

Marco
Gianni

applicate nelle aziende del Gruppo 3 Italia S.p.A. e Wind Telecomunicazioni S.p.A. attraverso la sottoscrizione di nove Accordi qui allegati e indicati di seguito:

- a. Disposizioni in materia di orario di lavoro, ferie/ROL, festività e prestazioni accessorie
- b. Disposizioni in materia di customer care
- c. Disposizioni in materia di welfare e permessi
- d. Disposizioni in materia di premio di risultato
- e. Disposizioni in materia di telelavoro e smart working
- f. Disposizioni in materia di trattamenti economici
- g. Disposizioni in materia di controllo a distanza
- h. Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Luigi
Stefano
Roberto

2. Efficacia e disposizioni finali

Il presente Accordo, e tutti gli Accordi allegati che ne formano parte integrante, sostituiscono ogni precedente intesa o disciplina vigente in Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3Iettronica Industriale S.p.A, e già in essere nelle aziende del Gruppo 3 Italia S.p.A. e in Wind Telecomunicazioni S.p.A. prima della Fusione. La sostituzione delle discipline avverrà con effetto immediato alla sottoscrizione del presente accordo o nei diversi termini previsti dai singoli Accordi.

Luigi

Letto, confermato e sottoscritto

Luigi
Stefano
Roberto

p. Unindustria

Luigi
Domenico

p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia Sp.A., 3Iettronica industriale S.p.A.

Luigi
Stefano
Roberto

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

Luigi
Stefano
Roberto
Andrea

p. la RSU

Luigi
Stefano
Roberto
Andrea
Luigi
Stefano
Roberto
Andrea

Allegato A

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO, FERIE/ROL, FESTIVITÀ E PRESTAZIONI ACCESSORIE

CAPO 1 - ORARIO DI LAVORO

1. Field Operations

- 1.1 Al fine di ottenere un presidio ottimale degli impianti di rete, viene confermata l'assegnazione a ciascun tecnico (sia in ambito "accesso" sia in ambito "core") di un'area territoriale di competenza prevalente, definita su base geografica, con una distanza chilometrica di 50 Km lineari rispetto alla zona in cui sono attualmente situati i domicili dei tecnici.
- 1.2 L'inizio dell'orario di lavoro giornaliero coincide con il raggiungimento del sito individuato per svolgere la prima attività lavorativa della giornata e la fine dell'orario di lavoro avviene analogamente presso il sito dell'ultima attività.
- 1.3 L'Azienda conferma – e pertanto le parti concordano - che con la definizione dell'area di competenza prevalente sulla base di quanto evidenziato sopra e per effetto dei miglioramenti ottenuti dall'introduzione del nuovo sistema WFM, la parte preponderante dei primi interventi sia assegnata ad una distanza non superiore a 25 km lineari rispetto alla zona in cui è situato l'attuale domicilio del tecnico, fatta salva la priorità dei guasti.
- 1.4 Le parti concordano di applicare una franchigia non superiore a 45 minuti, a carico del lavoratore (e quindi non retribuita) che decorre dalla presa in carico dell'attività, per la percorrenza sino al sito individuato per svolgere la prima attività lavorativa della giornata. Resta fermo che, nel caso in cui il lavoratore raggiunga il sito prima di tale termine, l'orario di lavoro ha inizio immediatamente.
- 1.5 Quanto sopra si applica esclusivamente nei casi in cui la prima attività lavorativa sia assegnata in una sede diversa dalla sede amministrativa del tecnico.
- 1.6 Per quanto concerne l'ultimo intervento della giornata lavorativa, l'Azienda conferma che, di norma, lo stesso è assegnato nell'ambito dell'area territoriale di competenza prevalente del tecnico; qualora esso avvenga in un sito fuori dell'area territoriale di competenza prevalente del tecnico, ferma restando la necessità che l'intervento venga completato, sarà riconosciuta come orario di lavoro una frazione del tempo di percorrenza per il rientro dal sito non superiore a 30 minuti.
- 1.7 Per quanto concerne l'orario di lavoro, le parti condividono che, al fine di rispondere alle richieste mutevoli e dinamiche del mercato, si rende necessario assicurare un presidio più efficace ed efficiente delle attività di rete anche attraverso un ampliamento dell'orario di servizio da realizzarsi con le modalità descritte di seguito.
- 1.8 Conseguentemente l'orario di lavoro giornaliero, ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni (dal lunedì al venerdì), potrà articolarsi nella fascia dalle ore 8.00 alle ore 20.00; pertanto, a fronte di oggettive esigenze tecnico-organizzative e produttive, i lavoratori potranno essere impiegati, oltre che nell'orario base (dalle ore 8.30 alle ore 17.30, con flessibilità in ingresso di 30 minuti prima e 60 minuti dopo con ricomposizione giornaliera globale dell'orario di lavoro), anche in altri orari interni alla fascia 8.00-20.00.
- 1.9 Prima di procedere alla variazione dell'orario di servizio giornaliero, l'Azienda esperirà, nelle unità produttive interessate, l'esame congiunto previsto dall'art. 26, comma 2, del vigente CCNL TLC.
- 1.10 Avuto riguardo a quanto sopra esposto in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, le prestazioni di reperibilità avranno inizio a partire dalla fine dell'ultimo turno di lavoro.

Handwritten signatures at the top of the page.

2. Centro Di Gestione

- 2.1 Nell'ambito del Centro di Gestione ciascuna macro area avrà uno specifico orario di servizio, caratterizzato da una diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero.
- 2.2 Le attività di "Surveillance" e quelle svolte nell'ambito del "Back Office Top & Large", attualmente ricomprese nel perimetro del TCM Corporate, verranno svolte su turni avvicendati H24, dal lunedì alla domenica (con eventuale supporto del fornitore esterno nel turno notturno e nel fine settimana).
- 2.3 Nell'ambito della "Network Creation" e delle Attività di supporto le attività verranno svolte in orario base (dalle ore 8.30 alle ore 17.30, con flessibilità in ingresso di 30 minuti prima e 60 minuti dopo con ricomposizione giornaliera globale dell'orario di lavoro) dal Lunedì al Venerdì.
- 2.4 Nell'ambito dei "Supporti Tecnici", ferma restando la distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni (dal Lunedì al Venerdì), l'orario di servizio coprirà la fascia oraria dalle 8:00 alle 20:00, all'interno della quale i lavoratori saranno impiegati, oltre che nell'orario base (dalle ore 8.30 alle ore 17.30, con flessibilità in ingresso di 30 minuti prima e 60 minuti dopo con ricomposizione giornaliera globale dell'orario di lavoro), anche in altri orari interni alla fascia 8.00-20.00.

3. Flessibilità personale part-time

- 3.1 Fermo restando che quanto di seguito esposto non costituisce fattispecie di clausola elastica, al personale part-time non turnista delle aree non customer che ne faccia richiesta, verrà riconosciuta, a decorrere dal mese di giugno 2017, una flessibilità in entrata fino a 60' (15' in anticipo e 45' oltre) rispetto all'orario contrattuale di entrata in servizio, ferme restando le esigenze tecnico-organizzative; per i part-time il cui orario contrattuale abbia inizio entro le ore 8.00, la flessibilità sarà di 30', tutti successivi all'orario contrattuale.

CAPO 2 - FERIE

4. Ferie

- 4.1 A tutto il personale in forza verranno riconosciute esclusivamente le giornate di ferie previste dall'art. 31 del vigente CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito CCNL TLC).
- 4.2 Le spettanze ferie superiori alle previsioni del CCNL TLC, saranno convertite in una pari quantità di permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro e seguiranno la disciplina di seguito definita per tale istituto.
- 4.3 Resta inteso che tali quantità saranno assorbibili fino a concorrenza a fronte di eventuali future riduzioni di orario di lavoro.
- 4.4 Le ferie possono essere fruite per giornate intere o per gruppi di 4 ore (mezza giornata). I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale potranno fruire delle ferie solo a giornate intere.
- 4.5 Al fine di garantire il corretto adempimento delle previsioni di legge e di conciliare le esigenze di recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore con quelle produttive dell'Azienda, le parti concordano che entro il mese di aprile il lavoratore programmerà almeno tre settimane di ferie da usufruirsi entro il mese di ottobre, di cui due continuative nel periodo tra giugno e settembre su richiesta del lavoratore.
- 4.6 Nel mese di ottobre il lavoratore dovrà programmare il restante delle ferie residue da godersi entro il 31 dicembre dell'anno. Le parti convengono che l'Azienda, in caso di eccezionali residui di ferie alla fine dell'anno di maturazione, ne disporrà la collocazione entro il 30 giugno dell'anno successivo, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro settimanale in misura pari ad almeno 4 ore, fino ad esaurimento dei residui. Esclusivamente nei casi di assenze dal servizio continuative e superiori a 60 giorni (a titolo di malattia, congedo di maternità congedo parentale e infortunio sul lavoro), la fruizione dovrà essere garantita entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Vertical handwritten notes on the left margin.

Handwritten initials or signatures in the middle of the page.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten notes at the bottom of the page.

Reale *RSJA* *MS* *RJH*

lavoratore né potranno essere monetizzati.

CAPO 4 - SMONETIZZAZIONE 4 NOVEMBRE e FESTIVITÀ COINCIDENTI CON LA DOMENICA

6. Smonetizzazione

- 6.1 Per il periodo 2017-2019 in luogo del trattamento economico di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 novembre e per le festività coincidenti con la domenica (ivi inclusa la festività del Santo Patrono), nonché per la giornata di riposo per i lavoratori operanti su turni avvicendati, sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto, un giorno di permesso retribuito per ciascuna festività, fruibile a frazione minima di 4 ore entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- 6.2 I lavoratori che intendono mantenere il regime economico delle festività suddette, dovranno comunicarlo attraverso gli appositi strumenti messi a disposizione dall'Azienda.
- 6.3 La richiesta preventiva del lavoratore in merito alla collocazione del predetto giorno di permesso retribuito è accolta compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.
- 6.4 Al fine di consentire, ai lavoratori operanti su turni avvicendati, la fruizione delle giornate di permesso relative alle festività coincidenti con il giorno di riposo, nell'ultimo trimestre dell'anno, l'Azienda si impegna a dare visibilità delle matrici orarie entro la prima metà del mese di settembre di ciascun anno, impegnandosi nel contempo ad agevolare la concessione delle suddette giornate di permesso.
- 6.5 Al fine di garantire l'effettività della fruizione di tali permessi, nel primo mese del trimestre in cui si colloca la festività smonetizzata l'Azienda indicherà le possibili giornate del trimestre stesso in cui la fruizione di detto permesso risulti facilitata.

CAPO - 5 ORARIO DI LAVORO NOTTURNO

7. Orario notturno

- 7.1 Le parti si danno atto che si considera, ai soli effetti retributivi, come lavoro notturno quello reso nel periodo tra le ore 20.00 e le ore 7.00.

CAPO 6 - REPERIBILITÀ E INTERVENTO IN REPERIBILITÀ

8. Definizione

- 8.1 La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale un lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento.
- 8.2 Fatto salvo quanto specificato di seguito, è inserito in reperibilità tutto il personale, qualsivoglia sia la tipologia contrattuale ed il profilo orario, compatibilmente con le necessità tecnico-operative del dipartimento di appartenenza, fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in materia di variazione dell'orario di lavoro del personale part-time, con particolare riferimento a quello con orario contrattuale inferiore alle 6 ore.
- 8.3 Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore, a seguito della richiesta di intervento, fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata, compreso in caso di intervento non da remoto, il tempo necessario per recarsi sul sito e per rientrare dal medesimo. In ogni caso il lavoratore dovrà mettersi nella condizione di prestare la propria opera nel minor tempo possibile, fermo restando che l'Azienda

Deve
Grilli

De *DTA*

[Handwritten signature]

metterà a disposizione del lavoratore i mezzi, le apparecchiature e le informazioni necessarie per l'intervento.

8.4 L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo di intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

9. Ambito di applicazione

9.1 Allo stato, l'Azienda dichiara che l'istituto della reperibilità trova applicazione principalmente nelle aree organizzative indicate di seguito: IT Operations, Network Operations, Technology Security, Strutture Organizzative che si occupano della "Gestione Tecnica del servizio" e delle Prestazioni Obbligatorie per la Magistratura.

9.2 Qualora l'Azienda ravvisasse la necessità di applicare l'istituto della reperibilità in settori diversi da quelli indicati nella presente intesa potrà estenderlo previa comunicazione alle RSU interessate.

10. Modalità Operative

10.1 L'istituto della reperibilità si applica secondo le seguenti modalità: nei giorni lavorativi (di norma dal lunedì al venerdì), dal termine dell'orario di lavoro all'inizio dell'orario di lavoro del giorno successivo, oltre al giorno di libertà (di norma il sabato), al riposo settimanale (di norma la domenica) ed i festivi.

10.2 Il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore a 72 ore.

10.3 L'Azienda, nell'ambito delle proprie esigenze organizzative, prevede, di regola, che periodi settimanali di disponibilità si presentino per ognuno dei dipendenti con una frequenza non superiore ad una settimana al mese, e si impegna a garantire una distribuzione omogenea delle giornate di lavoro e non (libero e riposo).

10.4 Le parti prendono atto che pur in presenza di un sistema di reperibilità convenuto, possono verificarsi particolari situazioni di criticità legate a condizioni di sicurezza tali da richiedere l'intervento sul sito di più lavoratori. In tali casi l'azienda si rivolgerà in via prioritaria agli altri dipendenti in reperibilità.

10.5 Le parti confermano che fermo restando la definizione e l'ambito di applicazione della reperibilità, per intervento in reperibilità si intende anche l'attività di coordinamento di altri dipendenti in servizio o a loro volta reperibili.

10.6 Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda conferma il proprio impegno a mettere a disposizione del lavoratore i mezzi e le apparecchiature idonee e necessarie (ad es. mezzi di trasporto, strumenti telematici, ...) per effettuare l'intervento, affinché la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace per risolvere tempestivamente le criticità ed il ripristino dei servizi interessati; in casi di particolare criticità le parti si incontreranno a livello territoriale al fine di ricercare idonee soluzioni.

11. Trattamento economico

11.1 Gli importi economici per il trattamento di disponibilità, vengono definiti nelle misure indicate di seguito:

- fino 5° livello inquadramentale
Lunedì - venerdì: € 16,00 lordi
Sabato: € 32,00 lordi
Domenica: € 41,00 lordi
- Superiore al 5° livello inquadramentale
Lunedì - venerdì: € 18,00 lordi
Sabato: € 41,00 lordi
Domenica: € 51,00 lordi

11.2 Per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità (in questo caso il tempo di viaggio per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo verrà considerato utile anche ai fini della determinazione del riposo compensativo) ai lavoratori inquadri in

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten notes and signatures at the bottom left]

[Handwritten notes and signatures at the bottom]

fuori delle fasce orarie definite al Capo 9, articolo 19.1 spetta un riposo compensativo di mezza giornata.

CAPO 7 - LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO

13. Definizione

13.1 Il lavoro programmato notturno riguarda attività non stabilmente ricorrenti e non organizzabili con regolari turnazioni che, per esigenze di servizio devono essere eseguite di notte (nel periodo tra le ore 22.00 e le 7.00) comunque con una interruzione dell'attività lavorativa rispetto all'orario di lavoro.

13.2 Fatto salvo quanto specificato di seguito, potrà essere impiegato in lavoro programmato notturno tutto il personale, qualsivoglia sia la tipologia contrattuale ed il profilo orario, fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in materia di variazione dell'orario di lavoro del personale part-time.

14. Modalità Operative

14.1 Il lavoro programmato notturno sarà comunicato al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore di norma a 5 giorni.

14.2 In ordine al lavoro programmato notturno l'Azienda conferma che di norma, non verranno impiegati lavoratori in reperibilità nei lavori programmati notturni.

14.3 AI lavoratori richiesti di svolgere codesta prestazione verrà applicato il trattamento previsto dalla presente intesa per gli interventi effettuati in reperibilità e quindi gli interessati percepiranno quanto definito nel presente accordo per gli interventi effettuati in reperibilità (escluso pertanto la quota fissa giornaliera di reperibilità), compreso l'eventuale riposo compensativo.

15. Trattamento economico

15.1 Per gli interventi effettuati verrà corrisposta, per il personale fino al 5° livello inquadramentale, la normale retribuzione con le seguenti maggiorazioni per lavoro straordinario:

- intervento da lunedì a venerdì: 50%
- intervento sabato, domenica e festivi: 75%.

Nel caso in cui il CCNL TLC dovesse definire incrementi delle maggiorazioni sopra indicate, le nuove percentuali sostituiranno quelle sopra indicate con le decorrenze specificate dall'accordo di modifica del CCNL.

15.2 Per il personale di livello superiore al 5° livello inquadramentale gli interventi di durata non superiore a 4 ore saranno retribuiti con un importo forfetario pari ad € 30,00 lordi; altresì gli interventi di durata superiore alle 4 ore saranno retribuiti con gli importi forfetari definiti di seguito:

fino al 31.5.2017

- fino a 4 ore: € 30,00 lordi
- oltre a 4 ore: € 54,00 lordi.

dall'1.6.2017

- fino a 4 ore: € 30,00 lordi
- oltre a 4 ore: € 60,00 lordi.

15.3 Ai fini di cui sopra il tempo complessivo dell'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito la sede dell'intervento e rientrare dalla medesima.

Paolo Culli

CR *RUBA* *AR*

CAPO 8 – SOSTITUIBILITÀ

16. Definizione

16.1 Nel caso in cui, nell'ambito di attività organizzate su turni H24 e copertura su tutti i giorni della settimana, il lavoratore previsto in servizio nel turno notturno o in quelli diurni di sabato, domenica e festivi, comunichi la propria assenza con un preavviso ridotto (nella stessa giornata in cui era previsto in turno oppure nella giornata precedente, se festiva), comunque tale da non consentire la sua tempestiva sostituzione attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali, le parti convengono quanto di seguito definito.

AR *AR*

17. Modalità Operative

17.1 Al fine di garantire la continuità del servizio nelle aree organizzate nelle modalità di cui sopra, e di assicurare il recupero delle condizioni psico-fisiche da parte dei lavoratori in servizio, l'Azienda, avendo riguardo delle competenze tecnico-professionali necessarie, richiederà la sostituzione del lavoratore assente nei turni di cui sopra ad una risorsa la cui presenza, dal lunedì al venerdì, sia prevista in orario diurno (con ingresso dalle ore 8 alle ore 11).

AR *AR* *AR*

17.2 La sostituzione, per i turni notturni con inizio tra lunedì e giovedì, avverrà attraverso l'anticipazione della prestazione lavorativa prevista per il giorno successivo, non determinandosi, in tal modo, alcun superamento della durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale.

17.3 Il periodo nel corso del quale al lavoratore potrà essere richiesta la sostituzione dell'assente, sarà comunicato allo stesso con un preavviso di almeno 72 ore.

17.4 Ai fini dell'inserimento nel calendario, predisposto secondo il principio della rotazione tra tutti i lavoratori, per gestire l'eventuale sostituzione e della maturazione del diritto al relativo trattamento economico, è necessaria la presenza al lavoro della risorsa individuata; in caso di assenza, l'Azienda potrà procedere alla modifica del calendario, ferma restando la necessità di un adeguato preavviso nei confronti del lavoratore individuato.

17.5 In ogni caso, qualora il lavoratore previsto in servizio nel turno notturno comunichi un'assenza di almeno 3 giorni lavorativi, l'Azienda potrà utilizzare quanto sopra descritto esclusivamente nelle more dell'attivazione degli ulteriori istituti previsti dal vigente CCNL, che dovrà avvenire nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 24 ore dal ricevimento della comunicazione di assenza.

17.6 Nel caso in cui l'anticipazione della prestazione venga effettivamente richiesta, il lavoratore dovrà presentarsi in servizio all'inizio del turno notturno.

17.7 Nel caso in cui venga richiesta la sostituzione del lavoratore assente, la risorsa individuata dovrà presentarsi in servizio all'inizio del turno di lavoro.

17.8 L'Azienda, nell'ambito delle proprie esigenze organizzative, prevede, di regola, che periodi settimanali di sostituibilità si presentino per ognuno dei dipendenti con una frequenza non superiore ad una settimana ogni mese.

17.9 L'Azienda si impegna ad illustrare alle RSU, con periodicità semestrale, i dati relativi all'applicazione di tale istituto.

18. Trattamento economico

18.1 Per il periodo nel corso del quale il lavoratore è tenuto alla sostituzione della risorsa assente, dal lunedì al venerdì, allo stesso sarà corrisposto un importo giornaliero di € 11,00 lordi per il personale fino al 5° livello e di € 13,00 lordi per il personale di livello superiore al 5°.

18.2 Nel caso in cui l'anticipazione della prestazione venga richiesta dopo l'inizio ufficiale del turno di lavoro ed il lavoratore renda comunque una prestazione effettiva di almeno 4 ore, allo stesso sarà comunque riconosciuta la retribuzione per l'intero turno di lavoro; esclusivamente ai fini della determinazione della durata della prestazione si terrà conto del momento della chiamata del lavoratore, comunque entro il limite massimo di 30 minuti.

18.3 Per le ore di lavoro prestate dal lunedì al giovedì (non festivi) in applicazione di

AR *AR*

AR

AR

AR

AR

AR *AR*

AR

AR *AR* *AR*

AR *AR*

AR *AR*

AR *AR*

AR *AR*

AR *AR*

quanto sopra, sarà riconosciuta al lavoratore (qualunque sia il livello di inquadramento) una maggiorazione del 30% per le ore contrattuali, non cumulabile con altre maggiorazioni.

18.4 Negli stessi ambiti organizzativi, per la sostituzione dei lavoratori previsti in servizio nel turno notturno con inizio venerdì, il sabato, la domenica, o festivi, troverà applicazione quanto di seguito definito.

18.5 A fronte della disponibilità verranno corrisposti importi, su base giornaliera, nelle seguenti misure:

per i lavoratori fino al 5° livello inquadramentale:

- venerdì: € 16,00 lordi;
- sabato: € 32,00 lordi;
- domenica e festivi € 41,00 lordi;

per i lavoratori inquadrati nelle categorie professionali superiori al 5° livello:

- venerdì: € 18,00 lordi;
- sabato: € 41,00 lordi;
- domenica e festivi € 51,00 lordi;

18.6 In aggiunta ai trattamenti sopra definiti, per la prestazione resa in sostituzione del lavoratore assente, troverà applicazione quanto segue.

18.7 Per i lavoratori inquadrati nelle categorie professionali fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le seguenti maggiorazioni per lavoro straordinario:

- sostituzione nel turno notturno tra venerdì e sabato: 50%
- sostituzione in orario diurno del sabato, domenica e festivi: 55%
- sostituzione in orario notturno del sabato, domenica e festivi: 75%

18.8 Per i lavoratori inquadrati nelle categorie professionali superiori al 5° livello sarà compensato con un importo forfetario su base giornaliera, articolato nelle seguenti misure

fino al 31.5.2017

- fino a 4 ore: € 30,00 lordi
- oltre a 4 ore: € 54,00 lordi.

dall'1.6.2017

- fino a 4 ore: € 30,00 lordi
- oltre a 4 ore: € 60,00 lordi.

CAPO 9 - DISPOSIZIONI COMUNI: REPERIBILITÀ - LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO E SOSTITUIBILITÀ

19. Riposi Compensativi

19.1 In caso di intervento o di più interventi (anche da remoto o in sostituzione del lavoratore assente), effettuati nella fascia oraria 24.00 - 7.00 per interventi fino a 4 ore e nella fascia oraria 22.00 - 7.00 per interventi superiori a 4 ore effettuati in qualunque giorno della settimana, al personale di qualunque livello inquadramentale, oltre al trattamento economico indicato al punto precedente, spetterà anche un riposo compensativo, determinato secondo quanto specificato di seguito.

19.2 Ove l'intervento (o la somma degli interventi) sia di durata superiore alle 4 ore, nella

prima giornata utile successiva, il lavoratore effettuerà un riposo compensativo di durata pari all'intero turno di lavoro.

- 19.3 Per interventi di durata non superiore alle 4 ore, nella fascia 24.00 – 7.00, al personale di qualunque livello inquadramentale spetterà anche un riposo compensativo di durata pari all'intervento effettuato (nel solo caso di intervento sul sito il tempo di viaggio per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo verrà considerato utile anche ai fini della determinazione del riposo compensativo).
- 19.4 Il riposo compensativo sarà goduto, fatte salve inderogabili esigenze di servizio, nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le ore 24.00 o nella prima giornata utile successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto nei giorni di riposo settimanale ed i festivi.
- 19.5 Il godimento del riposo compensativo non comporta la riduzione della retribuzione.
- 19.6 Le parti confermano che, in relazione a tale istituto, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

20. Riposi Compensativi per interventi in reperibilità esterni alle fasce

- 20.1 Ad integrazione di quanto riportato sopra le parti concordano che in caso di intervento, o più interventi, sul sito effettuato nel giorno di riposo settimanale o in giornata festiva, al di fuori delle fasce orarie definite per la fruizione del riposo compensativo, spetta un riposo compensativo pari alla durata dell'intervento e comunque per un massimo di una giornata lavorativa (anche in caso di più interventi, compresi quelli effettuati senza soluzione di continuità con il giorno di riposo settimanale o con la giornata festiva prima delle ore 00 o dopo le ore 24 del giorno di riposo settimanale o della giornata festiva).
- 20.2 Su richiesta delle OO.SS. e/ delle RSU le parti si incontreranno a livello territoriale per esaminare tipologia, mezzi necessari all'intervento, frequenza degli stessi, zone di copertura del territorio da parte dei lavoratori reperibili

CAPO 10 - DISPOSIZIONI FINALI

21. Disposizioni finali

21.1 Su specifica richiesta delle OO. SS. l'Azienda si dichiara disponibile a valutare positivamente, nella percentuale massima del 5% del personale interessato, la richiesta di esenzione dagli istituti sopra disciplinati nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge, conviventi, figli e altri familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di Handicap in situazione di gravità o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenza;
- necessità di accudire i figli fino al compimento del 12° anno in caso di indisponibilità dell'altro genitore;
- frequenza di corsi regolari di studio.

21.2 Oltre a quanto sopra sarà esonerato dagli istituti sopra disciplinati il personale part-time che svolga altra attività lavorativa documentata, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

21.3 Le parti definiscono gli importi di cui al presente accordo in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

21.4 Le parti ritengono che, in relazione agli istituti regolati dal presente accordo, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

21.5 Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo, salvo quanto diversamente

*Peak
Cristina*

RDF

disciplinato in relazione a specifici istituti o materie nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

24 febbraio 2017

p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., Elettronica industriale S.p.A.

Meda Belli

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM/UIL

Gianni Pilleri
W. Schiavone

p. la RSU

[Handwritten signature]

Paolo Maria Sacco
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

Antonio De Niro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO B

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CUSTOMER CARE

CAPO 1 - CUSTOMER CARE PRECEDENTEMENTE GESTITI DA WIND TELECOMUNICAZIONI

1. Modello di servizio

- 1.1 Il modello di servizio dei customer prevede la focalizzazione sulla gestione del contatto di front-line con la clientela di maggior valore e la ricomposizione nell'ambiente di Front-Line delle attività proprie del consulente telefonico, ivi incluse alcune di quelle precedentemente svolte in back-office, con una conseguente maggior efficacia del loro intervento ed un miglioramento della qualità percepita dal cliente.
- 1.2 Per quanto concerne le attività inbound nell'ambito del modello di servizio dei customer, sono garantite mediamente nella misura massima del 65% del tempo complessivo di lavoro.

2. Orario giornaliero di lavoro

- 2.1 Per quanto concerne l'orario giornaliero di lavoro nei customer, con il modello di servizio in essere l'orario di chiusura avverrà entro le 22.00.

3. Riposi settimanali

- 3.1 Sulla base del modello organizzativo adottato, nell'ambito dei customer, con esclusione dell'assurance tecnica consumer, alle risorse impiegate in attività di front-line verrà concessa la domenica come giornata di riposo.
- 3.2 Per quanto concerne l'assurance tecnica consumer verrà garantita, a rotazione, la domenica come giornata di riposo, con visibilità a 4 mesi della turnistica.

4. Pause

- 4.1 In considerazione dell'attuale organizzazione del lavoro nei customer, per quanto concerne i lavoratori operanti in tale ambito, le pause da videoterminale, di cui al D. Lgs. 81/08, si intenderanno pause retribuite e sospensive a tutti gli effetti dell'attività lavorativa.

5. Turni

- 5.1 Allo scopo di favorire una migliore gestione delle esigenze di vita personale, l'Azienda si impegna a pubblicare gli orari di lavoro in ogni area del customer con una visibilità di almeno 4 mesi, garantendo così una maggiore visibilità dei turni e dei riposi.
- 5.2 Al fine di omogeneizzare le attuali macro-fasce, i turni saranno costruiti in modo da assicurare, di norma, la presenza di orari della medesima macro-fascia nell'ambito della settimana lavorativa; le macro fasce saranno così articolate:
 - mattina: ingresso fino alle 11.00;
 - pomeriggio: ingresso dalle 11.30 alle 13.30
 - sera: ingresso dalle 14.00

5.3 Resta inteso che eventuali future variazioni della turnistica e/o dell'orario di lavoro saranno oggetto di esame congiunto con le competenti strutture sindacali.

5.4 Nell'ambito del modello di servizio del customer consumer in essere, l'Azienda garantirà almeno 1 settimana su 4 nella fascia di mattina.

6. Turni mamma

6.1 Avuto riguardo dell'esigenza di favorire la cura dei figli nei primi mesi di vita, le parti

hanno concordato di riconoscere alle lavoratrici operanti su turni nell'ambito dei customer, e che ne faranno richiesta, l'assegnazione ai turni della fascia oraria 8 - 18 fino ai 24 mesi di vita del bambino.

6.2 L'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, a valutare l'estensione di tale istituto in altre aree, anche alla luce di eventuali casi specifici.

7. Turni genitori

7.1 Al fine di facilitare la cura dei bambini che si trovino in situazioni tali da richiedere una presenza assidua e regolare da parte dei genitori, si conviene che i lavoratori turnisti, nell'ambito dei customer, che si trovino nelle situazioni sottoelencate potranno fare richiesta di assegnazione alla fascia oraria 8 - 18:

- a. genitori separati, divorziati e vedovi di figli di età inferiore a 8 anni;
- b. genitori conviventi con figli di età inferiore a 8 anni che si trovino nelle situazioni di cui alla L. 104/92 o con le seguenti patologie: neoplasia, morbo di Cooley, sottoposto a trattamento di emodialisi o malattie che per prospettive diagnostiche siano assimilate alle precedenti

7.2 Eventuali ulteriori casi di particolare rilevanza sociale saranno oggetto di valutazione su base gestionale.

8. Gestione ROL e ferie

8.1 In vista del comune obiettivo della completa fruizione di tali istituti, anche per esigenze di cura familiare, si concorda quanto segue:

- a. nelle aree di customer verrà incrementata la possibilità di fruizione delle giornate singole di ferie, comunque coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative della struttura di appartenenza;
- b. le giornate di ROL potranno essere fruite anche a frazioni di 30';
- c. per i dipendenti assenti per malattie del bambino fino a 8 anni di età ad integrazione dei permessi spettanti a tale titolo, sarà garantita la fruizione di ROL o ex festività, anche in deroga ai criteri di concessione previsti dal vigente CCNL, per un massimo di due eventi l'anno e tre giorni per ciascun evento, ferma restando la necessità di una comunicazione preventiva.

9. Mensa

9.1 In considerazione della maggiore permanenza sul luogo di lavoro delle risorse Part-Time a 6 ore, alle stesse è concesso l'utilizzo del servizio mensa, ove esistente.

9.2 All'atto del passaggio a 6 ore ciascuna risorsa dovrà specificare se intende usufruire del servizio mensa.

9.3 La fruizione del pasto potrà avvenire prima della fine del turno ed in questo caso verrà concessa agli interessati una pausa non retribuita di 15', con un pari slittamento dell'orario di uscita, in aggiunta a quanto previsto dal D. Lgs 81/08; in alternativa il lavoratore potrà decidere di usufruire del servizio mensa dopo le 6 ore di servizio.

9.4 La scelta effettuata potrà essere modificata dal lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto all'uscita dei turni.

10. Inquadramento

10.1 Per gli operatori di call-center assunti con inquadramento al 4° livello verrà riconosciuto, di norma, compatibilmente con la professionalità acquisita, il passaggio al 5° livello dopo che abbiano maturato complessivamente 24 mesi di effettivo servizio.

CAPO 2 - CUSTOMER CARE PRECEDENTEMENTE GESTITI DA H3G

11. Orario di lavoro

11.1 Il servizio dovrà essere garantito dalle 9.00 alle 21.00, dal lunedì al venerdì

11.2 Per la sola giornata del sabato l'orario di lavoro è garantito dalle 9.00 alle 18.00.

Handwritten signatures and initials at the top of the page, including "Prest", "Gru", "RAD", and several other illegible signatures.

12. Visibilità turni

12.1 La visibilità dei turni viene estesa ad almeno 4 mesi.

Fermo restando quanto sopra, ogni operatore avrà la possibilità di chiedere cambi turno illimitati a tutti i colleghi del proprio Pool, indipendentemente dal profilo orario, e a sola condizione che la copertura giornaliera sia garantita.

12.2 L'operatore potrà anche chiedere una variazione del proprio turno di lavoro che sarà approvata automaticamente a condizione che sia garantita la copertura giornaliera. In caso di mancata copertura totale o parziale del turno, la variazione dovrà essere approvata dal Responsabile.

13. Cambi turno

13.1 Dovrà, inoltre, essere garantito un periodo minimo di riposo tra un turno e quello successivo di 11 ore.

13.2 Il cambio turno potrà essere chiesto anche con la giornata di LL (libero lavorativo)

14. Tutela mamme lavoratrici

14.1 Fino al 36° mese di vita del bambino le mamme lavoratrici potranno prestate servizio solo nei turni compresi nella fascia oraria che va dalle 9.00 alle 21.00. Non viene prevista, inoltre, attività lavorativa nei fine settimana e nei festivi.

14.2 Compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative, alle mamme lavoratrici che ne facciano richiesta verrà concesso il passaggio temporaneo a tempo parziale per un periodo di 12 mesi da usufruire continuativamente in un unico periodo ovvero per un periodo di 3 mesi rinnovabile continuativamente una sola volta per altri 3 mesi, nell'arco di tempo compreso dalla nascita fino al compimento del 36° mese del figlio.

15. Pause ex D.Lgs. 81/2008

15.1 La prima pausa di quelle previste dalla legge sarà effettuata non prima di un'ora e mezza dall' inizio del turno.

16. Personale part time (Aumenti di profilo orario)

16.1 Nei casi di esigenze di assunzione di personale a tempo pieno, anche per ragioni sostitutive, a parità di mansione e nel medesimo comprensorio, verrà data precedenza ai dipendenti part time che abbiano fatto richiesta di ampliamento del proprio profilo orario. Resta inteso che, nel caso di sostituzioni temporanee, il dipendente ritornerà all'originario orario part time, al termine della sostituzione.

16.2 Nella valutazione delle richieste verrà data precedenza al personale PT4; quindi, successivamente, si terrà conto dei carichi di famiglia e, a parità di detti carichi, della anzianità aziendale.

16.3 Oltre a quanto sopra, l'azienda si rende disponibile a valutare, nell'ambito delle compatibilità organizzative, tecniche e produttive, richieste di ampliamento del profilo orario.

16.4 In caso di secondo lavoro documentato, l'azienda, fatte salve particolari esigenze tecnico/organizzative e produttive, si impegna a modificare la collocazione nel sistema di turnazioni.

16.5 Si conferma la prassi in atto, per il personale full time addetto ai servizi rivolti al cliente riguardo la pausa per la refezione.

17. Inquadramento

17.1 Passaggio dal 3° al 4° livello

Viene confermato le prassi in atto relative il passaggio al 4° livello dopo almeno 24 mesi di permanenza nel 3°.

17.2 Passaggio dal 4° al 5°

Valutata la complessità e l'articolazione delle attività che impegnano gli addetti ai servizi rivolti alla clientela, si prevede la crescita professionale, che coinvolgerà tutti gli addetti alle attività di supporto clienti inquadrati nel 4° livello, attraverso uno dei 2 seguenti percorsi:

Percorso trasversale

Al personale inquadrato nel 4° livello verrà riconosciuto il 5° livello alle seguenti

Vertical column of handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page.

condizioni:

- a. almeno 36 mesi di permanenza nel 4° livello;
- b. un percorso professionale, supportato da iniziative di formazione/addestramento/affiancamento, che lo abbia visto transitare, per periodi sufficienti alla acquisizione delle competenze, su almeno due attività che costituiscono le conoscenze di base indispensabili per gli addetti alla attività di supporto clienti, tra cui, a titolo di esempio: Reclami, Retention, Stop Loss, Dealer/Sales, Trial Alto valore, Check Linee Collection/CVP/Eventi negativi;
- c. sulle attività svolte per almeno 3 mesi, tra quelle sopra citate, verrà certificata l'avvenuta idoneità al ruolo di operatore specialista di customer care, attraverso un formale verifica finale;
- d. se nei 36 mesi l'addetto ha svolto una sola delle suddette attività, l'azienda si impegna nei 6 mesi successivi a garantire una job rotation al fine di permettere al lavoratore di accedere alla verifica di cui al punto precedente.
- e. Per verifica finale si intende l'insieme delle iniziative (questionario, affiancamento del proprio responsabile di retto e affiancamento di persona di direzione centrale) volte a certificare l'avvenuta acquisizione delle competenze.

Percorso specialistico

Al personale inquadrato nel 4° livello verrà riconosciuto il 5° livello alle seguenti condizioni:

- a. almeno 36 mesi di permanenza nel 4° livello;
- b. un percorso professionale, supportato da iniziative di formazione/addestramento/affiancamento, che lo abbia visto transitare ed acquisire la piena padronanza sia sulle attività di base che su una delle attività: 3for top, Delta Force, HP, analista frodi. L'accesso a tali attività avverrà attraverso un processo di selezione e assessment e dovranno essere svolte per un minimo di 3 mesi.

17.3 Norma transitoria

- a. La partecipazione al progetto Verde porterà alla maturazione della professionalità prevista dalla declaratoria del 5° livello. Nei casi eccezionali, il personale che non avesse conseguito la professionalità necessaria sarà coinvolto in iniziative formative idonee a colmare le carenze registrate per favorirne il passaggio al 5 livello.
- b. Detta attività sarà oggetto di informativa alle RSU.

17.4 Tempistica

- a. I passaggi verificati saranno effettuati con cadenza semestrale (giugno e dicembre) e la loro percentuale non sarà inferiore, per ogni semestre, al 50% degli aventi diritto.

18. Job rotation

- 18.1 L'azienda si impegna a rendere omogenea e maggiormente visibile il concetto della job rotation. A tal fine nell'ambito di quattro mesi, l'attività on line sarà, fatti salvi eventi straordinari, di norma non superiore al 60%. Tale previsione non sarà applicata al personale neo assunto nella fase di inserimento, al personale in formazione e a quello in reinserimento.
- 18.2 Due volte all'anno verrà data informativa alle RSU di ciascuna unità produttiva interessata, sull'andamento della job rotation.

19. Modalità di presentazione al Cliente 3

- 19.1 Ai fini della migliore gestione del cliente e per ottemperare alle disposizioni dell'Agcom, il personale si presenterà al cliente con il proprio nome di battesimo più codice identificativo del Pool.

Prote G... - RAS
[Handwritten signatures]

CAPO 3 - DISPOSIZIONI COMUNI

20. Disposizioni comuni

20.1 Fermo restando quanto previsto dall'art. 26, comma 6 del vigente CCNL, alle risorse operanti nell'ambito delle attività di front-line dei customer consumer fisso e mobile, sarà riconosciuta, per un massimo di 11 eventi al mese ed a fronte di eventi eccezionali, di prendere servizio, con l'eccezione del primo e dell'ultimo turno di lavoro della giornata entro e non oltre 15' minuti dall'inizio ufficiale del turno, con l'obbligo che il ritardo eccedente i 5', e comunque entro il limite dei 15', sia recuperato con un corrispettivo slittamento della fine del servizio.

20.2 Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo, salvo quanto diversamente disciplinato in relazione a specifici istituti o materie nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

24 febbraio 2017

Uelle P... Metall...
p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3I elettronica industriale S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

p. la RSU

[Extensive collection of handwritten signatures and initials from various representatives]

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE E PERMESSI

1. Integrazione economica maternità

- 1.1. Le lavoratrici madri in astensione obbligatoria per maternità, potranno richiedere un ulteriore trattamento economico integrativo di assistenza durante il periodo di astensione facoltativa.
- 1.2. In particolare, a titolo esemplificativo e fermo restando quanto definito per l'erogazione di tale trattamento:

- il trattamento economico, spettante per un periodo massimo di 4 mesi e mezzo a condizione che il periodo di assenza facoltativa venga utilizzato dall'interessata senza soluzione di continuità dall'astensione obbligatoria, consiste nell'assicurare alle lavoratrici madri assenti dal lavoro per maternità facoltativa il 100% della retribuzione, calcolata sulla base delle competenze liquidate nell'ultimo mese di lavoro;
- la retribuzione è intesa al netto di imposte e contributi ed è riferita all'orario contrattuale vigente al momento dell'astensione dal lavoro;
- in nessun caso il trattamento potrà essere prolungato oltre una data posteriore ai nove mesi e mezzo dall'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro;
- il trattamento assorbe fino a concorrenza altri trattamenti a carico di Istituti previdenziali esterni o dell'azienda, erogati anche a titolo diverso, che per disposizioni legislative o contrattuali operino entro i medesimi periodi.

- 1.3. Tale trattamento sarà esteso alle lavoratrici ex H3G a partire da quelle che inizieranno l'astensione obbligatoria per maternità a far data dall'1.6.2017, nonché ai genitori unici affidatari del figlio, nelle condizioni sopra indicate.

- 1.4. Per le lavoratrici ex H3G in astensione obbligatoria o facoltativa alla data sopra indicata, verrà riconosciuta una integrazione al 30% della retribuzione a carico azienda dal termine del periodo di astensione facoltativa a carico INPS fino al compimento di un anno di vita del bambino.

2. Malattia in Ferie

- 2.1. Le Parti convengono che le infermità comportanti ricovero ospedaliero, e quelle di durata superiore a tre giorni insorte durante un periodo di ferie e permessi di durata pari o superiore a cinque giorni continuativi, ne sospendono il godimento, in misura pari ai giorni di coincidenza.
- 2.2. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali e aziendali vigenti.
- 2.3. Quanto sopra si applica anche nei casi di eventi di malattia, comportanti esclusivamente ricovero ospedaliero di figli fino ai dodici anni di età.
- 2.4. Le ferie e i permessi non goduti in base alle disposizioni sopra riportate verranno fruiti in altra data, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti per i rispettivi istituti.

3. Malattia e infortunio non sul lavoro

- 3.1. In riferimento all'art. 36 del vigente CCNL le parti concordano che qualora non vi siano le condizioni stabilite al comma 10 per avere diritto agli ulteriori 120 giorni al 50% della retribuzione ma, alla scadenza del periodo di comporto, il lavoratore sia affetto da una grave malattia (neoplasia, morbo di Cooley, sottoposto a trattamento di emodialisi o malattie che per prospettive diagnostiche siano assimilate alle precedenti) il Comitato Tecnico Direttivo del FSWT, valutato che si sia in presenza di una malattia come sopra definita, può riconoscere il prolungamento del periodo di comporto di ulteriori 120 giorni (per un totale di 365 + 120 giorni nel triennio).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3.2. Tale prolungamento non incide sulla durata del periodo dell'eventuale successiva richiesta di aspettativa non retribuita ai sensi del comma 15 del medesimo articolo contrattuale.

3.3. Per il personale ex H3G la suddetta disciplina si applica a decorrere dalla data di acquisizione della qualifica di socio beneficiario del FSWT, come specificata nel verbale di accordo sottoscritto in data odierna in materia di assistenza sanitaria.

4. Malattia figli fino agli 8 anni di età

4.1. Le parti concordano che i dipendenti assenti per malattia del bambino fino agli otto anni di età (fino al giorno dell'8° compleanno) potranno fruire di 5 giorni di permesso retribuito, indipendentemente dal numero dei figli, fruibili nel periodo Gennaio/Dicembre anche a frazioni di mezza giornata.

4.2. Nel caso di genitori entrambi dipendenti delle società firmatarie le quantità di cui sopra rimarranno invariate, previa dichiarazione di rinuncia di uno dei due coniugi.

5. Obbligo di comunicazione in caso di malattia

5.1. Fermo restando quanto disciplinato dalle leggi e dal vigente CCNL, i dipendenti potranno inviare il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza (es. malattia inizio il 15 febbraio, invio entro il 17 febbraio compreso). Qualora il giorno di scadenza del termine sia un festivo (Domenica o altra festività infrasettimanale) la scadenza è prorogata al primo giorno seguente non festivo.

5.2. Quanto sopra si applica anche all'eventuale prosecuzione dello stato di malattia.

5.3. Al fine di consentire una efficace organizzazione del lavoro i lavoratori in malattia dovranno darne avviso all'azienda all'inizio del proprio turno di lavoro entro comunque il primo giorno in cui si è verificata l'assenza.

6. Contratto di lavoro a tempo parziale

6.1. L'Azienda, al fine di contemperare, le esigenze di conciliazione vita-lavoro e di conseguire gli obiettivi della presente intesa si rende disponibile ad accogliere le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo a parziale, entro il limite del 7% dell'organico complessivo della singola unità produttiva; al fine di garantire la sostenibilità organizzativa di tale processo, le quantità complessive verranno ripartite tra le varie strutture organizzative/funzioni presenti in ciascuna unità produttiva; applicando la predetta percentuale, del 7%, alla consistenza complessiva della struttura organizzativa/funzione sull'unità produttiva.

6.2. Di conseguenza verranno prioritariamente accolte le richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale presentate da risorse operanti all'interno delle strutture organizzative/funzioni in cui la percentuale di risorse part-time, in sede locale, risulti inferiore al 7%.

6.3. Qualora per esigenze tecnico, organizzative e produttive non fosse possibile accogliere tali richieste l'Azienda ne darà specifica motivata comunicazione scritta ai lavoratori interessati.

6.4. A livello locale saranno fornite da parte dell'Azienda, a fronte di specifica richiesta delle RSU interessate, apposite informazioni in merito al numero di richieste presentate dai lavoratori e degli eventuali dinieghi.

7. Permessi per visite mediche

7.1. Sono da considerarsi retribuite le ore strettamente necessarie, all'interno dell'orario di lavoro, per visite, esami e terapie mediche cui il lavoratore debba sottoporsi nella giornata lavorativa.

7.2. Le ore totali annue (gennaio -dicembre) fruibili a tale titolo non potranno superare le 24 ore (compresi i tempi di percorrenza per recarsi allo studio medico o all'ambulatorio e viceversa).

7.3. Le visite e gli esami giustificabili con permessi retribuiti dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario di inizio e termine dell'avvenuta visita/esame/prestazione con l'indicazione che gli stessi, quel giorno, non erano effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro.

7.4. Quanto sopra si applica anche nei casi di visite, esami e terapie mediche cui i figli, fino ad un massimo di 8 anni di età, debbano sottoporsi nella giornata lavorativa.

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures and initials]

Handwritten signatures at the top of the page.

8. Permessi per esami

- 8.1. I dipendenti che debbano sostenere esami presso Università o Istituti di istruzione superiore abilitati al rilascio di titoli legali di laurea o di diploma a carattere universitario hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tre giorni, anche non continuativi, per ogni esame. Il terzo giorno di permesso retribuito deve coincidere con il giorno in cui il dipendente sosterrà l'esame (registrazione del voto), tuttavia, nel caso in cui, per l'imprevisto prolungarsi dell'appello, il dipendente debba sostenere l'esame in un giorno successivo al terzo, egli sarà autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario per sostenere l'esame, fruendo di riduzioni di orario, festività abolite, ferie o permessi non retribuiti.
- 8.2. Su richiesta delle OO.SS e delle RSU. le Parti concordano che nel caso di esami universitari articolati su più prove scritte o orali, purché le stesse siano obbligatorie per sostenere l'esame finale e risultati formalizzato un voto di esame, i lavoratori potranno richiedere un ulteriore giorno di permesso retribuito per sostenere tali moduli di esami; il giorno di permesso retribuito spetta solo nel caso che si tratti di un giorno lavorativo.
- 8.3. Quanto sopra si applica fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazioni in materia di diritto alla studio per studenti universitari.
- 8.4. I lavoratori studenti che debbano sostenere esami di maturità presso Istituti di istruzione superiore abilitati al rilascio di titoli legali di diploma, al fine di agevolare la preparazione agli esami, potranno fruire di 20 giorni lavorativi, anche non continuativi, di permessi. Tali permessi saranno retribuiti purché l'esito finale degli esami sia positivo.
- 8.5. Il periodo di assenza dal lavoro dovrà essere usufruito prima e durante lo svolgimento degli esami, comprendendo come ultimo giorno di permesso quello in cui i dipendenti sosterranno l'ultima prova di esame.
- 8.6. Su ulteriore richiesta delle OO.SS. si precisa che il sostenimento della discussione della tesi di laurea è equiparato ad esame universitario, con la disciplina sopra esposta.

9. Diritto allo studio

- 9.1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL, le parti concordano di equiparare, ai fini della concessione delle facilitazioni spettanti, i master universitari ai corsi di studio universitari.
- 9.2. Per il sostenimento della discussione della tesi di laurea i lavoratori potranno richiedere ulteriori due giorni di permesso retribuito in aggiunta ai tre spettanti. I permessi retribuiti potranno essere fruiti anche in modo non continuativo.
- 9.3. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del vigente CCNL, le parti concordano che lo stesso troverà applicazione anche nei confronti delle risorse che abbiano almeno tre anni di anzianità di servizio, e che:

- dimostrino con idonea documentazione di essere iscritti e di frequentare corsi di formazione e qualificazione professionale organizzati o riconosciuti dalle Regioni, purché attinenti all'attività svolta in azienda dal richiedente;
- dimostrino con idonea documentazione di essere iscritti e di frequentare corsi di specializzazione post-universitaria coerenti con le attività della famiglia professionale di appartenenza, come definita dal job system aziendale, purché il corso per il quale viene avanzata la richiesta abbia una durata complessiva di almeno 450 ore annue e risulti finalizzato all'acquisizione di una delle professionalità previste dalla Nomenclatura e Classificazione delle Unità professionali redatta dall'ISFOL e comprese nelle seguenti articolazioni del Grande Gruppo II, ferma restando la coerenza con l'area di impiego della risorsa:
 - gruppo 2.1
 - gruppo 2.2
 - gruppo 2.5.

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten notes and signatures at the bottom left.

Handwritten notes and signatures at the bottom right.

Mede
guy

RTD
A
R

9.4. La fruizione dei permessi dovrà avvenire, comunque, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

9.5. Quanto sopra non è cumulabile con i permessi per esami presi ad altro titolo.

10. Permessi inserimento nido e scuola dell'infanzia

10.1. I lavoratori e le lavoratrici che abbiano figli conviventi potranno chiedere fino a 24 ore complessive di permesso retribuito, con un limite di 12 ore annue, per gestirne l'inserimento all'asilo nido.

10.2. Parimenti potranno essere concesse, ai medesimi soggetti di cui al punto precedente, fino a 24 ore complessive di permesso retribuito, con un limite di 12 ore annue, per gestire l'inserimento alla scuola materna dei figli conviventi.

10.3. Per la fruizione di tali agevolazioni dovrà essere preventivamente certificata l'iscrizione del bambino all'asilo nido o alla scuola dell'infanzia, nonché le giornate in cui avverrà l'inserimento, anche tramite autocertificazione.

10.4. Nel caso di genitori entrambi dipendenti delle società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3Ietronica Industriale S.p.A. le quantità di cui sopra rimarranno invariate, previa dichiarazione di rinuncia di uno dei due genitori

11. Permessi per decesso

11.1. Le parti concordano che come condizione di miglior favore, i tre giorni per decesso del convivente, della persona unita civilmente o del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, di cui al co. 1 dell'art. 4 della L.53/2000, come anche regolati l'art. 1 del DM 21 luglio 2000, n. 278, spettano per ciascun decesso indipendentemente da altri giorni di permesso retribuito già ottenuti a tale titolo in corso d'anno.

11.2. Per quanto riguarda i giorni di permesso retribuito per documentata grave infermità dei soggetti sopra riportati valgono le disposizioni di legge come regolamentate nel suddetto D.M..

12. Permessi per nascita figlio

12.1. Le parti concordano che in caso di nascita figli è concesso 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo da usufruire nei giorni lavorativi precedenti o seguenti la nascita, comunque entro un mese dalla nascita.

13. Aspettativa

13.1. Fermo restando quanto altro previsto dalle norme di legge e dal CCNL in materia, e qualora non vi siano le condizioni per ottenere una aspettativa a tale titolo, le parti concordano che i lavoratori con oltre 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere per una sola volta in costanza di rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di 6 non frazionabile, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto. Nel caso di richiesta di lavoratori a tempo indeterminato motivata dall'esigenza di cura dei figli fino agli 8 anni di età, non è richiesto il requisito dell'anzianità di servizio. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa all'azienda specificandone le motivazioni e nel caso di richiesta per assistenza figli e per studio portando anche la relativa documentazione richiesta dall'azienda.

13.2. L'azienda potrà concedere il beneficio tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte; nel concedere l'aspettativa si farà riferimento al seguente ordine di priorità: assistenza figli, , anzianità di servizio, e a parità di anzianità alla data di presentazione della richiesta.

13.3. Durante il periodo di aspettativa è vietata qualunque attività a fini di lucro

14. Fondi personale Ex ENEL

14.1. L'azienda conferma che al personale ex ENEL aderente al fondo pensione Fopen nonché all'associazione Arca, verrà mantenuta l'iscrizione a tali associazioni.

14.2. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, le parti concordano che i dipendenti Ex ENEL, attualmente iscritti al Fisce potranno chiedere l'iscrizione al Fondo di

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.

Handwritten signatures and scribbles at the top of the page.

Solidarietà Wind Tre, alle condizioni e secondo i termini previsti nell'Accordo contenente Disposizioni in materia di Assistenza Sanitaria Integrativa sottoscritto in data odierna.

14.3. Questa opzione dovrà essere esercitata, a pena di decadenza, entro il 31.12.2017.

15. Unioni civili

15.1. I congedi e permessi previsti dalla contrattazione collettiva saranno riconosciuti anche a chi abbia contratto un'unione civile ai sensi della L. 76/16.

16. Disposizioni finali

16.1. I trattamenti disciplinati dal presente accordo, che costituiscano una condizione di miglior favore rispetto alla disciplina legale ed al CCNL TLC, saranno concessi dall'Azienda esclusivamente a fronte della fruizione completa delle spettanze annue di ferie e di permessi di Riduzione dell'Orario di Lavoro degli anni precedenti.

16.2. Il presente accordo disciplina *ex novo* gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo, salvo quanto diversamente disciplinato in relazione a specifici istituti o materie nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

24 febbraio 2017

Mare P. Gargano
p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3Iettronica industriale S.p.A.

Medella
p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

Francesca
p. la RSU

Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including names like 'Zingone', 'Cecilia', 'Barbara', 'Centere', 'Vito', 'Avolio', 'De Nipri', 'Ciro', 'Giovanna', 'Delfino', 'Giovanna', 'Giovanna', 'Giovanna'.

Allegato D

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO

1. Premesse

- le parti intendono definire un Premio di Risultato per il triennio 2017-2019;
- il Premio di Risultato viene definito in applicazione di quanto contenuto nel vigente CCNL per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44 – parte III – sez. 2 (di seguito CCNL TLC) 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;
- recenti disposizioni legislative hanno stabilito un sistema di agevolazioni finalizzate a sostenere lo sviluppo della contrattazione aziendale in tema di produttività;
- le parti concordano che il presente accordo è conforme alle disposizioni vigenti in materia di tassazione agevolata.

2. Definizione

- 2.1. L'istituto di seguito disciplinato definisce l'erogazione economica collegata alla realizzazione di programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, nonché per i risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- 2.2. Il parametro di misurazione dell'andamento economico dell'Azienda, assunto ai fini del calcolo del Premio di Risultato, è l'EBITDA di esercizio

3. Condizione di erogazione

3.1. Le condizioni di erogazione del Premio di Risultato sono le seguenti:

2017-2019

- EBITDA < 96% target: nessuna erogazione;
- EBITDA = 96% target: erogazione del 96% del valore lordo della quota base
- EBITDA = 100% target: erogazione del 100% del valore lordo della quota base.

3.2. Nel caso in cui venga consuntivato un valore di EBITDA superiore al target definito, il valore individuato nella tabella allegata sarà rideterminato secondo i criteri sotto indicati:

EBITDA consuntivo	Premio di Risultato
101% target	150% quota base
102% target	220% quota base
103% target	300% quota base
= > 104%	450% quota base

3.3. Per i valori intermedi si adotterà il criterio della interpolazione lineare.

3.4. Il valore di target, definito dall'Azienda, sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, in sede di Comitato Premio di Risultato, come di seguito definito.

4. Comitato Premio di Risultato

4.1. Per la gestione del Premio di Risultato è confermata l'istituzione di un Comitato Premio di Risultato.

4.2. Il Comitato Premio di Risultato ha i seguenti compiti:

- analizzare e monitorare nel corso del periodo di applicazione del Premio di

Handwritten signatures at the top of the page.

Risultato gli andamenti dell'indicatore che verrà comunicato ai componenti il Comitato, non appena disponibile;

- esaminare criticità che dovessero insorgere e proporre alle parti stipulanti eventuali azioni correttive a fronte di andamenti anomali.

4.3. Il Comitato Premio di Risultato sarà composto da un massimo di sei componenti designati dall'Azienda e da sei RSU designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie.

4.4. L'Azienda favorirà l'acquisizione della competenza necessaria ai componenti il Comitato per l'espletamento dei compiti assegnati attraverso gli opportuni interventi formativi.

4.5. 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.

4.6. L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle Parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento del responsabile.

4.7. 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'EBITDA.

5. Beneficiari

5.1. 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).

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

6. Criteri di calcolo

6.1. 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 FSWT 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

Extensive handwritten signatures and initials scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.

prospettive prognostiche siano assimilabili a quelle precedentemente indicate nel presente capoverso).

- 6.2. 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.
- 6.3. 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.
- 6.4. Viene comunque definita una franchigia per assenze di malattia pari, nell'anno, ad un periodo massimo di 30 giorni.
- 6.5. 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.
- 6.6. Le suddette quote non corrisposte saranno accantonate e successivamente versate al Fondo Solidarietà Wind Tre.

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 dall'art. 1 c. 184 L. 208/15 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte attraverso i servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, 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 100% del Premio.
- 8.2. Il 31 dicembre di ciascun anno di competenza del Premio di Risultato 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.
- 8.3. L'importo maturato a titolo di Premio di Risultato dal 1 gennaio al 31 dicembre

Roberto Gulli

[Signature]

[Signature]

dell'anno di riferimento, verrà corrisposto, di norma, con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

8.4. Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

8.5. Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo che ha validità fino al 31 dicembre 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

24 febbraio 2017

p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3Ietronica/industriale S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

p. la RSU

[Signature]

Andrea De Nijfi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Allegato E

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TELELAVORO E SMART WORKING

1. Premesse

- 1.1. La conciliazione delle esigenze connesse con la vita sociale e familiare con quelle specifiche dell'attività lavorativa rappresenta un ambito in cui le parti ravvisano l'importanza di arricchire il complesso degli strumenti utilizzati sino ad oggi.
- 1.2. La definizione di modalità lavorative flessibili rappresenta un elemento qualificante delle strategie delle parti sociali in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 1.3. Al fine di implementare un sistema articolato, in grado di rispondere alle esigenze diversificate delle proprie risorse, l'Azienda, oltre a quanto disciplinato nel presente accordo, intende avviare la sperimentazione di ulteriori forme di flessibilità che consentiranno di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ferma restando la conservazione di tutti i trattamenti economici e normativi oltre che delle dotazioni lavorative.
- 1.4. Il telelavoro domiciliare è stato riconosciuto come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, con ricadute positive anche sulle condizioni ambientali e della mobilità.
- 1.5. L'Azienda applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC).
- 1.6. Le parti confermano la disciplina prevista all'art. 22 del suddetto CCNL TLC in quanto attuativa anche dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito l'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro sottoscritto il 16 luglio 2002.

CAPO 1 - TELELAVORO

2. Definizione

- 2.1. Il telelavoro domiciliare comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa e si riferisce alla situazione in cui l'attività viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio attraverso l'utilizzo di strumenti telematici.
- 2.2. L'effettuazione di prestazioni lavorative in regime di telelavoro consegue ad una scelta volontaria da parte del lavoratore interessato e del datore di lavoro; ciascuna della due parti, pertanto, potrà richiedere l'attivazione del telelavoro, ferma restando la possibilità, per l'altra parte, di rifiutare l'offerta; il rifiuto, da parte del lavoratore, di accedere alla modalità del telelavoro non potrà costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 2.3. Il passaggio al regime di telelavoro avverrà sulla base di un accordo individuale, che dovrà essere stipulato per iscritto ed in tale circostanza i lavoratori presenteranno la documentazione richiesta.
- 2.4. Il telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal CCNL TLC; conseguentemente ai lavoratori operanti in regime di telelavoro continueranno ad applicarsi, salvo quanto disposto dal presente accordo, tutte le norme della contrattazione collettiva nonché le disposizioni aziendali.
- 2.5. Considerate la particolari modalità di svolgimento della prestazione le ordinarie funzioni gerarchiche di direzione, indirizzo e controllo saranno gestite per via telematica.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ms

Handwritten signatures at the top of the page.

2.6. Parimenti il lavoratore che inizierà ad operare in regime di telelavoro è in organico nell'unità produttiva a cui risulta assegnato.

2.7. Al telelavoratore saranno riconosciute pari opportunità in materia di formazione, sviluppo professionale e trattamenti retributivi.

Handwritten signature.

3. Ambito di applicazione e requisiti di adesione

3.1. Le parti convengono sull'opportunità di introdurre l'istituto del telelavoro domiciliare per quanti, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, siano interessati a tale modalità di lavoro.

3.2. In considerazione delle modifiche dei processi operativi conseguenti alla fusione per incorporazione di Wind Telecomunicazioni in H3G, il telelavoro domiciliare sarà concesso, secondo i criteri specificati di seguito, a decorrere dall'1.1.2018

3.3. In fase di prima applicazione il telelavoro domiciliare sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, ai lavoratori che, all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza, svolgano attività caratterizzate da elevata standardizzazione e bassa interdipendenza con altre funzioni e strutture aziendali (requisito che esclude, quindi, anche la necessità di utilizzo di strutture fisiche dell'Azienda); a titolo esemplificativo ai fini della concessione del telelavoro, saranno considerate le attività di amministrazione, pianificazione e reporting ovvero attività equivalenti, salvaguardando i livelli qualitativi e quantitativi che si sarebbero conseguiti se il lavoratore avesse operato presso la sede di appartenenza.

3.4. Nel primo anno di applicazione della presente intesa il telelavoro potrà interessare il personale, che svolge le attività sopra richiamate, nella misura massima del 10% dell'unità organizzativa di appartenenza e comunque entro il limite complessivo di 80 unità misurato su tutte le Società firmatarie, con esclusione di quanti si trovino già in regime di telelavoro.

3.5. L'estensione del telelavoro ad altri ambiti di attività formerà oggetto di verifica in sede di Commissione Welfare.

3.6. Le parti concordano che i requisiti necessari per l'attivazione del telelavoro saranno:

- idoneità della postazione domiciliare come di seguito specificato;
- copertura ADSL Infostrada nell'abitazione indicata come sede del telelavoro.

3.7. Potranno richiedere il telelavoro i lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio di almeno un anno nella posizione di lavoro, ferma restando la necessità di una comprovata autonomia, che garantisca l'efficienza dei processi operativi.

3.8. A fronte di un numero di domande più elevato rispetto alle disponibilità, verranno utilizzati, in concorso tra loro, i seguenti criteri:

- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni (sarà riconosciuta priorità alle richieste dei lavoratori con i figli più piccoli);
- necessità di assistere figli e/o parenti, purché conviventi, disabili;
- lavoratori affetti da disabilità;
- orario di lavoro part - time;
- distanza tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro.

4. Durata

4.1. Il telelavoro potrà essere concordato anche per un periodo predeterminato, di norma non superiore a 24 mesi, eventualmente rinnovabili, con un periodo di prova di 3 mesi nel corso del quale le parti possono recedere dal telelavoro.

4.2. In caso di sopravvenute e documentate circostanze riguardanti la condizione soggettiva del lavoratore, che non consentano la prosecuzione del telelavoro, l'Azienda si rende disponibile a consentire il ripristino delle ordinarie modalità

Handwritten signature.

MS
Pred
ai colleghi, con l'obiettivo di sviluppare una cultura focalizzata sugli aspetti della performance individuale e della socializzazione a prescindere dalla presenza fisica nei locali aziendali.

8. Sicurezza sul lavoro

- 8.1. Nei confronti dei lavoratori operanti in telelavoro domiciliare si applicheranno le disposizioni di cui al D. Lgs 81/08 al fine di garantire il medesimo livello di tutela garantito ai lavoratori comparabili operanti in Azienda.
- 8.2. A tal proposito, il telelavoratore sarà debitamente informato sulle normative vigenti e sulle specificità del telelavoro, con particolare attenzione ai requisiti che dovrà possedere l'ambiente e la relativa postazione.
- 8.3. Per quanto concerne la postazione di lavoro, al fine di poter svolgere la propria attività il telelavoratore dovrà mettere a disposizione all'interno del suo domicilio uno spazio di dimensioni adeguate, attestandone la conformità alle previsioni di legge attraverso la compilazione di una "autocertificazione ambiente di lavoro" predisposta dall'Azienda, nonché dovrà contestualmente produrre la certificazione di conformità dell'impianto elettrico installato presso la sua abitazione, sottoscritta da un tecnico abilitato (ovvero presentare l'equipollente documentazione).
- 8.4. In caso di modifiche dei locali in cui il telelavoratore svolge la propria attività, dovrà darne preventiva comunicazione all'Azienda al fine di consentire la valutazione in ordine alla 5. 6. possibilità di prosecuzione del telelavoro.
- 8.5. Dovrà altresì impegnarsi preliminarmente a consentire eventuali visite da parte del RSPP e del RLS competente, previo congruo preavviso di almeno 5 giorni, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro ed agli strumenti informatici assegnati. Il telelavoratore dovrà inoltre segnalare tempestivamente al servizio di prevenzione e protezione aziendale eventuali situazioni che possano rappresentare un pericolo e porre in essere ogni opportuna cautela atta ad eliminarle.
- 8.6. Il telelavoratore dovrà inoltre prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute, e di quella delle altre persone in prossimità del proprio spazio lavorativo, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n° 81/2008, e applicare correttamente le disposizioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle strutture tecniche ad essa collegate.
- 8.7. Resta comunque intesa la possibilità del dipendente di contattare il Medico Competente, l'RSPP e l'RLS per eventuali chiarimenti in merito.

9. Strumenti di lavoro

- 9.1. Sarà cura dell'Azienda fornire alle risorse operanti in telelavoro in regime di comodato d'uso apparecchiature a norma (un personal computer e gli accessori necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa), che il lavoratore sarà tenuto a conservare con la necessaria diligenza e ad utilizzare esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa (ivi incluse eventuali iniziative comunicazionali/formative), fermo restando che rimarrà a carico dell'Azienda la manutenzione ordinaria e straordinaria di tali apparati.
- 9.2. Considerate le particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate per via telematica anche in relazione ai dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore; è consentito, inoltre, attese le esigenze organizzative aziendali, l'utilizzo degli strumenti telematici anche per il monitoraggio della quantità e della qualità della prestazione del singolo operatore, anche tenuto conto di quanto definito in sede di contrattazione aziendale.
- 9.3. Al telelavoratore si applicheranno tutte le garanzie e tutele previste dal Codice in materia di dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Handwritten signatures at the top of the page.

- 9.4. Quanto alla connessione ADSL, l'Azienda renderà disponibile un collegamento Infostrada da utilizzare per lo svolgimento dell'attività lavorativa; esclusivamente nel caso in cui il domicilio del lavoratore non fosse coperto dall'offerta commerciale di Infostrada potrà essere attivato il servizio di un altro operatore con caratteristiche equivalenti.
- 9.5. A fronte delle spese sostenute dal dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa svolta in regime di telelavoro, l'Azienda erogherà al lavoratore un importo forfetario lordo mensile pari a € 40 lordi.
- 9.6. Le parti definiscono tale importo in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.
- 9.7. In caso di malfunzionamento dell'apparecchiatura necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà richiedere gli interventi tecnici per il ripristino della funzionalità, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, segnalando la circostanza anche al proprio responsabile per consentire allo stesso di assumere le opportune decisioni anche in ordine all'eventuale rientro in sede, che sarà comunque attuato nel caso in cui la funzionalità dei sistemi non possa essere ripristinata entro le 24 ore successive alla segnalazione.
- 9.8. L'Azienda sarà manlevata da qualsiasi responsabilità conseguente ad un utilizzo improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.
- 9.9. In considerazione delle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa resa in modalità di telelavoro, per le giornate in cui questa verrà resa dal lavoratore presso il proprio domicilio l'Azienda darà corso al riconoscimento di un ticket restaurant del valore nominale di € 5,29; resta fermo che il lavoratore maturerà il ticket restaurant nell'importo definito dagli accordi vigenti per le giornate di rientro in Azienda, a qualunque titolo effettuato.

Vertical column of handwritten signatures on the right side of the page.

10. Diritti sindacali

- 10.1. L'Azienda garantirà al telelavoratore la continuità dei diritti di carattere sindacale, al fine di consentire l'opportuna informazione e l'esercizio dei diritti connessi al normale svolgimento del rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo: partecipazione assemblee, partecipazione elezioni RSU, informativa comunicazioni sindacali), senza che ciò debba comportare costi specifici a carico dell'Azienda.
- 10.2. Al fine di favorire la partecipazione alle assemblee sindacali ex L. 300/70, l'Azienda valuterà positivamente la richiesta del telelavoratore di variare la pianificazione dei rientri.
- 10.3. Inoltre la nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non pregiudicherà l'utilizzo di tutti i canali informativi attualmente in essere tra i dipendenti e le RSU, in particolare l'utilizzo della bacheca elettronica disponibile nella intranet, il cui accesso e la cui fruizione saranno garantiti dall'Azienda.

CAPO 2 - SMART WORKING

11. Definizione

- 11.1. La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative anche in mobilità, favorendo la conciliazione delle esigenze di work-life balance e di incremento della produttività.
- 11.2. In questa prospettiva l'Azienda, avuto anche riguardo della costante attenzione manifestata dalle parti rispetto a tali tematiche nel modello di relazioni industriali consolidato in Wind Tre, intende avviare una sperimentazione dello Smart Working nel nuovo contesto organizzativo conseguente alla fusione tra Wind e H3G.
- 11.3. Lo Smart Working consisterà in una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, resa in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali di appartenenza, che si caratterizza per una maggiore autonomia operativa e per la capacità di lavorare per obiettivi, fatte salve le esigenze operative.

Vertical column of handwritten signatures on the left side of the page.

Bottom section of handwritten signatures and initials.

Qua's *D. M...* *h* *BS*

- 11.4. L'Azienda conferma che, anche per le giornate in cui l'attività sarà resa al di fuori dei locali aziendali, sono fatti salvi gli ordinari trattamenti economici e normativi garantiti ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa nelle sedi aziendali.
- 11.5. La partecipazione alla sperimentazione dello Smart Working avverrà su base volontaria, attraverso la sottoscrizione di un apposito documento che conterrà le principali indicazioni operative.
- 11.6. Fermi restando gli attuali ambiti di applicazione, le ulteriori aree organizzative in cui avviare un'ulteriore sperimentazione formeranno oggetto di esame congiunto con la Commissione Welfare e le RSU delle sedi interessate entro il mese di settembre 2017.
- 11.7. Le Parti individuali potranno interrompere la modalità di lavoro in Smart Working decorsi 3 mesi dall'inizio della sperimentazione, con un preavviso di almeno 15 giorni.
- 11.8. Nella fase iniziale è previsto lo svolgimento dell'attività in Smart Working per 6 giornate al mese; ulteriori giornate potranno essere concordate tra i lavoratori interessati e l'Azienda.
- 11.9. Le giornate in cui rendere la prestazione in Smart Working saranno assegnate dall'Azienda, tenendo conto delle necessità personali dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e la loro programmazione sarà resa visibile negli appositi sistemi aziendali con cadenza bimestrale.
- 11.10. Qualora si presentassero comprovate esigenze operative legate alla attività lavorativa, l'Azienda si riserva la facoltà di annullare la giornata in Smart Working, con un preavviso, di norma, pari ad almeno 48 ore, richiedendo il rientro in sede e procedendo ad una nuova pianificazione della giornata stessa.
- 11.11. Con pari preavviso, e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, l'Azienda si rende disponibile ad accogliere eventuali richieste di una diversa collocazione delle giornate in Smart Working.
- 11.12. Anche per tali giornate rimangono confermate la durata contrattuale e l'ordinaria collocazione temporale della prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio dell'area organizzativa di appartenenza.
- 11.13. Ferme restando le prerogative aziendali in materia di orario di lavoro, con specifico riferimento alle giornate in Smart Working, il lavoratore potrà richiedere una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera della stessa (con esclusione del lavoro notturno), senza pregiudizio della sua durata complessiva; tale richiesta sarà valutata dall'Azienda compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e con le caratteristiche dell'attività.
- 11.14. Nelle giornate di Smart Working l'attestazione della presenza al lavoro dovrà avvenire utilizzando l'apposito timbratore virtuale che sarà reso disponibile dall'Azienda
- 11.15. In considerazione delle caratteristiche dello Smart Working, l'Azienda garantisce che ai lavoratori interessati da tale progetto saranno erogati specifici corsi di formazione, con particolare attenzione agli aspetti relativi alla safety ed alla privacy.
- 11.16. Conseguentemente, nelle giornate di Smart Working il lavoratore dovrà individuare luoghi idonei per lo svolgimento della attività lavorativa, attenendosi alle istruzioni fornite dall'Azienda nei predetti corsi ed evitando ogni attività che possa compromettere il corretto svolgimento delle operazioni, la propria sicurezza o che possa danneggiare il patrimonio aziendali (anche in riferimento ai dati trattati nell'ambito delle proprie attività), ferma restando la copertura assicurativa predisposta dall'Azienda per infortuni extra professionali.
- 11.17. L'Azienda fornirà le dotazioni tecnologiche idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dai locali aziendali; in caso di impossibilità a svolgere l'attività lavorativa, anche a causa di malfunzionamenti della strumentazione informatica o di capacità di connessione della rete, il lavoratore dovrà avvisare il suo responsabile ai fini dell' eventuale rientro nella sede aziendale.

Handwritten signatures on the left margin:
Handwritten initials: *MS*, *TK*, *UP*

Handwritten signatures on the right margin:
Handwritten initials: *BS*, *MS*, *TK*, *UP*

Opere di Verità e Pace

- 11.18. Considerate le particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate per via telematica.
- 11.19. Nel corso della sperimentazione, e comunque entro il mese di ottobre 2018, le Parti torneranno ad incontrarsi al fine di monitorare l'andamento del progetto e raccogliere eventuali elementi di valutazione che possano migliorare le modalità applicative dello stesso.

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

CAPO 3 - DISPOSIZIONI FINALI

12. Disposizioni finali

- 12.1. Le parti si danno atto che sarà effettuato un monitoraggio da parte della Commissione Welfare, che si riunirà con cadenza almeno trimestrale e raccoglierà gli elementi di valutazione necessari; la Commissione provvederà ad informare le Segreterie Nazionali firmatarie del presente Accordo nonché il Coordinamento Nazionale delle RSU.
- 12.2. Infine le parti concordano che qualora dovessero essere definite modifiche del quadro legislativo o contrattuale su quanto disciplinato dal presente accordo, le parti si incontreranno per valutare la necessità di eventuali adeguamenti del presente Accordo.
- 12.3. Il presente accordo disciplina ex novo gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo, salvo quanto diversamente disciplinato in relazione a specifici istituti o materie nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

24 febbraio 2017

p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3Ielettronica Industriale S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

p. la RSU

[Extensive handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like Mole, Credito, and various union representatives.]

Allegato F

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO 1 – TRATTAMENTI ECONOMICI

1. Ticket Restaurant

1.1. L'azienda riconoscerà il ticket restaurant dal valore unitario nominale di € 7, corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, con le seguenti modalità:

- una presenza di almeno 6 ore (comprehensive delle pause da videoterminale ex D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni) per il personale full-time;
- una presenza di almeno 4 ore per il personale part-time con orario contrattuale non superiore alle 6 ore.

1.2. A fronte di tale trattamento le Parti si danno atto che ogni dipendente dovrà corrispondere, per ogni ticket restaurant, un contributo di € 0,26 lordi.

1.3. Inoltre, l'azienda favorirà l'assegnazione a tutti i lavoratori del ticket restaurant fruibile in modalità elettronica.

1.4. I trattamenti predetti verranno applicati a decorrere dall'1.6.2017.

2. Indennità di turno e Indennità turno notturno

2.1. Le parti concordano che i lavoratori addetti a turni riceveranno una specifica indennità mensile pari a € 7,75 lordi per dodici mensilità.

2.2. Ai lavoratori addetti a turno avvicinato per la prestazione lavorativa svolta nel turno notturno, sarà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a 4,13 euro lordi.

2.3. Ai medesimi lavoratori sarà riconosciuta un'indennità oraria per il lavoro notturno il cui valore è pari a euro 1,03 lordi, indipendentemente dalla categoria inquadramentale di appartenenza.

2.4. I trattamenti predetti verranno applicati a decorrere dall'1.6.2017

3. Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

3.1. In caso di lavoro straordinario, diurno e notturno, verranno applicate in ogni caso le maggiorazioni previste dal CCNL per le ore successive alla seconda.

3.2. In caso di lavoro straordinario, diurno e notturno, prestato di sabato verranno applicate le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario festivo.

3.3. In caso di lavoro notturno verranno applicate le seguenti maggiorazioni nelle giornate lavorative non festive:

- per il personale turnista: maggiorazione del 20%;
- per il personale non turnista: maggiorazione del 20% per le ore di lavoro prestate tra le 20.00 e le 22.00 e del 32% per le ore di lavoro prestate tra le 22.00 e le 7.00.

3.4. Al personale turnista inquadrato nei livelli 6°, 7° e Q che prestino attività in festività infrasettimanale verrà corrisposta una maggiorazione pari al 100% per le ore di effettivo lavoro.

3.5. I trattamenti predetti verranno applicati a decorrere dall'1.6.2017

4. Trattamento di refezione - Personale Technology operante con il WFM

4.1 Al personale tecnico, operante su WFM, che per ragioni di servizio si trovi ad operare nella fascia oraria di refezione diurna (12.00 – 14.00) e fuori orario base nell'intera fascia 19.00-21.00, sabato, domenica e festivi spettano i seguenti trattamenti.

4.2 Qualora l'attività venga svolta fuori dall'area di competenza prevalente, spetta una indennità forfetaria pari a € 14,00.

4.3 Qualora l'attività assegnata al tecnico si svolga all'interno dell'area di competenza prevalente, ma sia al di fuori del comune in cui è ubicata la sede amministrativa di lavoro, l'indennità forfetaria di cui sopra sarà riconosciuta nella misura di € 10,00.

4.4 Nel caso in cui nelle situazioni predette l'attività assegnata al tecnico si svolga all'interno del comune in cui è ubicata la sede amministrativa di lavoro verrà riconosciuto al lavoratore un ticket restaurant del valore nominale di € 7,00.

4.5 Le parti si danno atto che la normativa aziendale in materia di trasferte ed uscite per servizio sarà applicata per il personale interessato dall'indennità sopra descritta esclusivamente in caso di attività non direttamente riconducibili alla manutenzione/implementazione della rete (a titolo esemplificativo: attività formative).

4.6 I trattamenti predetti verranno applicati a decorrere dall'1.6.2017

5. Indennità forfetaria -- Personale Technology non operante con il WFM

5.1 L'azienda conferma che per il personale della Direzione Technology non operante su WFM che, per ragioni di servizio, si trovi ad operare nella fascia di refezione diurna (12.00 - 14.00) o nell'intera fascia serale (19.00 - 21.00), sabato, domenica e festivi fuori dal comune della sua sede amministrativa, spetta il trattamento economico di seguito definito:

- intervento al di fuori del comune ma all'interno della provincia in cui è ubicata la sede di lavoro: indennità pari a € 14,00;
- intervento fuori dalla Provincia in cui è ubicata la sede di lavoro ma all'interno della regione: possibilità di opzione tra l'indennità di cui al punto precedente o il rimborso a piè di lista, entro il limite massimo definito dalla procedura aziendale;
- intervento al di fuori della Regione in cui è ubicata la sede di lavoro, rimborso spese a piè di lista entro il limite massimo, alle condizioni e con le modalità previste dalla procedura aziendale.

5.2 Le parti si danno atto che la normativa aziendale in materia di trasferte ed uscite per servizio sarà applicata per il personale interessato dall'indennità sopra descritta esclusivamente in caso di attività non direttamente riconducibili alla manutenzione/implementazione della rete (a titolo esemplificativo: attività formative).

5.3 I trattamenti predetti verranno applicati a decorrere dall'1.6.2017.

Ore viaggio

6.1. Fatto salvo quanto previsto dall'accordo stipulato in pari data in materia di orario di lavoro per il personale dell'area Network Operations e per i lavoratori che svolgono stabilmente l'attività in luoghi sempre variabili e diversi, le parti concordano che in occasione di trasferte, ai lavoratori fino al 5° livello incluso, il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la sede di destinazione e viceversa non sarà da considerare orario di lavoro e verrà compensato in misura pari all'85% della normale retribuzione (quindi con esclusione di qualsiasi maggiorazione), purché la sede di destinazione comporti uno spostamento di almeno 50 km dalla sede amministrativa di lavoro del dipendente.

Made
Croll

Ull P. de R. h

R. h
S. Verdi

7 Disposizioni comuni

7.1 Le parti definiscono gli importi sopra indicati in senso omnicomprensivo e pertanto gli stessi non avranno incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti. Tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

8 Rimborso spese

8.1 L'Azienda conferma che le spese anticipate per esigenze di servizio saranno rimborsate, di norma, nel mese successivo.

9 Data pagamento competenze

9.1 Per quanto riguarda la liquidazione delle competenze mensili l'Azienda conferma che la retribuzione relativa ad ogni mese, ad eccezione dei compensi e delle detrazioni legati alla presenza (es. straordinari, permessi non retribuiti, ecc.), che continueranno ad essere liquidati nel mese successivo, verrà corrisposta il giorno 27 del mese stesso, con anticipazione al primo giorno lavorativo precedente nel caso in cui il 27 cada in un giorno non lavorativo. Nel mese di dicembre le competenze mensili e la tredicesima mensilità verranno corrisposte il giorno 20 con le regole di cui sopra,

CAPO 2 - ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

10 Beneficiari

10.1 L'anticipazione del TFR può essere richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, dai lavoratori che, alla data della richiesta, abbiano maturato almeno otto anni interi di servizio presso l'Azienda.

10.2 A questi fini sono cumulabili i periodo di servizio prestati presso aziende direttamente o indirettamente controllate da Wind Tre Italia S.p.A. purché non vi sia stata soluzione di continuità tra i vari rapporti di lavoro.

11 Aree Aziendali

11.1 Il doppio limite di cui all'art. 2120 c.c., comma 7, con prevalenza di quello esprimente valore inferiore è riferito all'intera azienda nel suo complesso.

12 Periodo di riferimento

12.1 Il doppio limite del 10% degli aventi titolo e del 4% del totale dei dipendenti viene riferito al numero di dipendenti in forza al 1° gennaio di ogni anno.

13 Titoli dell'anticipazione

13.1 Le richieste per spese sanitarie vengono esaminate e, previa verifica delle condizioni poste, evase in ogni momento dell'anno, con priorità assoluta rispetto alle richieste per la prima casa.

13.2 Sempre previa verifica delle condizioni poste, nonché della disponibilità residua rispetto alle erogazioni effettuate per spese sanitarie, le richieste per la prima casa presentate entro il mese di maggio vengono esaminate ed evase entro il mese di agosto successivo; quelle presentate nel periodo giugno/settembre vengono esaminate ed evase entro l'anno, mentre quelle presentate nell'ultimo trimestre dell'anno vengono esaminate ed evase entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

14 Misura dell'anticipazione

14.1 L'anticipazione può essere chiesta in misura non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

14.2 Nel caso in cui il trattamento suddetto risulti impegnato a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessioni del credito, pignoramenti, prestiti vari) e la parte di TFR residua rispetto alla somma dell'anticipazione risulti insufficiente per

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a signature at the top right and several others below.

la copertura della garanzia medesima, l'anticipazione dovrà essere erogata al netto del debito.

14.3 L'anticipazione deve essere posta in stretta correlazione con i titoli giustificativi della richiesta e con l'importo ad essi relativo, salvo, in ogni caso, il limite massimo indicato al punto precedente.

14.4 L'anticipazione, qualunque sia il motivo della richiesta fra quelli specificati dalla L. 297/82 e richiamati in generale ai punti precedenti, può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, anche in caso di passaggio tra diverse società tra quelle firmatarie del presente accordo.

15 Spese Sanitarie

15.1 Con riferimento alla lettera a), comma 8 dell'art. 2120 cod. civ. fatti salvi gli interventi del Fondo di Solidarietà Wind Tre, l'anticipazione per spese sanitarie può essere richiesta per esborsi, a carico del lavoratore per terapie ed interventi straordinari, riconosciuti come tali con apposito timbro dalle aziende sanitarie locali e con attestazione della straordinarietà da parte del medico curante (interventi chirurgici, degenze, presidi necessari per il ristabilimento della funzionalità anatomica, ecc.).

15.2 Sono considerate ammissibili le richieste presentate per le motivazioni di cui al punto precedente relative al lavoratore richiedente ed ai familiari che risultino a carico dello stesso secondo le norme vigenti per il riconoscimento del diritto agli assegni familiari.

16 Prima Casa

16.1 Con riferimento alla lettera b), comma 8 dell'art. 2120 cod. civ. l'anticipazione può essere chiesta dal lavoratore per l'acquisto, la costruzione, la ristrutturazione della prima casa per abitazione ad uso proprio o dei propri figli.

16.2 Per prima casa si intende la prima, cioè unica, casa di abitazione da destinare a dimora principale e permanente del lavoratore e dei componenti il proprio nucleo familiare o, per le situazioni di seguito specificate, per i figli non conviventi.

16.3 Pertanto il lavoratore e le altre persone indicate al presente punto devono rilasciare, all'atto della richiesta, una propria dichiarazione di responsabilità nella quale affermino di non essere proprietari, nell'intero territorio nazionale, di alcun immobile ad uso abitazione. Tale dichiarazione, che va controfirmata al momento del ritiro della somma a titolo di anticipazione, va corredata di copia del modello Unico di dichiarazione dei redditi o, in mancanza, del modello CU, con attestazione dell'avvenuto invio al competente Ufficio distrettuale delle Imposte Dirette.

16.4 Su richiesta delle OO.SS., inoltre, l'anticipazione potrà essere richiesta anche per l'acquisto di relative pertinenze dell'alloggio di cui i dipendenti siano proprietari.

17 Documentazione per la prima casa

17.1 Per l'acquisto della prima casa deve essere presentato, a documentazione, rogito di compravendita o, in alternativa, il compromesso, purché il rogito notarile venga stipulato entro massimo sei mesi dalla data di sottoscrizione del compromesso.

17.2 In caso di acquisto della prima casa affittata dal vecchio proprietario a terzo che non ne consenta immediatamente il godimento, il lavoratore richiedente deve rilasciare una dichiarazione di responsabilità in merito alla finalità specifica dell'acquisto.

17.3 Per la costruzione della prima casa il richiedente o il coniuge convivente, il convivente di fatto o la persona unita civilmente devono risultare proprietari del relativo terreno, per conforme documentazione rilasciata dalla competente Conservatorio dei Registri Immobiliari (trascrizioni, iscrizioni, ecc.).

17.4 Nel caso di cooperative edilizie, il lavoratore richiedente matura il diritto all'anticipazione, ferme restando le altre condizioni, al momento dell'immissione in

Medes *Umberto* *go* *A. M.* *B. M.* *de Zandi*

proprietà della quota sottoscritta e pertanto l'erogazione dell'anticipazione medesima avviene solo a presentazione del rogito di assegnazione dell'alloggio.

- 17.5 Per la ristrutturazione della prima casa, il richiedente o il coniuge convivente, il convivente di fatto o la persona unita civilmente devono risultare proprietari della medesima, per conforme documentazione rilasciata dalla competente Conservatorio dei Registri Immobiliari (trascrizioni, iscrizioni, ecc.).
- 17.6 Nel caso di costruzione ed in quello di ristrutturazione, di cui ai punti precedenti, il lavoratore richiedente deve presentare il progetto dell'opera approvato dalla competente Commissione edilizia comunale, il capitolato di appalto con la descrizione delle opere relative spese, nonché l'impegno a produrre, a fine lavori, il certificato comunale di abitabilità.
- 17.7 L'anticipazione del TFR può essere richiesta dal lavoratore per estinguere e/o ridurre il mutuo contratto per l'acquisto della prima casa di abitazione, producendo la documentazione prevista dalla regolamentazione aziendale

18 Criteri di priorità

- 18.1 Fermo restando il criterio generale indicato in precedenza, fra le richieste per la prima casa vengono esaminate prioritariamente quelle presentate dal lavoratore per sé e; successivamente, quelle presentate dal lavoratore per i propri figli. Di queste ultime vengono prese in considerazione soltanto quelle relative a figli di maggiore età non in grado di sopperire con mezzi propria alla comprovata esigenza di acquisire la prima casa, così come precedentemente definita.
- 18.2 Nel rispetto di questa suddivisione relativa alla prima casa, vengono prioritariamente soddisfatte le richieste avanzate a causa di sfratto dalla abitazione occupata.
- 18.3 Lo sfratto deve essere stato intimato per fine locazione e deve risultare da conforme provvedimento giudiziale,
- 18.4 Esaurita questa priorità e salvo quanto indicato al punto 17.5 le restanti domande sono evase secondo il criterio della maggiore anzianità di servizio, come definita ai fini del requisito per la richiesta.
- 18.5 A parità di anzianità di servizio, avrà precedenza il lavoratore con minor reddito imponibile, quale risulta dai modelli Unico o, in mancanza, modello CU.
- 18.6 Nel caso di richiesta di anticipazione per i figli, dopo la causa di sfratto vengono presi in considerazione, nell'ordine, il motivo del matrimonio e quello del lavoro e dello studio.
- 18.7 Le domande di un anno non accolte, perché escluse dalla graduatoria in rapporto ai limiti massimi, vengono automaticamente riprese in esame nella graduatoria dell'anno successivo.

19 Presentazione della domanda

- 19.1 La domanda di anticipazione deve essere formulata dal lavoratore interessato ed inoltrata dal medesimo al proprio ufficio del personale.

20 Disposizioni finali

- 20.1 Il presente accordo disciplina *ex novo* gli istituti sopra individuati. Deve quindi considerarsi superato e sostituito quanto attualmente in essere relativamente agli istituti ed alle materie regolate dal presente accordo, salvo quanto diversamente disciplinato in relazione a specifici istituti o materie nella presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

24 febbraio 2017

[Numerous handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Medes', 'Umberto', 'go', 'A. M.', 'B. M.', 'de Zandi', and others.]

p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3I elettronica industriale S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

M. Scheggi
p. la RSU

Francesca Panella

Anna Maria

Eleonora

Veronica

Valeria Anagni

Centro Grandi Reti

Luca

Andrea

Vito Cantù

Luca

Luca

Paolo

Luca

Paolo

Paolo

Paolo

Paolo

Luca

Luca

Andrea

Paolo

Allegato H

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Premesso che:

- il Fondo Bilaterale costituito in Wind Telecomunicazioni (l'Associazione o il Fondo) ha garantito un'assistenza sanitaria a tutti i dipendenti realizzando in tal modo una copertura "universale", anche per i familiari a carico
- questo modello rappresenta un elemento di valore anche all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato alla prevenzione dei conflitti ed allo sviluppo di esperienze bilaterali
- i poteri assegnati agli organi del Fondo consentono di definire le prestazioni rese dal fondo in maniera coerente con le specifiche necessità della popolazione aziendale
- la diffusione di questa esperienza è considerata funzionale al processo di integrazione ed alla crescita del senso di appartenenza delle risorse

Premesso quanto sopra le Parti concordano quanto segue:

1. Statuto e Regolamento

1.1. In considerazione dell'avvenuta fusione per incorporazione di Wind Telecomunicazioni S.p.A. in H3G S.p.A., le Parti hanno esaminato e discusso le modifiche allo Statuto e al Regolamento dell'Associazione che, per effetto delle modifiche predette, assumerà la denominazione sociale di "Fondo Solidarietà Wind Tre" (F.S.W.T. o FSWT). Queste variazioni verranno poi sottoposte al consiglio di amministrazione dell'Associazione.

1.2. Per quanto sopra le Parti hanno confermato e concordato quanto segue:

- Lo Statuto viene modificato agli artt. 1, 2, 5, 6, 8, 13, 17, 22
- Il Regolamento viene modificato dall'art. 1 all'art. 19 e dall'art. 21 all'art. 27

1.3. Al termine dell'incontro le Parti concordano sul testo di Statuto (Allegato 1) e Regolamento (Allegato 2) che, in allegato al presente Accordo, ne costituiscono parte integrante e sostanziale e ne definiscono l'efficacia dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente accordo.

1.4. Resta inteso che le richieste di rimborso relative a documenti di spesa con data anteriore all'efficacia del nuovo Statuto e del nuovo Regolamento verranno esaminate prendendo a riferimento la precedente normativa che sul punto si conferma sino alla sua sostituzione con quanto previsto nel presente accordo.

2. Beneficiari

2.1. Sulla base di quanto disposto dal nuovo Statuto i dipendenti di Wind Tre S.p.a., già dipendenti di H3G S.p.A., nonché di dipendenti di Wind Tre Italia S.p.A., 3Ielettronica Industriale S.p.A, inquadrati, secondo l'art. 2095 c.c., nelle categorie di impiegato e quadro, aderiranno al Fondo a partire dal 1° gennaio 2018, stante la validità sino al 31.12.2017 della polizza attualmente in essere. I dipendenti di Wind Tre S.p.a., già

dependenti di H3G S.p.A., nonché di dipendenti di Wind Tre Italia S.p.A., Elettronica Industriale S.p.A., inquadrati, secondo l'art. 2095 c.c., nelle categorie di impiegato e quadro, che allo stato non abbiano sottoscritto la predetta polizza, potranno anticipare l'adesione al Fondo al mese successivo la firma della presente intesa.

2.2. I dipendenti di Wind Tre S.p.a., già dipendenti di ENEL, attualmente iscritti al Fisce potranno chiedere il passaggio al Fondo di Solidarietà Wind Tre, alle medesime condizioni previste per gli altri dipendenti e con decorrenza dal 1° gennaio 2018, fermo restando che questa opzione dovrà essere esercitata, a pena di decadenza, entro il 31.12.2017, subordinatamente alla loro cancellazione dal Fisce.

2.3. Senza che ciò comporti oneri a carico dei rispettivi soci sostenitori, potranno aderire al Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento, anche i coniugi, le persone unite civilmente o i conviventi di fatto (ex L. n. 76/2016) con un socio beneficiario, dipendente di un socio sostenitore, e che non siano fiscalmente a carico.

2.4. Per quanto concerne i pensionati, il Consiglio di Amministrazione dovrà monitorare con cadenza almeno semestrale l'andamento delle entrate e delle uscite relative a questa categoria di soci, analizzando l'incidenza percentuale delle stesse sul bilancio complessivo del Fondo, formulando alle Parti firmatarie del presente accordo eventuali proposte di modifica nel caso in cui venissero rilevate situazioni che possano compromettere la stabilità economica del Fondo.

2.5. In ogni caso, qualora dovesse verificarsi un risultato di gestione netto annuale complessivo negativo unitamente ad un disavanzo (entrate - uscite al lordo dei costi operativi e al netto dei proventi finanziari) attribuibile al solo comparto pensionati, gli stessi non potranno più richiedere/mantenere l'adesione al Fondo a decorrere dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello relativo all'approvazione del bilancio con risultato di gestione netto negativo unitamente ad un disavanzo del comparto pensionati (es. un risultato di gestione netto negativo unitamente ad un disavanzo del comparto pensionati nell'anno X, fa venire meno la possibilità di iscriversi a decorrere dall' 1.1 dell'anno x+2); rimane comunque fermo il diritto alle prestazioni per tutti i periodi residuali in cui permane l'iscrizione, secondo le modalità stabilite nel Regolamento.

3. Contribuzione

3.1. Ai fini del perseguimento delle finalità assistenziali del Fondo:

- a) i soci sostenitori si obbligano a versare ad esso solo ed esclusivamente per ogni rispettivo socio beneficiario (dipendente) di cui all'art. 5.2, lettere a), b) e c) dello Statuto allegato, un contributo pari, al 1,16% della retribuzione globale lorda del socio beneficiario predetto;
- b) Ogni socio beneficiario di cui all'art. 5.2, lettere a), b) e c) dello Statuto allegato, dovrà versare un contributo pari alla 0,58% della propria retribuzione globale lorda.

Nel caso in cui il socio beneficiario di cui al presente art. 3.1, lettera b), richieda le prestazioni anche per il coniuge/convivente di fatto/persona unita civilmente non a carico (entro i limiti previsti al punto 1 bis dell'art. 2 del Regolamento allegato) dovrà farne richiesta secondo le modalità previste dal Regolamento. In questo caso il contributo dovuto sarà pari al 2,32% (0,58% per se stesso + 1,74% per il coniuge/convivente di fatto/persona unita civilmente) della propria retribuzione globale lorda.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

c) Ogni socio beneficiario di cui all'art. 5.2 lettera d) dello Statuto allegato, per avere diritto alle prestazioni del FSWT, dovrà versare direttamente allo stesso, un contributo annuale pari al 1,74% del reddito da pensione risultante dall'ultimo modello CUD rilasciato e relativo a redditi percepiti per l'intero anno di riferimento, con le modalità e i tempi specificati nel Regolamento del FSWT e nella modulistica. Qualora non sia ancora disponibile il suddetto modello CUD, la quota di contribuzione annuale dovrà essere calcolata prendendo come riferimento i redditi da lavoro dipendente come risultanti dall'ultimo CUD rilasciato e relativo a redditi percepiti per l'intero anno di riferimento, con le modalità e i tempi specificati nel Regolamento del FSWT e nella modulistica.

3.2. I contributi a carico delle società soci sostenitori e dei soci beneficiari di cui all'art. 5.2, lettere a), b) e c) dello Statuto allegato saranno calcolati, per cassa, sulla retribuzione globale lorda di ciascuno dei soci beneficiari predetti.

3.3. Le Parti confermano e comunque dispongono che, per le finalità del FSWT, le contribuzioni sopra definite non assumano rilevanza né ai fini del trattamento di fine rapporto né a quelli di qualsiasi altro istituto pertinente al rapporto di lavoro subordinato dei soci beneficiari di cui all'art. 5, lettera a), b) e c) dello Statuto allegato.

3.4. Le Società soci sostenitori effettueranno mensilmente, in occasione della liquidazione delle competenze, salvo conguaglio ove occorra, la trattenuta dei contributi a carico dei soci beneficiari di cui all'art. 5 lett. a), b) e c) dello Statuto allegato (compreso l'eventuale trattenuta per il coniuge/convivente di fatto/persona unita civilmente rientrante in quanto stabilito al punto 1 bis dell'art. 2 del Regolamento), dalle competenze di questi e provvederanno a versarli, unitamente ai propri, al Fondo.

4. Prestazioni

4.1. Le spese relative al funzionamento degli Organi dell'Associazione sono a carico del bilancio dell'Associazione stessa, con esclusione di tutte quelle inerenti ai flussi amministrativi.

4.2. Le prestazioni sanitarie per le quali il Fondo garantirà un rimborso delle spese sostenute dai soci beneficiari sono indicate nel Regolamento e nelle tabelle allegati al presente accordo; per la gestione di queste attività il Fondo si avvarrà di un operatore specializzato.

4.3. Oltre a questo il Fondo garantirà un'integrazione economica, al termine del periodo a retribuzione ridotta previsto dal CCNL, ai soci affetti dalle seguenti gravi patologie, previa verifica della relativa documentazione da parte del Comitato Tecnico Direttivo e del suo consulente medico:

- trattamento di emodialisi
- morbo di Cooley
- neoplasie
- situazioni che per prospettive prognostiche siano assimilabili a quelle precedentemente indicate

5. Disposizioni finali

5.1. In considerazione della necessità di garantire modalità di assistenza sempre più efficienti e coerenti con le esigenze dei soci, le parti concordano di istituire una commissione bilaterale composta da 12 membri con l'obiettivo di avanzare proposte di modifica relative alla struttura ed alle modalità operative del Fondo, anche in

considerazione dell'incremento dei soci beneficiari; questa commissione dovrà concludere i propri lavori entro il mese di ottobre 2017 e le sue proposte formeranno oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente accordo.

- 5.2. Le parti danno incarico alla Commissione sopra indicata di proporre alle stesse una proposta di regolamentazione riguardante le varie fattispecie di sospensione del rapporto di lavoro e le relative conseguenze in termini di contribuzione e di prestazioni del Fondo al fine di avviarne successivamente l'operatività.
- 5.3. Nel caso in cui vengano istituite, dalla legge, da provvedimenti amministrativi o dal CCNL, forme di assistenza sanitaria coincidenti, in tutto o in parte, con quanto previsto dal presente accordo, le parti torneranno ad incontrarsi per valutare le conseguenze sul Fondo ed eventuali modifiche idonee a garantirne la continuità operativa.
- 5.4. Il presente accordo ha efficacia novativa nei confronti di tutto quello disciplinato dagli accordi previgenti sulla stessa materia.

Letto, confermato e sottoscritto.

24 febbraio 2017

Melle Pflanz
p. le Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., 3I elettronica industriale S.p.A.

Vittorio Canto
p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

Roberto
p. la RSU

Paolo
Andry

STATUTO DELL'ASSOCIAZIONE "FONDO SOLIDARIETÀ WIND TRE "

(emanato il 23 febbraio 2017)

INDICE

Statuto dell'Associazione Fondo Solidarietà Wind Tre

- Denominazione Sede - Scopo - Durata
- Soci - Sostenitori e Beneficiari
- Entrate - Patrimonio - Esercizio sociale - Interventi
- Organi dell'Associazione
- Modifiche dello Statuto e del Regolamento - Scioglimento o trasformazione dell'Associazione

CAPO 1 - DENOMINAZIONE - SEDE - SCOPO - DURATA

Art. 1

E' costituita tra WIND TRE S.p.A. e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, assistite dalle Rappresentanze Sindacali interessate l'Associazione "Fondo Solidarietà Wind Tre".

L'Associazione può servirsi della propria denominazione per esteso o della sigla F.S.W.T. o della sigla FSWT.

L'Associazione è retta da un accordo sindacale, che ne promuove la costituzione (di seguito Accordo Sindacale), dal presente Statuto e dal Regolamento.

Art. 2

L'Associazione ha sede in Roma presso la sede della Società Wind Tre S.p.A. di Via Cesare Giulio Viola, 48.

Art. 3

L'Associazione, nei limiti indicati dall'art. 6 del presente Statuto, ha fini esclusivamente assistenziali.

In ogni caso, l'Associazione promuoverà:

- a) l'integrazione dei trattamenti a carico degli enti pubblici competenti in materia di assistenza sociale e sanitaria, ove non ve ne sia l'obbligo per il datore di lavoro per legge o per contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) la realizzazione di propri interventi assistenziali in forma diretta o tramite apposite convenzioni per ovviare a carenze degli enti pubblici in materia di assistenza sociale e sanitaria, ove non ve ne sia l'obbligo per il datore di lavoro per legge o per contratto collettivo nazionale di lavoro.
- c) il ricorso al Servizio Sanitario Nazionale anche attraverso il rimborso delle sole prestazioni riconosciute dal medesimo, fatte salve le eccezioni tipicizzate nelle tabelle allegare al Regolamento - e che sono parte integrante dello stesso - o frutto di decisioni singole relative ad interventi straordinari.

Altre forme di intervento a carattere assistenziale possono essere definite dal Regolamento.

Art. 4

L'Associazione non persegue fini di lucro.

La durata dell'Associazione è a tempo indeterminato.

Per le materie non regolate dal presente Statuto si applicano le disposizioni del Codice Civile.

Revis

ll

CAPO 2 - SOCI - SOSTENITORI E BENEFICIARI

Art. 5

I soci si distinguono in:

- soci sostenitori;
- soci beneficiari.

5.1. Soci sostenitori

Sono soci sostenitori:

- Wind Tre Italia S.p.A;
- Wind Tre S.p.A. e le società da questa controllate, ex art. 2359, codice civile (di seguito c.c.), che aderiscano all'Associazione;
- le società di cui alla precedente lettera b) rispetto alle quali cessi il controllo ex art. 2359 c.c., da parte di Wind Tre S.p.A., e ammesse a restare soci, subordinatamente al parere favorevole del Consiglio di Amministrazione dell'Associazione, secondo le modalità ed i termini da esso definiti;
- le società che abbiano sottoscritto con Wind Telecomunicazioni S.p.A. o con Wind Tre S.p.A. e con le OO.SS. SLC Cgil – Fistel Cisl – Uilcom Uil accordi che garantiscano ai lavoratori interessati da tali intese il mantenimento della qualifica di socio beneficiario anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con Wind Telecomunicazioni S.p.A. o Wind Tre S.p.A., e ciò secondo i termini e le modalità previsti da tali accordi.

I soci sostenitori di cui alla lettera c) del presente articolo possono recedere dando un preavviso scritto di sei mesi.

5.2. Soci beneficiari

Sono soci beneficiari:

- a far data dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della richiesta di adesione, i dipendenti in servizio di Wind Tre S.p.A. già dipendenti di H3G S.p.A., 3Italia S.p.A., 3Ietronica Industriale S.p.A che non abbiano aderito all'assicurazione sanitaria impiegati e quadri per l'anno 2017. A far data dal 01.01.2018, i dipendenti in servizio di un socio sostenitore di cui al punto 5.1. lettere a) e b) del presente articolo inquadrati, secondo l'art. 2095 c.c., nelle categorie di impiegato e quadro; i dipendenti Wind Tre S.p.A. in servizio, già dipendenti di Wind Telecomunicazioni S.p.A., e di Wind Retail S.p.A, mantengono a tutti gli effetti la qualifica di socio beneficiario, acquisita ai sensi del previgente Statuto del Fondo;
- i dipendenti Wind Tre S.p.A. in servizio, già dipendenti ENEL, alle condizioni e con la decorrenza di cui al punto 5.2. lettera a), secondo periodo, inquadrati, secondo l'art. 2095 c.c., nelle categorie di impiegato e quadro, che chiedano di iscriversi al FSWT entro e non oltre il 31 dicembre 2017;
- gli ex dipendenti di Wind Telecomunicazioni Sp.A. e Wind Tre S.p.A., inquadrati secondo l'art. 2095 c.c., nelle categorie di impiegato e quadro, in servizio e passati alle dipendenze di un socio sostenitore di cui al punto 5.1. lettera d);
- i dipendenti delle società soci sostenitori che divengano, senza soluzione di continuità, titolari di una pensione diretta a carico di una gestione previdenziale obbligatoria e che, alle condizioni definite nell'Accordo Sindacale e nel Regolamento, si iscrivano al FSWT. Tale facoltà di iscrizione al FSWT viene anche riconosciuta ai lavoratori delle società soci sostenitori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro e che ottengano l'erogazione di un trattamento pensionistico diretto a carico di una gestione

previdenziale obbligatoria entro quarantotto mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;

- e) i soci beneficiari il cui rapporto di lavoro sia cessato ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 e che siano percettori della nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), prevista dal D. Lgs. 22/2015, per tutto il periodo di vigenza della stessa.

Gli ex dipendenti di Wind Telecomunicazioni S.p.A. e Wind Tre S.p.A. di cui al punto 5.2. lettera c) potranno iscriversi al FSWT a condizione di aver maturato, alla data di cessazione del rapporto di lavoro con Wind Telecomunicazioni S.p.A. o Wind Tre S.p.A., un'anzianità aziendale (effettiva o convenzionale) di almeno tre anni e di fare pervenire alla segreteria del FSWT domanda di adesione improrogabilmente entro la fine del mese successivo a quello dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro (es. se la cessazione del rapporto di lavoro interviene in qualunque giorno del mese x, gli interessati dovranno far pervenire al FSWT la domanda di adesione entro l'ultimo giorno del mese x+1).

I soci beneficiari fruiscono degli interventi dell'Associazione, nei limiti e alle condizioni fissati dall'art. 2 del Regolamento, per i familiari componenti il loro nucleo familiare.

Art. 6

Cessano di essere soci, con effetto dal momento in cui si verifica l'evento sotto indicato:

- la società socio sostenitore rispetto alla quale cessi il controllo, ex art. 2359 c.c., da parte di WIND TRE S.p.A., se non si verifica quanto indicato all'art. 5.1 lettera c);
- i dipendenti della società socio sostenitore che versino nella condizione indicata alla precedente lettera a);
- i Soci beneficiari tenuti al versamento diretto delle quote associative, morosi. La morosità, ancorché non contestata dagli organi dell'Associazione, comporta immediatamente per il moroso ed i suoi familiari la perdita delle prestazioni. La riammissione del moroso è consentita per una sola volta, a condizione che non siano trascorsi più di dodici mesi dal versamento dell'ultima quota associativa ed è subordinata al pagamento di una somma pari ai contributi dovuti per tutto il periodo scoperto; durante il periodo di morosità non si avrà diritto alle prestazioni del Fondo; verrà inoltre applicato un periodo di carenza delle prestazioni di tre mesi dalla data di riammissione.

Il decorrere di dodici mesi, dal momento in cui si matura il titolo, senza che vi sia stata adesione al Fondo col versamento della relativa quota annuale da parte dei soci beneficiari tenuti al versamento diretto delle quote associative, produce decadenza definitiva della iscrivibilità.

Il socio beneficiario che commetta gravi scorrettezze nei confronti dell'Associazione può essere temporaneamente sospeso o escluso dalle prestazioni, ferma restando la facoltà del Fondo di promuovere le azioni volte alla ripetizione delle somme di propria spettanza. La sospensione o l'esclusione vengono adottate dal Comitato Tecnico-Direttivo e comunicate all'interessato dal Presidente con indicazione della decorrenza e dell'eventuale durata.

Art. 7

I soci nominati a ricoprire cariche sociali ne decadono allorché cessi la loro qualità di socio.

I soci sostenitori possono nominare alle cariche sociali anche loro dipendenti o ex dipendenti che siano o siano stati inquadrati, secondo l'art. 2095 c.c., nella categoria di dirigente.

I rappresentanti dei soci beneficiari alle cariche sociali sono nominati dalle Organizzazioni Sindacali unitariamente considerate firmatarie dell'Accordo e del presente Statuto.

I soggetti aventi diritto hanno la facoltà di nominare i rappresentanti alle cariche sociali tra i soci beneficiari, purché in regola con la contribuzione all'Associazione.

Nel procedere alla nomina dei rappresentanti le parti favoriranno la rotazione negli incarichi sociali.

Ogni rappresentante può, mediante delega scritta, farsi rappresentare da un altro rappresentante nominato alla stessa carica sociale. Il rappresentante presente non può avere più di una delega. Ogni rappresentante ha diritto a un voto. Le cariche sociali sono gratuite.

CAPO 3 - ENTRATE - PATRIMONIO - ESERCIZIO SOCIALE - INTERVENTI

Art. 8

Le entrate dell'Associazione sono costituite:

- dai contributi versati dai soci, ivi incluse le quote del Premio di Risultato non erogate a causa di malattia, come previsto dall'accordo di Wind Tre istitutivo del Premio di Risultato;
- da contributi supplementari o corrispettivi specifici per prestazioni rese nei confronti dei soci in conformità delle proprie finalità istituzionali.

Il patrimonio è costituito:

- dai beni e crediti che l'Associazione acquisisca a titolo definitivo;
- dagli interessi maturati sui fondi a disposizione;
- da eventuali fondi costituiti con le eccedenze di bilancio;
- da eventuali erogazioni, donazioni, lasciti;
- dall'importo delle multe comminate dai soci sostenitori a soci beneficiari alle loro dipendenze per infrazioni disciplinari.

Le entrate ed il patrimonio sono gestiti da una cassa unica.

Accantonamento tecnico e riserva spese straordinarie

Viene creato un accantonamento tecnico che permetta di far fronte ad eventuali spese eccezionali.

Il valore di tale accantonamento tecnico sarà determinato in funzione di un valore percentuale rispetto alla contribuzione annua dei singoli soci. Tale valore sarà definito dal Comitato Tecnico-Direttivo in sede di presentazione del bilancio di previsione per l'anno successivo.

Tolto l'accantonamento tecnico, l'avanzo di bilancio di ogni esercizio va a confluire in una "riserva per spese straordinarie" da utilizzare per interventi straordinari di grande impatto economico e/o per incrementare la percentuale di rimborso per i casi straordinari più rilevanti.

Art. 9

L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

Alla fine di ogni esercizio vengono predisposti dal Consiglio di Amministrazione il bilancio consuntivo e quello di previsione per il successivo esercizio. Il bilancio è redatto secondo il principio della competenza.

Art. 10

Le condizioni, le misure e le modalità degli interventi dell'Associazione sono disciplinate dal Regolamento.

CAPO 4 - ORGANI DELL'ASSOCIAZIONE

Art. 11

Sono organi dell'Associazione:

- il Consiglio d'Amministrazione;
- il Comitato Tecnico-Direttivo;
- il Presidente;
- il Vicepresidente;

e) il Collegio dei sindaci.

Art. 12

Il Consiglio d'Amministrazione rappresenta la totalità dei soci.

Il Consiglio d'Amministrazione è composto da 12 rappresentanti di cui 6 unitariamente nominati e sostituiti dai soci sostenitori e 6 nominati e sostituiti dai rappresentanti dei soci beneficiari.

Il Consiglio d'Amministrazione rimane in carica tre anni.

I consiglieri hanno accesso a tutti gli atti del Fondo.

Art. 13

I rappresentanti sono convocati in Consiglio dal Presidente almeno una volta a semestre, mediante comunicazione scritta, diretta a ciascun rappresentante, contenente l'ordine del giorno, con preavviso di almeno 10 giorni.

Il Consiglio viene convocato anche quando ne facciano richiesta scritta almeno 2 membri del Comitato Tecnico-Direttivo o 2 sindaci o 4 consiglieri.

L'avviso di convocazione deve essere inviato mediante comunicazione scritta, con preavviso di 10 giorni, ai membri del CdA e deve contenere l'ordine del giorno della riunione.

Il Consiglio ha i seguenti compiti:

- a) approvare il bilancio consuntivo;
- b) approvare il bilancio preventivo e definire la riserva tecnica;
- c) approvare le eventuali proposte di modifica del Regolamento presentate dal Comitato Tecnico-Direttivo, da sottoporre alle parti firmatarie dell'Accordo Sindacale;
- d) eleggere il Presidente secondo l'art. 18;
- e) eleggere al proprio interno il Comitato Tecnico-Direttivo;
- f) approvare il contratto di servizio di gestione amministrativa dell'Associazione FSWT e altri eventuali impegni economici a carico del Fondo.

Art. 14

Il Consiglio è presieduto dal Presidente.

Delle riunioni di Consiglio si redige processo verbale firmato dal Presidente e dal Vicepresidente.

Il Consiglio delibera validamente con la presenza di almeno 7 dei rappresentanti dei soci.

E' ammessa anche la partecipazione attraverso mezzi telematici (video conferenza) con modalità e strumenti resi disponibili dai soci sostenitori.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei votanti.

In caso di parità di voti, le proposte di delibera si intendono non approvate.

Art. 15

Il Comitato Tecnico-Direttivo è l'organo operativo del Consiglio d'Amministrazione.

Il Comitato Tecnico-Direttivo è composto da 6 membri, di cui uno è il Presidente e 5 sono eletti dal Consiglio d'Amministrazione al proprio interno, su proposta dei soci sostenitori, unitariamente considerati, e delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo sindacale e del presente Statuto, anch'esse unitariamente considerate.

Allorché il Presidente è nominato tra i rappresentanti dei soci sostenitori, i restanti membri del Comitato Tecnico-Direttivo sono così nominati: 2 tra i rappresentanti dei soci sostenitori e 3 tra i rappresentanti dei soci beneficiari.

Nel caso in cui il Presidente sia nominato tra i rappresentanti dei soci beneficiari, i restanti membri del Comitato Tecnico-Direttivo sono così nominati: 3 tra i rappresentanti dei soci sostenitori e 2 dai rappresentanti dei soci beneficiari.

Il Comitato Tecnico-Direttivo rimane in carica tre anni.

I rappresentanti (collettivamente considerati) cui spetta l'elezione di ciascun membro possono sostituirlo durante il periodo triennale di carica del Comitato Tecnico-Direttivo.

Art 16

Il Comitato Tecnico-Direttivo si riunisce in via ordinaria una volta al mese su convocazione del Presidente, che ne presiede le riunioni.

Esso viene convocato in via straordinaria a cura del Presidente su richiesta scritta di almeno 2 membri.

L'avviso di convocazione deve essere inviato per iscritto, con preavviso di 5 giorni, ai membri del Comitato Tecnico-Direttivo e a quelli del Collegio dei sindaci e contenere l'ordine del giorno della riunione.

Per la validità della deliberazione è necessaria la presenza di almeno 4 membri. E' ammessa anche la partecipazione attraverso mezzi telematici (video conferenza) con modalità e strumenti resi disponibili dai soci sostenitori.

Le deliberazioni sono approvate a maggioranza.

In caso di parità di voti, le proposte di delibera si intendono non approvate.

Delle riunioni del Comitato Tecnico-Direttivo viene redatto il processo verbale che viene sottoscritto dal Presidente e dagli altri membri presenti alla riunione.

Art. 17

Il Comitato Tecnico-Direttivo ha i seguenti compiti:

- a) assicurare il conseguimento dello scopo della Associazione;
- b) preparare i dati relativi ai bilanci preventivo e consuntivo, presentare gli stessi al Consiglio d'Amministrazione;
- c) monitorare l'andamento economico del Fondo e deliberare su eventuali interventi straordinari in casi individuali, negli ambiti di discrezionalità previsti dal Regolamento e nel rispetto delle disponibilità di bilancio;
- d) stipulare eventuali convenzioni con sanitari ed Enti, pubblici e privati, che abbiano scopo di cura, prevenzione e riabilitazione per assicurare il raggiungimento degli scopi dell'Associazione o nei casi previsti dal Regolamento;
- e) curare la gestione amministrativa dell'Associazione, avvalendosi di apposite strutture specializzate; provvedere a tutti gli adempimenti fiscali eventualmente dovuti;
- f) elaborare le proposte di modifica del Regolamento e presentarle, con il proprio parere ed adeguata motivazione, al Consiglio d'Amministrazione;
- g) deliberare sui poteri di firma degli eventuali procuratori speciali;
- h) adottare i provvedimenti previsti dall'art 6, ultimo comma, con decisione inappellabile;
- i) valutare la concessione del prolungamento del periodo di comporto per malattia secondo quanto definito dall'art. 3.1 dell'accordo sindacale sottoscritto in data odierna, contenente Disposizioni in materia di welfare e permessi.

Art. 18

Il Presidente viene nominato a rotazione tra i membri nominati dai soci sostenitori e quelli nominati dai soci beneficiari. Per il primo triennio il Presidente sarà designato tra i membri nominati dai soci sostenitori.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della Associazione.

Le uscite di cassa, ferme restando le prerogative statutarie del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico Direttivo, saranno autorizzate dal Presidente e dal Vice Presidente con firma congiunta.

Il Presidente, in caso di impedimento, può farsi rappresentare dal Vicepresidente.

Art. 19

Il Vicepresidente viene nominato fra i rappresentanti nominati dai soci sostenitori allorché il Presidente è nominato fra i rappresentanti dei soci beneficiari e viceversa.

Il Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di assenza o di impedimento, anche temporaneo, con gli stessi poteri. Il Vicepresidente esplica le eventuali attività a lui delegate dal Presidente.

Art. 20

Handwritten signatures in blue ink at the top of the page.

Nel caso sia necessario avvalersi di consulenti nel campo dei servizi sanitari, dell'assistenza sociale e dell'amministrazione del personale, questi verranno nominati dal Presidente conformemente alla proposta del Comitato Tecnico-Direttivo e potranno essere invitati a partecipare alle riunioni degli organi dell'Associazione, senza diritto di voto.

Art.21

Il Collegio dei sindaci è composto da 3 membri, di cui uno è nominato dai soci sostenitori e uno dai rappresentanti dei soci beneficiari, mentre il terzo è nominato dai primi due. Il terzo sindaco è presidente del Collegio dei sindaci.

Il Collegio dei sindaci dura in carica tre anni.

Il Collegio dei sindaci ha il compito di verificare la contabilità ed il bilancio consuntivo dell'Associazione al quale allega una propria relazione.

I sindaci hanno la facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato Tecnico-Direttivo.

Il potere di ispezione e di controllo amministrativo, anche per assicurare l'osservanza dello Statuto e del Regolamento, spetta unitariamente al Collegio dei sindaci.

Art 22

Le spese relative al funzionamento del FSWT sono a totale carico dell'Associazione stessa, senza alcuna esclusione.

Resta inteso che i soci sostenitori forniranno, con le proprie strutture interne, la necessaria assistenza operativa (ad es. sale video-conferenza e verifica fatture) ed i pareri normativi che dovessero essere richiesti.

CAPO 5 - MODIFICHE DELLO STATUTO E DEL REGOLAMENTO - SCIOGLIMENTO O TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE

Art. 23

Le modifiche dello Statuto e del Regolamento, la trasformazione o lo scioglimento dell'Associazione sono definite esclusivamente per accordo tra i soci sostenitori, unitariamente considerati, e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo sindacale e del presente Statuto, anch'esse unitariamente considerate.

Le modifiche dello Statuto e del Regolamento sono adottate dal Consiglio d'Amministrazione in conformità con l'accordo di cui al primo comma.

Con detto accordo sono anche assunte le decisioni relative alla destinazione del patrimonio, coerenti con le finalità dell'Associazione, in caso di scioglimento dell'Associazione.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink.

Maria
Cunzio

16

Muller

Go

REGOLAMENTO

DELL'ASSOCIAZIONE "FONDO SOLIDARIETÀ WIND TRE"

Art. 1- Regolamento	2
Art. 2- Beneficiari	2
Art. 3 - Adesione ed attestazione del diritto	3
Art. 4 - Calcolo e versamento della quota associativa	3
Art. 5 - Documenti	3
Art. 6 - Criteri di rimborso	4
Art. 7 - Modalità di rimborso	5
Art. 8 - Riservatezza	5
Art. 9 - Interventi straordinari	5
Art. 10 - Modifiche	5
Art. 11 - Malattia e infortunio	6
Art. 12 - Visite Specialistiche	6
Art. 13 - Diagnostica strumentale e di laboratorio	7
Art. 14 - Grandi interventi chirurgici	8
Art. 15 - Trasporto infermi	8
Art. 16 - Medicinali	8
Art. 17 - Terapie	9
Art. 18 - Assistenza infermieristica privata	10
Art. 19 - Cure odontostomatologiche e ortodontiche	11
Art. 20 - Cure termali	11
Art. 21 - Presidii e tutori ortopedici, strumenti protesici e di contenimento	11
Art. 22 - Apparecchi acustici	12
Art. 23 - Occhiali e lenti corneali	12
Art. 24 - Assistenza al parto	13
Art. 25 - Latte artificiale	13
Art. 26 - Trattamenti di riproduzione assistita	13
Art. 27 - Convenzioni	14

pe

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

16

3. a) che il reddito complessivo assoggettabile ad IRPEF (al lordo degli oneri deducibili) del coniuge superstite non sia superiore a 25.000 euro; qualora il reddito superi il suddetto limite il coniuge superstite avrà facoltà di aderire al FSWT secondo le modalità previste dall'art. 4 del presente Regolamento per il socio beneficiario di cui all'art. 5 lettera f) dello Statuto (pensionato);
- b) che il coniuge superstite non contragga nuovo matrimonio.

2.6. Il Comitato Tecnico-Direttivo avrà cura di contattare i figli o il coniuge superstite per eventuale supporto.

2.7. Il socio beneficiario o i familiari superstiti si impegnano a comunicare tempestivamente al FSWT il venire meno del diritto alle prestazioni e a restituire quanto indebitamente percepito a titolo di rimborso.

3. Adesione ed attestazione del diritto

3.1. Le richieste di adesione per i familiari e per i soci beneficiari di cui all'art. 5.2 lettera d) dello Statuto (pensionati), così come quelle di disdetta (nei casi e tempi previsti), vanno compilate su apposito modulo ed inviate al FSWT unitamente all'ideale documentazione attestante la sussistenza dei requisiti di volta in volta considerati, con esclusione della mera autocertificazione. La suddetta documentazione, così come indicata nella modulistica, deve essere riprodotta annualmente (per i familiari in occasione della prima richiesta di rimborso inoltrata nell'anno, per i pensionati in occasione dell'adesione annuale).

4. Calcolo e Versamento della quota associativa

4.1. Per il socio beneficiario di cui all'art. 5.2, lettera d) dello Statuto (pensionato), la quota associativa annuale viene calcolata sul reddito risultante dal Modello CUD ultimo disponibile. Il versamento della quota annuale si effettua di norma in due rate, la prima entro il mese di gennaio e la seconda entro il mese di luglio dell'anno di riferimento.

4.2. La prima rata dovrà essere versata contestualmente all'adesione al FSWT e coprire il periodo che va dal mese di adesione fino alla scadenza del semestre in corso. Per il calcolo della quota e per i versamenti successivi vale quanto sopra esposto e quanto specificato nell'Accordo Sindacale e nello Statuto.

4.3. Gli importi dovuti dovranno essere versati sul conto corrente del FSWT, nei modi e nei tempi sopra definiti.

4.4. La mancata produzione della documentazione relativa alla dichiarazione dei redditi non permette la formalizzazione dell'adesione.

4.5. Eventuali necessarie variazioni dei termini possono essere definite dal Consiglio di Amministrazione.

5. Documenti

5.1. Le prestazioni del FSWT che prevedono un rimborso di spese sostenute dal socio sono effettuate sulla base della documentazione richiesta.

5.2. Il FSWT, per il tramite delle strutture specializzate di cui si avvarrà, potrà richiedere l'esibizione dei documenti in originale, laddove in prima istanza sia prevista la presentazione della documentazione in copia. La mancata esibizione comporterà la sospensione del rimborso.

5.3. Ai fini del rimborso da parte del FSWT, i documenti suddetti devono contenere:

- a) data di emissione;
- b) relativamente all'emittente: nome e cognome, ovvero ditta, denominazione o ragione sociale, se trattasi di imprese, società o enti; residenza/domicilio o sede;

- codice fiscale o numero partita IVA; recapito telefonico;
- c) relativamente all'intestatario: nome e cognome, residenza;
 - d) natura, qualità e quantità dei beni e dei servizi formanti l'oggetto della prestazione;
 - e) corrispettivi ed altri dati necessari per la determinazione della base imponibile;
 - f) aliquota ed ammontare dell'imposta.

- 5.4. Nel caso di prestazioni erogate all'estero, la documentazione rilasciata da un operatore sanitario straniero deve contenere, oltre alla denominazione, ragione sociale o qualità professionale dell'operatore in questione ed al corrispettivo pagato, l'espreso riferimento all'attività sanitaria esercitata dal soggetto che rilascia la documentazione ed alla prestazione effettuata.
- 5.5. In ogni caso, è necessario che il socio provveda ad allegare una traduzione in lingua italiana, da lui sottoscritta per garantirne la veridicità, di tutta la documentazione rilasciata in lingua straniera.
- 5.6. Documenti incompleti o che rechino cancellazioni o modifiche non saranno presi in considerazione.
- 5.7. Il socio, all'atto della presentazione di una richiesta di prestazione al FSWT per i familiari componenti il nucleo familiare, è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione in fede attestante che il beneficiario rientra tra gli aventi diritto secondo quanto previsto al precedente art. 2.
- 5.8. Il socio è tenuto a fornire al FSWT, in aggiunta a quanto indicato all'art. 3, su richiesta di questo, ogni altra documentazione idonea a comprovare il diritto dei beneficiari da lui indicati.
- 5.9. In tutti i casi la mancata esibizione della documentazione richiesta, blocca le prestazioni, anche quelle in corso di erogazione. Richieste di rimborso bloccate per questo motivo, decadono dopo due mesi e non sono più rimborsabili.

6. Criteri di rimborso

- 6.1. Sono rimborsabili esclusivamente le prestazioni (anche se parziali) previste dal presente Regolamento, previa presentazione della documentazione prevista dallo stesso; conseguentemente non è considerato rimborsabile tutto quanto non espressamente previsto.
- 6.2. Le richieste di rimborso debbono essere redatte sull'apposito modulo debitamente firmato e compilato in ogni sua parte e corredate da tutta la documentazione prevista dal presente Regolamento.
- 6.3. Le richieste di rimborso debbono essere mensili e raggruppare tutte le prestazioni del mese di riferimento; le stesse debbono pervenire alle apposite strutture entro la fine del mese successivo (es. tutte le prestazioni del mese di gennaio debbono essere raggruppate e debbono pervenire entro la fine del mese di febbraio).
- 6.4. Nel caso di fatture di acconto e di successiva fattura/e a saldo, le fatture debbono essere presentate assieme ed il termine massimo di un mese per la presentazione decorre dalla data della fattura a saldo.
- 6.5. Tra la data della fattura d'acconto e quella della fattura a saldo non possono comunque trascorrere più di dodici mesi.
- 6.6. Le richieste presentate oltre i termini sopraindicati non danno luogo ad alcun rimborso.
- 6.7. In nessun caso l'IVA, il contributo Enpab o Inps, o altre imposte a qualsiasi titolo, eventualmente compresi nei documenti presentati per la richiesta di rimborso, sono considerati quale base di calcolo per gli interventi del FSWT.
- 6.8. Nel caso di scontrini fiscali generici, l'acquisto del prodotto da parte del socio del FSWT dovrà risultare da apposita certificazione (contenente nome, cognome e codice fiscale del cliente e tipo di prodotto acquistato), rilasciata dal negoziante su sua carta intestata.

- 6.9. Nel caso di cure prolungate (come ad esempio terapie fisiche, riabilitative, ecc..) le prescrizioni avranno validità un anno dalla data della prescrizione stessa.
- 6.10. Il previsto contributo ASL o di qualsiasi altro Ente pubblico è sempre detratto dalle somme spese, per le quali il socio chiede il rimborso secondo le norme del Regolamento. Il socio e' pertanto tenuto a comunicare al FSWT l'entità del rimborso, presentando adeguata documentazione.
- 6.11. Il diritto al rimborso delle prestazioni decorre:
- a) per il dipendente dall'assunzione;
 - b) per tutti gli altri aventi diritto dalla data del primo contributo versato.

- 6.12. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle eventuali spese riferite e sostenute in costanza del rapporto, deve essere richiesto entro i 30 giorni successivi alla cessazione dello stesso.
- 6.13. Qualunque importo indebitamente o erroneamente ricevuto dovrà essere restituito, fatto salvo quanto disposto dall'art. 6 dello Statuto.

7. Modalità di rimborso

- 7.1. I rimborsi o i contributi per le spese sostenute dal socio sono erogati direttamente dal FSWT tramite bonifico bancario, di norma entro il secondo mese successivo a quello di presentazione della richiesta.
- 7.2. Al beneficiario sarà data comunicazione in merito al rimborso erogato.

8. Riservatezza

- 8.1. Qualsiasi notizia concernente lo stato di salute dei soci è strettamente riservata. Coloro che ne abbiano notizia per ragioni del proprio mandato sono tenuti al segreto.
- 8.2. Possono essere divulgate informazioni relative al FSWT solo in forma di relazione complessiva, ancorché riferita a singole prestazioni, o di dati statistici.

9. Interventi straordinari

- 9.1. Su richiesta anche preventiva del socio beneficiario, il Comitato Tecnico-Direttivo può, discrezionalmente, disporre interventi straordinari in casi individuali, per prestazioni sanitarie di carattere particolare (ad esempio ricoveri ospedalieri e/o interventi chirurgici), nell'ambito delle forme di assistenza previste dal presente Regolamento.
- 9.2. Il socio beneficiario che richieda l'autorizzazione preventiva di spesa dovrà inviare domanda corredata dal preventivo dettagliato e da tutti i documenti che ritiene utili al suo favorevole accoglimento. Il Comitato Tecnico-Direttivo (avvalendosi eventualmente del consulente medico del FSWT) esprimerà il suo parere rispondendo per iscritto al socio di norma entro 60 gg. lavorativi dall'arrivo della richiesta.
- 9.3. Nell'ambito della valutazione complessiva di un caso straordinario, la degenza di norma non viene presa in considerazione ai fini del rimborso discrezionale eventualmente concesso, salvo diversa decisione da parte del Comitato Tecnico Direttivo.
- 9.4. Le decisioni del Comitato Tecnico-Direttivo sono inappellabili e non costituiscono precedente.

10. Modifiche

- 10.1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 23 dello Statuto, è facoltà del Consiglio di Amministrazione del FSWT, su proposta formulata, ai sensi dell'art. 17 lettera f) dello Statuto, da parte del Comitato Tecnico-Direttivo, procedere, non più di due volte all'anno (01.01-31.12), alla modifica delle percentuali di rimborso, dei massimali di spesa o dei tariffari adottati per le singole prestazioni, elencati nella Tabella allegata, nelle seguenti misure:

- fino ad un massimo del +/- 15% annuo per singola voce di spesa;
- in alternativa o contemporaneamente alle modifiche apportate con le modalità prima indicate, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di variare, non più di una volta all'anno, le periodicità previste in Tabella, con incrementi fino al doppio o riduzioni fino alla metà.

10.2. Le modifiche incrementalmente introdotte non possono, nell'arco dell'anno (01.01-31.12), portare ad una spesa complessiva aggiuntiva prevista superiore all'avanzo di gestione relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente.

10.3. Le modifiche introdotte non possono avere una durata superiore ad un anno (01.01-31.12), sempre che non vengano recepite da successive modifiche del Regolamento.

CAPO 2 - PRESTAZIONI

11. Malattia e infortunio

11.1. Il FSWT può intervenire nell'ambito della gestione straordinaria, secondo il disposto dell'art. 9 del presente Regolamento, quando vi è la cessazione totale della corresponsione della retribuzione e, in via eccezionale, quando vi è una parziale riduzione della retribuzione stessa.

11.2. Il FSWT interverrà comunque, in una misura che non potrà eccedere complessivamente l'85% della normale retribuzione mensile lorda, per i casi di quei dipendenti che siano sottoposti a 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, sia nel caso di cessazione totale della corresponsione della retribuzione che nel caso di parziale riduzione della retribuzione stessa.

11.3. Nei casi di episodi morbosi significativi il FSWT potrà integrare quanto il lavoratore ha percepito mensilmente in base al disposto contrattuale, fino al raggiungimento del 75% della sua normale retribuzione mensile lorda.

11.4. Per poter usufruire dell'intervento il dipendente deve farne espressa richiesta, facendo pervenire al FSWT la documentazione, anche sanitaria, necessaria alla valutazione del caso.

11.5. La decisione sui singoli casi compete al Comitato Tecnico-Direttivo, anche sulla base degli elementi acquisiti da parte del consulente medico del FSWT.

11.6. Gli interventi del FSWT dovranno in ogni caso tenere conto di tutte le prestazioni economiche erogate a qualsiasi titolo dagli Enti pubblici, di previdenza e assicurazione sociale, che dovranno essere dichiarate dal dipendente, e non potranno ad alcun titolo coprire gli effetti di sanzioni economiche disposte in forza di norme di legge o di contratto.

12. Visite specialistiche

12.1. Il FSWT rimborsa integralmente la spesa sostenuta per visite specialistiche eseguite in regime di convenzione ASL (ticket).

12.2. Le visite specialistiche non effettuate in regime di convenzione ASL sono rimborsate nei limiti e nei termini indicati nell'allegata Tabella.

12.3. Le visite specialistiche effettuate presso una struttura pubblica/privata in regime di "intramoenia" sono assimilate alle visite specialistiche private.

12.4. Sono assimilate alle visite specialistiche:

- 1) le visite effettuate da medici omeopati;
- 2) le visite effettuate da medici specialisti dietologi e medici specialisti nutrizionisti

Handwritten signature

Handwritten signature

(con esclusione quindi di naturopati, biologi e dietisti), limitatamente ai casi documentati di grave obesità, di scompensi cardiocircolatori e/o respiratori, di gravi dismetabolismi;

3) le prestazioni di piccola chirurgia ambulatoriale connessa alle visite di alcune branche specialistiche, quali la dermatologia o la chirurgia generale.

12.5. Per gli interventi di piccola chirurgia ambulatoriale il medico dovrà specificare la loro denominazione.

12.6. Non vengono considerate visite specialistiche (e quindi non sono rimborsabili) quelle previste per il rilascio di certificati di qualsiasi natura (es. rinnovo patente, idoneità sportiva, ecc...), le prestazioni di medicina legale, l'applicazione di dispositivi contraccettivi (es. Iud), le prestazioni di medicina alternativa (es. ayurvedica, naturopatia, ecc...) e le prestazioni eseguite da podologi.

12.7. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

per le visite specialistiche private:

- copia della fattura del medico da cui risultino nome e specializzazione dello stesso, il tipo di visita (es. visita specialistica cardiologica, oculistica ecc.) ed il relativo importo;
- in caso di fatture emesse da poliambulatori, case di cure, strutture e centri privati, il nome e la specializzazione del medico dovranno essere rilevati da idonea certificazione o documentazione a corredo rilasciata dalla medesima struttura o dal medico stesso (es. timbro, foglio di ricettario, ecc..).

per le visite specialistiche effettuate in regime di convenzione ASL:

- copia della ricevuta di pagamento ticket.

13. Diagnostica strumentale e di laboratorio

13.1. Il FSWT rimborsa integralmente la spesa sostenuta per prestazioni eseguite in regime di convenzione ASL (ticket).

13.2. Gli esami specialistici legati alla prevenzione ed al monitoraggio di patologie gravi (es. RMN, TAC, scintigrafie, ecodoppler, elettromiografie, mammografie, ecc.), gli esami endoscopici/invasivi (es. angiografie, arteriografie, coronarografie) ed ulteriori esami specialistici (es. radiografie, tomografie, ecografie, flussimetrie doppler ed assimilabili), non effettuati in regime di convenzione ASL, sono rimborsati nei limiti e nei termini indicati nell'allegata Tabella, a condizione che siano prescritti dal medico di base o da una struttura ASL (ad eccezione dei casi in cui gli esami siano effettuati contestualmente a visite specialistiche).

13.3. Le fatture per esami di laboratorio/mutuabili (sangue e/o urine) ove non sia riportata esplicitamente la dicitura ticket o dicitura equivalente, verranno rimborsate nei limiti previsti in tabella per la diagnostica privata.

13.4. Non rientrano fra le prestazioni rimborsabili i duplicati di CD in relazione a referti diagnostici, le copie di lastre, radiografie, ecc.

13.5. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

per gli esami effettuati privatamente:

- copia prescrizione del medico di base o di una struttura ASL;
- copia della fattura della prestazione

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten initials on the left side of the page.

Handwritten initials on the left side of the page.

Handwritten initials on the left side of the page.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

per gli esami effettuati in regime di convenzione ASL

- copia della ricevuta di pagamento del ticket.

14. Grandi interventi chirurgici

- 14.1. In caso di Grandi Interventi chirurgici (vedi Elenco allegato) effettuati presso strutture private il FSWT, senza necessità di verifica preventiva da parte del Comitato Tecnico-Direttivo, rimborsa nella misura indicata in Tabella gli importi relativi a onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria, ed il materiale di intervento.
- 14.2. Sotto espressa richiesta da parte del socio beneficiario il Comitato Tecnico-Direttivo valuterà per ogni singolo caso la possibilità di innalzare la percentuale di rimborso.
- 14.3. Non rientrano fra le prestazioni rimborsabili i duplicati di CD in relazione a referti diagnostici, le copie di lastre, radiografie e simili, come pure le copie delle cartelle cliniche.
- 14.4. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia delle fatture relative alle spese sopracitate.

15. Trasporto infermi

- 15.1. Il FSWT rimborsa la spesa sostenuta per il trasporto con autoambulanza o con altri mezzi di soccorso nei seguenti casi:

- 1) trasporto urgente per malattia o infortunio;
- 2) trasporto in caso di trasferimento di pazienti non altrimenti trasportabili, in città diverse da quelle di residenza per ragioni inerenti la malattia (consultori, ricoveri, terapie, ecc.);
- 3) nei casi di trasferimenti effettuati con altri mezzi di trasporto per consulti specialistici o ricoveri ospedalieri a una distanza superiore a 50 Km dal luogo di residenza, il FSWT, su autorizzazione del Comitato Tecnico-Direttivo, potrà rimborsare il viaggio per il paziente e, nei casi particolari, per un accompagnatore.

- 15.2. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- nel caso di cui al punto 1, la documentazione delle spese sostenute e dell'eventuale certificato di ricovero o di Pronto Soccorso;
- nel caso di cui al punto 2, una relazione medica e la documentazione delle spese sostenute;
- nel caso di cui al punto 3, una relazione medica e i biglietti del viaggio A/R, l'importo dei quali costituirà il massimale rimborsabile qualora il viaggio venga effettuato con altri mezzi (allegare in questo caso valida documentazione, come ad esempio, i biglietti dell'autostrada, ecc.).

16. Medicinali

- 16.1. Limitatamente alle seguenti patologie:

- 1) che richiedono trattamento di emodialisi;
- 2) morbo di Cooley;
- 3) neoplasie.

- 16.2. Il FSWT rimborserà, nella misura prevista nella Tabella allegata al presente Regolamento, i medicinali ed i prodotti di medicina omeopatica prescritti da medici

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

specialisti.

- 16.3. Il FSWT, limitatamente ai casi di ulteriori stati morbosi assimilabili per prospettive prognostiche a quelli sopra menzionati, previa istanza presentata dal socio beneficiario al Comitato Tecnico-Direttivo e dietro parere favorevole del Comitato medesimo, potrà contribuire alla spesa per i farmaci a totale carico dei beneficiari, nei casi in cui la stessa si sia rivelata particolarmente onerosa.
- 16.4. Il Comitato Tecnico-Direttivo deciderà anche sulla base degli elementi acquisiti dal consulente medico del FSWT.
- 16.5. Sono esclusi da qualsiasi forma di intervento i prodotti ed i farmaci da banco.
- 16.6. Il Fondo rimborsa inoltre le forniture di ossigeno per gravi scompensi cardiocircolatori, dietro presentazione di ricevuta e/o fattura.
- 16.7. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- attestazione di una delle patologie sopra elencate da parte di un medico specialista;
- prescrizione del medicinale da parte di un medico specialista;
- copia dello scontrino fiscale.

Handwritten signature

Handwritten signature

17. Terapie

- 17.1. Il FSWT rimborsa integralmente la spesa sostenuta per terapie eseguite in regime di convenzione ASL (ticket).
- 17.2. Le terapie non effettuate in regime di convenzione ASL sono rimborsate nei limiti e nei termini indicati nell'allegata Tabella, a condizione che siano prescritte da un medico specialista della branca attinente alla patologia da trattare.
- 17.3. Il rimborso delle terapie non effettuate in convenzione ASL avviene secondo due regimi (A e B).

Terapie in regime A:

- 1) sedute ambulatoriali o domiciliari di chemioterapia parenterale o endoscopica antiblastica eseguite da clinici o chirurghi oncologi;
- 2) fisioterapie domiciliari limitatamente ai casi di traumatizzati gravi, esiti di ictus e malattie primitive dell'apparato muscolare;
- 3) cure logopediche per ragazzi sino a 14 anni, effettuate da personale abilitato, nei casi in cui i beneficiari non trovino adeguata assistenza nell'ambito della struttura pubblica.;
- 4) sedute di psicoterapia e di psicanalisi effettuate da psichiatri o neurologi oppure da psicologi iscritti all'Albo degli psicoterapeuti.

Terapie in regime B:

- 1) terapie fisiche e riabilitative per la cura di malattie acute e/o degenerative dell'apparato osteo-articolare e muscolare;
- 2) terapie desensibilizzanti per la cura di affezioni di natura allergica;
- 3) sedute di agopuntura effettuate da medici;
- 4) prestazioni di chiropratica (manipolazioni) per finalità antalgiche effettuate da medici;
- 5) infiltrazioni endoarticolari eseguite da medici per finalità antalgiche;
- 6) corsi di ginnastica rieducativa per la cura dei dismorfismi del rachide dei giovani fino a 18 anni (cifosi, scoliosi, ecc.);
- 7) cure ortottiche non attuabili nell'ambito delle struttura pubblica;
- 8) idrokinesiterapia (terapie riabilitative eseguite in acqua a scopo esclusivamente

Handwritten signature

Handwritten mark

curativo, con esclusione ad esempio di sedute di nuoto, massaggi in acqua, acqua gym, ecc...).

17.4. Non rientrano fra le prestazioni rimborsabili gli abbonamenti a palestre/piscine, le vaccinazioni obbligatorie/non obbligatorie (es. antimeningite, ecc..), le terapie a carattere estetico (es. fototerapia, mesoterapia, ecc...) e più in generale le terapie non assimilabili a quelle previste dal SSN (es. pilates, ecc...)

17.5. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

per le terapie effettuate privatamente:

- copia della prescrizione del medico specialista con la diagnosi ed il numero delle sedute prescritte;
- copia di tutte le fatture relative al ciclo di terapia prescritto.

per le terapie effettuate in regime di convenzione ASL:

- copia della ricevuta di pagamento del ticket.

per le prestazioni di cui al punto 4 regime A (sedute di psicoterapia e di psicoanalisi):

- copia della prescrizione del medico di base o di una struttura ASL ovvero di un medico specialista;
- attestazione dell' iscrizione dello psicologo all'Albo degli psicoterapeuti (per prestazioni rese dallo psicologo);
- copia della fattura o della ricevuta di pagamento del ticket .

18. Assistenza infermieristica privata

18.1. Il FSWT rimborsa le spese per assistenza infermieristica privata fornita in forma diretta o per il tramite di organizzazioni di categoria, da personale dotato di diploma o titolo equipollente, relativamente a patologie particolarmente gravi, nelle quali si renda necessaria un'assistenza di almeno tre ore giornaliere consecutive da parte di personale paramedico.

18.2. Il rimborso si effettua sia per l'assistenza domiciliare che ospedaliera.

18.3. Fatto salvo il potere discrezionale del Comitato Tecnico-Direttivo, i quadri clinici di riferimento ed i periodi massimi assistibili, anche non continuativamente, per anno (1 gennaio - 31 dicembre) sono i seguenti:

1. Scompenso cardiocircolatorio (fasi acute)	720 ore
2. Forme di patologia neurologica e psichiatrica gravi (fasi acute)	2160 ore
3. Ictus cerebrale	2160 ore
4. Neoplasie maligne in fase terminale	2160 ore
5. Episodi acuti particolarmente gravi (decorsi post-chirurgici, politraumatizzati)	720 ore

18.4. In casi di particolare gravità può essere riconosciuto, da parte del Comitato Tecnico-Direttivo, il raddoppio dei periodi suddetti.

18.5. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della relazione medica dettagliata attestante le condizioni cliniche e le

necessità di assistenza del paziente emessa dal medico di base o da una struttura ASL;

- copia della fattura della spesa sostenuta, con la precisazione delle ore di assistenza prestate.

19. Cure odontostomatologiche e ortodontiche

- 19.1. Il FSWT rimborsa integralmente la spesa sostenuta per cure odontostomatologiche ed ortodontiche eseguite in regime di convenzione ASL (ticket).
- 19.2. Le cure non effettuate in regime di convenzione ASL sono rimborsate nei limiti e nei termini di cui agli allegati Tabella e Tariffario.
- 19.3. Il rimborso delle spese per le suddette cure è soggetto ad un massimale annuo per nucleo familiare.
- 19.4. In caso di passaggio nello stesso anno solare di cura dall'apparecchio fisso all'apparecchio mobile o viceversa, il rimborso massimo erogabile non potrà essere superiore a quello previsto per l'apparecchio fisso.
- 19.5. Nel caso di rateizzazione del pagamento dei trattamenti ortodontici, le fatture di acconto dovranno essere inviate al FSWT entro il mese successivo a quello di emissione della fattura.
- 19.6. Condizione indispensabile per il rimborso è l'effettuazione delle cure da parte di medici dentisti o odontoiatri iscritti all'Albo (esclusi quindi igienisti dentali e odontotecnici).
- 19.7. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- la scheda cure dentarie debitamente compilata in ogni sua parte dal medico dentista o dall'odontoiatra;
- copia della fattura della spesa sostenuta o copia della ricevuta di pagamento del ticket.

20. Cure termali

- 20.1. Il rimborso delle prestazioni eseguite in regime di convenzione ASL (ticket) è erogato in misura integrale.
- 20.2. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:
 - per le cure termali copia della ricevuta di pagamento del ticket.
- 20.3. Non sono contemplate ai fini del rimborso spese per cure termali non eseguite in regime di convenzionamento.

21. Presidii e tutori ortopedici, strumenti protesici e di contenimento

21.1. Il FSWT rimborsa le spese per l'acquisto o il noleggio, su prescrizione del medico specialista, di presidii e tutori ortopedici, strumenti protesici e di contenimento. In particolare:

1. scarpe ortopediche a condizione che siano fornite da officine ortopediche specializzate, e con esclusione quindi di calzature fabbricate in serie;
2. tutori ortopedici del tipo di collari, ventriere, ginocchiere e cavaliere, grucce, prescritti nelle fasi post-chirurgiche o per traumatismi articolari;
3. spallacci di correzione per dorso, in casi di dismorfismi del rachide;
4. plantari per anomalie del carico;
5. cinti erniari, in casi di patologia non correggibile chirurgicamente;
6. calze elastiche, prescritte da angiologi nei decorsi post-chirurgici di varicectomia;
7. protesi mammarie in mastectomizzate;

8. protesi oculari nella misura eventualmente eccedente quella del rimborso previsto dal SSN (Legge 30 marzo 1971, n° 118);
9. noleggio o acquisto (solo in caso di certificata esigenza permanente o di lungo periodo) di lettini antidecubito, di carrozzelle, di bastoni canadesi, di apparecchi per fisioterapia.

- 21.2. Non beneficiano del contributo del FSWT i mezzi di protezione e/o contenimento acquistati per attività sportiva.
- 21.3. Potranno essere rimborsati di volta in volta, secondo la discrezionalità del Comitato Tecnico-Direttivo, spese relative a presidi e tutori ortopedici atti ad "accessoriare" mezzi di trasporto di grandi invalidi (carrozzelle), che non beneficiano per questo della copertura del SSN.
- 21.4. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:
- copia della prescrizione del medico specialista;
 - copia della fattura di acquisto e/o noleggio.

22. Apparecchi acustici

- 22.1. Il FSWT interviene sulla spesa per l'acquisto e/o la riparazione di apparecchi acustici eccedente il rimborso ASL ovvero sulla spesa totale, in caso di patologie non coperte da tutela ASL, qualora i suddetti apparecchi siano prescritti da un medico specialista.
- 22.2. Il rimborso è ripetibile con la periodicità prevista in Tabella.
- 22.3. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:
- copia della prescrizione del medico specialista;
 - copia della fattura di acquisto e/o riparazione.

23. Occhiali e lenti corneali – Interventi laser per riduzione miopia

- 23.1. Il FSWT rimborsa la spesa relativa all'acquisto di lenti correttive per vizi visivi, con i massimali previsti dal Tariffario allegato.
- 23.2. **Occhiali**
- E' previsto il rimborso di lenti oftalmiche per tutti i vizi puri o complessi superiori o uguali a 0.50 diottrie per occhio.
- E' previsto il rimborso delle lenti progressive o bifocali.
- E' previsto il rimborso del trattamento antiriflesso nella misura indicata in Tabella, purché il vizio sia quello sopraindicato.
- E' previsto il rimborso della montatura nella misura indicata in Tabella.
- Non sono previsti rimborsi per occhiali prestampati e per spese accessorie (es. montaggio, astucci, ecc...)
- Salvo variazioni documentate del visus, la frequenza del rimborso è la seguente:
- fino a 18 anni: una volta all'anno;
 - oltre i 18 anni:
 - ogni 2 anni senza utilizzo contemporaneo di lenti a contatto
 - ogni 3 anni con utilizzo contemporaneo di lenti a contatto

Per periodicità annuale si intende anno civile (1.1-31.12).

23.3. Lenti corneali (LAC)

E' previsto il rimborso delle lenti corneali morbide, semirigide e rigide a partire da +/-1 diottria anche monolaterale nei limiti e nei termini indicati nell'allegata Tabella.

Non è previsto il rimborso di soluzioni detergenti o liquidi.

23.4. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della prescrizione dello specialista oculista recante data non anteriore a 36 mesi rispetto alla data della fattura di acquisto di occhiali/lac;
- copia della fattura dell'ottico nella quale sia indicato il costo separato di lenti, montatura ed eventuale trattamento antiriflesso, oltretutto il tipo di lenti acquistate con relativa gradazione oppure il costo ed il tipo di LAC acquistate.

23.5. **Interventi laser per riduzione della miopia**

E' previsto il rimborso degli interventi laser volti alla riduzione della miopia a partire da una correzione ottica di almeno +/- 3 diottrie, secondo i massimali previsti in tabella.

Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della prescrizione o relazione dello specialista oculista indicante le diottrie da correggere prima dell'intervento
- copia delle fatture relative all'intervento (esclusa la degenza)
- copia ricevuta di pagamento ticket qualora l'intervento sia eseguito in regime di convenzione col SSN.

24. **Assistenza al parto**

24.1. Il FSWT rimborsa per l'assistenza al parto da parte del ginecologo di fiducia l'importo fisso riportato in Tabella.

24.2. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della fattura del medico specialista ginecologo.

25. **Latte artificiale**

25.1. Il FSWT rimborsa le spese sostenute per l'acquisto del latte artificiale sino al compimento del 6° mese di età.

25.2. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della prescrizione pediatrica che specifichi la necessità per il neonato di essere alimentato artificialmente indicando nome, cognome ed età del bambino;
- copia dello scontrino fiscale con la certificazione della spesa da parte del rivenditore; si accettano anche scontrini fiscali emessi all'estero purché documentati.

26. **Trattamenti di riproduzione assistita**

26.1. Il FSWT prevede il rimborso dei trattamenti di riproduzione assistita alla donna dipendente o beneficiaria assistita dal fondo, secondo i massimali previsti in tabella, fino ad un massimo di 3 tentativi.

26.2. Documentazione da presentare alle strutture amministrative:

- copia della relazione medica che indichi la necessità di eseguire tale intervento
- copia delle ricevute relative all'intervento (esclusa degenza)
- in caso di prestazione erogata dal SSN in regime di ticket, copia della ricevuta di pagamento.

Handwritten signatures at the top of the page.

27. Convenzioni

- 27.1. Il FSWT prevede la possibilità di convenzionamenti diretti o indiretti atti a favorire ulteriormente i beneficiari del Fondo.
- 27.2. Regime "A": prevedono un regime assistenziale di tipo "misto" consentendo al socio di avvalersi, non necessariamente in via esclusiva, di strutture sanitarie convenzionate che offriranno le singole prestazioni a costi concordati e non superiori a quelli previsti dalla Tabella Rimborsi.
- 27.3. Rimane confermata l'applicazione dei massimali annui previsti.
- 27.4. Regime "B": prevedono un cambio di regime assistenziale per cui, qualora il socio decida di avvalersi, per il periodo di tempo definito dalla convenzione stessa, esclusivamente della struttura sanitaria individuata dal FSWT, non dovrà sostenere alcun onere economico (il rapporto contrattuale intercorrerà tra il FSWT e la struttura convenzionata) né sarà soggetto ai massimali individuati dalla Tabella Rimborsi.
- 27.5. Le richieste di rimborso dovranno essere presentate con le modalità ordinarie, salvo i casi in cui il FSWT abbia definito un rapporto contrattuale diretto con la struttura convenzionata (in questa ipotesi il socio non dovrà sostenere alcuna anticipazione economica).

Vertical handwritten notes and signatures on the right side of the page.

24 febbraio 2017

Handwritten initials 'll'.

Handwritten signature on the left side.

Large handwritten signature in the center.

Cluster of handwritten signatures and initials on the right side.

Handwritten signature 'Vato'.

Allegati:

- A. TABELLA RIMBORSI**
- B. TARIFFARIO OCCHIALI**
- C. NOMENCLATURA E TARIFFARIO PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE**
- D. ELENCO GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI**

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.