

ACCORDO COLLETTIVO DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Fondo Nuove Competenze ai sensi dell' art. 88, comma 1, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34

Il giorno 8 del mese di GIUGNO dell'anno 2021 si sono confrontati con modalità telematica:

-l'azienda **SYSTEM HOUSE S.R.L.** con sede legale in, Roma, Via Ostiense,131L – 00154- rappresentata da Agostino Nicola Silipo, in qualità di Amministratore Unico, e Sarah Nuzzo, in qualità di Direttore del Personale

E

- **SLC CGIL** rappresentata da: Daniele Carchidi – Segreteria Nazionale

- **FISTEL CISL** rappresentata da: Gianfranco Laporta – Segreteria Nazionale

- **UILCOM UIL** rappresentata da: Alessandro Mannavola – Segreteria Nazionale

- **UGL TELECOMUNICAZIONI** rappresentata da: Marcello Fazio – Segreteria Nazionale

al fine di concordare sulla possibilità di avvalersi degli interventi del Fondo Nuove Competenze attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda .

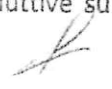
Premesso che

- **AZIENDA: SYSTEM HOUSE S.R.L.** viene fondata nel 1981 dall'Ingegnere Agostino Nicola Silipo ed inizia ad operare nel settore dell'informatica e dei servizi avanzati per le Aziende, chiudendo accordi con colossi dell'informatica quali SIEMENS, OLIVETTI e IBM. Avvalendosi delle proprie capacità imprenditoriali l'Ing. Silipo riesce a proporre ed a far comprendere l'automatizzazione delle procedure d'ufficio mediante l'uso di computer e software sia agli Enti Pubblici che al privato, contribuendo in modo significativo alla diffusione dell'Informatica e della Telematica nella Regione Calabria, riuscendo in pochi anni ad ottenere notevoli risultati.

Negli anni '90 il crescente numero di installazioni di sistemi e soluzioni informatiche realizzate per il settore pubblico e privato ha consolidato l'esperienza aziendale e il relativo ingresso nel B.I.C. (Business Innovation Centre) Calabria e nel 2000 fa il proprio ingresso nel settore delle Telecomunicazioni e vision innovativa: System House inizia ad erogare i suoi primi servizi di Call e Contact Center per Clienti di primaria importanza nazionale e nel 2014 System House è tra le prime eccellenze italiane insignite da Confindustria con il premio «Imprese per l'innovazione Andrea Pininfarina 2014» e dall'On. Stefania Giannini, Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con il «Premio dei Premi 2014».



- **CONTESTO COVID:** Oggi più che mai, gli utenti dimostrano il bisogno di maggiori certezze diventando più demanding nelle proprie richieste al Servizio Clienti. Il contact center, dunque, rappresenta una sorta di 'hub di accoglienza' per tutti i clienti, in quanto point di contatto empatico ed immediato. I fruitori dei servizi in quanto utenti e consumer, con target indifferenziato, si affidano agli operatori con grandi aspettative. System House sta investendo in questo senso, concentrandosi su piattaforme di gestione sempre più evolute e integrate nonché su una formazione dedicata ai propri operatori, improntando un importante cambiamento culturale volto a iniziare un percorso strutturato e di tutela del perimetro occupazionale gestito, performare meglio e a fare la differenza, trasformando ed evolvendo le regole dell'assistenza per garantire un percorso accompagnato di neo professionalità, cogliendo le mutazioni sociali e lavorative, in questa fase di uscita dalla pandemia e dalle restrizioni ad essa connesse. Altresì, a seguito di acquisizioni di neo commesse, e di apertura di unità locali produttive su nuovi Territori, con



l'ampliamento del perimetro occupazionale proveniente da player diversi, nasce l'esigenza di attivare un processo osmotico ed unitario per la creazione di una cultura aziendale unitaria, al fine di creare il senso di appartenenza aziendale, e rispondere al bisogno di stabilità e crescita del personale. Processo ulteriormente complicato in una fase di remotizzazione delle risorse.

Velocità, prontezza e cortesia sono da sempre il mantra aziendale: ancora di più in Covid Time. Tuttavia, fornire un servizio di qualità e veloce allo stesso tempo non è sempre facile: La nuova serie di esigenze espresse dai clienti, che vogliono essere riconosciuti, ricevere comunicazioni personalizzate e rilevanti, avere uno scambio empatico, impone all'azienda standard di impegno radicalmente trasformato, unitamente a una maggiore abilità digitale e ad un continuo upgrade dei servizi e delle procedure per ciascuna commessa/cliente.

- in data 04 novembre 2020 l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha approvato l'avviso finalizzato a dare attuazione al Fondo Nuove Competenze, istituito dal suddetto art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con legge del 17 luglio 2020, n. 77 e come modificato dall'art. 4 del decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104, convertito con modificazioni della legge 13 ottobre 2020, n. 126 e disciplinato dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 09 ottobre 2020; vengono quindi individuati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del relativo limite di spesa;

- con Decreto Interministeriale del 22/01/2021 - Addendum, recepito dal Decreto Direttoriale Anpal n. 69 del 17/02/2021, viene:

➤ prorogato il termine per la sottoscrizione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro al 30.06.2021;

➤ viene definito il termine entro il quale devono essere presentate le domande di accesso al Fondo Nuove Competenze previsto dall'art. 4 dell'Avviso: la scadenza è fissata al 30 Giugno 2021;

➤ si stabilisce che la conclusione delle procedure di rendicontazione e di spesa è prevista entro il 31.12.2021;

- È approvata la Nota Integrativa del 5/03/2021 prot. 5329/2021 all'Avviso Fondo Nuove competenze che approva gli Allegati in sostituzione dei precedenti, integra e modifica l'avviso con riferimento agli aspetti di seguito rappresentati: Modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze; elenco dei lavoratori coinvolti in fase di presentazione istanza; elenco dei lavoratori coinvolti in fase di richiesta di saldo; informazioni sui lavoratori partecipanti di cui Allegato 5 del presente Avviso;

- a seguito dell'emergenza sanitaria da COVID 19, sono mutate le esigenze dell'azienda, il management ha inteso raccogliere gli stimoli dati da questo nuovo contesto per migliorare i processi e le procedure interne dell'azienda;

- al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2021, l'azienda intende richiedere alle Parti specifiche intese per la rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;

- la Società **SYSTEM HOUSE S.R.L.** in conseguenza delle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, manifesta la necessità di destinare parte dell'orario di lavoro alla realizzazione di percorsi formativi di sviluppo di tutti i lavoratori, per far fronte a fabbisogni specifici come di seguito individuati;

- Le attività formative vengono erogate a lavoratori destinatari dell'accordo di rimodulazione dell'orario di lavoro tali lavoratori non usufruiranno contemporaneamente di altri ammortizzatori.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A seguito di ampia ed approfondita discussione, le parti hanno concordato e condiviso il seguente accordo e tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Le parti concordano sulla necessità di rispondere al seguente fabbisogno aziendale di acquisire nuove o maggiori competenze, in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa, e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati.

Art. 3

Le parti concordano sulla rimodulazione dell'orario di lavoro che consentirà ai dipendenti di partecipare agli interventi formativi dettagliati nel Progetto di Sviluppo delle Competenze nel quale sono elaborati gli interventi formativi in coerenza con gli avvisi Anpal e Decreti Interministeriali.

Tali interventi formativi hanno una durata complessiva di **251,50 ore** e sono personalizzati in base al profilo dei partecipanti e alle loro competenze in ingresso: le ore di rimodulazione per ciascun partecipante vanno da un **minimo di 80 ore ad un massimo di 194 ore**.

Gli interventi saranno erogati in forma individuale /collettiva e in presenza/modalità a distanza/ on the job come descritto nella tabella di sintesi, riportata nel seguito.

I dipendenti interessati alla rimodulazione dell'orario di lavoro e che frequenteranno i percorsi formativi durante la rimodulazione sono **n. 1922**, suddivisi nelle seguenti figure professionali sulle **10 sedi operative**:

SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE COMPLESSIVO		
Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	56	10.864
APPRENDISTA – 3° livello	2	380
APPRENDISTA – 4° livello	1	186,5
APPRENDISTA – 6° livello	1	134,5
IMPIEGATO – 2° livello	77	14.923
IMPIEGATO – 3° livello	1.573	305.102
IMPIEGATO – 4° livello	138	26.629,5
IMPIEGATO – 5° livello	30	5.714
IMPIEGATO – 6° livello	18	3.375
IMPIEGATO – 7° livello	20	3.186
DIRIGENTE - A	6	589
Totale	1.922	371.083,5

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE ROMA**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	30	5.820
APPRENDISTA – 3° livello	1	193,5
APPRENDISTA – 4° livello	1	186,5
IMPIEGATO – 2° livello	9	1.746
IMPIEGATO – 3° livello	24	4.656
IMPIEGATO – 4° livello	7	1.354,5
IMPIEGATO – 6° livello	2	387
IMPIEGATO – 7° livello	2	321
DIRIGENTE - A	3	240
Totale	79	14.904,5

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE CATANIA**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
IMPIEGATO – 3° livello	42	8.148
IMPIEGATO – 4° livello	1	193,5
Totale	43	8.341,5

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE CATANZARO**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
IMPIEGATO – 2° livello	5	970
IMPIEGATO – 3° livello	181	35.106,5
IMPIEGATO – 4° livello	11	2.122
IMPIEGATO – 6° livello	1	186,5
Totale	198	38.385

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE LOCRI**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	1	194
IMPIEGATO – 3° livello	154	29.876
IMPIEGATO – 4° livello	16	3.091,5
IMPIEGATO – 7° livello	1	134,5
Totale	172	33.296

jm

[Signature]

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE NAPOLI**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	3	582
IMPIEGATO – 2° livello	1	194
IMPIEGATO – 3° livello	102	19.780,5
IMPIEGATO – 4° livello	6	1.161
IMPIEGATO – 7° livello	1	134,5
Totale	113	21.852

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE PALERMO**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
IMPIEGATO – 3° livello	184	35.696
IMPIEGATO – 4° livello	24	4.656
IMPIEGATO – 5° livello	15	2.888,5
IMPIEGATO – 6° livello	4	760
IMPIEGATO – 7° livello	1	193,5
Totale	228	44.194

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE PISTOIA**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
IMPIEGATO – 3° livello	107	20.758
IMPIEGATO – 4° livello	7	1.348
IMPIEGATO – 5° livello	2	373
DIRIGENTE - A	1	134,5
Totale	117	22.613,5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE REGGIO CALABRIA**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	10	1.940
APPRENDISTA – 3° livello	1	186,5
APPRENDISTA – 6° livello	1	134,5
IMPIEGATO – 2° livello	36	6.969
IMPIEGATO – 3° livello	502	97.365,5
IMPIEGATO – 4° livello	44	8.460
IMPIEGATO – 5° livello	10	1.893
IMPIEGATO – 6° livello	9	1.668,5
IMPIEGATO – 7° livello	15	2.402,5
DIRIGENTE - A	1	80
Totale	629	121.099,5

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE REGGIO EMILIA**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	11	2.134
IMPIEGATO – 2° livello	26	5.044
IMPIEGATO – 3° livello	6	1.164
IMPIEGATO – 4° livello	3	573,5
Totale	46	8.915,5

**SUDDIVISIONE ORE DI RIMODULAZIONE PER FIGURE PROFESSIONALE
SEDE TARANTO**

Famiglia professionale/Livelli contrattuali	Totale Lavoratori	Totale Ore per Famiglia professionale
APPRENDISTA – 2° livello	1	194
IMPIEGATO – 3° livello	271	52.551,5
IMPIEGATO – 4° livello	19	3.669,5
IMPIEGATO – 5° livello	3	559,5
IMPIEGATO – 6° livello	2	373
DIRIGENTE - A	1	134,5
Totale	297	57.482

A fronte delle innovazioni organizzative, tecnologiche e di processo introdotte in risposta alle mutate esigenze dell'impresa, risulta essenziale adeguare le competenze interne all'azienda attuando piani formativi fortemente incentrati all'acquisizione delle seguenti competenze:

Competenze Area MARKETING/VENDITE: sono finalizzate all'ottimizzazione delle competenze connesse all'esercizio del ruolo in un'ottica di miglioramento e ottimizzazione della qualità del servizio erogato.

Competenze Area TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI ECONOMICI: sono finalizzate all'upskilling delle competenze connesse all'esercizio del ruolo in un'ottica miglioramento e ottimizzazione delle performance.

Competenze Area SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI: sono finalizzate al miglioramento continuo delle competenze trasversali sempre più necessarie per migliorare/ottimizzare la performance lavorativa sia in relazione all'utenza sia in relazione alle relazioni interne.

Competenze Area GESTIONE AZIENDALE: sono finalizzate al miglioramento continuo delle competenze connesse all'esercizio del ruolo in un'ottica di miglioramento da parte di ciascuno della conformità di tutte le attività aziendali alle procedure, ai regolamenti, alle disposizioni di legge e ai codici di condotta.

Competenze Area ORGANIZZAZIONE AZIENDALE: sono finalizzate al miglioramento continuo delle competenze connesse alla nuova impostazione organizzativa avvenuta a seguito dell'emergenza sanitaria in tema di salute sul lavoro

Competenze Area INFORMATICA: sono finalizzate al miglioramento continuo delle competenze digitali .

AREA COMPETENZA	TITOLO CORSO	ORE	ALLIEVI	MONTE ORE ALLIEVO	DOCENZA	MODALITÀ
MARKETING/VENDITE	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO: essere consapevoli del proprio ruolo e del valore della corretta relazione i clienti	16	1878	30.048	ESTERNA	FAD ASINCRONA
MARKETING/VENDITE	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO: essere consapevoli del proprio ruolo e del valore della corretta relazione con colleghi e collaboratori	8	1882	15.056	ESTERNA	FAD ASINCRONA
MARKETING/VENDITE	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO: essere consapevoli del proprio ruolo e del valore della corretta relazione con colleghi, collaboratori e clienti	24	40	960	ESTERNA	WEBINAR SU GOOGLE MEET
TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI ECONOMICI	MIGLIORARE LA PROPRIA PERFORMANCE: gestire l'orario di lavoro	0,5	1903	951,50	ESTERNA	FAD ASINCRONA
TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI ECONOMICI	MIGLIORARE LA PROPRIA PERFORMANCE: manuale operatore FEBEA	0,5	1731	865,50	ESTERNA	FAD ASINCRONA
TECNICHE, TECNOLOGIE E METODOLOGIE PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI ECONOMICI	MIGLIORARE LA PROPRIA PERFORMANCE: fondamenti di emotica	1	1853	1853	ESTERNA	FAD ASINCRONA
SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI	WORKING TOGETHER: SVILUPPARE LE PRINCIPALI COMPETENZE TRASVERSALI	6	1853	11.118	ESTERNA	FAD ASINCRONA

GESTIONE AZIENDALE	AGGIORNAMENTO NORMATIVO: L. 231/2001, PRIVACY (GDPR), CYBER SECURITY E NORMATIVA AMBIENTALE	6	1922	11.532	ESTERNA	FAD ASINCRONA
ORGANIZZAZIONE AZ.LE	BENESSERE IN SMART WORKING	30	1922	57.660	ESTERNA	FAD ASINCRONA
ORGANIZZAZIONE AZ.LE	BEN-ESSERE: BE IN ROLE	5	1922	9610	ESTERNA	FAD ASINCRONA
SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI	TAGLIATI PER IL SUCCESSO	2	40	80	ESTERNA	WEBINAR SU GOOGLE MEET
SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI	TEAM COACHING_ metafora sportiva	16	19	304	ESTERNA	WEBINAR SU GOOGLE MEET
SVILUPPO DELLE ABILITÀ PERSONALI	CAREER! LE COMPETENZE DEL MANAGER DEL FUTURO	15	4	60	ESTERNA	FAD ASINCRONA
ORGANIZZAZIONE AZ.LE	SELF EFFICACY	2	1918	3.836	ESTERNA	FAD ASINCRONA
INFORMATICA	STRUMENTI OPERATIVI PER MIGLIORARE LE COMPETENZE DIGITALI	27,5	1918	52.745	ESTERNA	FAD ASINCRONA
GESTIONE AZIENDALE	COMPLIANCE AZIENDALE: SA8000, ISO 9001 BILANCIO SOCIALE	1,5	1918	2.877	ESTERNA	FAD ASINCRONA
MARKETING/VENDITE	EMPATHY MAP	20	1918	38.360	ESTERNA	WEBINAR SINCRONA
GESTIONE AZIENDALE	TEAM WORKING	2	1878	3.756	ESTERNA	FAD ASINCRONA
MARKETING/VENDITE	SODDISFARE IL CLIENTE	0,5	15	7,5	ESTERNA	FAD ASINCRONA
MARKETING/VENDITE	CUSTOMER CARE	68	1903	129.404	INTERNA	TRAINING ON THE JOB
TOTALE ORE CORSO		251,50				
MONTE ORE ALLIEVI					371.083,50	

Nella erogazione delle attività, saranno rispettate le seguenti disposizioni aggiornate nella Nota Integrativa prot. 5329 del 5/03/2021:

- A. Il Progetto per lo sviluppo delle competenze tiene conto dei fabbisogni di nuove competenze da sviluppare, degli standard professionali e di qualificazione delineati nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015 al fine di favorire i lavoratori nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi formativi.
- B. Le modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi di sviluppo delle competenze devono essere coerenti con le regole di sistema definite dal Decreto Legislativo 16 gennaio 2013 e dalle derivanti Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021.
- C. L'attestato di messa in trasparenza delle competenze deve contenere un set minimo di informazioni, così come specificate nell'Allegato 6 alla presente nota: (denominazione dei soggetti coinvolti nel percorso di sviluppo delle competenze; denominazione del percorso di sviluppo delle competenze; dati della persona a cui è rilasciata l'attestazione; informazioni relative al percorso; informazioni relative agli apprendimenti conseguiti, luogo data e firma). Gli attestati di messa in trasparenza delle competenze rilasciati hanno valore di atto privato e costituiscono documentazione utile spendibile quale evidenza nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi e per gli effetti del Decreto 13/2013.

- D. Il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore è pari a 250.
- E. La durata del progetto di cui al comma precedente è di 120 giorni a partire dall'approvazione dell'istanza da parte di Anpal.
- F. Le OO.SS mettono in evidenza l'importanza dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori in rimodulazione anche ai fini del consolidamento dei livelli occupazionali e dell'occupabilità degli stessi;
- G. Si costituisce in data odierna un comitato di Pilotaggio utile alla verifica ed avanzamento delle attività formative durante l'erogazione delle stesse. Il comitato costituito da rappresentanti aziendali e delle OO.SS. demanda alla prima consultazione le attività congiunte dello stesso durante tutto il percorso formativo.

Art. 4

La Società **SYSTEM HOUSE S.R.L.** dichiara di essere in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali per la realizzazione del progetto, compresa la docenza. In base alla situazione sanitaria e alle disposizioni governative ed alla loro evoluzione, la formazione verrà erogata sia in aule virtuali a distanza sincrone ed asincrone sia in presenza in modalità training on the job.

L'azienda, in accordo con le Parti Sociali, incarica un ente esterno di procedere alla redazione del Progetto Di Sviluppo Delle Competenze disponendo al contempo le modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze di ogni singolo lavoratore e la modalità di messa in trasparenza e l'attestato Finale di Messa in Trasparenza delle Competenze.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 08/giugno/2021

l'azienda **SYSTEM HOUSE S.R.L.**, rappresentata da Ing. Agostino Nicola Silipo firma

System House S.r.l.
L'Amministratore Unico
Agostino Nicola Silipo

- **SLC CGIL** rappresentata da: Daniele Carchidi – Segreteria Nazionale firma

- **FISTEL CISL** rappresentata da: Gianfranco Laporta – Segreteria Nazionale firma

- **UILCOM UIL** rappresentata da: Alessandro Mannavola – Segreteria Nazionale firma

- **UGL TELECOMUNICAZIONI** rappresentata da: Marcello Fazio – Segreteria Nazionale firma

