



SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Telepass

Lo scorso 18 novembre è stato siglato tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione aziendale di Telepass, rappresentativa di tutte le Società del Gruppo, l'accordo inerente alla contrattazione di secondo livello per il triennio 2022-2024.

L'accordo in questione, che fa seguito all'intesa sottoscritta il 14 ottobre 2021, ha visto riprendere la discussione sugli argomenti già trattati nei primi mesi dell'anno e, ripartendo da una ipotesi di accordo che a suo tempo era largamente condivisa ma che non aveva potuto trovare seguito a causa dell'interruzione del confronto, ha consentito di trovare ottimi punti di attestazione su molti argomenti.

Nello specifico, l'accordo ha visto trattare e definire: il tema delle Relazioni Industriali; il Welfare Aziendale; alcuni aspetti afferenti alla Parte Economica; l'impegno nel sociale dell'azienda e dei dipendenti.

Sulle **Relazioni Industriali**, nell'ambito del rinnovato clima di collaborazione e di condivisione del percorso, è stato ribadito l'impegno a valorizzarle, anche attraverso una razionalizzazione del sistema di rappresentanza; a tale proposito, nell'ambito di specifici incontri verrà disegnato il sistema di rappresentanza sindacale, definito in base all'attuale strutturazione del gruppo, e verranno definite le agibilità sindacali, con l'obiettivo di addivenire alla costituzione delle RSU, oltre che all'individuazione dei RLS.

Sul **Welfare Aziendale**, è stato definito in primis l'assetto delle Polizze assicurative, rispetto alle quali vi è l'impegno aziendale di garantire l'invarianza dei livelli di copertura, nonché di condividere con le Organizzazioni Sindacali un continuo monitoraggio sull'andamento delle medesime, finalizzato anche a valutare congiuntamente eventuali modifiche/integrazioni; a tale proposito, rispetto alla copertura sanitaria l'azienda sta ricercando sul mercato un prodotto idoneo che garantisca ai dipendenti il check up annuale.

Riguardo alla Mobilità e trasporti, viene confermato l'importo di 258 € caricato sull'applicazione APP4US, oltre al canone gratuito per il Telepass, alle scontistiche e alle promozioni; in futuro, se verranno superate le criticità tecniche, l'importo di cui sopra verrà esteso anche al pagamento del pedaggio.

Viene altresì confermato il piano di Flexible benefit, utilizzabile tramite piattaforma web, che prevede il riconoscimento, ad ogni dipendente, di 400 € per ogni anno solare, incrementabili fino a 600 € in base alla composizione del nucleo familiare, utilizzabili per le finalità previste dalla legge, e conferibili anche al Fondo pensione complementare. A fronte della sottoscrizione, da parte del dipendente, di una specifica polizza del costo di 15 €, il medesimo potrà utilizzare il plafond per farsi rimborsare le spese mediche non coperte dalla polizza sanitaria o eventuali costi legati ai familiari.

Riguardo al Sostegno alla genitorialità, nel senso più ampio del termine e anche con un occhio rivolto alla mono-genitorialità, ritenendolo un argomento meritevole di una decisa azione comune, le Parti hanno condiviso la necessità di dotare i dipendenti degli strumenti che consentano loro di conciliarlo con l'attività lavorativa. Nello specifico, è prevista: una integrazione economica a carico dell'azienda rispetto al trattamento economico INPS previsto sia per il congedo obbligatorio, sia per quello facoltativo; in alternativa, qualora il/la dipendente dovesse rinunciare al congedo facoltativo in continuità con quello obbligatorio, un'unica tantum di 5000 € lordi che, diventando netti, potranno anche essere utilizzati come credito welfare sulla piattaforma flexible benefit; la possibilità di richiedere il part time reversibile (6 ore giornaliere) fino al compimento dei due anni; percorsi formativi e informativi per accompagnare il rientro in azienda.

Al fine di non penalizzare le donne dal punto di vista dell'attività lavorativa e della loro crescita professionale, le Parti hanno condiviso l'opportunità che questi strumenti possano essere utilizzati, in alternativa, anche dagli uomini.

In merito alla **Parte Economica**, si è convenuto di stabilizzare il PdP mensile precedentemente erogato per 12 mensilità, trasformandolo in un superminimo non riassorbibile erogato per 14 mensilità (di valore pari a 1/14 del PdP annuo nominale), sanando con i relativi arretrati le posizioni individuali ancora sospese.

Riguardo al Ticket Restaurant l'attuale importo di 7,20 € verrà elevato a 8 € a far data da gennaio 2022; in alternativa il/la dipendente potrà optare, entro dicembre di ogni anno, per la "mensa diffusa" con dei buoni del valore nominale di 12 €.

In merito al Premio di Risultato annuo, le parti si incontreranno entro febbraio 2022 per verificare i risultati del 2021 e stabilire i criteri per l'erogazione del PDR 2022; non essendo stato possibile sottoscrivere un accordo nei tempi previsti dalla normativa, il PDR 2021 non potrà beneficiare dell'aliquota IRPEF agevolata del 10%.

È stato affrontato anche il tema della **Flessibilità di orari e di spazi**, rispetto al quale, oltre a riconfermare le attuali linee guida sul lavoro agile, fruibile su base volontaria fino a 4 giorni a settimana, fatte salve eventuali novità dal punto di vista normativo, si è convenuto di sperimentare, per tutto il 2022, la flessibilità oraria nella fascia 8-20, senza timbratura; a tale proposito verranno effettuati delle verifiche trimestrali inerenti all'andamento della sperimentazione.

Infine, è stato inserito un capitolo denominato **Telepass nel sociale**, che prevede la possibilità, per i dipendenti, di proporre e condividere con le Società del gruppo dei progetti di solidarietà, le quali metteranno a disposizione dei medesimi fino a 6 giornate anno di permesso retribuito.

Nei prossimi incontri a livello nazionale, oltre ad iniziare la discussione su un nuovo contratto aziendale ponte, verranno affrontate le tematiche inerenti: alla formazione, alla previdenza complementare, all'Ente Bilaterale e al Circolo ricreativo aziendale.

Con le RSA verranno attivati dei tavoli di confronto sui temi inerenti: alla videosorveglianza delle sedi, all'Organizzazione del lavoro del customer service e, più in generale, su altre tematiche segnalate dalle medesime.

Le Segreterie Nazionali ritengono doveroso evidenziare l'importanza del raggiungimento di questa intesa, conseguente all'accordo "politico" del 14 ottobre, ritenendolo come primo segnale concreto di una ripresa delle Relazioni Sindacali nel Gruppo Telepass.

Nelle prossime settimane, a beneficio di tutte le lavoratrici e i lavoratori a cui si applica il citato accordo, verranno effettuate delle assemblee retribuite con le modalità che saranno comunicate successivamente.

Roma, 22 novembre 2021

Le Segreterie Nazionali

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 novembre 2021 si sono incontrati:

- Telepass S.p.A., anche in rappresentanza delle Società controllate di seguito richiamate
- Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal e Ugl Viabilità e Logistica, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali e RSA.

PREMESSO CHE

Nelle scorse settimane si sono tenuti diversi incontri volti a dare seguito alle intese definite dalle parti nell'accordo del 14 ottobre 2021, giungendo alla definizione della presente intesa che rappresenta l'accordo di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello applicata in azienda e nelle altre Società controllate da Telepass.

Il presente accordo troverà applicazione nei confronti di tutto il personale di Telepass e delle seguenti Società del Gruppo: Telepass Pay, Telepass Assicura, Telepass Broker, Infoblu.

La presente intesa rappresenta l'accordo complessivo a superamento di tutta la contrattazione e la regolamentazione ad oggi vigente, ad esclusione di quanto previsto in tema di c.d. "Clausola di rientro" di cui agli accordi nazionali del 1° ottobre 2008 e 5 dicembre 2016, e avrà vigenza dalla sottoscrizione del presente accordo fino al 31 dicembre 2024.

Le parti si impegnano a incontrarsi nei 6 mesi antecedenti alla scadenza per assumere le determinazioni del caso.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti confermano la volontà di perseguire un nuovo modello relazionale di Telepass basato sulla valorizzazione del confronto, del dialogo, della stipula e del rispetto degli accordi; riconoscono, a tal fine, il valore del modello partecipativo, ritenendo opportuno realizzare ogni azione tesa al suo rafforzamento per la gestione attiva dei processi evolutivi improntati su principi di trasparenza, etica, equità.

In tale contesto partecipativo viene condivisa l'esigenza di focalizzarsi su temi quali: qualità del servizio, formazione continua, innovazione tecnologica, digitalizzazione, valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane, efficienza e produttività del lavoro.



Come convenuto nell'accordo del 14 ottobre 2021, fermo restando quanto stabilito dalle norme vigenti, le parti hanno avviato un confronto finalizzato a superare l'attuale assetto, individuando un nuovo sistema relazionale che, indipendentemente dall'attuale modello organizzativo che prevede la presenza di diverse sedi operative, si esplica nell'ambito di un'unica Unità produttiva, individuata ai sensi di quanto previsto dal CCNL, con la costituzione di RSU.

Resta inteso che, in merito alla definizione dei RLS, gli stessi dovranno assicurare in ogni caso la presenza in ogni impianto o realtà produttiva di Telepass.

A tale scopo le parti concordano di avviare entro gennaio 2022 un percorso finalizzato a definire intese specifiche sul numero e sugli aspetti operativi. Nelle more dell'effettuazione del confronto sopra citato, le OOSS, qualora non l'avessero già fatto, trasmetteranno entro gennaio 2022 i nominativi dei Delegati Sindacali di Telepass che rappresenteranno anche i lavoratori delle società controllate in perimetro.

WELFARE AZIENDALE

Polizze assicurative

Le parti convengono sull'opportunità di garantire a tutti i dipendenti di Telepass e delle società controllate la continuità di tutte le coperture assicurative e delle relative garanzie/prestazioni attualmente in essere, che sono:

- Assicurazione Sanitaria;
- Invalidità Permanente da Malattia (IPM);
- Infortuni professionali e extraprofessionali.

In merito al servizio di check up sanitario, l'azienda ha già attivato uno scouting di mercato per identificare un nuovo fornitore che consentirà di garantire, per i soli dipendenti, un pacchetto di prevenzione sanitaria, contenente un livello di prestazioni complessivamente equivalente a quello fornito dal precedente gestore assicurativo. Si valuterà la possibilità di estendere il check up ai familiari, a carico del dipendente, con tariffa agevolata.

Le parti si impegnano, infine, a confrontarsi con cadenza annuale sull'andamento delle prestazioni sanitarie e sull'efficacia della copertura, per individuare eventualmente soluzioni migliorative che tengano conto dei dati statistici sull'andamento della polizza forniti



dall'Azienda e assumere le determinazioni del caso. Nell'ambito del confronto si valuterà anche l'estensione della copertura al personale in quiescenza, a carico dello stesso.

Mobilità e trasporti

Nell'ambito della mobilità Telepass ha lanciato l'iniziativa App4Us che consente di accedere ai servizi Telepass e Telepass Pay (di seguito T-Pay) senza pagare il canone.

Far parte di Telepass vuol dire anche diventare i primi fruitori e ambasciatori dei servizi che il Gruppo offre sul mercato, sperimentando direttamente l'esperienza sulle App e contribuendo al miglioramento continuo di processi e prodotti attraverso il rilascio di feedback.

Il pacchetto App4Us garantisce:

- Canone annuo gratuito per Telepass e T-Pay;
- 258€ di cashback per i servizi T-Pay, comprendenti, tra le varie possibilità, anche quella di acquistare carburante;
- Accesso a tutte le promozioni e gli sconti previsti per i clienti consumer;
- Accesso a tutte le iniziative promozionali pensate per i dipendenti.

Il credito messo a disposizione per i servizi T-Pay rientra nella fattispecie del *fringe benefit*.

Qualora in futuro gli sviluppi tecnologici lo consentissero, l'azienda includerà il pedaggio fra il ventaglio di servizi inclusi nel pacchetto.

Piano di welfare aziendale

Le parti convengono dall'anno 2021 sull'istituzione di un sistema di *flexible benefit* accessibile tramite la piattaforma gestita da una Società specializzata, destinandovi un importo, aggiuntivo rispetto alla retribuzione, omogeneo per tutti i dipendenti pari a € 400 all'anno, incrementati per figli fino a 12 anni (20% per il primo figlio, +20% per il secondo figlio, + 10% dal terzo figlio in poi) fino a un massimo di € 600.

Il dipendente, previa sottoscrizione a suo carico di una polizza integrativa del valore di € 15 all'anno, potrà utilizzare il plafond a disposizione anche per rimborso delle spese mediche non coperte dalla Polizza Sanitaria integrativa, nonché il rimborso della quota di iscrizione alla stessa eventualmente versata per i familiari.



Per i dipendenti che hanno una posizione attiva presso un Fondo di Previdenza Complementare, le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza potranno essere conferite dal singolo dipendente, su sua espressa richiesta, al Fondo stesso.

Le parti approfondiranno ogni anno un confronto sulle tematiche welfare in ottica di miglioramento continuo dei benefit dei dipendenti.

Sostegno alla genitorialità

Al fine di sostenere e favorire la genitorialità, le parti ritengono opportuno implementare iniziative mirate a tutelare in particolar modo la sostenibilità del percorso professionale e la libertà di scelta delle donne e degli uomini che affrontano un periodo di assenza per l'arrivo di un figlio/a nella famiglia, pertanto l'azienda si impegna a implementare un pacchetto di misure a sostegno della genitorialità e delle pari opportunità.

Al fine di tutelare la parità di genere e le pari opportunità, le parti concordano che le seguenti previsioni potranno essere indistintamente fruite sia dalle donne sia dagli uomini, nel rispetto delle previsioni di legge vigenti.

Qualora il dipendente usufruisca, successivamente al congedo obbligatorio, del congedo parentale facoltativo, l'azienda garantisce i seguenti trattamenti:

Congedo parentale (fruito da uno solo dei due genitori)	
Periodo Congedo	Coperture INPS e integrazioni Azienda
1° - 5° mese di congedo obbligatorio	80% INPS + 20% azienda (copertura del 100%)
6° - 7° mese di congedo facoltativo	30% INPS + 50% azienda (copertura dell'80%)
8° - 9° - 10° mese di congedo facoltativo	contributo azienda del 40% per il 1° mese, contributo azienda del 30% per il 2° mese, contributo azienda del 20% per il 3° mese. (copertura complessiva a scalare dal 70% al 50%)
Congedo nascita	
Congedo nascita padre (fruito dal padre qualora il congedo obbligatorio sia fruito dalla madre)	10 giorni obbligatori a carico INPS + 5 coperti dall'azienda (copertura del 100% per 15 giorni)

Al dipendente che, avendo fruito dei cinque mesi di congedo obbligatorio, intenda rientrare al lavoro senza fruire in continuità del congedo facoltativo l'azienda garantisce il supporto economico di un importo pari a €5.000,00 lordi che sarà erogato, su scelta del dipendente,

sotto forma di Una Tantum nel primo mese utile dal rientro oppure sotto forma di credito welfare da utilizzare sulla piattaforma di *flexible benefit* già a disposizione di tutti i dipendenti. L'erogazione di tale bonus non è da intendersi sostitutiva del diritto di usufruire del congedo facoltativo, ma deve intendersi quale strumento alternativo rispetto alla integrazione economica a carico azienda per tutto il suddetto periodo.

Come ulteriore misura volta a garantire ai neo-genitori la flessibilità necessaria per contemperare genitorialità e continuità di sviluppo professionale, l'azienda si impegna ad accogliere le richieste di riduzione oraria (6 ore) fino ai 2 anni di vita del bambino, beneficio che si aggiunge a quanto previsto dalla legge Art. 8 comma 7 dlgs 81/15.

In ogni caso, al rientro in ufficio l'azienda si impegna a costruire un percorso di inserimento che permetta di recuperare velocemente gap formativi e informativi eventualmente maturati nel periodo di assenza e a incrementare laddove possibile le competenze professionali già acquisite.

Le agevolazioni sopra previste si intendono estese anche ai casi di adozione e affidamento, includendo anche le famiglie omogenitoriali.

PARTE ECONOMICA

Stabilizzazione del premio di produttività mensile

Le parti confermano che, a far data dal 1° maggio 2021, in favore del personale del Gruppo Telepass non trova più applicazione il premio di produttività mensile (in seguito "PdP"), previsto dalla contrattazione collettiva. Tale erogazione, originariamente variabile, è definitivamente assorbita nella retribuzione annua lorda nella misura del 100% dell'importo a tale titolo spettante alla data del 1° maggio 2021 sotto forma di superminimo non assorbibile e non suscettibile di variazioni in ragione dell'effettiva presenza in servizio, di futuri aumenti o di modifiche di livello.

La presente intesa assorbe le pattuizioni individuali già intervenute in merito alla trasformazione del PdP in superminimo. Le parti concordano che, per i dipendenti che non abbiano sottoscritto l'accordo individuale per l'accettazione del Superminimo ex PdP, il presente accordo troverà automaticamente applicazione con decorrenza dal 1° dicembre 2021, superando e sostituendo l'Indennità ex PdP attualmente riconosciuta dall'azienda ai suddetti dipendenti. L'azienda riconoscerà nel cedolino di gennaio 2022 le differenze tra

5 

l'Indennità ex PdP già erogata con decorrenza dal 1° luglio 2021 e il Superminimo ex PdP spettante.

Buono pasto / Mensa diffusa

Si conviene sul riconoscimento di un buono pasto giornaliero a tutto il personale indipendentemente da dove è svolta la prestazione lavorativa (indipendentemente dal fatto che sia in presenza o in Smart Working). Ciascun dipendente può scegliere se usufruire del buono pasto elettronico (7,20€ fino al 31 dicembre 2021, 8,00€ a partire dal 1° gennaio 2022, erogato attualmente da Day) oppure della mensa diffusa (12,00€, erogata attualmente da Eatsready).

La scelta potrà essere effettuata dal dipendente ogni anno nel mese di dicembre, avrà valenza per l'intero anno di calendario successivo e potrà essere eventualmente rettificata in caso di trasferimento su altra sede di lavoro. In caso di mancata manifestazione di preferenza si intende confermata la scelta iniziale o quella dell'anno precedente.

Il buono pasto verrà erogato in formato "elettronico" e, pertanto, potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente, nei limiti imposti dalla stessa.

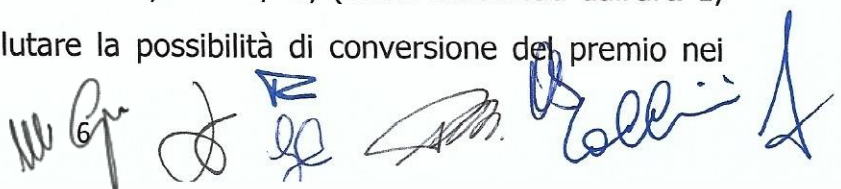
Il credito per la soluzione "mensa diffusa" è erogato quotidianamente tramite apposita app, è fruibile nella fascia oraria 9:00-18:00 e si azzerà a fine giornata se non interamente utilizzato.

Il riconoscimento del buono pasto / credito di mensa diffusa convenuto con il presente accordo sostituisce ogni altra indennità di mensa che trovi fonte nella contrattazione collettiva applicata.

Il buono pasto / credito di mensa diffusa sarà riconosciuto per ogni giornata di effettivo servizio (ad esclusione delle giornate di trasferta) con almeno 4 ore di prestazione.

Premio di Risultato Annuo

Le parti si impegnano a incontrarsi entro febbraio 2022 per definire criteri e modalità di erogazione del Premio di Risultato Annuo 2022 (erogazione 2023). Lo stesso sarà definito secondo quanto previsto dalla legge e consentirà quindi, ove possibile, di accedere ai benefici fiscali e previdenziali previsti dalla normativa vigente. L'azienda, inoltre, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 184 bis, L. 208/15, (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016), intende valutare la possibilità di conversione del premio nei



servizi di *flexible benefit*, nei limiti previsti dalla norma e ferma restando la scelta volontaria da parte di ciascun dipendente.

Il PdR relativo al 2021 in erogazione nel 2022 (unica tranche nel mese successivo all'approvazione del bilancio) sarà oggetto di verifica in uno specifico incontro da tenersi entro fine febbraio 2022.

Flessibilità di orario e spazi

In ottica di valorizzare la fiducia e la trasparenza come parte integrante della cultura Telepass e per semplificare sempre di più l'utilizzo di sistemi e processi, in via sperimentale per la durata di un anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022), l'azienda si doterà della Policy "no timbratura".

In tale contesto ogni dipendente, in accordo con il manager, inserirà preventivamente ferie e permessi, mentre eventuali altri giustificativi di assenza, ferma restando la preventiva comunicazione/autorizzazione, saranno inseriti nella piattaforma di gestione presenze, non oltre il termine previsto per la chiusura del report del mese (5° giorno del mese seguente).

Con l'obiettivo di aumentare l'efficacia aziendale e la flessibilità e il *work-life balance* dei dipendenti, Telepass organizza il proprio orario di lavoro in modo flessibile, entro i soli limiti di durata massima giornaliera e settimanale delle singole prestazioni di lavoro, con prestazione da collocare all'interno della fascia oraria 8.00 – 20.00, sia per il lavoro in presenza sia da remoto.

Resta inteso che, compatibilmente con gli impegni/obiettivi individuali del dipendente e del team, e salvo eventuali e non ricorrenti necessità aziendali, i manager si impegneranno a non collocare riunioni/incontri con i dipendenti in modo disorganico, tale da comportare una dilatazione della prestazione giornaliera, al fine di garantire il *work-life balance* dei dipendenti.

Con l'obiettivo della massima valorizzazione sia del lavoro flessibile ma anche degli importanti momenti di condivisione e di aggregazione fra le persone Telepass, le Parti condividono, in via sperimentale, una ripartizione settimanale tipicamente di 3 giorni in ufficio e 2 da remoto, dando la possibilità di lavorare da remoto anche fino a 4 giorni a settimana, sempre in linea con le esigenze specifiche dei team e delle attività aziendali, da concordare con i manager.

Fermo restando quanto verrà stabilito nel confronto in atto tra governo e parti sociali in merito alle linee guida sul lavoro agile e quanto stabilito nell'ambito dello stato di emergenza,

è confermata la Policy in essere, già oggetto di precedenti confronti, che contiene tutte le modalità operative per lo svolgimento della prestazione in modalità smart working, ivi compresa la necessità di sottoscrivere un accordo individuale per aderire su base volontaria alla modalità di lavoro flessibile, confermando o modificando se necessario quelli già in essere.

Fermo quanto sopra, l'Azienda potrà disporre una diversa prestazione in presenza/da remoto, anche per singoli lavoratori o per gruppi di lavoratori/settori, qualora esigenze aziendali lo richiedessero.

Restano escluse dalle presenti pattuizioni le prestazioni rese su turnazione per specifici settori aziendali.

Le parti concordano sulla necessità di monitorare l'andamento del progetto pilota incontrandosi trimestralmente.

Gli oggetti del monitoraggio saranno:

- Potenziali impatti sul regime orario;
- Grado di soddisfazione dei dipendenti;
- Evidenze/criticità da parte dell'azienda;
- Miglioramento della conciliazione tempi casa-lavoro.

TELEPASS NEL SOCIALE

Le parti concordano nell'importante ruolo che Telepass può avere non solo nel contesto di business ma anche nel tessuto sociale dei dipendenti e dei consumatori.

Per questo motivo si intende lanciare una nuova iniziativa che preveda il coinvolgimento dei dipendenti in attività benefiche e di solidarietà organizzate e coordinate da Telepass, anche tenendo conto di eventuali spunti e proposte dei dipendenti di Telepass nella costruzione di un piano annuale.

La partecipazione è volontaria. L'obiettivo delle iniziative (6 giornate per anno) è permettere di restituire valore al territorio in cui viviamo, di creare un'opportunità di arricchimento personale e umano, e costruire delle occasioni di scambio e conoscenza fra i vari team.

Le giornate volontariamente prestate saranno considerate giornate di permesso retribuito.

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style.

ROADMAP 2021-2022

Le parti si impegnano a incontrarsi per affrontare le seguenti tematiche:

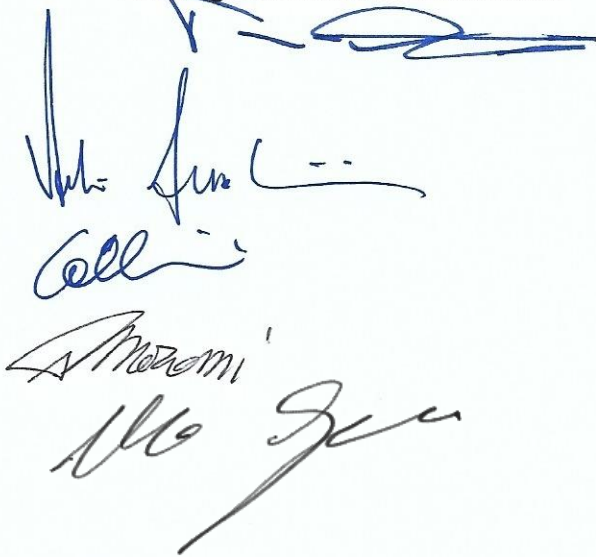
- Formazione finanziata con il conto individuale attivo presso Fondimpresa (inclusa la costituzione di un comitato di pilotaggio);
- Fondo Nuove Competenze;
- Fondo di previdenza complementare ASTRI;
- Ente bilaterale Ebinat;
- Circolo Ricreativo Aziendale.

Inoltre, la Società definirà un calendario di incontri con le RSA per affrontare le seguenti tematiche:

- Videosorveglianza;
- Organizzazione del lavoro del Customer Service;
- Altre tematiche segnalate dalle RSA.

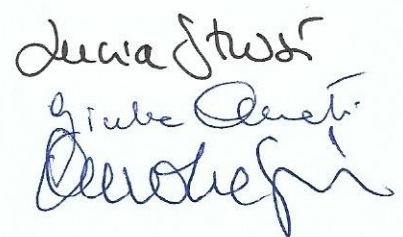
Roma, 18 novembre 2021

Le Organizzazioni Sindacali



Handwritten signatures of trade union representatives, including names like Celli, Marini, and Mezzan.

La Società



Handwritten signatures of company representatives, including names like Lucia Storti, Giulio Cerretti, and Deveshri.