



CITTÀ DI TORINO

ORDINE DEL GIORNO N. 1

Approvato dal Consiglio Comunale in data 22 gennaio 2018

OGGETTO: COMDATA: PROBLEMATICHE RELATIVE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO PRESSO LE SEDI DI TORINO E IVREA.

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- Comdata Group è un gruppo industriale multinazionale che nasce a Torino nel 1987 per offrire servizi di gestione ed archiviazione documentale basati su tecnologia microfilm;
- attualmente Comdata Group opera nel settore dei servizi alle imprese nelle aree dell'assistenza clienti, della gestione dei processi di back office e di gestione del credito;
- dal 2011 il gruppo ha avviato un processo di espansione al di fuori dei confini italiani e ad oggi è presente in 16 Paesi, ha un portafoglio di oltre 550 clienti che serve in 23 lingue impiegando circa 42.000 dipendenti in 78 centri operativi. Sul territorio piemontese sono attive le sedi di Ivrea, Torino ed Asti;
- Comdata impiega in Italia 10.369 lavoratori, di cui il 70% a tempo indeterminato, il 15% con contratto di somministrazione ed il 15% con contratti a progetto. Ai propri collaboratori Comdata applica prevalentemente il CCNL delle Telecomunicazioni;
- nella sede di Torino sono impiegati tra i 400 e i 500 dipendenti, che lavorano come outsourcer, e nella sede di Ivrea sono impiegati circa 1.500 dipendenti, di cui 480 con contratto di somministrazione;

CONSIDERATO CHE

- nel dicembre 2015 la maggioranza delle azioni di Comdata Group è stata rilevata dalla società d'investimento internazionale Carlyle, gruppo di private equity multinazionale, e la chiusura della transazione è avvenuta nel primo quadrimestre del 2016;
- il private equity è uno strumento finanziario dove confluiscono ingenti capitali da parte di investitori istituzionali che scommettono su un target (in questo caso Comdata),

- acquistandone quote azionarie per ricavarne nel medio termine ingenti ricavi;
- un fondo di private equity ha una vita predefinita (di norma 5 anni) durante i quali affiancherà la società target definendone i piani industriali, che saranno finalizzati alla realizzazione del maggior profitto possibile;
 - la società che si affida a questo strumento in genere si trova in una fase di stallo finanziario rispetto a quelli che sono gli standard di crescita prefissati: il private equity ne rileva azioni a prezzo di stock, le quota in borsa ricavandone liquidi, che verranno reinvestiti in progetti pensati e studiati congiuntamente dalle parti, al fine di migliorare le performance economiche in un lasso di tempo relativamente breve, al termine del quale le azioni ne risulteranno accresciute di valore;
 - solitamente i processi di finanziarizzazione delle società portano ingenti ricavi per gli azionisti, ma si concludono con ristrutturazioni aziendali che hanno pesanti ricadute per i lavoratori, per i quali, in genere, questi tipi di operazioni portano alla perdita di posti di lavoro (licenziamenti, esuberi, riduzioni coatte, trasferimenti forzati), al peggioramento delle condizioni lavorative e, nei casi più gravi, alla chiusura diretta dell'impresa;

RILEVATO CHE

- a partire dal mese di giugno 2017, i lavoratori, attraverso le OO.SS., hanno cominciato a manifestare preoccupazione relativamente ad alcune iniziative che sarebbero state intraprese dall'azienda in materia di riorganizzazione delle attività lavorative e di gestione del personale in forza sulla sede di Torino;
- in particolare, come si apprende da fonti sindacali, le preoccupazioni maggiori riguardano la presunta volontà dell'azienda di trasferire un numero imprecisato di lavoratori presso la sede di Ivrea, a fronte del rifiuto di condizioni di maggiore flessibilità lavorativa e la presunta volontà di delocalizzare alcune attività di back office presso le sedi del gruppo in Romania;
- inoltre, come appreso da recenti fonti di stampa, i lavoratori contestano l'introduzione, in via sperimentale, del "countdown pause", il nuovo applicativo per il controllo delle pause, che consiste nell'installazione di un timer nel pc in uso ai dipendenti che blocca il singolo computer se il dipendente non riprende il lavoro entro 30 secondi dalla conclusione della pausa di 15 minuti prevista per legge. Nel caso in cui il lavoratore ritardi a rientrare nella sua postazione di lavoro, il computer si blocca, costringendo il dipendente ad una sorta di "autodenuncia" al responsabile di riferimento per riavviare il sistema. Secondo i dipendenti questo strumento porterebbe scarsi o nulli benefici operativi a fronte di un sicuro aggravio della pressione;
- ulteriori elementi di preoccupazione sono il ricorso da parte dell'azienda, in maniera unilaterale e fuori dal contratto, allo smaltimento di ferie e permessi in caso di mancanza di

lavoro, i licenziamenti incentivati e la "formazione a gettone", non in orario di lavoro, che a detta dei sindacati prevede una modalità di compenso economico non conforme ai contratti nazionali;

APPRESO CHE

- il 15% dei lavoratori che Comdata impiega in Italia ha un contratto di somministrazione ed il 15% ha un contratto a progetto;
- il 23 ottobre 2017 andava in onda un servizio della trasmissione televisiva "Report" sulle condizioni di lavoro in somministrazione presso Comdata di Ivrea;
- i lavoratori intervistati testimoniavano condizioni lavorative estremamente svantaggiose, caratterizzate da una richiesta di flessibilità e di precarietà esasperata: contratti della durata di una settimana, ma a volte anche di soli 3-4 giorni, per un totale di appena 15 ore sui 7 giorni; orari dei turni comunicati via mail soltanto il giorno prima, tra le ore 16:00 e le ore 18:00; un maggior numero di ore lavorate rispetto a quanto stabilito dal contratto, calcolate (e retribuite) come supplementari e non come straordinarie; turni con pause di 4 ore; bagni poco funzionali e nessun servizio mensa aziendale; timbratura del cartellino alla postazione di lavoro invece che all'ingresso in azienda; eccessiva pressione esercitata da parte dei teamleader;
- attraverso una nota inviata alla trasmissione, l'azienda specificava che "i contratti di somministrazione sono utilizzati per gestire la flessibilità di attività non pianificabili, che pure rappresentano una delle peculiarità del business. In particolare sono utilizzati per gestire i picchi di traffico telefonico, che si concentrano soprattutto in alcune fasce orarie e che i call center delle aziende clienti non riescono a gestire; inoltre, in caso di maggior flusso di lavoro (per esempio durante i cicli di fatturazione dei clienti) Comdata dà priorità ai lavoratori con contratto di somministrazione, estendendone i turni (fino a 8 ore al giorno) e la durata, sempre nel rispetto di quanto previsto dal CCNL";
- anche nella sede di Torino si è rilevato un maggiore utilizzo di lavoratori somministrati, che ha portato ad un peggioramento delle condizioni lavorative: l'immissione di personale somministrato ha compresso gli orari dei lavoratori fissi, su cui sono stati distribuiti i turni più disagiati;

APPURATO CHE

- questa elevata flessibilità è aumentata con l'entrata in vigore del D.L. n. 35 del 2014, che modifica l'articolo 1 del Decreto n. 368/2001, il quale ha tolto il vincolo della motivazione per i contratti a termine;
- prima dell'entrata in vigore del D.L. 35, l'azienda poteva assumere a termine soltanto a

fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;

VISTO CHE

- tutto ciò, secondo le OO.SS, dimostrerebbe la volontà della società di mettere in atto un piano di drastica riduzione del personale attraverso canali non istituzionali, cercando di indurre i lavoratori al licenziamento ed esasperando le condizioni di lavoro;
- il 28 giugno scorso è stata proclamata una giornata di sciopero nella sede di Torino;

ESPRIME

preoccupazione per le scelte aziendali, poiché avrebbero ricadute negative sia sulle condizioni di vita e di lavoro degli operatori individuati per il trasferimento, sia sulla tenuta generale, in termini di quantità e di qualità, dell'occupazione nella sede di Torino;

IMPEGNA

La Sindaca e la Giunta a farsi parte attiva per scongiurare la progressiva sostituzione dell'attuale forza lavoro non impattata dalla deregolamentazione introdotta dal job's act con una nuova generazione di lavoratori ad alta flessibilità e senza alcuna tutela dei diritti;

INVITA

La Giunta Regionale a:

- convocare un tavolo di confronto con i vertici aziendali, al fine di ottenere maggiori tutele e garanzie per i lavoratori;
 - verificare l'entità dei finanziamenti pubblici ricevuti dall'azienda e le modalità con cui sono stati utilizzati;
 - verificare le modalità di utilizzo dei fondi pubblici destinati alla formazione del personale.
-