VERBALE DI ACCORDO

In data 21 ottobre 2021 alla presenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle Amministrazioni ~~regionali~~ e locali interessate si è tenuto un incontro volto a definire i criteri e le modalità per salvaguardare il perimetro occupazionale del personale impiegato sulla commessa Alitalia alle dipendenze di Almaviva Conctact S.p.A.

Sono presenti presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: dott.ssa Elisabetta Cesqui, Capo di Gabinetto del Ministro, dott. Andrea Bianchi, Segretario Generale, dott. Stefano Scarafoni, Vice Capo di Gabinetto, dott. Romolo de Camillis, Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Michele Forlivesi Consigliere Giuridico del Ministro;

per Covisian S.p.A.: Antonio Turroni, Mario Sartarelli e Giuliano Ercolano;

per Almaviva Contact S.p.A.: Andrea Antonelli, Marina Irace e Michele Svidercoschi;

per le Organizzazioni Sindacali Nazionali: per ~~CGIL-SLC~~ SLC-CGIL Riccardo Saccone e Daniele Carchidi, per la FISTEL-CISL Vito Vitale e Giorgio Serao, per la UILCOM UIL Salvo Ugliarolo e Pierpaolo Mischi

Sono presenti in videoconferenza:

per il Comune di Palermo: il Sindaco Leoluca Orlando e l'Assessore Giovanna Marano;

per le Organizzazioni Sindacali Nazionali: per UGL-TELECOMUNICAZIONI Stefano Conti e Luigi Le Pera;

le Organizzazioni sindacali territoriali di Palermo e Rende:

le RSU di Almaviva di Palermo e Rende:

PREMESSO CHE

a) l'incontro odierno fa seguito ai precedenti incontri avvenuti a partire dal 7 settembre u.s. nel corso dei quali sono stati esaminati gli effetti conseguenti all'aggiudicazione, in favore di Covisian S.p.A., dei servizi di Customer Care offerti dalla neocostituita ITA – Italia Trasporto Aereo S.p.A. (di seguito "ITA" o "Committente") ai suoi clienti (di seguito "il Servizio");

b) la Covisian S.p.A., infatti, è risultata aggiudicataria del Servizio di Contact Center per la società ITA la quale ha avviato la selezione di un partner per l'aggiudicazione di un contratto di servizi. Tale *partnership* industriale è conseguente al riconoscimento di Covisian S.p.A. quale azienda in possesso dei requisiti strutturali, tecnologici e organizzativi funzionali al progetto;

c) la Società Almaviva Contact S.p.A., (di seguito "Almaviva Contact"), attuale fornitore di Alitalia - Società Aerea Italia S.p.A. in Amministrazione Straordinaria (di seguito "Alitalia"), ha dichiarato – ad inizio confronto - di aver impiegati sul Servizio di customer care di Alitalia, in scadenza al 14 ottobre 2021, n. 614 lavoratori (di cui n. 64 su Rende e n. 550 su Palermo) pari a complessivi FTE 386,5. Al riguardo Almaviva Contact fa presente che ha garantito la

continuità del servizio, nonostante Alitalia non abbia effettuato i pagamenti delle attività eseguite rispettando le scadenze contrattualmente previste;

d) la Covisian S.p.A. nel corso del confronto ha dettagliatamente rappresentato che la propria proposta tecnico-economica è stata scelta dal Committente, rispetto alle offerte presentate da altri fornitori, in base al modello organizzativo e produttivo specificatamente proposto per l'erogazione di un Servizio che, seppur avente per oggetto servizi di customer care (inbound, outbound, back office e gestione reclami), verrà effettuato con l'introduzione di nuove tecnologie con il ricorso a soluzioni organizzative coerenti con le esigenze del Committente. Per di più, a seguito di attente valutazioni, è altresì emerso che non tutte le tipologie di attività erogate dall'attuale fornitore di Alitalia avranno avvio immediato, ma richiederanno una graduale implementazione con conseguenti tempistiche;

e) a seguito di ulteriori verifiche e dell'analisi da parte di Almaviva Contact del capitolato di gara di ITA, la stessa Società Almaviva ha dichiarato che i lavoratori impiegati sul Servizio Alitalia Loyality - Millemiglia (pari a n.61 risorse) non rientreranno nel computo dei lavoratori oggetto del presente confronto. Pertanto, il perimetro complessivo dei lavoratori interessati dal presente confronto, al netto dei cessati in queste settimane di trattative, è pari a complessivamente 543 lavoratori equivalenti a 343 FTE (di seguito "Personale Interessato");

f) la Covisian S.p.A., pur nella consapevolezza che il Servizio è erogato in favore di un committente diverso da Alitalia, nella prospettiva della tutela occupazionale e nel pieno rispetto della legge e della contrattazione collettiva, si è resa disponibile a partecipare al tavolo di confronto istituzionale per garantire l'occupazione e la territorialità del Personale Interessato;

g) in considerazione degli obiettivi fissati nel piano di start-up del Committente, e delle conseguenti analisi effettuate in base ai volumi, ad oggi, previsti dalla neo-costituita compagnia di volo, per lo start-up del Servizio di assistenza clienti Covisian: 1) stima che saranno necessari circa 100 FTE entro il corrente anno ed - a pieno regime nel 2023 con la stabilizzazione dei volumi ad oggi prevista – fino a complessivi 150 FTE; 2) si è resa disponibile ad integrare i 150 FTE attesi sulla commessa ITA con ulteriori 90 FTE, entro il dicembre 2022, che verranno ricollocati, in condizioni di sostenibilità economica, su altre commesse gestite dal Gruppo Covisian sui siti interessati; 3) al fine di fornire piena occupazione ai complessivi 543 lavoratori (343 FTE), rispetto a disponibilità di collocazioni complessive al 2023 di 240 FTE (150 FTE sulla commessa ITA e 90 FTE ricollocati su altre commesse di Covisian), ha rappresentato la necessità di ricorrere alla riduzione dei profili orari dei lavoratori del 30 % rispetto i profili orari attuali. Tuttavia, al fine di mitigare gli impatti sociali di tale riduzione sul reddito dei lavoratori, Covisian propone di limitare la riduzione dell'attuale profilo orario al 10 % compensando con un ricorso stabile ad ammortizzatori sociali e/o a strumenti di *upskilling* e *reskilling* come il Fondo Nuove Competenze fino a concorrenza della complessiva riduzione del 30%;

h) a tale ultimo proposito i rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali assicurano l'impegno a presentare, nell'ambito del disegno di legge per la Legge di Bilancio per il 2022, una disposizione finalizzata al rifinanziamento della cassa integrazione specificamente dedicata al settore del Call Center;

i) le Parti convengono di assecondare le esigenze di tutela occupazionale mediante l'applicazione della clausola sociale di settore, nei termini di seguito convenuti, dando applicazione alla previsione di cui alla lett. B) del 4° comma dell'art. 53 bis del CCNL TLC;

j) Covisian S.p.A., già a far data dal mese di settembre 2021, ha iniziato gradualmente ad erogare il Servizio in favore del Committente;

k) con il presente accordo Covisian, Almaviva Contact e le OO.SS., nella prospettiva della tutela occupazionale, decidono di dare applicazione, vista anche l'eccezionalità della fattispecie in questione, alla previsione di cui all'articolo 53 - bis del CCNL TLC, comma 4, lettera b) in relazione all' appalto e che comunque non troverà in alcun modo applicazione la normativa di cui all'articolo 2112 c.c.;

Le Parti alla luce di quanto illustrato nelle premesse, che costituiscono parte integrante del presente Accordo, dopo ampio e approfondito confronto, tenuto conto di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia,

HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE

1. Perimetro del personale complessivo interessato all'assunzione

L'azienda Covisian S.p.A. si dichiara disponibile ad assumere complessivamente, *ex novo*, n. 543 lavoratori (n. 36 su Rende e n. 507 su Palermo) – Allegato A, attualmente alle dipendenze di Almaviva Contact S.p.A. alle condizioni indicate ai successivi punti 2. (Proposta di Assunzione) e 3. (Percorso di Assunzioni e Tempi di passaggio).
Resta inteso che Covisian, fermo restando il contingente massimo sopra indicato, assumerà, a seguito di verifiche che saranno effettuate, esclusivamente i lavoratori impiegati in via continuativa ed esclusiva da almeno 6 (sei) mesi sul Servizio Alitalia.
Infatti, si specifica che:

- il presente accordo non riguarda in alcun modo i lavoratori di cui al Servizio Alitalia Millemiglia- Loyalty;
- coerentemente cosi come previsto dalla Clausola Sociale di cui al CCNL TLC, sono esclusi dal processo di riassorbimento di personale, i lavoratori che svolgono funzioni indirette di supporto alle attività operative, ivi compresi coloro che svolgono funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e di controllo.

2. Proposta di Assunzione

I. a tempo indeterminato, ex novo, senza periodo di prova, e con decorrenza come indicata al successivo punto 3;
II. mantenimento, nei termini di seguito specificati, degli attuali livelli inquadramentali con applicazione del "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione". Si specifica, che il livello di inquadramento non potrà essere superiore al 4° del CCNL TLC per il personale operativo ed al 5° livello per i Team Leader. Pertanto, tutti i lavoratori con mansioni operative attualmente al 5° livello verranno assunti al 4° con la mansione di operatore di customer care ed il trattamento economico tabellare di 5° livello;
III. mantenimento delle attuali mansioni coerentemente con l'assegnazione dei livelli inquadramentali massimi di cui al punto che precede. In relazione ai Team leader, Covisian S.p.A. si rende disponibile a confermare le mansioni di Team Leader pur riservandosi, all'esito di un colloquio individuale, e di un *assessment* effettuato da personale specializzato, di adibire tali risorse ad attività operative entro 90 (novanta) giorni dalla formalizzazione dell'assunzione;

IV. mantenimento della sede di lavoro nella medesima città ove è attualmente collocata la sede di lavoro;

V. profilo orario ridotto rispetto a quello attualmente previsto dai contratti individuali in essere, come di seguito indicato:

- ai lavoratori con profili orari a tempo parziale a 20 ore settimanali verrà proposta assunzione a 18 ore settimanali;
- ai lavoratori con profili orari a tempo parziale a 30 ore settimanali verrà proposta assunzione a 27 ore settimanali;
- ai lavoratori con profili orari a 40 ore settimanali verrà proposta assunzione a 36 ore settimanali.

La Covisian ripristinerà i profili orari, attualmente previsti dai contratti individuali in essere con Almaviva Contact, a far data dal 1° gennaio 2024;

VI. riconoscimento del trattamento economico tabellare previsto dal CCNL TLC proporzionato in base al profilo orario riconosciuto ed all'inquadramento;

VII. con riferimento agli scatti di anzianità maturati ante assunzione in Covisian S.p.A., ai lavoratori verrà riconosciuta, una somma mensile con la voce "superminimo non assorbibile" il cui importo sarà pari:

- al 25 % del valore mensile degli scatti maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro con Almaviva Contact, per gli anni 2021 e 2022;
- al 60 % del valore mensile degli scatti maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro con Almaviva Contact, per l'anno 2023 a partire dal 1° gennaio 2023;
- al 100 % del valore mensile degli scatti maturati al momento della cessazione del rapporto di lavoro con Almaviva Contact a far data dal 1° gennaio 2024;

Resta inteso che la somma economica tra gli scatti maturati in Almaviva Contact e valorizzata nella voce superminimo non assorbibile, e quelli maturandi in Covisian non potrà superare, in ogni caso, il numero massimo di n.7 così come previsto dal CCNL TLC.

VIII. applicazione per gli assunti ante 7 marzo 2015 – in caso di licenziamento – del regime previsto dall'art. 18 della Legge n. 300 del 1970 in luogo di quella prevista dal D. Lgs. n. 23/2015 nella formulazione applicabile (attualmente quella di cui alla Legge 92/2012). Si specifica che la normativa di miglior favore sarà applicabile esclusivamente nel caso in cui l'illegittimità dell'eventuale licenziamento sia stata accertata giudizialmente.

3. Percorso di Assunzioni e Tempi di passaggio

I lavoratori assunti saranno contrattualizzati, *ex novo*, da Covisian S.p.A. nel periodo compreso tra ottobre 2021 ed il 31 dicembre 2022, nel rispetto delle priorità all'assunzione concordate e condivise al successivo punto 4).

In particolare, Covisian S.p.A., in coerenza con l'andamento delle previsioni del piano di start-up della Commessa ITA e dei volumi nonché tenuto conto del piano di sviluppo dei siti interessati, in considerazione di quanto indicato in premessa stabilisce i seguenti "Momenti Assunzionali":

• Primo Momento Assunzionale: entro la fine del mese di ottobre 2021, assumerà 128 FTE (al netto della riduzione oraria del 10%) pari a circa 226 lavoratori;

• Secondo Momento Assunzionale: entro il mese di aprile 2022, assumerà n. 77 FTE (al netto della riduzione oraria del 10%) pari a circa 136 lavoratori;

• Terzo Momento Assunzionale: entro il mese di settembre 2022, assumerà n.51 FTE (al netto della riduzione oraria del 10%) pari a circa 90 lavoratori;

• Quarto Momento Assunzionale: entro il 31 dicembre 2022, assumerà n. 51 FTE (al netto della riduzione oraria del 10%) pari a circa 91 lavoratori;

La numerica dei lavoratori assunti per ognuna delle suddette scadenze è stimata e potrà subire variazione in relazione ai profili orari delle persone che aderiranno alla proposta.

Per supportare tale percorso, Almaviva Contact in ottica di sostenibilità sociale, anche a fronte del rilevante impegno economico correlato, si rende disponibile ad un utilizzo dell'ammortizzatore sociale sul perimetro dei lavoratori interessati. Pertanto le OO.SS. e Almaviva Contact, concordano quanto segue per il personale in questione:

- L'assegno ordinario covid e successivamente la CIGS call center con sospensione al 100% per tutto il periodo di lavoro dipendente presso AlmavivA Contact sino al passaggio alle dipendenze di Covisian S.p.A. stipulando appositi accordi. Le OO.SS. e Almaviva Contact convengono che, limitatamente alla durata del presente accordo – valutata la sua sostenibilità come appresso indicato- il personale appartenente a tale bacino, coperto da clausola sociale e quindi con diritto di assunzione da parte di Covisian Spa, non sarà considerato ai fini della applicazione di altri ammortizzatori sociali o di altro strumento di gestione degli esuberi; OO.SS. e Almaviva Contact si danno quindi reciprocamente atto che per il restante personale di tutte le sedi di Almaviva Contact, comprese Palermo e Rende (CS), si potrà far ricorso ad altro ammortizzatore o strumento, qualora i volumi di attività lo rendessero necessario;

- Rispetto all'utilizzo degli ammortizzatori sopra indicati, la Società Almaviva Contact fa presente che, in considerazione dei rilevanti oneri finanziari connessi, continuerà ad anticipare i trattamenti di integrazione, fermo restando l'obbligo che Alitalia onori integralmente i pagamenti dei compensi per i servizi di Customer Care da quest'ultima dovuti entro le scadenze contrattuali.
- Resta inteso che gli impegni assunti da Almaviva Contact in merito all'applicazione degli ammortizzatori sociali sono strettamente correlati a quelli assunti da Covisian nel piano di assorbimento per ogni singolo scaglione in termini quantitativi e temporali. In assenza della piena adesione del numero di FTE previsto per ogni Momento Assunzionale Almaviva si riserva di valutare la sostenibilità dell'ammortizzatore utilizzato.

Per il periodo alle dipendenze di Covisian, Covisian e le OO.SS. si impegnano ad attivare per il personale di Covisian S.p.A. delle sedi di Rende e di Palermo (facente parte del bacino oggetto del presente accordo) gli ammortizzatori sociali tempo per tempo disponibili (FIS e/o CIGS di settore ove rifinanziata) – alla cui fruizione Covisian dà la sua disponibilità nonostante i rilevanti oneri connessi – e/o gli strumenti di *upskilling* e *reskilling* delle competenze, che opereranno nel periodo compreso tra il 1° novembre 2021 ed il 31 dicembre 2023 e saranno applicati, in modalità rotazione tra tutti i profili fungibili del bacino, in misura del 22,3 % dell'orario di lavoro e da fruirsi preferibilmente a giornate intere. Le OO.SS. e Covisian si danno, inoltre, reciprocamente atto, per accompagnare tale percorso, che per il restante personale delle sedi di Palermo e Rende (CS), si potrà far ricorso ad ammortizzatori sociali e/o strumenti di *upskilling e reskilling* qualora sia necessario. Le Parti interessate (Covisian e OO.SS.) si incontreranno per stipulare appositi accordi.

4. Criteri e priorità di assunzione

I lavoratori in possesso dei requisiti sopra convenuti e interessati all'assunzione in Covisian, ai sensi del presente Accordo, invieranno una comunicazione (pre-adesione) via email ad amministrazione.pa@covisianmail.com entro il 27 ottobre 2021.

Le Parti convengono che, al fine di individuare i lavoratori da assumere prioritariamente, verranno utilizzati, tra i profili professionali fungibili, i seguenti punteggi:

- n.1 punto per ogni anno di lavoro sulla commessa Alitalia (con riproporzionamento per i periodi di durata inferiore);
- n. 5 punti per ogni familiare fiscalmente a carico per intero (con riproporzionamento in caso di carico condiviso secondo percentuali inferiori, in misura corrispondente alla percentuale del carico) in base a quanto comunicato mediante autocertificazione dai lavoratori;

Nel caso risultino nell'elenco di cui al presente accordo entrambi i coniugi e/o coppie di persone unite con unione civile, per garantire il sostentamento familiare, sarà data priorità nell'assunzione ad almeno uno dei due, privilegiando il coniuge e/o il convivente della coppia unita civilmente con il profilo orario più alto.

In applicazione dei suddetti punteggi e criteri di priorità, le graduatorie (distinte per le sedi di Palermo e Rende) verranno rese pubbliche. Con particolare attenzione al Primo Momento Assunzionale, coincidente con la fase di start-up della commessa, Covisian e le OO.SS. prenderanno in considerazione le particolari esigenze tecniche correlate ai Servizi resi per il Committente.

Con l'approssimarsi del Momento Assunzionale secondo le scadenze di cui al punto 3 - ottobre 2021, aprile 2022, settembre 2022 e dicembre 2022 - (di seguito "Momento Assunzionale") i lavoratori interessati all'assunzione per ciascun Momento Assunzionale invieranno a Covisian, almeno 15 giorni prima del mese di riferimento, una comunicazione tramite email di disponibilità all'assunzione a amministrazione.pa@covisianmail.com. Quindi, Covisian convocherà, per la sottoscrizione del contratto di lavoro, nel rispetto della graduatoria, i soli lavoratori che abbiano manifestato interesse all'assunzione in relazione al Momento Assunzionale corrispondente ad ogni lavoratore secondo le graduatorie pubblicate. In caso di indisponibilità temporanea dei lavoratori aventi priorità secondo la graduatoria, si avrà un meccanismo di scorrimento al Momento Assunzionale successivo. In caso di scorrimento e, comunque, di indisponibilità temporanea dei lavoratori aventi diritto anche al Quarto ed ultimo Momento Assunzionale (31 dicembre 2022) come indicati al precedente punto 3) del presente accordo, non sarà più possibile alcun scorrimento in quanto i Momenti Assunzionali saranno definitivamente esauriti e, di conseguenza, Covisian non sarà in alcun modo più obbligata all'assunzione dei suddetti lavoratori.

Resta inteso che tale meccanismo di scorrimento sarà applicato a condizione che ogni Momento Assunzionale venga saturato con l'assunzione della quota di FTE prospettata.

Si specifica che in relazione al Momento Assunzionale di ottobre 2021, il preavviso sarà ridotto a 3 giorni dalla pubblicazione delle Graduatorie.

A conclusione di ogni Momento Assunzionale, la graduatoria verrà aggiornata (anche al netto degli assunti) e comunicata alle Parti.

La mancata saturazione di ogni Momento Assunzionale, a seguito del processo di scorrimento della graduatoria, farà interrompere il processo Assunzionale.

5. Modalità e condizioni di passaggio

a. Si specifica che, nel rispetto alle norme vigenti relative al contenimento del contagio da "Covid - 19", le procedure di assunzione verranno organizzate nel pieno rispetto dei protocolli adottati da Covisian anche in tema di Certificazione Verde ed in conformità a quanto previsto dai Comitati Paritetici istituiti su tutti i siti Covisian Italia, in modo da evitare assembramenti e ridurre al minimo indispensabile la presenza presso gli uffici aziendali.
b. I lavoratori assunti ai sensi del presente Accordo avranno come sede di lavoro, a far data da ottobre 2021 (o data successiva):
    - L'unità produttiva di Covisian S.p.A. in Palermo in via Ugo la Malfa n. 102;
    - L'unita produttiva di Covisian S.p.A. in Rende in Contrada Piano di Maio snc.
c. Fermo quanto sopra e fermo il carattere novativo della costituzione dei rapporti di lavoro di cui al presente Accordo, nonché la piena discontinuità contrattuale ed organizzativa, si specifica l'esclusione di qualsiasi vincolo di solidarietà di Covisian S.p.A. in relazione al pregresso rapporto di lavoro alle dipendenze di Almaviva Contact S.p.A. con riferimento anche ai diritti economici e normativi maturati dai lavoratori assunti ai sensi del presente accordo. Ivi comprese tutte le conseguenze giuridiche derivanti da contenziosi instaurati e/o instaurabili dai lavoratori nei confronti del precedente datore di lavoro e/o nei confronti del precedente committente afferenti a fatti e/o condizioni di lavoro che abbiano determinato rivendicazioni dedotte e/o deducibili nei confronti di quest'ultimi.
d. In relazione ad eventuali lavoratori assenti per malattia, infortunio e maternità o comunque cause sospensive del rapporto di lavoro che comportino il mantenimento del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze di Almaviva Contact e il lavoratore verrà assunto da Covisian al termine dell'evento sospensivo nel Momento Assunzionale successivo nel rispetto della graduatoria. Si ribadisce che qualora le cause sospensive che comportino il mantenimento del posto di lavoro si dovessero concludere oltre il termine del Quarto Momento Assunzionale (31 dicembre 2022), tali lavoratori avranno comunque diritto all'assunzione in Covisian al cessare di tale evento e sarà onere del lavoratore comunicare a Covisian tale circostanza.
e. Al fine di rispettare i tempi previsti dal presente Accordo per il passaggio dei lavoratori, l'Azienda Covisian S.p.A. convocherà i lavoratori interessati, nel rispetto delle priorità disciplinate al punto 4), per sottoscrivere il contratto di lavoro, nonché la contestuale conciliazione di cui al successivo punto 7). Qualora il lavoratore, che abbia manifestato interesse all'assunzione, convocato secondo la Graduatoria da Covisian, rifiuti per qualsiasi ragione di rendersi disponibile a sottoscrivere il contratto di lavoro decadrà dal diritto ad essere assunto dalla stessa e non verrà nuovamente convocato per una diversa data di assunzione salvo casi di impedimento opportunamente documentati.
f. Si specifica che le assunzioni da parte di Covisian S.p.A. saranno subordinate all'esibizione da parte dei lavoratori di idonea documentazione attestante la risoluzione del rapporto di lavoro con Almaviva Contact S.p.A., nonché alla sottoscrizione della conciliazione individuale di cui al successivo punto 7);
g. Almaviva Contact S.p.A. - al fine di agevolare il passaggio dei lavoratori - procederà alla risoluzione dei rapporti di lavoro attraverso risoluzioni consensuali con esonero reciproco del preavviso, fatte salve le specifiche del precedente punto d) e del punto 3). Al lavoratore oltre al pagamento delle spettanze di fine rapporto (istituti maturati, tfr) sarà riconosciuto da parte

di Almaviva Contact il pagamento della seconda rata dell'una tantum contrattuale prevista in pagamento da CCNL applicato ad aprile 2022.

6. **Istituzione Tavolo di monitoraggio permanente**

Le Parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente per monitorare, in presenza delle Istituzioni che hanno partecipato all'incontro odierno, lo stato di attuazione ed avanzamento del presente Accordo.

In particolare a valle di ogni Momento Assunzionale, le Parti si incontreranno per individuare forme e modalità di garanzia di saturazione degli FTE richiesti per ogni Momento Assunzionale. Nel corso degli incontri, inoltre, Covisian si impegna ad esaminare, per ricercare tutte le possibili soluzioni, i casi di lavoratori, che per effetto delle riduzioni di orario dovessero decadere dal beneficio del bonus fiscale (ex bonus Renzi).

7. **Liberatoria**

Relativamente al costituendo rapporto di lavoro con Covisian S.p.A. si specifica che i lavoratori assunti da Covisian S.p.A., contestualmente alla sottoscrizione della lettera d'assunzione, sottoscriveranno un verbale di conciliazione individuale ex artt. 410 e 411 c.p.c., con il quale i lavoratori, accettando le condizioni contrattuali sopra espresse, rinunciano espressamente ad ogni azione nei confronti di Covisian S.p.A. direttamente e/o indirettamente connessa al pregresso rapporto con Almaviva Contact S.p.A., alla sua risoluzione, nonché alla decorrenza dell'autonomo e distinto rapporto di lavoro costituito con Covisian S.p.A.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti danno atto di aver operato per la tutela occupazionale, attivando a tal fine strumenti di tutela delle persone coerenti con quanto previsto dalla legge e dal CCNL TLC applicato da Covisian e Almaviva Contact.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sul presente Accordo a valle della consultazione dei lavoratori, e comunque entro e non oltre il 25 ottobre p.v., fornendo comunicazione alle Parti.

Il presente verbale si compone di 8 pagine e di n.1 allegato (A) fornito da Almaviva Contect, che è parte integrante del presente accordo.
Letto, approvato, confermato e sottoscritto.

Covisian S.p.A.

Almaviva Contact S.p.A.

SLC – CGIL FISTEL – CISL UILCOM – UIL UGL – Telecomunicazioni

Le RSU di Almaviva di Palermo e Rende