

## COMUNICATO COVISIAN

Il 16 febbraio si è svolto l'incontro annuale, ai sensi di quanto previsto dall'art.1 lett.B del Ccnl delle Telecomunicazioni, tra i vertici dell'azienda Covisian, le Segreterie nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e le rappresentanze sindacali dei vari siti produttivi.

In fase di apertura il nuovo Presidente operativo ing. Gabriele Moretti, ed il DG Italia Stefano Dessì hanno illustrato agli oltre 120, tra delegati e strutture territoriali intervenute all'incontro, le strategie sulle quali intende muoversi il Gruppo (presente in Italia, Spagna e America Latina con oltre 20mila addetti) con riferimento particolare al 2022 ed all'Italia.

Covisian è cresciuta in modo importante negli ultimi 3 anni, arrivando a contare ad oggi 7331 dipendenti suddivisi su 13 sedi operative localizzate in diverse regioni d'Italia. Il 70% del personale in forza è donna a fronte di un 30% di uomini, con un tasso di scolarizzazione che vede il 70% di personale diplomato ed il 25% in possesso di laurea. A breve, con l'acquisizione del lotto 1 di Hera, Covisian conterà ulteriori 250 lavoratori ed una nuova sede operativa su Bologna.

Anche se la pandemia ha caratterizzato in modo non positivo i risultati 2020 e 2021, Covisian ha continuato nell'anno appena trascorso la sua proposta di modelli innovativi, ottenendo positive risposte, con committenti diversi dalle Telco (oggi le sue attività sono svolte per oltre il 90% per settori diversi), si è fatta promotrice del processo di Certificazione del comparto, ha implementato attraverso il Fondo Nuove Competenze (FNC) percorsi di aggiornamento degli skill dei lavoratori con focus sulla trasformazione digitale.

L'anno in corso sarà per Covisian all'insegna del consolidamento delle attività acquisite nel corso dell'ultimo triennio, continuando a puntare alla creazione di una offerta verso le committenze di un servizio di customer care sempre più moderno, innovativo e digitale, con il riconoscimento di un prezzo che possa garantire piena sostenibilità. Le attività di customer care hanno subito una rapida evoluzione per effetto della digitalizzazione eppure i prezzi riconosciuti, le tariffe pagate per i servizi offerti non sono spesso aggiornate ai costi contrattuali, non garantendo così la sostenibilità delle commesse.

L'azienda nel 2022 intende altresì continuare ad investire in formazione, avvalendosi del FNC, mirata all'aggiornamento e alla costruzione di nuove competenze sia verticali (per commessa) che orizzontali (per segmento di business) oltre che all'implementazione di uno specifico progetto per la creazione di nuovi profili tecnici non presenti in azienda per circa 90 persone che saranno selezionate attraverso job posting.

Le segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, nel prendere atto dell'informativa fornita, hanno dichiarato che la fase di consolidamento ed assestamento, dopo un triennio di crescita considerevole, è una scelta strategica intelligente, in un settore quale quello del Customer Care in outsourcing (Crm/Bpo) in cui a crescite repentine sono spesso susseguite crolli altrettanto rapidi.

La ricerca spasmodica di aumentare il fatturato, spesso senza badare alla sostenibilità economica ed alla tenuta finanziaria, ha generato e continua a generare crisi importanti in un settore fortemente caratterizzato da appalti al massimo ribasso e delocalizzazioni. L'assenza di interventi normativi strutturali sui mali atavici di questo settore, il disinteresse della politica, continuano a ritardare la stabilizzazione ed il consolidamento di un comparto che conta circa 50mila addetti.

Covisian, per numero di lavoratori, risulta una delle più grandi aziende della intera filiera delle Telecomunicazioni. Per le segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil questa fase di consolidamento, dopo 3 anni di acquisizioni di attività, start-up ed apertura di diverse sedi, deve affiancarsi ad un consolidamento e ad uno sviluppo degli assetti sia contrattuali che relazionali attraverso la sottoscrizione di un accordo integrativo aziendale degno di una azienda delle dimensioni raggiunte.

È tempo che le lavoratrici ed i lavoratori di Covisian abbiano il giusto riconoscimento per il lavoro svolto con serietà e responsabilità, anche in piena emergenza sanitaria, attraverso un Premio di Risultato esigibile e chiaramente definito.

Al contempo urge superare la remotizzazione d'emergenza attraverso la sperimentazione di un accordo di Lavoro Agile che possa rendere strutturale un modello promiscuo dell'organizzazione del lavoro che sappia miscelare le esigenze tecnico produttive aziendali con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone, attraverso una sana alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in sede.

C'è altresì piena disponibilità sindacale ad affrontare percorsi condivisi sulla formazione e sui nuovi profili così come c'è necessità di aggiornare il Protocollo di Relazioni Industriali sottoscritto a suo tempo (Visiant/Visiant Next).

Le parti condividendo l'importanza di raggiungere un accordo integrativo aziendale nel breve termine, hanno dato mandato alle 5 Commissioni Azienda/Rappresentanti OO.SS. già costituite, per quanto di relativa competenza, di riprendere i lavori aggiornando il tavolo entro metà marzo per riprendere il confronto, auspicando di raggiungere l'accordo entro il 31 marzo 2022.

*Roma, 18 febbraio 2022*

**Le Segreterie Nazionali  
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL**