



VERBALE DI ACCORDO

Addì 7 febbraio 2019, in Roma, presso la Sede di Unindustria,

tra

la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.;

premessò che

- dal 5 novembre al 31 dicembre 2018 l'Azienda ha condotto in via sperimentale un progetto di lavoro agile (di seguito smart working) con l'obiettivo di favorire, da un lato, la crescita della produttività e dell'efficacia lavorativa, dall'altro il miglioramento della qualità della vita del proprio personale, favorendo la conciliazione tra vita professionale e privata (work life balance), che permetta di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sul territorio e, quindi, possa costituire una buona pratica di responsabilità sociale;
- il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18-23 – alla quale si fa espresso rinvio e che definisce lo smart working come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra azienda e dipendente, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per l' svolgimento dell'attività lavorativa – e integrato dall'articolo 1, comma 486, della Legge n. 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019);
- le Parti, pertanto, intendono condividere azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nella quali la maggior autonomia si coniuga – nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e diretto responsabile – con un maggiore orientamento verso obiettivi e risultati;

tutto ciò premezzo e ritenuto,

dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno convenuto e concordato quanto segue.

1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.



Principi generali

- 2) Ferma restando la definizione di cui al secondo alinea della premessa, lo smart working, rappresentando una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, che si svolge all'esterno della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, non modifica in alcun modo i diritti e i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico e normativo nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, indirizzo e controllo, insiti e alla base della prestazione di lavoro subordinato.
- 3) In considerazione di quanto sopra, lo smart working non determina, né potrà determinare, alcun mutamento della natura giuridica del rapporto di lavoro e non comporta alcun pregiudizio all'inquadramento, alla possibilità di carriera, alla formazione e alla crescita professionale del dipendente.
- 4) Le particolari caratteristiche che connotano lo smart working non fanno variare il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- 5) L'accesso allo smart working non modifica il normale orario di lavoro applicato al lavoratore nella organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore) e settimanale (40 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Destinatari

- 6) Possono accedere allo smart working tutti i dipendenti titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a part-time.

Modalità di accesso e di recesso

- 7) L'accesso allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria, sarà instaurato fatte salve esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali e fermo restando quanto previsto al punto 10), e verrà comunicato all'interessato entro e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

- 8) E' in ogni caso necessaria la sussistenza dei seguenti requisiti:

- la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro non deve costituire una necessità organizzativa, potendo la specifica attività lavorativa svolta dall'interessato essere condotta a distanza mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi;
- il dipendente deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro, in modo tale che le prestazioni siano almeno equivalenti con i livelli quantitativi e qualitativi che verrebbero conseguiti se la stessa prestazione fosse svolta presso la sede aziendale;
- la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale con l'Azienda, della durata massima di un anno, eventualmente rinnovabile, sottoscritto ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19, Legge n. 81/2017, che integrerà ad ogni effetto il contratto individuale di lavoro. All'accordo individuale verrà allegata una specifica informativa in materia di sicurezza sul lavoro per il personale in smart working.

9) Il recesso dall'accordo individuale può avvenire, sia da parte dell'Azienda che del dipendente, con un preavviso non inferiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, della Legge n. 81/2017.

10) Costituiscono giustificati motivi di diniego, sospensione o recesso senza preavviso da parte dell'Azienda, in deroga al punto precedente, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la sopravvenuta adibizione del dipendente a mansioni non remotizzabili;
- modifiche organizzative, tecniche e tecnologiche che rendano impossibile la prestazione a distanza;
- eventi di business;
- training on the job;
- oggettive fasi di criticità di progetti;

nonchè eventuali ulteriori esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali al momento imprevedibili.

Modalità di svolgimento

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

11) In conformità a quanto previsto dalla legge n. 81/2017, il dipendente si impegna a scegliere spazi di lavoro adeguati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working, compatibile con l'utilizzo abituale di supporti informatici.

12) Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto lo svolgimento di attività lavorativa in smart working in locali che non garantiscano idoneità, sicurezza personale e informatica e riservatezza.

13) A titolo tassativo e non indicativo, può essere svolta attività lavorativa in smart working presso l'abitazione di residenza e/o domicilio, da ultimo comunicata all'Azienda, purchè sussistano i requisiti tecnici di connettività, ovvero in altro luogo, che risponda ai criteri di cui ai punti 11) e 12).

Numero massimo di giornate

14) Le giornate nelle quali sarà possibile prestare attività lavorativa in smart working saranno massimo 2 a settimana, collocabili in qualsiasi giorno della stessa, per un massimo di 6 al mese. Dette giornate non sono cumulabili in caso di mancata fruizione e non sono frazionabili.

15) Fermo restando il trattamento economico e normativo in essere, per ogni giornata di smart working il dipendente avrà diritto al riconoscimento del ticket restaurant, secondo la prassi in vigore.

Procedura di concessione

16) Per usufruire di una giornata di smart working, il dipendente inoltrerà la richiesta al diretto responsabile via mail o con diversa modalità o strumentazione messa a disposizione dall'Azienda, e comunque non oltre le 48 ore antecedenti la data programmata.

17) Il diretto responsabile dispone di 24 ore per accettare o declinare la richiesta di smart working. Superata tale finestra temporale, la giornata in smart working si intenderà concessa ad ogni effetto.

18) Anche se inizialmente concessa, qualora dovessero verificarsi eccezionali esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, la giornata già concordata in smart working potrà essere revocata e/o differita secondo quanto disciplinato al punto 14).

Orario di lavoro

19) L'orario di lavoro nella giornata di smart working è quello applicato nell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente.

20) La giornata in smart working viene equiparata a tutti gli effetti di legge e di CCNL contratto ad una giornata lavorativa di lavoro ordinario.

21) Il dipendente potrà eventualmente prestare attività lavorativa in smart working anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata rispetto al normale orario giornaliero, previa condivisione ed autorizzazione del diretto responsabile e fermo restando il rispetto del numero massimo di ore di lavoro ordinario giornaliero e settimanale.

22) Nel corso della giornata di smart working, durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà essere contattabile dall'Azienda tramite gli strumenti messi a sua disposizione dall'Azienda stessa.

23) Nella giornata di smart working non saranno previste ore di lavoro eccedenti l'orario ordinario, se non in casi eccezionali, previa formale autorizzazione da parte dell'Azienda.

24) Le Parti si danno atto che le modalità di effettuazione della prestazione così come definite nel presente accordo consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di CCNL.

Strumentazioni di lavoro

25) Per lo smart working il dipendente si avvarrà della stessa strumentazione già precedentemente fornitagli in comodato d'uso ex. articoli 1803 e ss. del Codice Civile per lo svolgimento della normale attività lavorativa presso la sede di riferimento e, secondo quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, della Legge n. 81/2017, è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

26) Il dipendente dovrà utilizzare con diligenza gli strumenti di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, impegnandosi a non manometterle e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi, con l'obbligo altresì di applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.

27) In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche, durante l'attività svolta in smart working il dipendente è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione conformemente all'informativa ricevuta sui rischi legati all'attività lavorativa ed alle istruzioni ricevute relativamente all'utilizzo dei mezzi e degli strumenti di lavoro.

28) Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart working disciplinato dal presente Accordo, il Dipendente si impegna ad utilizzare la connessione di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless), garantendone prioritariamente la sussistenza dei requisiti tecnici allo scopo di mantenere il medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che avrebbe conseguito presso la sede aziendale. In assenza di dette condizioni la Società potrà recedere dall'accordo individuale con effetto immediato. Non sono previsti rimborsi né

compensazioni a fronte dei costi di connessione e per eventuali maggiori consumi energetici e/o altri disagi.

29) In caso di sopravvenuti impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente all'Azienda tale criticità. Laddove non fosse possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza.

Riservatezza e privacy

30) Il dipendente si impegna, conformemente alle specifiche disposizioni di legge, di CCNL ed aziendali vigenti, alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali. Lo stesso è, inoltre, responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto, pertanto, a mettere in atto tutte le disposizioni e le informazioni ricevute al fine di evitare perdita e diffusioni dei dati stessi, a maggior ragione che detti dati vengono trattati in ambienti esterni all'abituale sede di lavoro aziendale.

31) Premesso quanto previsto al punto 29) il dipendente è tenuto a garantire il pieno rispetto delle normative del GDPR (General Data Protection Regulation) ai sensi del Regolamento UE 679/2016 e del Codice della Privacy ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche, anche al di fuori della propria postazione lavorativa.

Salute e sicurezza sul lavoro

32) L'Azienda fornirà al dipendente una informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi alla effettuazione dell'attività in smart working preventivamente all'avvio della prestazione lavorativa con tale modalità.

33) Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra-professionali già in vigore.

Formazione specifica

34) Sarà cura dell'Azienda somministrare preventivamente all'avvio dello smart working una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche e di svolgimento della prestazione con tale modalità, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- gestione delle emergenze;
- gestione degli infortuni;
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza.

Diritto alla disconnessione

35) Relativamente al diritto alla disconnessione, al dipendente in smart working non verrà richiesta l'effettuazione della prestazione lavorativa al di fuori del normale orario di lavoro, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali per le quali, in ogni caso, verrà riconosciuto lo specifico trattamento economico.

36) Al di fuori dell'orario normale di lavoro, il dipendente in smart working potrà disattivare le strumentazioni ed i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Disposizioni finali

Entro e non oltre il quarto trimestre dell'anno in corso, le Parti si incontreranno per monitorare l'efficacia del presente accordo e valutare l'eventuale introduzione di elementi modificativi e/o aggiuntivi della disciplina qui prevista, tenuto anche conto delle specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali e di eventuali variazioni legislative.

Le Parti infine convengono che il presente accordo è conforme alle disposizioni di legge e di CCNL in materia di orario di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA *Donato Cito*

p. la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.

James Kern *M. S. S.*

p. la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

Al. P. *Gi. P.* *Carlo...* *Domenico Barone*
M. M. *Luigi...* *Se. Le* *Antonio...*

p. le RSU

Manuel... *Stefano...* *Manuel...*
Carlo... *Paolo...* *Ma. S. P.*
Paolo... *Ma. S. P.*



Verbale di Accordo

Addì 7 febbraio 2019, in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma,

tra

la Soc. Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

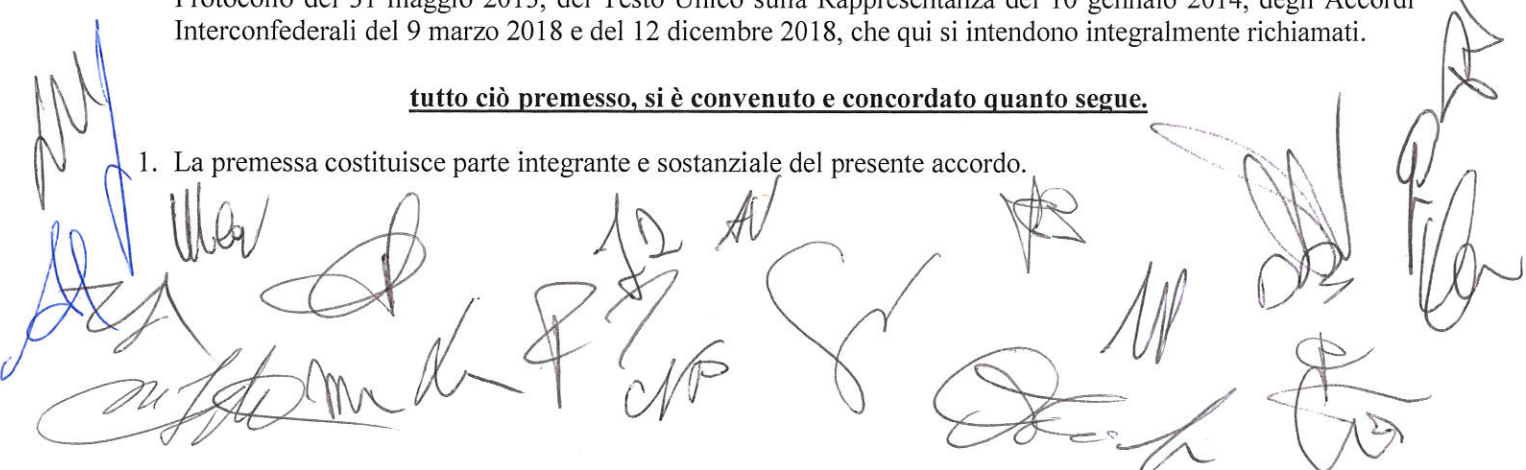
la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U.;

premesse che:

- le Parti concordano sull'importanza di sviluppare un nuovo modello di relazioni industriali, orientato a definire momenti di stabile interlocuzione e caratterizzato da un modello partecipativo finalizzato ad affrontare problemi di comune interesse in modo costruttivo, con reciproca trasparenza e correttezza, nel comune intendimento che esso rappresenta uno strumento indispensabile per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi di reciproco interesse e, quindi, con la esplicità volontà di assumere la prevenzione del conflitto come obiettivo comune;
- l'informazione e la consultazione in tempo utile possono intensificare il dialogo e la relazione di fiducia nell'ambito dell'impresa con l'obiettivo di rafforzarne la competitività e l'adattamento alle condizioni di mercato, salvaguardando gli interessi dei lavoratori e dell'Azienda stessa;
- le Parti confermano che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni (di seguito CCNL TLC) disciplina il sistema di relazioni industriali indicando principi ispiratori, linee guida e strumenti di relazione tra le stesse Parti, condividendo e ribadendo l'intento di promuovere e sviluppare relazioni, sia a livello nazionale che territoriale, basate sul riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative;
- nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente accordo, le Parti sottolineano il comune obiettivo di realizzare un assetto unitario ed esclusivo del sistema di rappresentanza sindacale a livello aziendale, definendo la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- le Parti intendono dare piena attuazione ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, degli Accordi Interconfederali del 9 marzo 2018 e del 12 dicembre 2018, che qui si intendono integralmente richiamati.

tutto ciò premesso, si è convenuto e concordato quanto segue.

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.



- l'evoluzione degli assetti tecnologici e organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sull'organizzazione complessiva del lavoro;
- le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;
- i programmi relativi alla formazione e all'aggiornamento professionale dei dipendenti;
- l'andamento dell'occupazione, articolato per sedi di lavoro, distinto per sesso, tipologia contrattuale ed inquadramento professionale;
- rilevanti mutamenti azionari, societari, tecnologici ed organizzativi che possano determinare sostanziali modifiche degli assetti produttivi, con significativi riflessi sui livelli occupazionali.

11. Qualora dovessero intervenire modifiche significative dei programmi aziendali sulle materie oggetto di informazione, saranno forniti ulteriori aggiornamenti integrativi.

12. Nel caso di rilevanti mutamenti azionari, societari, tecnologici ed organizzativi che possano determinare sostanziali modifiche degli assetti produttivi, con significativi riflessi sui livelli occupazionali, l'Azienda ne darà comunicazione tempestiva alle OO.SS. stipulanti il presente verbale di accordo.

Clausole finali

13. Le Parti si danno atto che le clausole del presente accordo sono tra loro correlate ed inscindibili e che esso ha carattere novativo ed annulla e sostituisce ogni altra previsione contenuta in precedenti accordi, nonché prassi aziendali se ed in quanto sussistenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'UNINDUSTRIA

p. la ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI

p. le RSU

[Handwritten signatures in blue and black ink, corresponding to the parties listed above. The signatures are dense and overlapping, covering the lower half of the page.]



VERBALE DI ACCORDO

Addì 7 febbraio 2019, in Roma, presso la sede di Unindustria, tra la Società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria,

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL, la UILCOM UIL e la UGL TELECOMUNICAZIONI, Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU;

sono stati definiti per il corrente anno i seguenti periodi e modalità di godimento delle ferie e dei permessi annui retribuiti ex CCNL (ex festività sopresse e ROL) e, ove previsti, aziendali.

1) ferie: il periodo di godimento viene stabilito secondo le norme del CCNL. Il periodo di ferie viene stabilito per tempo da ciascuna Unità Organizzativa aziendale, tenuto conto delle richieste dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro, salvo quanto previsto al punto successivo;

2) fruizione collettiva di ferie

Chiusura estiva: dal 12 al 23 agosto;

3) fruizione collettiva ferie e permessi:

Ponti di Primavera: dal 23 al 26 aprile ovvero, in alternativa, 29 e 30 aprile, ovvero ancora 2 e 3 maggio;

Ponte di Natale: dal 23 al 27 dicembre;

Ponte di Capodanno: 30 e 31 dicembre;

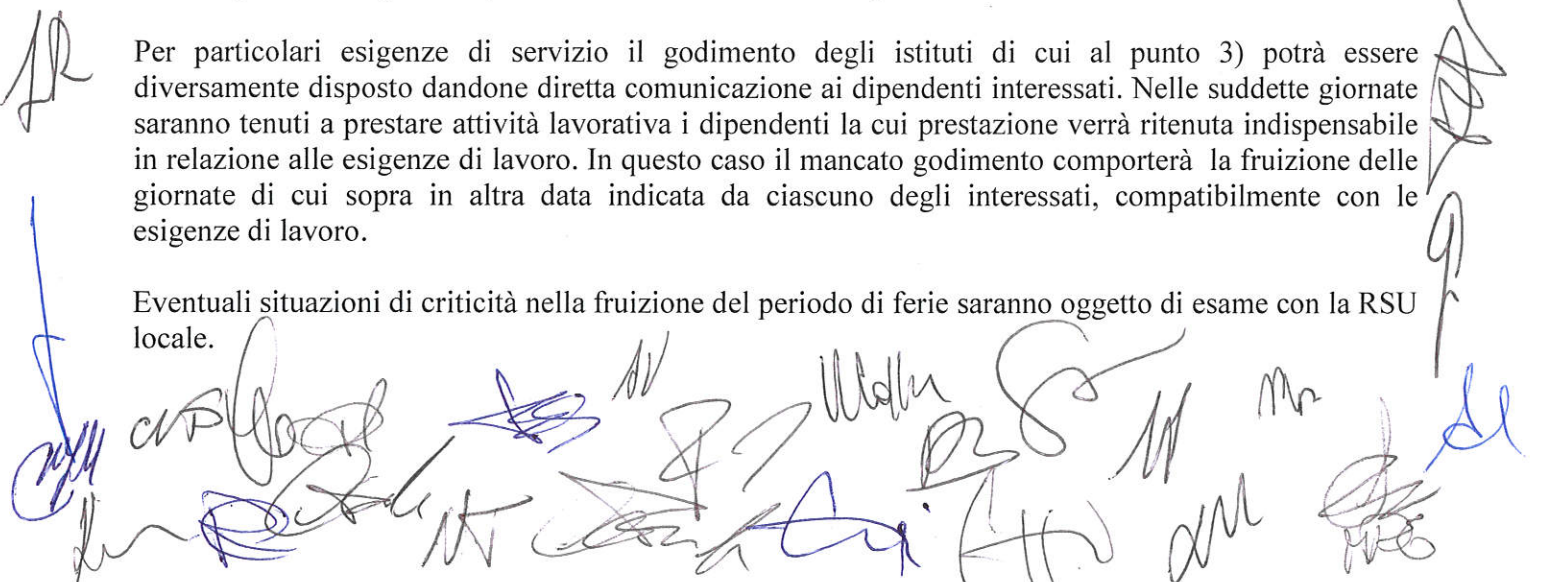
Ponte dell'Epifania (a valere per il 2020): 2 e 3 gennaio.

La fruizione di cui al presente punto 3) sarà obbligatoria per i dipendenti in possesso di residui ferie e/o permessi al 31 dicembre 2018.

Qualora, per sopraggiunte e improvvise esigenze aziendali, il dipendente non potesse usufruire del periodo già concordato di ferie, per il quale abbia eventualmente già sostenuto degli oneri, l'Azienda si farà carico del relativo rimborso dietro presentazione di documentazione fiscalmente valida e definirà con il dipendente il periodo per la fruizione delle ferie non godute.

Per particolari esigenze di servizio il godimento degli istituti di cui al punto 3) potrà essere diversamente disposto dandone diretta comunicazione ai dipendenti interessati. Nelle suddette giornate saranno tenuti a prestare attività lavorativa i dipendenti la cui prestazione verrà ritenuta indispensabile in relazione alle esigenze di lavoro. In questo caso il mancato godimento comporterà la fruizione delle giornate di cui sopra in altra data indicata da ciascuno degli interessati, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Eventuali situazioni di criticità nella fruizione del periodo di ferie saranno oggetto di esame con la RSU locale.



Le Parti si danno atto che verranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire di tutte le spettanze non godute.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'UNINDUSTRIA



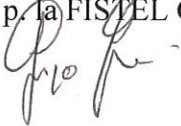
p. la ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.



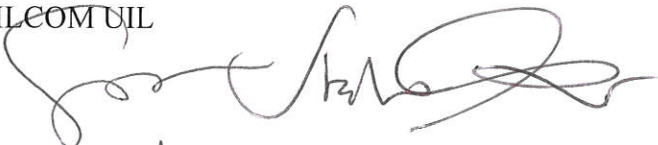
p. la SLC CGIL



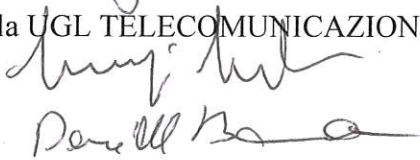
p. la FISTEL CISL



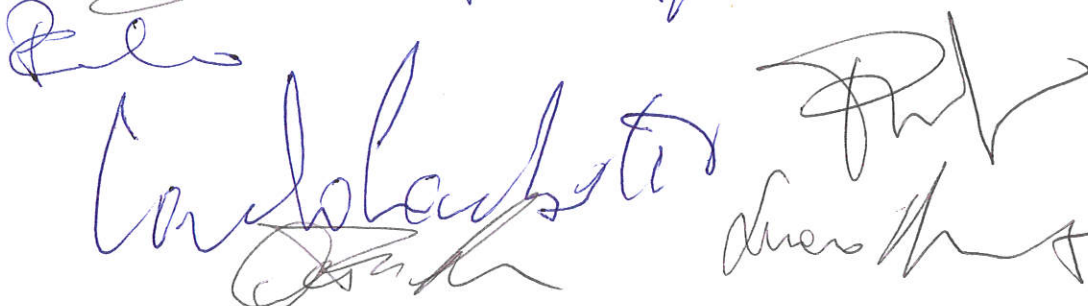
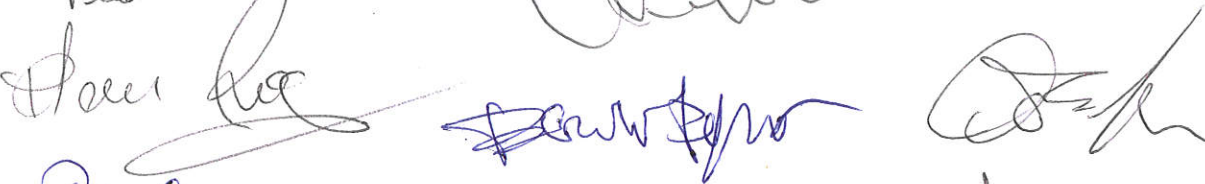
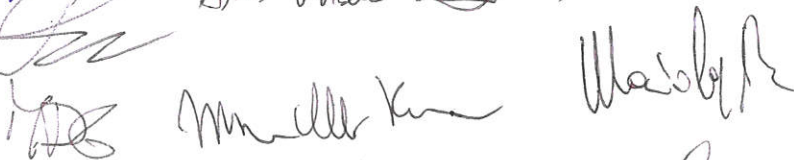
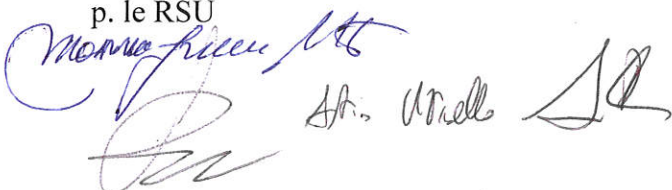
p. la UILCOMUIL



p. la UGL TELECOMUNICAZIONI



p. le RSU



VERBALE DI ACCORDO

Addì 7 febbraio 2019, in Roma, tra la Società Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria,

e

la SLC CGIL, la FISTEL CISL, la UILCOM UIL e la UGL TELECOMUNICAZIONI, Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU;

in relazione all'accordo sottoscritto l'11 dicembre 2018, le Parti convengono sulle seguenti modifiche ed integrazioni.

Permessi- Residui anni precedenti

Per il solo anno 2019 (residui anni precedenti al 31/12/ 2018), i punti 2 e 3 sono da intendersi come segue:

2. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora, al termine del primo semestre gennaio-giugno 2019, per esigenze di servizio, dette richieste non fossero accolte, i relativi permessi dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del semestre immediatamente successivo, sempre con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio, non fossero nuovamente accolte, durante il semestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, a condizione che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Il processo di richiesta, eventuale diniego o ripianificazione dovrà risultare da uno scambio di e-mail tra il dipendente e il proprio responsabile.
3. Decorsi tali termini eventuali residui di tali permessi non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati e l'Azienda comanderà il residuo al 31/12/2018 non ancora smaltito a decorrere dal mese di gennaio 2021.

Ferie – Residui anni precedenti

Punto n. 2

A tale scopo i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti, collocando le singole giornate tassativamente, fino a concorrenza del completo utilizzo ed in via prioritaria:

- per il personale di cui al punto a) il venerdì;
- per il personale di cui al punto b) e c), due giornate a settimana nei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. la ERICSSON TELECOMUNICAZIONI S.p.A.

p. la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI

p. le RSU