

Data: Mer 27 Mag 2009

## **\*TEMPI DETERMINATI IN COMDATA - ISTRUZIONI PER L'USO\***

Cari colleghi, care colleghe,

Con i nostri contratti in scadenza e di fronte agli annunciati mancati rinnovi o “stop” senza “go”, visto che nessuno parla di \*noi\*, e nessuno parla \*con noi\*, abbiamo deciso di prendere la parola. Per l'azienda un crudele destino e commesse “invernali” ci condannerebbero ad andare a casa, magari per essere richiamati in autunno e vivere d'aria nei prossimi mesi. In realtà le cose stanno diversamente.

### **\*La legge\***

La normativa europea, la legge 368/2001 (che disciplina i contratti a termine), e la Corte di Cassazione affermano che il contratto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato, mentre il contratto a termine resta un'ipotesi eccezionale. In particolare, quest'ultimo va obbligatoriamente giustificato

in base a precise esigenze straordinarie (per esempio: attività stagionali, sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, esecuzione di un'opera predeterminata, straordinaria e occasionale, eccetera). La causale apposta dall'azienda nei nostri contratti consisterebbe «nella necessità di definire la pianificazione organizzativa della commessa “\*ENI\*” in relazione alla frequenza e durata dei flussi operativi». Cosa significa? Assolutamente nulla! In queste condizioni qualsiasi giudice del lavoro ordinerebbe l'assunzione immediata a tempo indeterminato! Per le stesse ragioni risulta illegittimo il ricorso a personale a tempo determinato con scadenze differenziate. Cioè, non è possibile assumere, per le stesse mansioni, un operatore a gennaio con scadenza a giugno e poi assumerne uno a febbraio con scadenza a luglio, uno a marzo con scadenza ad agosto ecc. Perché ciò significa che le lavorazioni alle quali detti operatori sono assegnati, hanno carattere di ordinarietà e quindi prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

### **\*L'accordo interno sulle stabilizzazioni\***

L'accordo stipulato il 12/01/2007 fra Comdata SpA e Cgil-Cisl-Uil + Rsu programmava un “percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro”. Detto accordo stabilisce che, per i lavoratori in forza al 31/12/2006, “qualora i lavoratori raggiungano, anche con più contratti a termine o di somministrazione, un periodo fino a mesi diciotto di lavoro effettivo, il contratto di lavoro si intende trasformato a tempo indeterminato, fino comunque al raggiungimento delle percentuali pari ad un 60% di personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il restante 40% di personale dipendente a tempo determinato/somministrato, per sede operative”. Per quelli assunti successivamente, la percentuale di tempi determinati non deve superare la media annua del 20% sul totale degli impiegati. È evidente che per la sede di Torino siamo ampiamente fuori da questo limite!

## **\*Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro\***

Il CCNL delle Telecomunicazioni, all'art.16, comma3, dice che il tetto di lavoratori a tempo determinato non deve superare la misura del 13% sul totale dei tempi indeterminati in forza al 31 dicembre dell'anno precedente. Le causali devono essere:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Niente di tutto ciò è scritto nelle nostre lettere di assunzione...

A questo punto il sospetto di essere stati raggirati diventa certezza.

Lavoriamo

qui da molto tempo (in molti da molto dei più dei suddetti 18 mesi) e pensavamo di far parte di un'azienda che si distinguesse dalle tante che operano sul mercato attraverso contratti a progetto e operazioni spregiudicate e cialtronesche. Abbiamo contribuito in questi anni alla crescita economica e produttiva di questa azienda e non accetteremo passivamente di essere accompagnati alla porta senza tanti complimenti, soprattutto se la legge lo vieta.

\*20 colleghi "determinati" della sede di Torino\*

\*determinati@gmail.com\*

\*PS\*

Ricordiamo a tutti che il singolo lavoratore ha il diritto di richiedere all'INPS o al Centro per l'impiego – anche tramite un legale – i numeri degli addetti in forza nell'azienda, per appurare personalmente se vengono rispettate le percentuali.

Fonte: [assemblealavoratori@yahogroups.com](mailto:assemblealavoratori@yahogroups.com) – [www.assemblealavoratori.it](http://www.assemblealavoratori.it)