

## Verbale di Accordo

Il giorno 24 giugno 2020, a Roma, si sono incontrati:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,  
e

le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL, in una col  
Coordinamento delle r.s.u. Wind Tre,

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che:

- a) Il settore delle Telecomunicazioni, che rappresenta un asset fondamentale per la crescita economica e lo sviluppo tecnologico del paese, opera in un contesto caratterizzato da una fortissima competizione sui prezzi;
- b) la continua crescita dei volumi di traffico dati espressa dal mercato, il processo di evoluzione digitale, le nuove infrastrutture del 5G e della Fibra, rendono necessari costanti e imponenti investimenti tecnologici, pur a fronte della continua e significativa riduzione dei ricavi che ha connotato il settore negli ultimi anni;
- c) la sostenibilità del settore, caratterizzato da un forte indebitamento funzionale alla realizzazione degli investimenti, richiede un recupero di marginalità da realizzare attraverso il perseguimento di efficienze operative, di consolidamento industriale, di riposizionamento strategico e rinnovo tecnologico;
- d) il contesto normativo e regolamentare del settore ha introdotto limiti alle emissioni elettromagnetiche tra i più stringenti d'Europa e un trattamento sbilanciato degli operatori licenziatari rispetto agli OTT;
- e) Wind Tre, dall'inizio del processo di fusione a gennaio 2017, ha varato un piano investimenti di oltre 6 miliardi di euro, con circa il 35% ancora da realizzare entro il 2021, con l'obiettivo di procedere ad un vasto piano di ammodernamento e consolidamento della rete di accesso radio mobile, al consolidamento, all'upgrade della rete core, all'ampliamento/upgrade del backbone trasmissivo, alla integrazione delle piattaforme di Information Technology e allo sviluppo del 5G;
- f) la modernizzazione dell'infrastruttura tecnologica di Wind Tre e la necessità di adeguare i livelli di servizio alla crescente richiesta di digitalizzazione e di servizi IOT, richiedono che vengano assicurati costanti e ulteriori investimenti, coerenti con i piani di sviluppo della fibra e della nuova infrastruttura 5G;
- g) In una prospettiva di ricerca di sinergie incrementali e al fine di ampliare il proprio portafoglio di frequenze 5G, Wind Tre ha sottoscritto con una importante Società del settore un accordo

strategico sulla base del quale le due aziende co-investiranno nella tecnologia 5G e combineranno le risorse spettrali disponibili, al fine di consentire la rapida realizzazione della rete 5G condivisa tra i due operatori e la fornitura di servizi mobili di nuova generazione ad elevate prestazioni;

- h) nel periodo 2017-2019 Wind Tre ha lavorato con impegno al processo di fusione, anche attraverso l'integrazione dei sistemi informativi e l'ottimizzazione e la semplificazione della struttura organizzativa;
- i) nel medesimo periodo Wind Tre ha perseguito una strategia commerciale volta a conseguire le sinergie attese dalla fusione attuando un comportamento razionale sul mercato focalizzando altresì la propria attenzione nella gestione della propria struttura dei costi perseguendo criteri di ottimizzazione ed efficienza;
- j) nell'incontro del 23 gennaio 2020 Wind Tre ha illustrato alle Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali e al Coordinamento delle r.s.u. un piano industriale funzionale al completamento della trasformazione e fusione nel triennio 2020-2022 per poter affrontare la competizione del mercato dei prossimi anni con una struttura sostenibile sotto il profilo dei costi, della marginalità del business, dell'organizzazione, della strategia di mercato e delle infrastrutture tecnologiche;
- k) tale piano industriale intende rafforzare l'Azienda, migliorandone la posizione competitiva e la sostenibilità economica sul mercato attraverso:
- la focalizzazione sul valore del cliente sia in acquisizione che attraverso la difesa della propria customer base con strumenti di Customer Value Management
  - individuazione di nuovi driver di crescita nel segmento Business
  - la semplificazione dell'offerta commerciale e della struttura di vendita
  - l'ottimizzazione e semplificazione dei processi e della struttura organizzativa
  - l'evoluzione verso il 5G ed i servizi innovativi
  - lo sviluppo delle tecnologie digitali e l'introduzione di automazioni
  - la prosecuzione nel processo di sviluppo delle reti mobile e fissa indotti dal 5G e dall'espansione della copertura Fibra
  - la razionalizzazione e sviluppo delle piattaforme IT/ICT
  - l'ammodernamento ed evoluzione della rete trasmissiva
  - l'evoluzione della core Network (Network Function Virtualisation)
  - la trasformazione verso il Cloud delle aree inerenti i Data Center
- l) per favorire una migliore evoluzione digitale l'Azienda ha dichiarato altresì la volontà di proseguire diffusamente nell'introduzione dell'Automation & Robotics, e dell'intelligenza artificiale per completare il consolidamento dei sistemi informativi, introdurre sistemi automatizzati di analisi predittiva e di monitoraggio della rete e sviluppare canali di self-care più avanzati ed evoluti;

- m) Wind Tre ha ampiamente illustrato, nel corso degli incontri del 13, 18 e 19 febbraio 2020 che gli effetti del piano industriale dovuti alla progressiva introduzione di tecnologie digitali e automatizzazioni, nonché alla riduzione dei volumi di attività legate al completamento del consolidamento e ammodernamento della rete, al processo di ottimizzazione e semplificazione della offerta commerciale e della struttura organizzativa determinano un impatto di efficientamento complessivo stimabile in circa 1.500 risorse;
- n) Le Segreterie Nazionali e territoriali e il Coordinamento delle r.s.u. hanno sottolineato la necessità di un confronto approfondito sugli impatti del piano industriale in una prospettiva finalizzata a salvaguardare l'occupazione e a valorizzare le risorse umane come asset principale e strategico per il consolidamento dell'Azienda sul mercato;
- o) Nel corso del confronto le Organizzazioni sindacali, sottolineando l'importanza di un sistema di relazioni industriali basato sul dialogo e sulla cooperazione reciproca costantemente mirato alla ricerca di soluzioni condivise, hanno richiesto di implementare percorsi di gestione degli impatti del piano non traumatici e non unilaterali tra i quali l'internalizzazione di attività operative e la riqualificazione professionale delle risorse, nonché un piano formativo capace di incrementare le competenze digitali di tutti i lavoratori;
- p) L'Azienda, pur ribadendo la necessità di portare a compimento il processo di trasformazione iniziato con la fusione, ha condiviso le richieste e l'impostazione delle Organizzazioni sindacali e si è dichiarata pronta a valorizzare le iniziative utili a evitare misure traumatiche e unilaterali, in una prospettiva che da un lato assicuri la riqualificazione e ricollocazione interna delle risorse e, dall'altro, faciliti la razionalizzazione organizzativa anche attraverso esodi volontari o misure di sostegno al pensionamento anticipato o la ricollocazione esterna presso fornitori;
- q) Le attività individuate dalle parti in una prospettiva di riqualificazione e ricollocazione interna nel corso del triennio consentono di coinvolgere circa 600 risorse in processi di internalizzazione;
- r) Il confronto negoziale sul piano industriale e sulle relative modalità di implementazione gestionale è stato interrotto, a partire dai primi giorni di marzo e fino alla fine di maggio 2020, a causa delle misure straordinarie di emergenza sanitaria applicate in tutto il territorio nazionale al fine di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19;
- s) Parimenti, il contesto industriale ed economico nazionale ha subito un significativo rallentamento a causa della sospensione e interruzione di molteplici attività produttive su tutto il territorio nazionale e del blocco della mobilità sociale e lavorativa dovuto al distanziamento sociale necessario per contrastare l'evoluzione della pandemia;
- t) Le parti hanno condiviso l'opportunità di monitorare gli effetti e gli sviluppi della pandemia sull'andamento dell'economia, sulle dinamiche del settore e, soprattutto, sulle iniziative strategiche di Wind Tre per poter adottare le misure più congrue all'implementazione del piano industriale di Wind Tre, anche in una prospettiva di verifica e monitoraggio degli impatti delle azioni strategiche sugli andamenti occupazionali aziendali;

- u) Le parti, dopo un ampio dibattito, e prendendo atto della mancanza delle condizioni congiunturali per il raggiungimento di un Accordo complessivo di gestione triennale delle efficienze, hanno condiviso un primo "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 – 30 aprile 2021, ispirato a principi di riqualificazione professionale, tutela occupazionale e razionalizzazione organizzativa, articolato in particolare come segue:
- a. Riconversioni professionali fino a 600 risorse, con riferimento prevalentemente alle aree del Commercial operations, Technology operations, Access deployment, da completarsi entro il 2021;
  - b. Programma di formazione a supporto del percorso di riorganizzazione aziendale e di riqualificazione professionale anche con l'obiettivo di aggiornare e sviluppare le competenze digitali;
  - c. Incentivazione all'esodo, fino a 300 lavoratori, accompagnato, quando le misure governative lo consentiranno, dal ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, di cui alla l. 223/91, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento;
  - d. Attivazione dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter, l. 92/2012, per il prepensionamento di un numero massimo di 100 dipendenti (i lavoratori che utilizzeranno questa modalità concorrono al raggiungimento del numero degli esodi incentivati di cui al punto precedente);
- v) Il Piano di gestione in questione sarà opportunamente e costantemente monitorato dalle Parti nel corso del periodo di riferimento alla luce dell'andamento del più ampio Piano industriale, delle dinamiche del mercato e del settore delle Telecomunicazioni e degli sviluppi tecnologici;
- w) A fronte dell'interruzione del confronto negoziale dovuto alla pandemia COVID-19 le parti hanno nel frattempo comunque ritenuto necessario dare avvio all'internalizzazione di alcune delle attività operative e alla riqualificazione professionale delle risorse. Per consentire un adeguato grado di sostenibilità delle iniziative formative le Parti hanno pertanto promosso, mediante uno specifico Accordo sottoscritto il 1° aprile 2020 il ricorso e l'utilizzo delle risorse derivanti dai Fondi Interprofessionali per alcuni dei percorsi formativi richiamati nel presente Accordo;
- x) Nel corso del confronto sino ad ora illustrato e nell'ambito delle misure finalizzate all'ottimizzazione e semplificazione della struttura aziendale, ha illustrato un progetto di razionalizzazione territoriale delle sedi periferiche caratterizzate da un esiguo numero di dipendenti;
- y) Le parti hanno colto l'occasione del confronto in atto per aggiornare temporaneamente l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo;

2) "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze"

Le parti concordano che il Piano in questione è funzionale alla ricollocazione e riqualificazione delle risorse e facilita la razionalizzazione organizzativa e l'esodo volontario delle efficienze, ed è articolato come segue:

**A) Attività di insourcing**

Piano 2020

AMBITO COMMERCIAL

- COMMERCIAL OPERATIONS
  - Assistenza Clienti tramite chat Asincrona

Creazione di un nuovo canale di caring di interazione digitale (chat asincrona), al fine di migliorare la customer experience e di incrementare l'efficienza del servizio, valorizzando le professionalità *inhouse* per fornire assistenza sia sul servizio fisso che sul mobile, a seguito del superamento del secondo livello di assistenza tecnica mobile e la chiusura del canale Social Caring,

- MARKETING
  - UX/UI Designer

Internalizzazione dell'attività di creazione della User Interface dei siti web ed App con l'obiettivo di rendere semplice e coerente l'esperienza utente e, per la parte visuale, di agire sul livello emozionale e di engagement del cliente finale.

AMBITO TECHNOLOGY

- ACCESS DEPLOYMENT & NETWORK ENGINEERING
  - Progettazione rete

Internalizzazione delle attività di progettazione e implementazione dei piani di sviluppo rete in ambito Engineering di Access Deployment e in ambito Core, Radio, Quality, Fixed di Network Engineering.

- INFRASTRUCTURES & SYSTEMS
  - RPA Competence Center
  - Security Solutions

Sviluppo di strumenti di Robot Process Automation (RPA) per la gestione di attività ripetitive con flussi definiti e codificabili funzionali al miglioramento dei processi aziendali attraverso il ricorso all'automazione.

Gestione della sicurezza informatica relativa alla gestione di sistemi e applicazioni in ambito sicurezza

rete e informatica, nonché dei sistemi legati alle prestazioni obbligatorie e magistratura, e analisi e monitoring delle minacce e degli attacchi informatici.

- TECHNOLOGY OPERATIONS
  - Infrastructures Maintenance
  - 5G DSS Implementation
  - Supporto e manutenzione piattaforma Matrix

Internalizzazione delle attività di Infrastructures Maintenance, in particolare quelle legate alla manutenzione preventiva ordinaria relative alle infrastrutture dei siti di Accesso Mobile, inclusa la manutenzione correttiva 1° livello.

In riferimento al 5G nel 2020 verranno internalizzate le attività di configurazione e implementazione dei siti, per permettere il funzionamento DSS (Dynamic Spectrum Sharing) su tecnologia Ericsson e ZTE.

Per il supporto e manutenzione della piattaforma Matrix, verrà internalizzato il servizio oggi effettuato da Quantel

#### Piano 2021

Le attività di insourcing per il 2021 riguarderanno prevalentemente le aree di Commercial e Technology e dovranno essere confermate da un'analisi di fattibilità finale o eventualmente sostituite da altre iniziative.

Entro marzo 2021 verrà svolto uno specifico aggiornamento nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 5 del presente Accordo.

#### **B) Piano di Formazione 2020-2021**

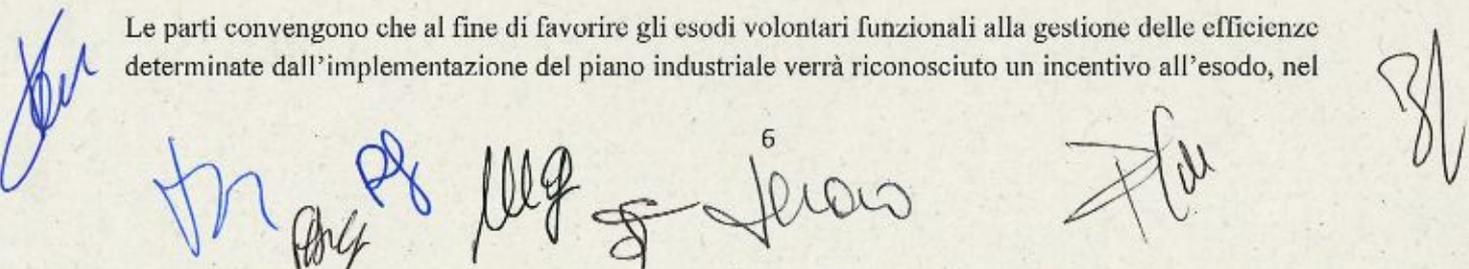
Al fine di sostenere il processo di riorganizzazione e trasformazione aziendale e di mitigarne gli effetti occupazionali, sono stati e saranno avviati progetti di formazione e riqualificazione professionale specifici volti ad assicurare un adeguato reskilling delle risorse interne coinvolte nei diversi programmi, con l'obiettivo di aggiornare le competenze interne e favorire la riconversione professionale.

Relativamente ai progetti di internalizzazione di attività i programmi di formazione/re-skilling hanno la finalità di consentire la riconversione professionale delle risorse con l'obiettivo di aggiornare le professionalità attuali e vengono definiti *ad hoc* per ciascuna iniziativa sulla base delle specificità delle attività, delle competenze necessarie e del profilo delle risorse coinvolte. Questi percorsi implicano implicare sessioni di "training-on-the-job" e/o attività formative in presenza e/o online, anche finalizzate all'ottenimento di certificazioni eventualmente necessarie.

La lista delle attività formative è contenuta nell'Allegato 2

#### **C) Incentivazione all'esodo e attivazione procedura di licenziamento collettivo**

Le parti convengono che al fine di favorire gli esodi volontari funzionali alla gestione delle efficienze determinate dall'implementazione del piano industriale verrà riconosciuto un incentivo all'esodo, nel



corso del periodo 1 luglio 2020 – 30 aprile 2021 per 300 lavoratori, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 1, ai lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o, quando le disposizioni legali che attualmente inibiscono il ricorso a procedure di licenziamento collettivo saranno revocate, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo basata sul solo criterio della non opposizione al licenziamento medesimo.

A tale scopo le parti si impegnano sin d'ora a esperire, non appena le disposizioni legali lo consentiranno, e per il periodo di riferimento precedentemente citato, le procedure di licenziamento necessarie e funzionali alla realizzazione del piano di gestione delle efficienze di cui al presente Accordo e confermano che il criterio unico di scelta della non opposizione al licenziamento è da considerarsi alternativo e sostitutivo di quelli previsti dall'art. 5 L. 223/91.

I lavoratori interessati saranno tenuti a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione inserendo i propri dati all'interno dell'applicativo che verrà appositamente predisposto nella intranet aziendale.

L'Azienda darà un riscontro ai dipendenti entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta.

L'accettazione della richiesta dei lavoratori sarà subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative aziendali, quali, a titolo esemplificativo:

- numero di richieste per singolo dipartimento eccedenti il 5% dell'organico del dipartimento medesimo. Eventuali richieste superiori a tale percentuale potranno essere accettate se risulteranno compatibili con la normale attività del dipartimento interessato o alla luce della possibile compensazione e rotazione di personale tra i vari dipartimenti;
- richieste provenienti da lavoratori con competenze chiave o altamente specialistiche.

Nel caso di richieste eccedenti il numero sostenibile nell'Unità interessata verrà fatto riferimento all'ordine cronologico di presentazione per l'eventuale accoglimento.

In caso di accettazione della richiesta l'azienda, nel confermare la data di uscita, potrà altresì posticiparla, in via eccezionale, fino a 10/12 mesi dopo l'accettazione della richiesta medesima.

Il pagamento dell'incentivo all'esodo avverrà esclusivamente e subordinatamente alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale.

Gli importi previsti quale incentivo all'esodo sono da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e alle competenze di fine rapporto e saranno corrisposti ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n. 173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis.

#### **D) Isopensione (prepensionamento ex L. 92/2012)**

Le parti concordano di ricorrere all'istituto dell'isopensione, secondo quanto previsto dall'art. 4 commi da 1 a 7 ter, della legge 92/2012, per un numero massimo di 100 dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro che dovrà avvenire entro e non oltre il 30 novembre 2021 (i lavoratori che utilizzeranno questa modalità concorrono al raggiungimento del numero degli esodi incentivati di cui al punto precedente).

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

A favore di tali lavoratori, l'Azienda verserà all'INPS un importo definito da quest'ultima e corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alle speranze di vita, fino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento; in aggiunta l'Azienda verserà all'Inps anche la contribuzione per lo stesso periodo.

Le adesioni all'istituto dell'isopensione dovranno essere fatte pervenire alla Direzione Risorse umane entro il 30 settembre 2020 per coloro che intendano risolvere il loro rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2020 e entro il 31 marzo 2021 per coloro che intendano risolvere il loro rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021. Tale manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda, né per il lavoratore.

Qualora il numero dei richiedenti, sia superiore al numero massimo sopra definito, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione dell'adesione.

Le Parti potranno, tuttavia, valutare l'eventuale estensione a un numero di lavoratori maggiore.

L'Azienda presenterà all'INPS richiesta di accesso alla procedura di legge proponendo, così come previsto dalle relative disposizioni dell'Istituto, un piano annuale delle uscite per isopensione allegando alla stessa l'elenco nominativo dei lavoratori che abbiano manifestato la loro disponibilità a aderire al programma.

A valle della certificazione da parte dell'INPS, in ordine al possesso dei requisiti, e alla misura della prestazione l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati l'esito di tali verifiche, fermo restando che la formale accettazione di tali condizioni da parte degli interessati costituisce condizione necessaria per poter procedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da sottoscrivere in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e 411 c.p.c..

Il pagamento delle prestazioni avverrà da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni.

L'Azienda garantirà le prestazioni previste dal presente accordo anche nel caso di modifiche della normativa legale che consentano di accedere al trattamento pensionistico in tempi anticipati rispetto a quelli attualmente previsti dall'art. 4 comma 1-7ter, della legge 92/12, eventualmente anche a fronte di penalizzazioni sulla misura della pensione; rimane in ogni caso ferma la facoltà del lavoratore di avvalersi di tale eventualità mediante presentazione della domanda di pensione, nel qual caso l'Azienda sospenderà i trattamenti di cui al presente accordo.

Qualora inoltre, sempre nell'arco della vigente intesa, vengano definiti nuovi strumenti giuridici atti a favorire l'esodo anticipato dei lavoratori, le parti si impegnano a prendere in esame tali nuovi strumenti e a valutarne l'adozione, se di pari o maggiore utilità per i lavoratori e di maggior convenienza per l'Azienda.

- 3) L'Azienda ha illustrato il piano di razionalizzazione che comporterà la chiusura di 12 sedi periferiche, il cui personale in forza, 139 lavoratori complessivamente, sarà trasferito nella sede amministrativa aziendale più vicina, come indicato nella tabella sottostante:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aer', 'M', 'PAG', 'Flee', 'Jas', and 'N']*

Sede attuale
Brindisi
Domodossola
Foggia
Napoli
Padova
Pisa Larderello
Belluno - Ponte nelle Alpi
Rende
Sassari
Sondrio
Terni
Trento

Sede amministrativa
Bari
Ivrea
Bari
Pozzuoli
Marghera
Pisa Livornese
Marghera
Catanzaro
Cagliari
Bergamo
Roma
Verona

Sede Tecnica di Prossimità
Brindisi
Pallanzeno
Foggia
Pozzuoli
Padova
Pisa Larderello
Belluno - Artigianato
Rende - C. Da Puonzo
Sassari
Sondrio
Terni - Località Villavalle
Trento

I lavoratori assegnatari di auto aziendale (i.e.: in Work out) continueranno ad espletare la loro prestazione nell'ambito operativo/distretto presso il quale svolgono l'ordinaria attività quotidiana.

Laddove i dipendenti in questione dovessero cambiare mansione e svolgere attività non più riconducibili a quelle in Work out (con revoca dell'auto aziendale), le parti si incontreranno per valutare la situazione alla luce delle disposizioni contenute nell'art. 25, 4 co., C.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti i servizi di telecomunicazione.

Le parti concordano che solo ed esclusivamente ai lavoratori non definiti in "Work Out" o comunque non dotati di autovettura aziendale per l'espletamento della loro attività lavorativa (e.g. Commercial), trasferiti in altra sede per esigenze tecniche, organizzative e produttive, verrà corrisposta un'indennità di trasferimento con le competenze del mese successivo a quello del trasferimento.

L'indennità "Una Tantum" omnicomprensiva che l'Azienda corrisponderà ai lavoratori trasferiti sarà pari a 550 euro lordi.

Le parti confermano che l'indennità di trasferimento è comprensiva dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto anche a liquidazione indiretta o differita ed è esclusa dal computo del trattamento di fine rapporto.

Il piano di chiusura delle sedi aziendali sarà attivato nel corso del 2020 e proseguirà fino al 2021.

Le parti confermano che la titolarità delle funzioni di rappresentanza sindacale in capo alle eventuali r.s.u. precedentemente elette continuerà anche a seguito del trasferimento.

Le Organizzazioni sindacali, con la presente intesa, confermano il nulla osta al trasferimento delle r.s.u. di volta in volta interessate, alla luce di quanto previsto dall'art. 22 legge 300/70.

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente Accordo si intendono esperite le disposizioni contenute nell'art. 25, 4 co., C.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti i servizi di telecomunicazione.

4) Le parti convengono che, al fine di accompagnare e monitorare l'evoluzione digitale e il processo di

trasformazione organizzativa del Piano industriale, verrà istituito, per il periodo 1° luglio 2020 – 30 aprile 2021, un Osservatorio paritetico, c.d. Osservatorio per le professionalità.

Tale Osservatorio avrà l'obiettivo di monitorare l'evoluzione delle competenze professionali alla luce della trasformazione tecnologica e digitale e degli impatti delle attività internalizzate, nonché dei percorsi formativi certificati.

L'Osservatorio sarà composto da 12 membri, 6 di nomina aziendale e 6 di nomina sindacale, e si riunirà di norma ogni 4 mesi.

- 5) A fronte della complessità delle iniziative del Piano industriale, sia sotto il profilo strategico-competitivo, sia per le dinamiche occupazionali e i processi di internazionalizzazione, sia per la rapidità di aggiornamento dei processi di innovazione tecnologica, e in considerazione delle ragioni industriali e di mercato che hanno reso necessario tale piano, nonché degli effetti delle misure di contrasto al COVID-19, si conviene che su base quadrimestrale, a partire da novembre 2020, le parti firmatarie del presente Accordo attivino specifici confronti di aggiornamento e informazione, funzionali a:
  - a. Monitorare le strategie aziendali per area/dipartimento in termini di innovazione tecnologica, razionalizzazione dei processi ed efficientamento organizzativo;
  - b. Monitorare l'andamento delle specifiche attività di internalizzazione e dei relativi piani formativi;
  - c. Monitorare i piani formativi specifici e quelli orientati all'accrescimento delle competenze digitali;
  - d. Monitorare l'andamento del Piano di gestione delle efficienze e delle dinamiche occupazionali anche alla luce dell'andamento del mercato.
- 6) Le parti si incontreranno entro il 30 maggio 2021 per una valutazione complessiva dei primi risultati del Piano industriale e per la condivisione e identificazione delle azioni necessarie per gli anni successivi in una prospettiva di ricorso a strumenti di gestione non traumatici e non unilaterali;
- 7) Le parti si incontreranno entro l'autunno 2020 per valutare l'evoluzione della prestazione lavorativa nella modalità agile/da remoto al fine di individuare le eventuali modalità operative per consentire una gestione della fase post COVID e per promuovere eventuali aggiornamenti delle disposizioni contrattuali aziendali in materia di Smart Work;
- 8) Le parti hanno ritenuto opportuno aggiornare temporaneamente l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda in uno specifico allegato al presente Accordo.

## ALLEGATO 1

### Tablelle piano di incentivazione all'esodo con decorrenza 1° luglio 2020

I lavoratori che intendono risolvere il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2020 potranno aderire al programma di incentivazione a partire dal 1 luglio e fino al 6 dicembre 2020, mentre per coloro che intendano risolvere il loro rapporto di lavoro entro il 30 aprile 2021 l'adesione potrà essere effettuata entro il 9 aprile 2021.

		Anzianità anagrafica					
		fino a 35 anni	da 36 a 40anni	da 41 a 45anni	da 46 a 50anni	da 51 a 55anni	dai 56 anni
<b>Anzianità aziendale</b>	<i>mensilità</i>						
	assunti post fusione	--	--	--	--	--	--
	fino a 10 anni	--	24m	34m	44m	48m	60m
	da 11 a 20 anni	--	30m	42m	50m	54m	62m
	dai 21 anni	--	36m	48m	56m	60m	64m

Il valore delle mensilità verrà calcolato dividendo per 12 la somma dei seguenti elementi: retribuzione annua lorda, valore nominale del Premio di risultato/Incentivi di vendita/MBO e valore delle indennità di reperibilità percepita nei 12 mesi precedenti l'adesione formale al programma di incentivazione.

Gli importi di incentivo all'esodo comprendono l'importo per la transazione generale novativa.

Per i lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, così come previsto dall'art. 2, c) del presente Accordo, l'importo dell'incentivo comprende l'indennità sostitutiva del preavviso e i relativi contributi, quest'ultimi stimati a titolo forfettario e ai soli fini di quest'Accordo, in una mensilità come sopra calcolata.

*[Handwritten signature]*

## ALLEGATO 2

### Piano formativo 2020-2021

- Principali programmi formativi afferenti le attività internalizzate - Ambito Technology
  - “Infrastructures Maintenance” su impianti WindTre e Galata (rete di accesso mobile e fissa) in ambito Network Field Management: i lavoratori riceveranno una formazione funzionale all’acquisizione delle competenze necessarie ad eseguire verifiche su pali e tralicci secondo quanto indicato nelle norme UNI EN ISO 9712:2012, che regolano la qualificazione e la certificazione operante nei controlli non distruttivi (verifiche visive non intrusive C1- livello 1 e livello 2). Per questo tipo di formazione è previsto conseguimento di certificazione individuale/personale a seguito di esame teorico-pratico. ;
  - 5G DSS: è già stata effettuata l’erogazione della formazione on the job relativamente alle varie fasi di installazione;
  - Piattaforma Matrix: in ambito Application Management i lavoratori hanno ricevuto una formazione in aula e on the job per gestire la manutenzione applicativa della piattaforma stessa;
  - Robot Process Automation – RPA Competence Center: verranno svolti percorsi di formazione specialistica su temi inerenti cloud, virtualizzazione, linguaggi di programmazione, architetture applicative, programmazione e interfacce;
  - Security Solutions: verranno previste aule di training sulle linee guida, la gestione dei sistemi e delle applicazioni in ambito sicurezza rete informatica nonché sui sistemi legati alle prestazioni obbligatorie e di magistratura, analisi e monitoring dei rischi e attacchi informatici;
- Principali programmi formativi afferenti le attività internalizzate - Ambito Commercial
  - assistenza clienti tramite chat asincrona: sono state svolte sessioni di formazione on the job e in aula funzionali ai temi specifici di gestione del canale chat garantendo al contempo l’evoluzione delle competenze verso l’approccio multiskill;
  - UX/UI Designer: sono stati attivati specifici percorsi formativi relativi all’aggiornamento sulle attività di sviluppo, disegno e studio della c.d. esperienza utente (UX) e della relativa declinazione grafica (User Interface – UI) per tutti i canali digitali attivi (Web e App) sia su risorse già ad oggi impiegate sulle predette attività sia su risorse interne che verranno riconvertite.
- Programma formativo per lo sviluppo del Mindset e delle Skill Digitali

Al fine di sostenere il processo di evoluzione digitale di Wind Tre, verrà implementato un programma formativo pluriennale di sviluppo del mindset e skill digitali destinato a tutti i dipendenti. Il programma verrà svolto in collaborazione con il MIP (Business school del Politecnico di Milano) e si articolerà

secondo un programma definito e tenendo conto della mappatura delle competenze presenti in Azienda ed effettuata nel corso del 2019.

Il programma formativo si articolerà sulle seguenti fasi:

- Definizione del DNA digitale di Wind Tre, ovvero l'insieme delle competenze necessarie per affrontare lo scenario di trasformazione digitale specifico dell'Azienda. Le competenze individuate si classificano in quattro ambiti:
  - o le "digital soft skills": competenze relazionali e comportamentali trasversali che consentono alle persone di utilizzare efficacemente i tool digitali
  - o le "digital hard skills": competenze e conoscenze tecniche necessarie per affrontare la trasformazione digitale
  - o le "job related skills": conoscenze e competenze distintive collegate all'evoluzione digitale del settore
  - o le "innovation skills": competenze cognitive, comportamentali e funzionali per supportare l'innovazione
  
- Survey di comprensione della "readiness digitale" della popolazione aziendale, prendendo come riferimento le competenze incluse nel DNA digitale dell'azienda così come precedentemente definito. Questa fase prevede la somministrazione online di un questionario a tutti i dipendenti e la restituzione a ciascuno di loro del proprio profilo digitale e di innovazione. A ciascuna dipendente saranno attribuite due tipologie di profilo, una relativa alla dimensione "digitale" e una su quella di "innovazione";
  
- La formazione avverrà attraverso un approccio personalizzato e segmentato in base al "profilo digitale e di innovazione" di ciascuno dei dipendenti, e verranno svolti percorsi formativi di taglio introduttivo/intermedio/avanzato. Il programma sarà offerto attraverso una sequenza di cicli di circa tre mesi, ciascuno indirizzato ad uno dei quattro ambiti di competenze ("digital soft skills", "digital hard skills", "job related skills" e "innovation skills"). Ciascun ciclo trimestrale sarà aperto da un "webinar" di introduzione e sarà seguito da formazione e-learning (a seconda del profilo del partecipante) e chiuso da un test di verifica dell'apprendimento. Il programma sarà erogato attraverso modalità online. Il programma inizierà nel 2020 e continuerà nel 2021.
  
- Programmi formativi di aggiornamento tecnico o di preparazione su Skill trasversali

In continuità con i programmi formativi già avviati per assicurare l'aggiornamento delle competenze e la preparazione allo sviluppo tecnologico, l'azienda proseguirà e completerà la formazione su nuove tecnologie finalizzate a favorire la trasformazione in ambito Technology con il supporto di partner specializzati: sviluppo del 5G (Ericsson e Zte), metodologia Agile (Accenture e altri), Nuova tecnologia Core Network - progetto Itaca (Ericsson), Nuova tecnologia Rete Trasmissiva - progetto MTNE (Huawei), infine si proseguirà con la formazione sulla metodologia ed il programma qualità Six Sigma (Gruppo Galgano) e la relativa certificazione ove prevista.

L'azienda, inoltre, proseguirà nell'implementazione di programmi formativi finalizzati alla diffusione di competenze trasversali necessarie per affrontare lo scenario futuro, come (a titolo esemplificativo e non esaustivo) il programma "Easy learning" (sulle soft skills); la formazione linguistica (lingua

inglese) destinata a tutta la popolazione aziendale ed erogata in modalità e-learning, con test di ingresso e di apprendimento e possibilità di accedere a classi virtuali con insegnanti madre lingua.

Al fine di consentire un adeguato grado di sostenibilità delle iniziative formative, le Parti si impegnano promuovere e attivare – ove possibile – il ricorso e l'utilizzo delle risorse derivanti dai Fondi Interprofessionali e l'accesso, per il tramite dei competenti Organismi istituzionali, alle ulteriori forme di finanziamento previste dalle fonti normative in materia.

In considerazione del rilievo assoluto delle strategie di internalizzazione di attività, le Parti convengono di incontrarsi in sede di Commissione paritetica, istituita nell'accordo del 17 marzo 2017, al fine di monitorare l'avanzamento dei processi convenuti e condividere i dettagli di ciascun percorso formativo.

*[Handwritten signature]*  
P. P. P.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il 24 giugno, a Roma, si sono incontrati:

Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., CKH Networks Italia

e

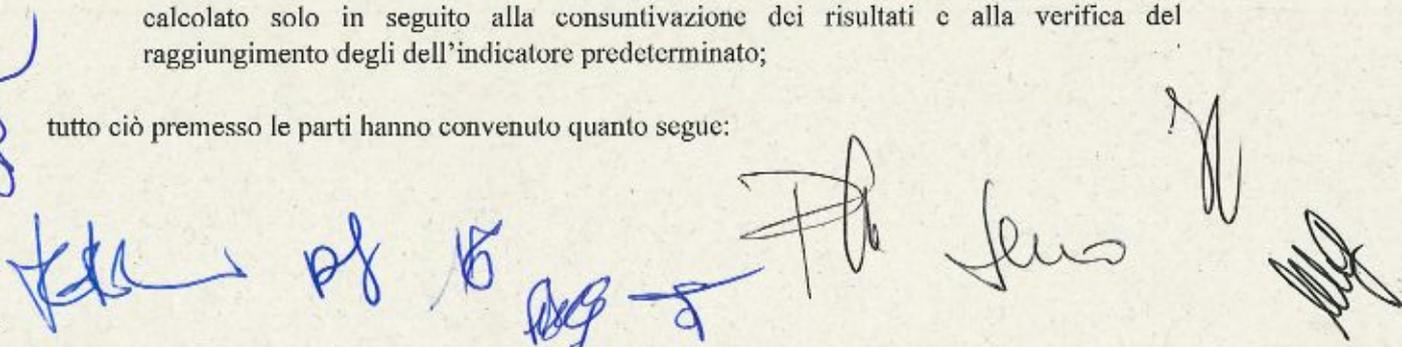
le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL unitamente al Coordinamento Nazionale RSU Wind TRE

e hanno sottoscritto il seguente Accordo

### Premesso che

- Le disposizioni contenute nell'Allegato D, dell'Accordo di armonizzazione 24 febbraio 2017, in materia di Premio di Risultato 2017-2019 sono scadute il 31 dicembre 2019;
- Il 23 gennaio 2019 Wind Tre ha avviato un confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali e il Coordinamento delle r.s.u. sul piano industriale 2020-2022 funzionale al completamento della trasformazione e fusione e per poter affrontare la competizione del mercato dei prossimi anni con una struttura sostenibile sotto il profilo dei costi, della marginalità del business, dell'organizzazione, della strategia di mercato e delle infrastrutture tecnologiche;
- Nel corso del confronto sindacale è stata ricordata dalle Organizzazioni sindacali anche la necessità di rinnovare le disposizioni relative al Premio di risultato;
- Il confronto tra le parti è proseguito fino alla fine di febbraio 2020 per poi essere interrotto, a partire dai primi giorni di marzo e fino alla fine di maggio, a causa delle misure straordinarie di emergenza sanitaria applicate in tutto il territorio nazionale al fine di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19
- Dopo un ampio dibattito, e prendendo atto della mancanza delle condizioni congiunturali per il raggiungimento di un Accordo complessivo di gestione triennale, le parti hanno condiviso un primo "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 – 30 aprile 2021;
- Le parti hanno ritenuto opportuno, nel corso del confronto citato, aggiornare in una medesima dimensione temporale, e dunque per un anno, l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda;
- Le disposizioni del presente Accordo si riferiscono al Premio di Risultato con validità 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020;
- il Premio Risultato viene definito in applicazione di quanto convenuto nel vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 – parte III – SEZ. 2 (di seguito CCNL) che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- Il Premio è variabile e non determinabile a priori. L'ammontare definitivo potrà essere calcolato solo in seguito alla consuntivazione dei risultati e alla verifica del raggiungimento degli dell'indicatore predeterminato;

tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:



## 1. Definizione

- 1.1 L'istituto di seguito disciplinato definisce l'erogazione economica collegata al raggiungimento di un obiettivo di redditività funzionale al miglioramento della competitività aziendale e dell'andamento economico dell'impresa.
- 1.2 L'indicatore di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda assunto ai fini del calcolo del Premio di risultato è: a) EBITDA di esercizio.
- 1.3 Descrizione indicatori:
  - o **EBITDA:** Ricavi meno costi diretti, costi operativi, costi del personale e costi di acquisizione e retention dei clienti.

## 2. Condizioni di erogazione

2.1 Le condizioni di erogazione del Premio di risultato sono le seguenti:

EBITDA	CONDIZIONI DI EROGAZIONE
< 90%	nessuna erogazione
90%	50% quota base
95%	95% quota base
100%	100% quota base
110%	300% quota base

- 2.2 Per i valori intermedi si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare. Oltre il 110% il pagamento rimarrà il 300% della quota base.
- 2.3 Relativamente all'illustrazione dei valori di partenza e target per l'anno 2020, le Parti si incontreranno entro 15 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa per sottoscrivere il relativo Verbale di incontro in sede di Comitato Premio di Risultato.
- 2.4 Il periodo di riferimento per il raggiungimento dell'obiettivo è l'anno solare (1° gennaio 2020– 31 dicembre 2020).

## 3. Comitato Premio di Risultato

- 3.1 È confermata l'istituzione del Comitato Premio di Risultato.
- 3.2 Il Comitato Premio di Risultato ha i seguenti compiti:
  - monitorare l'andamento e le dinamiche dell'indicatore nel corso dell'anno di riferimento;
  - valutare le eventuali criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti potenziali azioni correttive utili a recuperare andamenti anomali.
- 3.3 Il Comitato Premio di Risultato sarà composto da un massimo di sei componenti designati dall'Azienda e da sei r.s.u. designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie.
- 3.4 Il Comitato si riunirà, di norma, con cadenza quadrimestrale, o comunque, su richiesta di un terzo dei componenti; i componenti sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività del Comitato, nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.
- 3.5 L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle Parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile.
- 3.6 Resta inteso che in caso di straordinari e non prevedibili eventi societari, il Comitato si riunirà tempestivamente per valutare l'effetto di tali eventi sull'indicatore individuato.

#### 4. Beneficiari

- 4.1 Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso. Il Premio di Risultato assorbe fino a concorrenza del valore l'importo derivante da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa Aziendale (a titolo esemplificativo: MBO, Incentivo Commerciale, Team Incentive Plan).
- 4.2 Il premio verrà, inoltre, erogato ai dipendenti passati in Società direttamente o indirettamente controllate da Wind Tre Italia S.p.A. in proporzione al servizio effettivo prestato nelle Società firmatarie del presente accordo nell'anno di riferimento.
- 4.3 Fermo restando le condizioni sopra specificate, il Premio di Risultato verrà, altresì, riconosciuto al personale dipendente assunto a tempo determinato, pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno di riferimento, a condizione che abbia prestato servizio per un periodo, anche non continuativo, non inferiore a sei mesi nell'anno di riferimento.
- 4.4 Fermo restando le condizioni sopra specificate, il Premio di Risultato sarà corrisposto, pro quota in proporzione ai giorni lavorati nell'anno di riferimento, al personale che abbia prestato attività con contratto di somministrazione a tempo determinato per almeno sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno di riferimento. In caso di spettanza gli importi saranno comunicati alle Società di somministrazione che provvederanno al pagamento.
- 4.5 Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio di Risultato verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario.

#### 5. Criteri di calcolo

- 5.1 Le giornate di assenza dal servizio a titolo di malattia non saranno considerate utili ai fini della maturazione del Premio di Risultato, fatta eccezione per i seguenti eventi:
  - malattia con ricovero ospedaliero;
  - assenze dal servizio per le quali il FSMT eroghi il trattamento previsto dall'articolo 11 del Regolamento (trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley o da neoplasie, nonché per le situazioni che per prospettive prognostiche siano assimilabili a quelle precedentemente indicate nel presente capoverso).
- 5.2 Le parti si danno atto che anche per le altre assenze dal servizio non retribuite nonché per il personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del Premio di Risultato medesimo sarà suddiviso in quote giornaliere in relazione al servizio effettivo prestato.
- 5.3 La quota giornaliera del Premio di Risultato si ricava dividendo per 365 (o 366 in caso di anno bisestile) il valore annuale del Premio di Risultato complessivo.
- 5.4 Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 30 giorni.
- 5.5 I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.
- 5.6 Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo di Solidarietà Wind Tre.

## 6. Indicatori di detassazione di Premio di Risultato

- 6.1 Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dalla normativa di riferimento, dovrà verificarsi, per l'anno di vigenza dell'accordo, l'incremento dell'indicatore previsto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile al premio maturato qualora si registri un incremento dell'indicatore, prendendo come riferimento il valore dell'EBITDA che si realizzerà nell'anno 2020 rispetto al valore medio raggiunto nel triennio 2017-2019.
- 6.2 L'incremento dell'indicatore sarà verificato nell'ambito del Comitato Premio di Risultato.
- 6.3 L'effettiva possibilità di procedere all'applicazione dell'imposta sostitutiva in questione sarà puntualmente verificata sulla base della normativa di riferimento.

## 7. Conversione in servizi welfare

- 7.1 Le parti, inoltre, si impegnano ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza.
- 7.2 Considerato quanto disposto dalle norme di riferimento, che disciplinano la possibilità a scelta del lavoratore di convertire tutto o parte del PdR in servizi di welfare, le Parti concordano che i lavoratori interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote del premio spettante:
- a. 25%
  - b. 50%
  - c. 75%
  - d. 100%
- 7.3 Nel caso di conversione in servizi di una quota inferiore al 100% del Premio di Risultato, la parte residuale verrà liquidata con le modalità ordinarie.
- 7.4 Su richiesta delle OO.SS. la società conferma che nell'ambito delle opzioni previste è inclusa la possibilità di destinare al fondo contrattuale di previdenza complementare, a cui il lavoratore già aderisce, la quota di Premio di risultato convertita in servizi.
- 7.5 Oltre a quanto sopra sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi definite con Regolamento Aziendale, nell'ambito di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge; tale regolamento sarà preventivamente illustrato dalla Commissione Welfare.
- 7.6 A tal fine verrà attivata una pagina ad hoc nell'ambito della Intranet aziendale, attraverso la quale i lavoratori potranno scegliere di percepire il Premio di Risultato spettante in forma monetaria o di convertirne in servizi le quote precedentemente indicate

## 8. Disposizioni finali

- 8.1 Nell'allegata Tabella (cfr. Allegato 1) sono indicati gli importi lordi del Premio di Risultato espressi su base annua e corrispondenti ai valori lordi della quota base del Premio.
- 8.2 Il 31 dicembre costituirà la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi livelli inquadramentali. Nel caso di dipendenti passati in Società direttamente o indirettamente controllate da Wind Tre Italia S.p.A., sarà presa a riferimento la data del passaggio.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials and signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



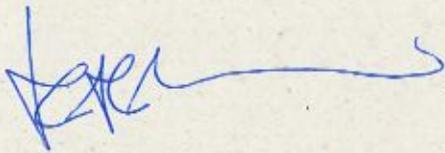
**Allegato all'Accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2020**

Al fine di consentire il ricorso a una gamma di beni e servizi finalizzata a migliorare la qualità della vita familiare e personale in un anno caratterizzato da una profonda alterazione degli equilibri della prestazione lavorativa e di mobilità sociale, nonché dalle difficoltà relative al mantenimento di standard di qualità e competitività delle strutture e dei servizi aziendali, verrà implementato, entro settembre 2020, un piano di Welfare fruibile fino a dicembre 2021.

Tale piano è rivolto a tutto il personale dipendente (ad esclusione dei dirigenti) e prevede l'erogazione di un importo di 270 euro per l'acquisto di beni e servizi secondo le previsioni dell'art. 51 del T.U.I.R..

L'importo in questione potrà essere utilizzato mediante la Piattaforma che l'Azienda metterà a disposizione nelle prossime settimane.

Gli importi di welfare che dovessero residuare al 31 dicembre del 2021 verranno automaticamente devoluti ai fondi di previdenza contrattuale a cui il lavoratore avrà aderito pena la perdita degli stessi, fermo restando che il costo a carico dell'azienda non potrà superare il residuo quota welfare del dipendente.



Rosa  
Greda

Felice

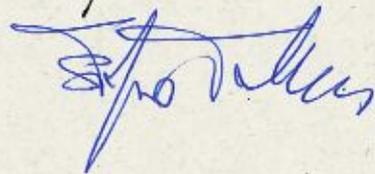


Giuseppe

F. M. M. M.

Luciano

Maurizio



ID	Orario di inizio	Orario di completamento	Posta elettronica	Nome	Vuoi sottoscrivere l'accordo sindacale del 24 giugno 2020 - comprese le disposizioni relative al Premio di Risultato - del quale è stata data lettura in pari data a conclusione della negoziazione...
1	6/24/20 19:43:38	6/24/20 19:43:33	Alberto.Cuccato@wind.it	Alberto Cuccato	SI
2	6/24/20 19:43:37	6/24/20 19:43:56	Angelo.Terracina@wind.it	Angelo Terracina	SI
3	6/24/20 19:44:31	6/24/20 19:45:09	vincenzo.cordova@wind.it	Vincenzo Cordova	SI
4	6/24/20 19:46:21	6/24/20 19:47:44	davide.murolo@wind.it	Davide Murolo	SI
5	6/24/20 19:47:02	6/24/20 19:47:48	Gennaro.Polidoro@wind.it	Gennaro Polidoro	SI
6	6/24/20 19:47:45	6/24/20 19:48:16	francesco.milone@wind.it	Francesco Milone	SI
7	6/24/20 19:46:45	6/24/20 19:50:00	domenico.petrucci@wind.it	Domenico Petrucci	SI
8	6/24/20 19:49:24	6/24/20 19:50:00	Luigi.Balzamo@wind.it	Luigi Balzamo	SI
9	6/24/20 19:42:16	6/24/20 19:50:29	silvana.benincasa@wind.it	Silvana Benincasa	SI
10	6/24/20 19:46:52	6/24/20 19:50:40	FlaviaVirginiaMaria.Avagliano@h3g.it	Flavia Avagliano	SI
11	6/24/20 19:50:18	6/24/20 19:50:44	andrea.denigris@wind.it	Andrea De Nigris	SI
12	6/24/20 19:42:27	6/24/20 19:50:51	Stefano.Giroto@wind.it	Stefano Giroto	SI
13	6/24/20 19:50:08	6/24/20 19:50:51	Giovanna.Sarnelli@wind.it	Giovanna Sarnelli	SI
14	6/24/20 19:50:15	6/24/20 19:50:55	Giovanna.Principato@wind.it	Giovanna Principato	SI
15	6/24/20 19:50:45	6/24/20 19:51:00	valerio.asnaghi@h3g.it	Valerio Asnaghi	SI
16	6/24/20 19:45:34	6/24/20 19:51:01	giuseppe.ventozzi@wind.it	Giuseppe Ventozzi	SI
17	6/24/20 19:50:48	6/24/20 19:51:01	Raffaella.Zublena@wind.it	Raffaella Zublena	SI
18	6/24/20 19:44:08	6/24/20 19:51:02	patrizia.coppola@wind.it	Patrizia Coppola	SI
19	6/24/20 19:50:49	6/24/20 19:51:05	Valter.Caminito@wind.it	Valter Caminito	SI
20	6/24/20 19:50:50	6/24/20 19:51:07	claudia.albarello@h3g.it	Claudia Albarello	SI
21	6/24/20 19:42:43	6/24/20 19:51:10	alessandro.pagliero@wind.it	Alessandro Pagliero	SI
22	6/24/20 19:50:55	6/24/20 19:51:13	Stefano.Ciancio@wind.it	Stefano Ciancio	SI
23	6/24/20 19:50:38	6/24/20 19:51:13	annamaria.lotufo@wind.it	Anna Maria Lo Tufo	SI
24	6/24/20 19:50:59	6/24/20 19:51:15	Marco.Lippi@wind.it	Marco Lippi	SI
25	6/24/20 19:50:43	6/24/20 19:51:18	Simona.Bramati@wind.it	Simona Bramati	SI
26	6/24/20 19:44:48	6/24/20 19:51:19	guido.delgiudice@wind.it	Guido Del Giudice	SI
27	6/24/20 19:50:47	6/24/20 19:51:20	giorgio.testoni@h3g.it	Giorgio Testoni	SI
28	6/24/20 19:50:59	6/24/20 19:51:21	Maurizio.Dotti@wind.it	Maurizio Dotti	SI
29	6/24/20 19:51:19	6/24/20 19:51:26	federica.tuveri@h3g.it	Federica Tuveri	SI
30	6/24/20 19:50:58	6/24/20 19:51:26	Anastasia.Lusuardi@wind.it	Anastasia Lusuardi	SI
31	6/24/20 19:50:49	6/24/20 19:51:28	Alessandra.Suma@wind.it	Alessandra Suma	SI
32	6/24/20 19:51:15	6/24/20 19:51:29	alessandro.iraci@wind.it	Alessandro Iraci	SI
33	6/24/20 19:50:58	6/24/20 19:51:31	Salvatore.Schipani@wind.it	Salvatore Schipani	SI
34	6/24/20 19:51:05	6/24/20 19:51:35	monica.sacco@wind.it	Monica Sacco	SI
35	6/24/20 19:51:21	6/24/20 19:51:35	Roberto.Ferrarini@wind.it	Roberto Ferrarini	SI
36	6/24/20 19:51:15	6/24/20 19:51:36	Enrico.Cirillo@wind.it	Enrico Cirillo	SI
37	6/24/20 19:50:48	6/24/20 19:51:40	antonella.pulone@h3g.it	Antonella Pulone	SI
38	6/24/20 19:51:20	6/24/20 19:51:40	Davide.Aimaro@wind.it	Davide Aimaro	SI
39	6/24/20 19:51:31	6/24/20 19:51:47	Daniele.Paolini@wind.it	Daniele Paolini	SI
40	6/24/20 19:51:07	6/24/20 19:51:52	Gabriele.Amicone@wind.it	Gabriele Amicone	SI
41	6/24/20 19:51:45	6/24/20 19:51:57	Nicola.Romanato@wind.it	Nicola Romanato	SI
42	6/24/20 19:51:01	6/24/20 19:52:00	marta.cardarelli@wind.it	Marta Cardarelli	SI
43	6/24/20 19:51:48	6/24/20 19:52:02	Giuseppe.Russi@wind.it	Giuseppe Russi	SI
44	6/24/20 19:51:22	6/24/20 19:52:04	Renato.DiFede@wind.it	Renato Di Fede	SI
45	6/24/20 19:51:58	6/24/20 19:52:06	Armando.Conte@wind.it	Armando Conte	SI
46	6/24/20 19:51:14	6/24/20 19:52:10	Salvatore.DiFede@wind.it	Salvatore Di Fede	SI
47	6/24/20 19:51:51	6/24/20 19:52:11	Matteo.Prota@wind.it	Matteo Prota	SI
48	6/24/20 19:51:20	6/24/20 19:52:15	Massimo.Ferranti@wind.it	Massimo Ferranti	SI
49	6/24/20 19:51:01	6/24/20 19:52:19	massimo.cimmino@wind.it	Massimo Cimmino	SI
50	6/24/20 19:51:02	6/24/20 19:52:36	Angel.Matturro@wind.it	Angel Matturro	SI
51	6/24/20 19:50:51	6/24/20 19:52:38	Gianni.Langarelli@wind.it	Gianni Langarelli	SI
52	6/24/20 19:52:02	6/24/20 19:52:56	Carlo.Frosi@wind.it	Carlo Frosi	SI
53	6/24/20 19:51:27	6/24/20 19:52:59	marco.cipriani@wind.it	Marco Cipriani	SI
54	6/24/20 19:51:03	6/24/20 19:53:08	Francesco.Romeo@wind.it	Francesco Romeo	SI
55	6/24/20 19:52:54	6/24/20 19:53:14	Giuseppe.Raia@wind.it	Giuseppe Raia	SI
56	6/24/20 19:52:55	6/24/20 19:53:30	Angelo.DiPino@wind.it	Angelo Di Pino	SI
57	6/24/20 19:52:21	6/24/20 19:53:34	Marianna.Stara@h3g.it	Marianna Stara	SI
58	6/24/20 19:51:16	6/24/20 19:53:44	Marco.Panella@wind.it	Marco Panella	SI
59	6/24/20 19:51:59	6/24/20 19:53:54	claudia.catanese@wind.it	Claudia Catanese	SI
60	6/24/20 19:53:07	6/24/20 19:54:00	gaetana.dagostino@wind.it	Gaetana D'Agostino	SI
61	6/24/20 19:53:41	6/24/20 19:54:02	silvia.orso@wind.it	Silvia Orso	SI
62	6/24/20 19:53:57	6/24/20 19:54:22	paola.conte@wind.it	Paola Conte	SI
63	6/24/20 19:54:10	6/24/20 19:54:43	Dario.Pelizzari@wind.it	Dario Pelizzari	SI
64	6/24/20 19:53:30	6/24/20 19:54:53	claudio.beneduce@wind.it	Claudio Beneduce	SI
65	6/24/20 19:54:37	6/24/20 19:55:07	Luca.Coinu@wind.it	Luca Coinu	SI
66	6/24/20 19:54:58	6/24/20 19:55:25	gaspare.randazzo@wind.it	Gaspare Randazzo	SI
67	6/24/20 19:53:12	6/24/20 19:55:41	Andrea.Capalbo@wind.it	Andrea Capalbo	SI
68	6/24/20 19:56:54	6/24/20 19:57:03	claudiaroberta.servile@wind.it	Claudia Roberta Servile	SI
69	6/24/20 19:58:54	6/24/20 19:59:00	Luca.Stumpo@wind.it	Luca Stumpo	SI
70	6/24/20 20:00:26	6/24/20 20:00:36	Livio.Parchitelli@wind.it	Livio Parchitelli	SI
71	6/24/20 20:02:20	6/24/20 20:02:31	carla.cabras@h3g.it	Carla Cabras	SI
72	6/24/20 20:04:38	6/24/20 20:04:44	vittorio.desicato@wind.it	Vittorio Desicato	SI