

## **VERBALE di ACCORDO**

Addì 31 luglio 2020 si sono riunite, in modalità videoconferenza, la Società Covisian S.p.A. (anche a nome delle società dell'omonimo Gruppo in Italia) rappresentata dal Direttore HR e Procuratore Mario Sartarelli, le Segreterie Nazionali rappresentate da Daniele Carchidi per la SLC CGIL, Gianfranco Laporta per FISTEL CISL, Fabio Giuseppe Gozzo per la UILCOM UIL, Luigi Le Pera per la UGL-TELECOMUNICAZIONI, le Segreterie Territoriali e le RSU/RSA del Gruppo Covisian (a seguire "le Parti"), per confrontarsi sulla situazione produttiva ed economica aziendale

### **Premesso che**

- a) In data 8 maggio 2020, le OO.SS. SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL TELECOMUNICAZIONI hanno sottoscritto un accordo per definire un percorso condiviso per la gestione dell'attuale fase emergenziale nazionale definita convenzionalmente Fase 2, che prevede tra gli altri l'impegno da parte del Gruppo Covisian Italia ad anticipare a tutti i lavoratori il pagamento diretto dell'indennità ordinaria del Fondo FIS "Covid" per l'intera durata dell'ammortizzatore (si era in attesa della proroga di tale istituto da parte delle Autorità competenti);
- b) con l'accordo quadro sottoscritto a livello nazionale in data 20 marzo 2020 con le OO.SS. sopra menzionate sono state definite le linee guida ed i criteri di applicazione del Fondo FIS Covid sulla cui base, in seguito, sono stati sottoscritti verbali di esame congiunto in tutti i centri italiani;
- c) con il D.L. 34/2020 "Decreto Rilancio", in aggiunta alle n.9 settimane previste dal D.L. 18/2020 "Decreto Cura Italia" e già utilizzate dalla Covisian, è stato autorizzato un ulteriore periodo di n.5 settimane di ammortizzatore sociale da fruirsi entro 31 agosto 2020 nonché ulteriori n.4 settimane per il periodo compreso tra il 1° settembre ed il 31 ottobre 2020, per gestire la fase emergenziale;
- d) con il D.L. 52/2020 del 16 giugno 2020, in deroga a quanto previsto dal D.L. 34/2020 è stata prevista, per le aziende che abbiano già usufruito delle n.14 settimane, la possibilità di fruire di ulteriori n.4 settimane di Fondo Integrazione Salariale anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020, ferma la durata di n.18 settimane complessive;
- e) in data 23 giugno 2020 le OO.SS. SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL TELECOMUNICAZIONI hanno sottoscritto un accordo per la prosecuzione di n. 5 settimane, integrative delle n.9 settimane iniziate il 9 marzo 2020, che decorrono, salve le eccezioni connesse con l'apertura di nuove unità produttive, dal 10 maggio 2020 fino al 13 giugno 2020, mentre le successive n.4 settimane previste dal Decreto Rilancio nonché dal D.L del 16 giugno u.s. vengono utilizzate tra il 21 giugno 2020 ed 18 luglio 2020;
- f) fin dall'inizio dell'emergenza, il Gruppo Covisian ha ritenuto che la gestione condivisa della medesima dovesse essere finalizzata ad un totale piano di remotizzazione che coinvolgesse tutto il personale, nella convinzione condivisa che tale scelta consentisse di coniugare la tutela della salute delle persone e la continuità dei servizi, realizzata attraverso una costante e proficua interlocuzione con i propri clienti. Grazie a tale scelta è stata resa possibile la continuità operativa in tutti i centri italiani con ingenti investimenti in tecnologie per oltre 3.000.000,00 (tremilioni/00) di euro che, ad oggi, hanno consentito la remotizzazione del 78 % del personale;
- g) a seguito di una immediata azione, messa in campo sin dall'inizio del periodo emergenziale, il Gruppo Covisian, nel pieno rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro, ha utilizzato lo strumento di sostegno al reddito per rispettare il distanziamento fisico nei siti anche attraverso l'adozione di protocolli sanitari il cui aggiornamento e vigilanza è stato affidato ai Comitati Paritetici costituiti in tutti i centri e regolamentati dall'accordo nazionale del 16 marzo 2020. Tali protocolli, come noto, sono oggetto di costante aggiornamento finalizzato a recepire di volta in volta tutte le disposizioni di legge che tempo per tempo vengono e verranno introdotte;

- h) sempre nel pieno rispetto delle norme applicabili in materia di lavoro e delle previsioni del vigente CCNL, il Gruppo Covisian Italia ha visto aggiudicarsi, nel corso del corrente anno, nuove commesse con il conseguente ingresso, presso i centri di Roma, Taranto, Palermo, Milano, Agrate (MB) e Misterbianco (CT), nel pieno rispetto della cosiddetta “clausola sociale”, di circa 1000 nuovi lavoratori provenienti da altre aziende. Inoltre, per contratti commerciali già sottoscritti, con decorrenza dal corrente mese di luglio, hanno fatto ingresso in azienda ulteriori lavoratori a seguito di nuove aggiudicazioni di commesse.
- i) per effetto delle già citate norme in materia di proroga del Fondo FIS “emergenza covid” per la maggior parte dei siti Covisian Italia, nel periodo dal 18 luglio 2020 al 30 settembre 2020 non sono ad oggi più disponibili strumenti per la gestione della riduzione di attività connesse con lo stato emergenziale e, malgrado gli ingenti investimenti già effettuati e pianificati, l’infrastruttura tecnologica che sostiene le attività remotizzate - approntata in tempi rapidissimi – potrebbe presentare purtroppo ad oggi situazioni di instabilità che generano imprevedibili blocchi totali o parziali dei sistemi e per la cui soluzione sono stati pianificati ulteriori ed importanti investimenti:
- j) con lo stesso accordo nazionale sottoscritto in data 8 maggio 2020, si è formalizzato l’impegno ad avviare un confronto per giungere ad un accordo di secondo livello con l’obiettivo di uniformare e armonizzare tutte le sedi del Gruppo Covisian in Italia, in materia di organizzazione del lavoro (con particolare attenzione al tema del *remote working*), formazione finalizzata all’ampliamento verso le nuove competenze digitali richieste dal mercato, premio di risultato per il triennio 2021 - 2023, welfare, conciliazione vita lavoro, rivisitazione del protocollo di relazioni industriali;
- k) anche per effetto di tale impegno, il Gruppo Covisian sta allestendo una propria piattaforma digitale con lo scopo di assicurare a tutti i lavoratori di poter proseguire lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, compatibilmente con le previsioni contrattuali in essere con i singoli committenti, in regime di lavoro agile, con strumenti aziendali da utilizzarsi in orario di lavoro, evitando la divulgazione di dati relativi alle performances dei lavoratori, in coerenza con quanto sancito da principi e Linee Guida del 30 Luglio 2020. Una volta completata l’implementazione della piattaforma, la stessa sarà oggetto di illustrazione e confronto con le OO.SS.

**Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:**

## **1. GESTIONE SITUAZIONI OPERATIVE IN CASO DI FERMO SISTEMI PER SITUAZIONI OPERATIVE GESTITE IN REGIME REMOTIZZATO**

In caso di difficoltà per il normale svolgimento dell’attività lavorativa, causate da fermi tecnici dei sistemi o da problemi relativi ad aggiornamento dei sistemi o di connettività, il periodo di attesa per il ripristino del blocco sarà a carico Azienda. Tuttavia, nella consapevolezza che le cause dell’impedimento potrebbero essere derivanti da motivazioni non sempre ascrivibili alla Azienda e/o al Committente (es: mancanza di energia elettrica e connettività domestica o eventi verificatesi nel luogo dal quale il lavoratore sta prestando attività in remoto o a causa di attacco informatico), in uno spirito di collaborazione e di buona fede si concorderanno caso per caso su base volontaria una o più delle seguenti opzioni:

- il ricorso al F.I.S (se disponibile) o ROL su opzione del dipendente per la durata intercorrente tra l’inizio del problema tecnico e la sua risoluzione o la fine del turno;
- recupero dell’intero turno o, a turno iniziato, recupero della rimanente parte di turno interrotto, da usufruire di norma entro 20 giorni (comunque nelle more della regolamentazione delle 20 ore di cui al punto 3 sotto indicato) dal verificarsi dell’evento;

- in caso di problema riscontrato all'inizio del turno, risolto entro massimo un'ora dall'inizio del turno, lo "slittamento" del turno per il tempo necessario al ripristino.

L'azienda si farà comunque carico di una franchigia complessiva di 30 minuti ad evento giornaliero che andrà a scalare la prestazione residua da rendere da parte del lavoratore tramite recupero orario/permessi/ fis.

Stante la transitorietà del presente accordo, per le modalità sopra descritte, si concorda sull'opportunità che il monitoraggio del fenomeno "fermo sistemi" sarà oggetto di costante verifica e monitoraggio da parte delle strutture sindacali firmatarie del presente accordo e dalle rappresentanze sindacali dei singoli siti.

Tutte le comunicazioni inerenti la gestione del "blocco sistemi" avverranno tramite gli strumenti aziendali.

## **2. PIANO FERIE STRAORDINARIO 30 LUGLIO 2020 – 30 SETTEMBRE 2020**

Tenuto conto di quanto considerato in premessa (utilizzo massivo degli istituti nel periodo emergenziale e assunzione lavoratori a seguito clausole sociali), al personale in forza all'azienda sarà data la possibilità di anticipare giornate di ferie in maturazione.

Nello specifico sarà data la possibilità, dietro richiesta da parte del lavoratore di anticipare le ferie, seppur non maturate alla data di richiesta:

- Fino a 5 giorni per il personale in forza al 31.12.2019 ad integrazione del piano ferie estivo già approvato;
- Fino a 10 giorni per il personale assunto nel corso del 2020.

La pianificazione delle giornate sopra indicate, per le attività o commesse ove si rendessero necessarie avverrà nel rispetto dei piani ferie territoriali già concordati, o secondo le consuete modalità adottate ovvero richiedendo a tutto il personale (sia operativo che di staff) di pianificare tali giornate. L'approvazione avverrà da parte dell'azienda verificati i tetti minimi di lavoro giornalieri necessari calcolati sulla base dei *forecast* ricevuti dai committenti. Eventuali casi individuali, supportati da specifiche motivazioni, saranno trattati dall'Azienda in via gestionale.

## **3. RIDUZIONE ORARIO - RECUPERO 30 LUGLIO 2020 – 31 DICEMBRE 2020**

Si concorda che, in via del tutto straordinaria e sperimentale, al fine di gestire riduzioni di attività totali o parziali connesse con l'emergenza in corso, in una logica di collaborazione e volontarietà intesa a ricercare formule di superamento dei meccanismi previsti dall'attuale impostazione del CCNL TLC (art.26), nonché al fine di non penalizzare economicamente i lavoratori, ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali laddove disponibili ed evitare di intaccare gli istituti contrattuali già pesantemente impattati nel periodo di lock-down, per il periodo dal 30 luglio al 31 dicembre 2020, verrà agevolata la fruizione di riduzioni orarie a recupero della durata massima di 20 ore per l'intero periodo (considerato indipendentemente dal profilo orario contrattuale individuale), con la finalità di gestire improvvisi cali di attività derivanti da riduzione totale e/o parziale dei servizi conseguenti all'attuale situazione emergenziale. Tale istituto potrà essere utilizzato su richiesta dei lavoratori anche congiuntamente alle opzioni volontarie previste al punto 1 del presente accordo in caso di blocco sistemi:

- a) Tale strumento verrà utilizzato prioritariamente con riduzioni orarie, ma potranno eccezionalmente essere fruiti anche per casi di assenza dalla prestazione lavorativa per l'intera giornata. L'azienda in questa fase sperimentale potrà prevedere l'utilizzo di tali permessi a recupero nella stessa giornata in alcune situazioni imprevedibili quali ad esempio blocchi sistemi o cause equivalenti. In tali casi l'Azienda ne darà tempestiva informazione al lavoratore ed alle RSU/RSA interessate.
- b) L'applicazione della riduzione oraria, seguirà un principio di priorità per le persone che operano in regime di remotizzazione rispetto ai lavoratori che svolgono l'attività sul sito e comunque sulla base

di criteri di equa rotazione tra i lavoratori. Nell'applicazione della riduzione si presterà attenzione al ricorso a lavoro supplementare nelle medesime fasce orarie sul sito.

- c) Il contatore orario derivante dalla gestione di questo strumento sarà riportato in un'apposita sezione sul cedolino dello stipendio.
- d) Il lavoratore entro il 31 Dicembre 2020 potrà programmare il recupero delle ore indicando all'azienda il piano individuale di recupero. L'azienda preso atto della pianificazione comunicata dal lavoratore darà, con congruo anticipo (entro una settimana), conferma o motivato diniego al recupero in funzione dei volumi di traffico. I lavoratori, che operano in commesse in regime di remotizzazione, nel comunicare la pianificazione potranno optare se recuperarlo *on site* o in modalità da remoto a partire da n.1 ora al giorno nei giorni lavorativi, o nelle giornate di libero non lavorativo a partire da un minimo di n.4 ore.

Al 31 Dicembre 2020 qualora il lavoratore non sia riuscito a pianificare il recupero, per qualsivoglia motivo, gli eventuali residui di ore da recuperare saranno su scelta volontaria del lavoratore compensati con permessi o in alternativa, il lavoratore potrà presentare una ulteriore pianificazione da concludersi entro e non oltre il 31 marzo 2021. Al termine del suddetto periodo eventuali residui negativi saranno compensati con permessi. Tali ore "a recupero" non comporteranno alcuna maggiorazione.

- e) Tutte le comunicazioni, sia per la riduzione che per il recupero, avverranno tramite gli strumenti aziendali, in orario di lavoro (ad esempio mail, inaz), salvo eccezioni di natura straordinaria e non programmabile;
- f) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il recupero dell'eventuale residuo ore non lavorate sarà effettuato mediante compensazione con l'utilizzo di ROL e/o permessi e/o ferie non goduti. Nel caso di incapienza di tali istituti gli importi a credito residui verranno detratti dalle altre competenze di fine rapporto ad eccezione dei rapporti cessati entro il 31 marzo 2021.
- g) Il presente istituto è di natura sperimentale, strettamente correlato alla emergenza sanitaria in essere nel nostro paese, pertanto, le Parti concordano sulla opportunità di un monitoraggio costante che sarà oggetto di verifica delle segreterie territoriali e nazionali firmatarie del presente accordo e dalle rappresentanze sindacali dei singoli siti. Con la sottoscrizione dell'integrativo aziendale, le Parti supereranno la presente sperimentazione.
- h) Le 20 ore regolamentate dal presente istituto sperimentale sono da considerarsi, in relazione al periodo preso in considerazione, sostitutive e non aggiuntive rispetto sia a quanto previsto dal CCNL delle Telecomunicazioni relativamente al comma 14 dell'art.26 e sia rispetto ad eventuali accordi territoriali sul tema. La riduzione oraria a recupero non potrà interessare quelle lavoratrici/lavoratori i quali già usufruiscono di agevolazioni orarie per effetto di prescrizioni mediche, per secondo lavoro, e in periodo di allattamento (salvo diversa richiesta dell'interessato).

Le parti si danno atto che gli elementi compensativi a recupero, legati all'utilizzo dell'istituto suddetto, verranno riconosciuti nella discussione del costituendo integrativo aziendale (vedi punto 6).

Si precisa altresì che l'istituto regolamentato ai sensi dei precedenti punti da a) a h) sarà applicato in tutti i siti, ad esclusione del sito di Torino, della commessa NEXI di Roma e di quelli di RBS S.r.l., dove fino al 31 dicembre p.v. sono già in vigore accordi di secondo livello sottoscritti con le strutture territoriali e le RSU/RSA.

### **PERMESSI A RECUPERO 30 LUGLIO – 31 DICEMBRE 2020**

Allo scopo di offrire ai lavoratori uno strumento aggiuntivo utile a meglio contemperare la conciliazione dei tempi di vita con la prestazione lavorativa, viene introdotta sperimentalmente, fino alla data del 31 dicembre

2020, la possibilità da parte del lavoratore, a prescindere del profilo orario, di fruire di n.20 ore di permessi a recupero senza specificazione di alcuna causale.

Per accedere all'utilizzo dei permessi la/il dipendente interessato dovrà dare preventiva comunicazione al superiore gerarchico con almeno 48h di anticipo (fatti salvi casi di urgenza). I permessi potranno essere fruiti su base giornaliera per un minimo di 30' e fino all'intera durata dell'orario di lavoro giornaliero. I permessi dovranno essere recuperati entro 60 giorni dal loro utilizzo, secondo le stesse modalità sopra indicate, e comunque entro e non oltre il 31 marzo 2021.

Detti permessi verranno indicati in un contatore separato esposto nella busta paga del dipendente.

Quanto previsto dal punto 3, trattandosi di strumenti transitori, dovrà essere oggetto di costante verifica con le strutture sindacali sottoscrittrici del presente accordo e le rappresentanze sindacali dei siti produttivi.

#### **4. RICHIAMO TEMPORANEO IN SEDE DI PERSONALE OPERATIVO E DI STAFF CHE OPERA IN REGIME DI REMOTIZZAZIONE**

Obiettivo condiviso delle Parti firmatarie in tema di “richiami temporanei” è quello di: a) realizzare interventi formativi per il costante miglioramento della qualità dei servizi; b) rendere efficace il piano di inserimento di nuovo personale; c) preservare e sviluppare il rapporto professionale ed umano di tutti i dipendenti prevenendo fenomeni di isolamento sociale. Con tali finalità si concorda che, nel pieno rispetto dei protocolli sanitari adottati, di quanto previsto all'art. 90 del Decreto Rilancio, delle tutele in esso previste (es. tutela del genitore con figlio minore di 14 anni) e all'Art. 39 del DL 17 marzo 2020 (tutela dei dipendenti disabili gravi o con figli disabili gravi oppure lavoratori con gravi patologie, immunodepressi o ridotta capacità lavorativa), e del costante controllo dei Comitati Paritetici istituiti, il richiamo/rientro temporaneo si applicherà, nei limiti previsti dal Protocollo del 30 luglio 2020 “Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile”, nei seguenti casi:

- Esigenze formative rilevate dall'Azienda dall'analisi complessiva dei risultati del team dell'andamento delle commesse che richiedano l'organizzazione di briefing operativi ed affiancamenti fisici.
- Svolgimento di attività di *coaching* che comportino la necessità di procedere ad istruzioni teoriche e pratiche che non possano essere assicurate efficacemente tramite gli attuali strumenti aziendali di *e-learning*, in corso di ulteriore implementazione, come specificato nelle premesse.
- Effettuazione dell'*on boarding* di singole nuove assunzioni di lavoratori.
- Assunzione di una pluralità di lavoratori per avvio di nuove commesse o di nuove attività rispetto a nuovi clienti o di nuovi servizi su clienti esistenti.
- A seguito di introduzione da parte di Covisian di nuovi processi o nuovi sistemi che recepiscano aggiornamenti di esigenze delle Società Clienti per i quali si rende necessaria la presenza fisica per la formazione iniziale e/o altri tipi di formazione;
- Iniziative di *team building* funzionali a preservare, aggiornare e rafforzare le cosiddette *hard-skill e soft-skill* funzionali, oltre al miglioramento della qualità anche all'incremento del senso di appartenenza e di contatto sociale con i colleghi e responsabili.
- Gestione di problematiche tecniche connesse con i sistemi non gestibili con le opzioni di cui al punto (1 del presente accordo).
- Richiesta del lavoratore che si trovi in situazioni riscontrabili di impossibilità a prestare la propria attività da remoto riservando attenzione alla questione di genere, con particolare riferimento a fenomeni di violenza domestica ed al prevenire l'insorgere di dinamiche di isolamento sociale.

Si concorda che l'attivazione di tali richiami o rientri verrà effettuato in linea con quanto previsto dal Protocollo di Intesa del 14 marzo 2020 con un preavviso di 3 giorni salvo casi urgenti che saranno oggetto di

preventivo confronto con le RSU/RSA/RLS competenti.

Vista la proroga dello stato di Emergenza e l'impossibilità di prevedere l'andamento della curva epidemiologica le parti concordano, in coerenza con il lavoro svolto dai comitati paritetici, specifiche informative e costanti monitoraggi sul tema del rientro in azienda con le strutture sindacali e le rappresentanze dei lavoratori.

## **5. AUMENTI ORARI TEMPORANEI LAVORATORI PART-TIME**

L'emergenza Covid19, se da un lato ha generato cali di volumi non programmabili e difficilmente gestibili senza ammortizzatori sociali, in alcune specifiche attività hanno registrato il verificarsi di aumenti improvvisi e non programmabili dei volumi ad esempio in conseguenza dalla sempre maggiore volontà dei consumatori di acquistare "a distanza" telefonicamente e/o "on-line" o di richiedere assistenza tecnica da remoto. Al fine di rispondere al meglio alle esigenze dei committenti nella gestione dei volumi in crescita, le Parti concordano che, far data dal 1 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2020, sarà data la possibilità, previa verifica e condivisione sui criteri da utilizzare per l'individuazione della platea dei lavoratori oggetto del presente paragrafo con le RSU e le Segreterie Territoriali delle commesse oggetto dei suddetti incrementi, ad un numero minimo di 150 addetti part-time 50%, 55% e 60% su base volontaria, di ottenere un aumento orario temporaneo fino al 75% da 20 a 30 ore settimanali in fasce orarie e/o in periodi del mese nelle quali si registrano tali esigenze. La distribuzione di tali aumenti orari temporanei, in considerazione delle dimensioni dei siti produttivi, sarà equamente distribuita su base regionale, tenuto conto degli accordi già esistenti in materia e della condizione operativa dei nuovi siti aperti nel corrente anno, entro il mese di settembre 2020.

Qualora la sperimentazione di questo modello dovesse riscontrare la soddisfazione delle Parti, in termini di flessibilità anche nell'ambito del rinnovo del CCNL TLC in relazione all'ART. 26 e di sostenibilità economica, le Parti si impegnano a rendere strutturale la sperimentazione di tali forme prevedendo un sistema di consolidamenti che permetta alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti part-time 50% 55% 60% su ogni sito di trarre un aumento strutturale del proprio reddito in un quadro di sostenibilità economica.

Le parti entro il 31 Dicembre 2020 effettueranno un incontro di verifica con le evidenze numeriche per sito e per commessa.

In ogni caso le parti concordano, fin da ora, che il 60% dei lavoratori coinvolti in percorsi di aumento temporaneo dell'orario di lavoro saranno trasformati strutturalmente e definitivamente a partire dal 1° Gennaio 2021.

\*\*\*\*\*

Gli strumenti individuati ai punti precedenti in quanto ritenuti necessari alla gestione del periodo emergenziale e post-emergenziale Covid-19 si applicheranno fino alla data del 31 dicembre 2020. Il presente accordo si applicherà a tutti i siti della Covisian S.p.A. (compresi i siti che verranno aperti nel corso del 2020) nonché a tutti i siti delle società del Gruppo Covisian in Italia che applicano il CCNL TLC.

Le Parti si confronteranno nel mese di ottobre p.v. o su richiesta di una delle Parti firmatarie, per valutare l'applicazione del presente accordo sul territorio ed analizzare l'efficacia degli strumenti sopra indicati.

## **6. ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

In coerenza con l'accordo sottoscritto dalle parti l'8 maggio 2020, vengono istituiti i seguenti gruppi di lavoro:

- 1 Lavoro da Remoto e relativi istituti associati, Organizzazione del Lavoro, consolidamenti orari, Qualità, Matrici Orarie, Flessibilità, Agevolazioni turni;
- 2 Premio di Risultato;
- 3 Formazione continua;
- 4 Welfare;
- 5 Commissioni privacy per utilizzo applicativi aziendali (Sparta. A.I., RegISTRAZIONI per qualità etc.).

I gruppi di lavoro saranno composti da n.1 RSU/RSA ed n.1 delegato di segreteria sindacale per organizzazione sindacale e da un massimo di 6 componenti di parte aziendale.

I gruppi di lavoro, che saranno costituiti entro il 7 settembre 2020, si riuniranno, secondo calendari concordati ed in modalità telematica, per definire i macrotemi dell'integrativo aziendale. Entro e non oltre il 15 Ottobre 2020 verrà avviato il confronto per l'integrativo aziendale con l'obiettivo condiviso di concludere accordo entro il 15 Dicembre 2020.

Le parti definiscono fin da ora che tutte le sperimentazioni in corso o eventuali accordi territoriali saranno assorbiti dall'integrativo aziendale una volta sottoscritto.

Le Parti, nella consapevolezza dell'emergenza sanitaria in atto nel nostro Paese (COVID-19) e delle conseguenti limitazioni a riunioni, assemblee, assembramenti, ecc., confermano che la discussione si è svolta con modalità in remoto, compreso l'inoltro e lo scambio di documenti.

Covisian S.p.A.    SLC-CGIL    FISTEL-CISL    UILCOM-UIL    UGL-TLC

Le RSU/RSA di Covisian

Le RSA di RBS S.r.L.