



Comdata presenta alle OO.SS. un nuovo sistema premiante, ma con una discriminazione verso la disabilità, lo studio ed il diritto civico ?

In questi anni gli accordi sul PdR in Comdata non hanno portato al pagamento del Premio di Risultato a causa del mancato raggiungimento dei risultati EBITDA.

Per far fronte a questa *impasse* Comdata ha presentato la settimana scorsa alla Segreteria Nazionale UGL Telecomunicazioni un nuovo modello di premio con obiettivi ed erogazione trimestrale suddividendo pertanto le 800 euro annuali in 4 target da 200 euro l'una e percentuali di presenza individuale che determinano l'incremento o l'azzeramento totale dell'eventuale premio da erogare.

Gli obiettivi trimestri sono suddivisi su tre piste: Sito 20% - Cliente 30% e Servizio 50% e l'ultimo trimestre con target Ebitda che determina solo l'erogazione e meno dell'ultima parte di premio.

Questo nuovo meccanismo di premio a trimestri presentato da Comdata non prevede l'applicazione della detassazione (tassazione sostitutiva al 10%) non essendo legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili annualmente sulla base dei criteri definiti dal Decreto Ministeriale, né sarà possibile la trasformazione in Welfare (oggi totalmente detassato, ovvero tassazione zero che non ha effetti anche sugli assegni familiari e sull'ISEE).

Essendo quindi soggetto a tassazione ordinaria possiamo definirlo **Canvass di Risultato**.

Teoricamente un passo in avanti rispetto a quanto stabilito fino ad oggi, ma i target sito/cliente/servizio possono produrre disparità, quali improvvisi spostamenti di commessa o applicazioni target difficilmente comparabili e non certo contrattabili con il Sindacato, né pubblicamente disponibili, come invece lo è l'Ebitda.

Inoltre, la quota di premio eventualmente maturata deve passare al vaglio della presenza in servizio che, secondo il nuovo modello presentato da Comdata, essendo trimestrale incide percentualmente in maniera significativa rispetto al calcolo annuale.

Cosa inaccettabile, però, risulta l'introduzione di un principio di neutralizzazione, così viene definito in maniera distorta, in merito ad assenze per permessi Legge 104, permessi studio, permessi elettorali solo come esempio.

Secondo le intenzioni di Comdata queste "assenze" sarebbero neutre rispetto al calcolo della percentuale di presenza in servizio ovvero non produrrebbero assenza.

Peccato che "neutralizzando" tali permessi retribuiti e previsti dalla Legge diminuiscono di conseguenza i giorni per il calcolo del trimestre e pertanto le eventuali assenze inciderebbero maggiormente nel conteggio finale rendendo possibile il caso che, a parità di assenze, un lavoratore senza permessi L.104 fruirebbe del canvass ed invece un lavoratore disabile o autorizzato a fruere dei permessi L.104, superando la percentuale minima di presenza, non avrebbe diritto all'erogazione dello stesso premio.

Oltre la discriminazione anche la beffa?

Come UGL Telecomunicazioni riteniamo pericoloso l'introduzione di meccanismi simili, invitando pertanto Comdata a recedere dall'introdurre tale principio, che risulterebbe discriminatorio verso determinate categorie di lavoratori bensì che rappresentano un enorme valore aggiunto per l'Azienda stessa.

Roma, 20 Luglio 2020

la Segreteria Nazionale