

## **GRUPPO COVISIAN. Sottoscritto accordo per affrontare la FASE 2 e dare avvio all' integrativo aziendale**

In data 31 Luglio 2020, dopo una lunga trattativa, innovativa nel suo genere, poiché realizzata in modalità conference, e che ha visto la partecipazione mediamente di oltre 100 persone tra delegati e strutture territoriali, è stato sottoscritto un accordo tra il Gruppo Covisian, le Segreterie Nazionali e Territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni ed i rappresentanti dei lavoratori dei vari siti produttivi.

Una intesa che, coerentemente con i principi e le "Linee Guida del Protocollo per il nuovo Lavoro Agile nella filiera delle TLC", siglato il giorno 30 luglio 2020 tra Asstel e Segreterie Confederali Nazionali di Categoria, punta a governare la fase 2 relativamente alla emergenza sanitaria in corso nel nostro paese. Questo accordo coniugando il coinvolgimento delle strutture territoriali e delle RSU/RSA pone le basi, per traguardare un accordo integrativo aziendale entro la fine dell'anno.

Il Gruppo Covisian a partire dalla metà del 2019, risultando assegnataria di diverse attività di BPO/Contact Center per importanti committenti del settore Energetico, Bancario, Assicurativo, Telecomunicazioni, Pubblico, attraverso oltre 20 accordi di clausola sociale sottoscritti con le organizzazioni sindacali confederali, che hanno visto garantire la piena continuità occupazionale a parità di salario e diritti, ha accresciuto considerevolmente il numero di dipendenti, aprendo nuove sedi in diverse regioni di Italia. Il Gruppo ha pertanto raggiunto un numero di lavoratori pari a circa 7500, e con 15 sedi ha consolidato la propria presenza in 10 Regioni (Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna). Numeri così imponenti ed importanti che hanno profondamente inciso sull'organizzazione aziendale, al punto che le Segreterie Nazionali hanno rivendicato con forza l'esigenza di traguardare un accordo che uniformi l'organizzazione del lavoro tra le varie realtà e valorizzi temi quali il "Lavoro Agile" nel modello organizzativo futuro.

L'accordo sottoscritto da tutta la delegazione trattante, prevede nella fattispecie:

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

Le parti, distinguendo nello specifico le varie casistiche di problematiche derivanti dal lavoro da remoto, hanno previsto una regolamentazione transitoria che rende a carico dell'azienda il tempo per gestire le problematiche derivanti da cause imputabili ad essa o al committente. Per le altre problematiche (es. problemi di connettività domestica e/o mancanza di energia elettrica presso il domicilio del lavoratore) l'accordo prevede comunque una quota a carico azienda (franchigia) di 30 minuti ad evento giornaliero, più una serie di opzioni volontarie per il lavoratore quali ROL, FIS, permessi a recupero o slittamento del turno se il problema si risolve entro un'ora. L'accordo prevede il monitoraggio del fenomeno con la costante verifica da parte delle rappresentanze sindacali firmatarie, territoriali e dei singoli siti, prevedendo, inoltre, che tutte le comunicazioni inerenti la gestione del blocco sistemi avverranno tramite gli strumenti aziendali.

### **2. PIANO FERIE STRAORDINARIO**

Tenuto conto che nell'affrontare l'emergenza sanitaria Covid19 i lavoratori hanno utilizzato buona parte dei loro istituti, e che nel corso del 2020 migliaia di lavoratori, transitati in Covisian per effetto di accordi di clausole sociali, si ritrovano con residuo ferie e permessi bassissimo, le parti hanno condiviso la possibilità di anticipare, seppur non maturate, **5 giorni di ferie** per i lavoratori già in forza nel **2019**, e **10 giorni di ferie** per i lavoratori assunti nel corso del **2020**.

La ratio, che ha spinto le parti alla condivisione di questo punto, è quella di dare la possibilità alle lavoratrici ed ai lavoratori di godere del meritato riposo psicofisico nel periodo estivo, in quanto l'assenza di istituti, causa Covid19 o per effetto di passaggi da altre aziende a seguito clausola sociale, non può sicuramente essere imputabile alle lavoratrici ed ai lavoratori.

### **3. RIDUZIONE ORARIO - PERMESSI A RECUPERO**

In via sperimentale, tenuto conto degli effetti del Covid19 e delle clausole sociali, visto il basso residuo permessi rol/ef in capo alle lavoratrici ed ai lavoratori, al fine di non penalizzare economicamente i lavoratori e ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, laddove disponibili, sono stati introdotti 2 diverse tipologie di PERMESSI A RECUPERO:

- **20 ore per la gestione di cali improvvisi di volumi di attività con disponibilità di pianificazione da parte aziendale.** I lavoratori potranno optare, su base volontaria, per questo strumento in sostituzione dell'ammortizzatore sociale e/o in sostituzione di quanto previsto dal comma 14 art.26 del CCNL (30% rol per gestione cali volumi), e/o in caso di problematiche tecniche in regime da remoto. Le modalità del recupero saranno in capo al lavoratore, recupero che dovrà avvenire entro il 31 marzo 2021. I lavoratori potranno optare per la conversione in rol nel frattempo maturati.

- **20 ore per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, aggiuntive a quelle previste dal CCNL, con disponibilità di pianificazione da parte del lavoratore.** I dipendenti potranno richiedere tali permessi fino al 31 dicembre senza specificazione di alcuna causale con un preavviso di 48h, per gestire emergenze e situazioni personali non programmabili con congruo anticipo. Il recupero di detti permessi dovrà avvenire entro 60 gg dalla fruizione e comunque entro e non oltre il 31 marzo 2021.

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

Nel pieno rispetto 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, nei limiti previsti dal Protocollo del 30 luglio 2020 "Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile", le parti hanno inteso riconoscere il lavoro da remoto quale modalità lavorativa prioritaria per tutta la fase, regolamentando nello specifico tutte le casistiche possibili per il rientro temporaneo in azienda.

### **5. CONSOLIDAMENTI ORARI PART-TIME**

Al fine di avviare un proficuo percorso che favorisca il consolidamento dell'orario di lavoro e l'aumento strutturale del reddito per le lavoratrici ed i lavoratori part-time, l'intesa prevede una sperimentazione che darà la possibilità a 150 lavoratori in Italia di aumentare il proprio orario di lavoro temporaneamente fino al 31 dicembre 2020. Al termine della sperimentazione il 60% di questi consolidamenti orari sarà reso definitivo e strutturale a partire da gennaio 2021, impegnandosi qualora la sperimentazione di questo nuovo modello risultasse positiva, a rendere strutturale la prassi del consolidamento orario, estendendola a tutti i lavoratori di tutti i siti produttivi che attualmente detengono contratti part-time 50%, 55% e 60%.

### **6. ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Con l'obiettivo di raggiungere entro l'anno la sottoscrizione di un accordo integrativo aziendale, le parti hanno istituito 5 commissioni di lavoro su specifici temi e condiviso un percorso di incontri. Nelle intenzioni dichiarate da entrambe le parti, c'è la volontà di raggiungere un accordo entro il corrente anno 2020 che dia il giusto riconoscimento economico alle lavoratrici ed ai lavoratori per gli sforzi già sostenuti ed ancora da sostenere in questa dura fase pandemica e che renda strutturali alcune buone pratiche messe in atto nell'ultimo anno.

Nello specifico si punta alla condivisione di un **Premio di Risultato** che coniughi le istanze aziendali con le legittime aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori ed alla regolamentazione

SLC-CGIL	Tel. 06-42048212	Fax 06-4824325	e-mail segreteria.nazionale@slc.cgil.it
FISTel-CISL	Tel. 06-87979200	Fax 06-87979296	e-mail federazione.fistel@cisli.it
UILCOM-UIL	Tel. 06-45686880	Fax 06-85353322	e-mail uilcom@uilcom.it
UGL-Telecomunicazioni	Tel. 06-85350277	Fax 06-85386490	e-mail segreteria@ugltelecomunicazioni.org

dell'organizzazione del lavoro con un **modello misto Lavoro Agile-Lavoro in Sede** che renda sempre migliore le condizioni di vita e di lavoro delle persone.

L'Azienda, infine, ha confermato che con le competenze del mese di luglio corrisponderà la differenza economica, a tutti i lavoratori che ne sono stati interessati nei mesi di marzo ed aprile, tra la malattia ed il FIS da essa utilizzata in sostituzione.

Così facendo si sana, finalmente, una situazione che ha visto, a partire dal mese di marzo, le organizzazioni sindacali chiedere con forza la risoluzione di questa vicenda.

Le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni esprimono soddisfazione per l'intesa raggiunta, considerandola non un punto di arrivo e di sola gestione dell'emergenza, bensì un punto di partenza dal quale iniziare la costruzione di un nuovo modello che poggiandosi sulla forza delle buone relazioni sindacali, possa arrivare a definire un integrativo aziendale che sia di riferimento per il settore e per tutte quelle realtà che come il Gruppo Covisian operano nella filiera con logiche industriali .

*Roma 3 Agosto 2020*

## **LE SEGRETERIE NAZIONALI**

**SLC-CGIL      FISTel-CISL      UILCOM-UIL      UGL-TELECOMUNICAZIONI**

SLC-CGIL                      Tel. 06-42048212      Fax 06-4824325  
FISTel-CISL                    Tel. 06-87979200      Fax 06-87979296  
UILCOM-UIL                    Tel. 06-45686880      Fax 06-85353322  
UGL-Telecomunicazioni      Tel. 06-85350277      Fax 06-85386490

e-mail segreteria.nazionale@slc.cgil.it  
e-mail federazione.fistel@cisl.it  
e-mail uilcom@uilcom.it  
e-mail segreteria@ugltelecomunicazioni.org