontarsi sulla situazione aziendale a seguito dei mutamenti organizzativi, produttivi ed economici determinatisi in ragione del protrarsi dell'emergenza epidemiologica cagionata dal Covid-19.

Premesso che

L'Azienda e le OO.SS. SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL in data 15 marzo 2020 hanno sottoscritto un Accordo per la costituzione dei Comitati paritetici di sito per l'applicazione e la verifica delle regole del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" siglato in data 14 marzo 2020 da CGIL, CISL, UIL e Parti datoriali su invito del Governo.

L'intervento più importante ed impattante per contenere il rischio di contagio negli ambienti di lavoro attuato dall'Azienda è stato quello di avviare e accelerare l'esecuzione del piano di remotizzazione dei servizi con l'obiettivo di coinvolgere il numero massimo possibile di dipendenti e di conseguenza di ridurre il più possibile la concentrazione di lavoratori su tutte le Sedi dell'Azienda.

Ad oggi l'impegno nel Lavoro da Remoto di oltre 7.000 lavoratori, distribuiti su tutte le sedi, sta consentendo di dare continuità al lavoro delle persone ed ai servizi svolti per le Società Committenti. Tale piano di remotizzazione ha determinato un ingente investimento per poter effettuare tutti gli adattamenti tecnologici ed è stato accompagnato da un importante parallelo intervento economico per dare attuazione alle misure necessarie per l'incremento della sicurezza sui posti di lavoro ed il contenimento del rischio contagio, per un valore complessivo stimato dall'azienda in circa 3,8 M€;

L'Azienda ha confermato, nei limiti e alle condizioni concordate con i Clienti, la propria volontà di implementare percorsi verso il telelavoro strutturato.

Parallelamente alla realizzazione di tale Piano di remotizzazione e delle altre misure di protezione, condivise all'interno dei diversi Comitati costituiti su tutte le Sedi, l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. in data 20 maggio 2020 la propria determinazione di dare seguito alle 9 settimane già utilizzate del previsto dal *D.L. Cura Italia*, con le ulteriori 5 settimane previste dal *D.L. Rilancio*.

L'attivazione dell'assegno ordinario a far data dal 11 marzo 2020 permette di mantenere elevati i livelli di sicurezza della salute di tutti i lavoratori e di salvaguardare la stabilità economico-finanziaria dell'Azienda.

L'Azienda, così come fatto per importi relativi agli ammortizzatori sociali attivati per il mese di Marzo e Aprile, garantirà a tutti i lavoratori interessati il prosieguo dell'anticipazione anche per i prossimi mesi di Maggio e Giugno. Tale impegno e onere finanziario dell'Azienda viene garantito, nonostante si sia reso particolarmente gravoso in considerazione delle formalità burocratiche richieste dall'Ente Previdenziale per l'autorizzazione alla compensazione.

Si concorda

Le Parti hanno convenuto sull'importanza di mantenere costante il confronto sia a livello nazionale che territoriale con la precisa finalità di superare positivamente tutte le difficoltà e i rischi sanitari, economici ed occupazionali generati dall'emergenza epidemiologica e dal suo protrarsi nel tempo.

Lavoro da Remoto.

L' Azienda e le OO.SS. concordano sulla necessità di avviare sin da subito una discussione progettuale su quelli che potranno essere gli effetti, per l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e del lavoro, di questa complessa e importante fase di transizione caratterizzata dal permanere dell'emergenza sanitaria e dalla sussistenza della remotizzazione delle attività produttive e del lavoro delle persone.

L'analisi e la valorizzazione di tale esperienza di remotizzazione dei servizi e del lavoro saranno centrali per la definizione dei futuri piani industriali.

In tale ambito e sulla base di tale esperienza l'Azienda e le OO.SS. si confronteranno per analizzare la possibilità come evidenziato in premessa di dare attuazione e definizione, rispondente alle normative tempo per tempo vigenti, di nuove forme più strutturali di esecuzione della prestazione di lavoro, come il Telelavoro o lo Smart Working.

Inoltre, le Parti concordano sull'opportunità di favorire in questa fase lo svolgimento del lavoro da remoto anche in un luogo diverso dalla propria residenza o domicilio abituale. Ciò in presenza dell'esistenza di adeguate condizioni di connettività nel luogo prescelto.

Biz-Effective e strumenti di comunicazione per lavoro da remoto.

L'Azienda e le OO.SS. hanno ripreso la discussione avviate nelle scorse settimane sulla gestione delle modalità di comunicazione tra Azienda e personale impegnato nel lavoro da remoto.

Venendo meno le abituali modalità di comunicazione esistenti nelle Sedi e considerata quindi la difficoltà di mantenere un contatto costante con tutto il personale impegnato nel lavoro da remoto si è reso necessario implementare alcuni strumenti di lavoro e tecnologie che possano facilitare il passaggio di informazioni tra l'azienda e le persone che lavorano da casa.

A tale scopo, ad ogni singolo dipendente è stato assegnato un account di posta elettronica, che unitamente agli strumenti di messaggistica interni e ufficiali rappresenta la modalità esclusiva di comunicazione tra i lavoratori e la linea gerarchica durante la prestazione lavorativa.

Gli strumenti di messaggistica immediata presenti nella piattaforma aziendale consentiranno il mantenimento di un costante contatto tra azienda e lavoratore da remoto per la gestione di tutte le necessità di confronto quotidiano, quali ad esempio la soluzione di problemi individuali legati alla connettività, le richieste di supporto dell'operatore nella gestione del cliente, le verifiche e il confronto su aspetti procedurali, o problematiche comuni quali la convocazione di briefing formativi, il passaggio di informazioni operative.

Il contatto potrà avvenire in qualsiasi momento del turno lavorativo se proveniente da richiesta del singolo operatore. In caso invece di richiesta contatto proveniente dalle figure di staff, sia verso il singolo che verso gruppi di operatori, lo stesso sarà anticipato da un preavviso necessario per evitare di creare sovrapposizioni tra le attività svolte dagli operatori.

L'avvio delle citate forme di comunicazione consentirà di evitare il ricorso a forme non ufficiali di comunicazione tra staff e operatori quali l'invio di sms, o messaggi whatsapp sui contatti telefonici dei singoli dipendenti.

Al fine di garantire ai lavoratori remotizzati gli stessi diritti collettivi del resto del personale che opera *onsite*, le mail aziendali assegnate potranno essere utilizzate per tutte le comunicazioni da e verso Rsu/Rls e le strutture territoriali delle OO.SS.

L'account di posta elettronica o gli altri strumenti ufficiali di messaggistica non saranno in ogni caso utilizzati per comunicare i dati di produzione.

La comunicazione dei dati di produzione e conseguente autoconsapevolezza dei risultati del proprio lavoro e degli andamenti produttivi dell'intera commessa di appartenenza avverrà attraverso l'implementazione della piattaforma di Biz Effective (il cui utilizzo è stato regolamentato con l'accordo sindacale del 21 febbraio 2019 e che qui si intende integralmente richiamato) in una versione semplificata necessaria per poter funzionare con connessioni remote. Prima del rilascio sui diversi servizi, L'Azienda convocherà la commissione tecnica del controllo a distanza per l'illustrazione della versione semplificata della piattaforma.

Nel richiamare integralmente l'accordo sindacale che norma il "Biz effective" si ribadisce come i dati di produttività individuale saranno visibili dal solo dipendente attraverso l'accesso con propria login personale ai sistemi aziendali e come sia fatto divieto di fare comunicazioni ai singoli lavoratori ove si richiamino a vario titolo dati di produttività del lavoratore stesso.

Gestione F.I.S.

La prosecuzione del ricorso all'ammortizzatore sociale avverrà per la riduzione del personale presente presso i siti aziendali per garantire la sicurezza dei lavoratori (es. le posizioni a scacchiera), in caso di chiusura Sedi o reparti/commesse aziendali e per venire incontro alle esigenze dei lavoratori impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa per le diverse ragioni riconducibili all'attuale emergenza epidemiologica (es. assistenza figli o contenimento rischi per familiari conviventi)

Il F.I.S. verrà utilizzata anche in caso di interruzione e/o riduzione dei volumi per determinazioni dei Committenti legati all'emergenza "Covid 19".

Al fine di superare alcune divergenze circa la gestione del F.I.S. emerse nel corso delle prime 9 settimane di utilizzo, le Parti dopo ampia discussione sulla modalità ed il perimetro di applicazione dell'ammortizzatore sociale, convengono sulla esigenza di definire i seguenti principi:

o Gestione fermo sistemi

In caso di difficoltà per il normale svolgimento dell'attività lavorativa, causate da fermi tecnici

dei sistemi o da problemi nella connettività domestica, il periodo di attesa per il ripristino del *blocco* sarà a carico Azienda. In caso si riscontrino l'esistenza di un fermo sistemi con tempi di risoluzione indefiniti, si concorderà con il dipendente interessato fra le seguenti opzioni volontarie:

- Il ricorso al F.I.S o Rol su opzione del dipendente per tutto il resto del turno previsto
- Recupero dell'intero turno o, a turno iniziato, recupero della rimanente parte di turno interrotto, da usufruire di norma entro 20 giorni dal verificarsi dell'evento salvo la definizione di accordi differenti tra le parti a livello territoriale.

A riguardo le parti stabiliscono di monitorare territorialmente il fenomeno "fermo sistemi" e le soluzioni che verranno adottate.

o Gestione permessi e ferie in F.I.S

Il dipendente può optare per F.I.S. o Rol per la gestione delle seguenti casistiche:

- Godimento di un giorno libero richiesto dentro o fuori la pianificazione mensile
- Gestione assenza legata alla sospensione causata da fermo sistemi o blocco connettività domestica (vedi punto che precede)

A partire da metà del corrente mese di maggio verranno organizzati e pianificati i **piani ferie estivi** che saranno oggetto dei consueti confronti con le RSU di tutti i siti. Negli incontri locali si valuterà la possibilità di allungare il piano ferie estivo da metà maggio a metà Ottobre

o Gestione rotazione personale in F.I.S

In caso di cali di volumi di lavoro verrà attuata la rotazione del personale da collocare in F.I.S. che per ragioni di equità interesserà sia che si lavori on site o che si lavori da remoto. A livello locale Azienda e Rsu si confronteranno per verificare caso per caso l'attuazione di tale previsione.

- o La collocazione del personale in F.I.S verrà pianificata con le consuete modalità di comunicazione della turnistica e quindi con congruo preavviso al personale interessato, salvo il caso eccezionale in cui si verificano variazioni di traffico e mancanze impreviste e imprevedibili di volumi di lavoro che interessino singole giornate. In tal caso la collocazione del personale in F.I.S sarà oggetto di condivisione con le R.S.U. dei siti interessati.

Azienda e Strutture Nazionali ritengono indispensabile porre un particolare rilievo sulla necessità di riprendere, rafforzandolo e valorizzandolo, il confronto a livello nazionale e a livello locale con RSU e strutture territoriali, considerando le relazioni sindacali una risorsa indispensabile per salvaguardare le esigenze dell'Azienda e di tutti i suoi lavoratori.

In tale contesto, le Parti concordano sull'opportunità di riprendere sin da subito il confronto, interrottosi a causa della sopravvenuta emergenza del Covid-19, per la definizione di un nuovo

Premio di Risultato aziendale e di un nuovo sistema di turnistica, oltre a confrontarsi sugli sviluppi del piano di remotizzazione. Pertanto l'incontro nazionale con il coordinamento inizialmente calendarizzato e sospeso che si sarebbe dovuto svolgere lo scorso 9 marzo 2020, verrà ri-pianificato ed effettuato entro l'inizio del prossimo mese di giugno.

Letto, confermato e validato in via telematica.

COMDATA S.p.A.

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL