

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma

tra

la società WIND Telecomunicazioni S.p.A., assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU;

Premesso che

- l'Azienda offre servizi di telecomunicazioni in un mercato dalla elevata dinamica competitiva, in cui la qualità del servizio è elemento determinante per il rafforzamento della posizione aziendale;
- la professionalità e la motivazione delle risorse rappresentano un fattore strategico per lo sviluppo di un'organizzazione efficiente ed integrata coerentemente con il piano di trasformazione avviato con gli accordi del 2012 e proseguito fino ad oggi;
- in quest'ottica le parti ritengono che l'attenzione alle esigenze personali e familiari dei lavoratori rappresenti un elemento qualificante del modello di relazioni industriali sviluppato in sede aziendale;
- recenti disposizioni legislative incentivano la definizione di intese sindacali che rendano disponibili ai lavoratori particolari categorie di beni e servizi che possono erogati dall'azienda con varie modalità (convenzione, card, voucher, rimborso);
- gli artt. 51 e 100 del TUIR individuano alcune categorie di beni e servizi che, all'interno dei limiti e delle condizioni indicate, beneficiano di un regime fiscale di favore, incrementando la capacità reale di acquisto dei lavoratori;
- l'Azienda applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC);

le parti convengono quanto segue

Introduzione Flexible Benefits

Al fine di sviluppare un nuovo sistema di welfare aziendale, che comprenda in tutto o in parte i servizi previsti all'art.51, comma 2, lett.f, f-bis, f-ter, comma 3 e art.100, DPR 917/86, da definire anche in sede di contrattazione aziendale, come consentito dall'art.1 comma 190, Legge 208/2015, in via sperimentale nel 2017 l'Azienda stanzierà un budget specifico per coprire nuove aree di intervento, assegnando ai singoli dipendenti un importo determinato per area organizzativa e livello di inquadramento, riproporzionato in ragione dell'orario individuale.

Nella tabella di seguito è indicato l'importo base e gli importi addizionali che verranno in media assegnati ai dipendenti appartenenti ai gruppi identificati. Tale importo verrà suddiviso in due tranches di uguale valore rese disponibili nei mesi di Gennaio 2017 e di Ottobre 2017.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'importo eventualmente non speso viene meno e non verrà pertanto corrisposto nelle competenze di fine rapporto.

	Valore Base	Importi addizionali			
		Aree Operative Tecniche	Customer Care	Aree Commerciali	Aree di Staff
3 ^a -4 ^a	20	15	30	60	100
5 ^a	30	20	61	106	157
6 ^a	50	64	178	292	421
7 ^a	100	147	394	640	920
Q	160	244	649	1.053	1.511

Attraverso questo piano di welfare i dipendenti potranno acquistare beni e servizi anche avvalendosi di convenzioni che verranno attivate dall'azienda, in modo integralmente esente da assoggettamento IRPEF, coerentemente con quanto previsto dalla vigente normativa fiscale, nonché per offrire ai propri dipendenti condizioni commerciali di miglior favore rispetto ai trattamenti di mercato al pubblico allo scopo di ottimizzare il valore reale di questi prodotti e servizi.

L'Azienda si impegna, comunque, a predisporre quanto necessario per garantire ai dipendenti la possibilità di fruire di un'ampia gamma di beni e servizi che tenga conto delle esigenze differenziate dei lavoratori; allo scopo di assicurare l'effettiva ed integrale fruizione del valore annuo sopra indicato l'Azienda conferma che sarà prevista anche la possibilità di integrare i versamenti ordinari al Fondo di previdenza complementare.

Di seguito una lista esemplificativa ma non esaustiva delle aree di intervento del piano di welfare:

- scuola ed istruzione (asili nido, spese scolastiche di ogni ordine e grado, libri);
- spese sanitarie e fondi previdenziali;
- valore dei fringe benefits fino a capienza dei 258,64 (buoni benzina, traffico telefonico, altre liberalità)
- servizi culturali e ricreativi (cinema, teatro, circoli sportivi e palestre, corsi di lingua straniera).

PROTOCOLLO DI ACCORDO

tra

Addì, 2 febbraio 2016, la Soc. Wind Telecomunicazioni S.p.A., assistita da UNINDUSTRIA Roma

e
le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL -, unitamente
al Coordinamento Nazionale RSU WIND Telecomunicazioni S.p.A.,

premesso che:

- la Società WIND Telecomunicazioni S.p.A. opera in un mercato caratterizzato da elevati livelli di competizione, che impongono la ricerca di un miglioramento continuo della qualità e della produttività complessiva del servizio offerto;
- il settore delle TLC è caratterizzato da un'elevata competizione tra operatori e dalla necessità di un elevato livello di investimenti, soprattutto sul piano tecnologico, per poter rispondere alle esigenze dei clienti;
- la situazione complessiva dell'economia italiana, caratterizzata da una fase di riduzione generalizzata dei consumi, si somma ad una situazione specifica del settore TLC, connotata dall'assenza strutturale di crescita per effetto dell'elevato livello di saturazione del mercato;
- negli ultimi anni si sono verificate modifiche del quadro regolatorio che hanno ridotto in maniera sensibile i ricavi complessivi degli operatori TLC;
- il 10 ottobre del 2012 le parti hanno sottoscritto, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, un corpo inscindibile di Accordi sindacali in virtù dei quali le parti hanno individuato soluzioni che hanno consentito di garantire il complessivo assetto industriale, in quanto unico modello in grado di consolidare elevati livelli di efficienza e di qualità, di soddisfazione della clientela e di coinvolgimento del personale, tutte condizioni imprescindibili per assicurare il posizionamento aziendale sul mercato;
- in coerenza con quanto sopra e nell'ambito della propria strategia di riduzione dei costi esterni l'Azienda dichiara di aver proseguito nella riduzione del numero dei consulenti presenti presso le proprie sedi aziendali da n. 682 del 2014 a circa 400 nel 2015, con previsione di ulteriore riduzione a circa 300 entro la fine del 2016;
- il persistente difficile contesto macroeconomico e la contrazione del mercato delle TLC ha avuto significative ripercussioni sulla redditività aziendale dell'anno 2015 con conseguente riduzione dei ricavi complessivi;
- l'Azienda ha comunque confermato la propria volontà di mantenere alto il proprio presidio commerciale sul territorio nazionale, adeguare la propria offerta e rafforzare le proprie attività presso i clienti di riferimento, ottimizzare le sinergie interne e mantenere una costante e sempre più presente relazione con il cliente stesso;

1. Gestione degli esuberanti e processi di *Insourcing*

Le parti al fine di minimizzare gli impatti sul personale, concordano in ordine all'adozione dei seguenti strumenti per la gestione degli esuberanti:

A) Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo"

Le parti hanno convenuto sull'attivazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del D.lgs 148 del 2015 in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014 n.183, per consentire le finalità di cui alla predetta norma, e pertanto, in pari data, hanno sottoscritto lo specifico Accordo per la gestione, per un periodo pari a 18 mesi, di n. 280 lavoratori in esubero stimando, altresì, in 20 unità la dimensione delle ulteriori inefficienze indotte dalla complessità dei processi di riqualificazione e dalla distribuzione organizzativa e territoriale delle risorse coinvolte in tali attività.

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le altre strutture aziendali, interessando n. 5838 lavoratori, fatta eccezione per le specifiche esclusioni previste nel Contratto stesso.

L'articolazione della riduzione verticale dell'orario di lavoro sarà attuata su base mensile. La puntuale definizione della percentuale di riduzione, nonché la definizione dell'articolazione delle riduzioni dell'orario di lavoro è stata definita nell'ambito dell'Accordo sottoscritto in pari data.

Le parti hanno convenuto nel suddetto Contratto di Solidarietà le percentuali di intervento dello stesso.

Il Contratto di Solidarietà ha decorrenza dal 14 marzo 2016 al 13 settembre 2017 per la durata di 18 mesi.

B) Processi di *Insourcing* di attività

Le parti confermano quanto previsto dagli Accordi del 10 ottobre 2012 e 29 luglio 2014 in merito ai processi di *insourcing* al fine di pervenire entro la data di scadenza del contratto di solidarietà ad un reimpiego efficace ed efficiente delle risorse attualmente eccedenti, salvaguardando, altresì, i livelli occupazionali complessivi aziendali.

In considerazione delle caratteristiche delle attività attualmente affidate a fornitori esterni e di quanto esposto al punto precedente, l'Azienda conferma che si procederà prevalentemente all'internalizzazione di attività a più elevato valore, avendo anche riguardo dei vincoli contrattuali con i fornitori, delle caratteristiche professionali delle risorse coinvolte nei processi di mobilità professionale e dei processi di riqualificazione e riconversione.

Avuto riguardo ai risultati conseguiti nell'ambito del precedente piano di *insourcing*, le parti convengono di dare seguito a tali iniziative al fine di pervenire entro il settembre 2017, medesimo termine della vigenza del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" sottoscritto in pari data, al completo riassorbimento delle eccedenze dichiarate, agendo sulla base delle linee guida illustrate nell'allegato al presente Protocollo di Accordo.

L'Azienda, a fronte di una specifica richiesta delle Organizzazioni Sindacali, conferma che le riconversioni e riqualificazioni professionali saranno attuate nel rispetto delle normative contrattuali vigenti e mantenendo la sede di lavoro (intesa quale Comune di riferimento della sede di lavoro).

2. Nuovi strumenti di Welfare

Le parti, nel confermare l'importanza di implementare e rafforzare gli strumenti di welfare anche in un'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e tenuto conto delle recenti evoluzioni normative in materia, hanno convenuto su quanto esposto di seguito:

A) Contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, al fine di contemperare le esigenze di conciliazione vita-lavoro e di conseguire gli obiettivi della presente Intesa, accoglierà, per la vigenza del presente Protocollo, le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle sue varie articolazioni, presentate dai lavoratori appartenenti ai soli 4°, 5° (compreso il livello retributivo 5° S) e 6° livello inquadramentale. Qualora, per esigenze tecnico, organizzative e produttive, non fosse possibile accogliere tali richieste, l'Azienda ne darà specifica motivata comunicazione scritta ai lavoratori interessati. 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.

L'Azienda conferma che i contratti di lavoro a tempo parziale, la cui scadenza è fissata nel arco di vigenza della presente Intesa, a fronte di specifica richiesta da parte del singolo lavoratore interessato, saranno oggetto di proroga.

B) Azioni di Welfare

Al fine di sviluppare il sistema di welfare definito dalla contrattazione aziendale, a partire dal mese di Gennaio 2017 l'Azienda stanzierà un budget specifico per coprire nuove aree di intervento, assegnando ai singoli dipendenti un importo determinato per area organizzativa e livello di inquadramento

C) Telelavoro

L'Azienda avvierà una sperimentazione del telelavoro domiciliare, per valutarne l'effettivo contributo alle politiche di work-life balance e l'impatto sull'efficienza organizzativa anche al fine di aumentare l'efficacia delle iniziative di mobilità professionale finalizzate al predetto riassorbimento delle eccedenze

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

Il presente Protocollo di Intesa ha vigenza dalla data di sottoscrizione e fino al 13 settembre 2017, data individuata quale scadenza del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo", sottoscritto in pari data.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL e UILCOM UIL e dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A., rappresentativo delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Wind Telecomunicazioni S.p.A. e sulla base del mandato ricevuto dalle Assemblee dei lavoratori.

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, dal Protocollo di Intesa del 31 maggio 2013 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 di cui confermano i contenuti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Unindustria Roma

Per la Wind Telecomunicazioni S.p.A.

Per la Sic-Cgil

Per la FistelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per il Coordinamento Nazionale delle RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A.

Andrea De Nijm

VERBALE DI ACCORDO
Ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012

Addì 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma

Tra

la società Wind telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A.;

premesso che:

- la Società WIND Telecomunicazioni S.p.A. opera in un mercato caratterizzato da elevati livelli di competizione, che impongono la ricerca di un miglioramento continuo della qualità e della produttività complessiva del servizio offerto;
 - il persistente difficile contesto macroeconomico e la contrazione del mercato delle TLC ha avuto significative ripercussioni sulla redditività aziendale dell'anno 2015 con conseguente riduzione dei ricavi complessivi;
 - l'Azienda ha comunque confermato la propria volontà di mantenere alto il proprio presidio commerciale sul territorio nazionale, adeguare la propria offerta e rafforzare le proprie attività presso i clienti di riferimento, ottimizzare le sinergie interne e mantenere una costante e sempre più presente relazione con il cliente stesso;
 - il 29 luglio 2014 le parti hanno attivato lo strumento dei contratti di solidarietà difensivi concordando, altresì, sulla realizzazione di un piano di insourcing di attività gestite da fornitori esterni e su un percorso di riqualificazione delle risorse interne per garantire il completo riassorbimento degli esuberanti;
- le parti hanno condiviso di confermare quanto previsto dagli Accordi del 10 ottobre 2012 e del 29 luglio 2014 in ordine alla valenza strategica dei processi di *insourcing*, anche tenuto conto che le risorse umane costituiscono un elemento determinante ai fini della realizzazione della strategia d'impresa e del raggiungimento degli obiettivi operativi ed economici dell'Azienda;
- per gestire il periodo necessario al completamento dei processi di riqualificazione finalizzati alla riqualificazione e alla riconversione professionale le parti hanno individuato quale ammortizzatore sociale più idoneo a realizzare gli obiettivi sopra indicati il Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del D.lgs 148 del 2015 in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014 n.183;
- in data odierna le parti hanno sottoscritto un nuovo accordo per l'utilizzo dei contratti di solidarietà difensivi per ulteriori 18 mesi
- in aggiunta a quanto sopra le parti ritengono necessario attivare ogni strumento utile ad assicurare in modo non traumatico la gestione della capacità produttiva in eccesso.

si conviene quanto segue.

La presente intesa si applicherà esclusivamente ai lavoratori che entro il 31.12.2016 si trovino nelle condizioni previste dalla normativa sul trattamento di pensione previste dalla L. 214/11, comunque entro il limite massimo di 50 lavoratori, che procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto specificato di seguito.

Resta inteso che, per la fruizione del trattamento di seguito descritto i lavoratori dovranno procedere preventivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, nell'ambito della procedura descritta di seguito.

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

Le prestazioni verranno meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata. Le prestazioni non sono reversibili.

L'azienda provvederà attraverso la Intranet aziendale a dare comunicazione della possibilità di aderire alla presente intesa, fissando un termine di 45 giorni per le manifestazioni di interesse da parte degli aventi diritto.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore a quello definito si seguirà il criterio dei dipendenti che matureranno i requisiti pensionistici nel minor lasso temporale.

Successivamente l'Azienda presenterà all'INPS richiesta di accesso alla procedura di legge, allegando alla stessa l'elenco nominativo dei lavoratori che abbiano manifestato la loro disponibilità ad aderire al programma.

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

L'azienda predisporrà la fideiussione prevista dalla normativa vigente a garanzia delle prestazioni che l'INPS erogherà mensilmente ai lavoratori che abbiano risolto il rapporto di lavoro.

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

Le parti confermano che i lavoratori che dovessero aderire al programma definito con la presente intesa manterranno la qualifica di soci beneficiari del FSW anche successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Unindustria Roma

Per la Wind Telecomunicazioni S.p.A.

Per la Snc-Cgil

Per la FistelCisl

Per la Uilcom-Uil

Per il Coordinamento Nazionale delle RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A.

Andrea De Nigra

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'Francesco Lepori', 'Roberto...', and 'Giovanni...'. Some signatures are accompanied by small circular stamps or marks.

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma

Tra

la società Wind telecomunicazioni S.p.A. (di seguito Azienda), assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A.;

premesso che:

- la Società WIND Telecomunicazioni S.p.A. opera in un mercato caratterizzato da elevati livelli di competizione, che impongono la ricerca di un miglioramento continuo della qualità e della produttività complessiva del servizio offerto;
- il settore delle TLC è caratterizzato da un'elevata competizione tra operatori e dalla necessità di un elevato livello di investimenti, soprattutto sul piano tecnologico, per poter rispondere alle esigenze dei clienti;
- la situazione complessiva dell'economia italiana, caratterizzata da una fase di riduzione generalizzata dei consumi, si somma ad una situazione specifica del settore TLC, connotata dall'assenza strutturale di crescita per effetto dell'elevato livello di saturazione del mercato;
- il 10 ottobre del 2012 le parti hanno sottoscritto, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, un corpo inscindibile di Accordi sindacali in virtù dei quali le parti hanno individuato soluzioni che hanno consentito di garantire il complessivo assetto industriale, in quanto unico modello in grado di consolidare elevati livelli di efficienza e di qualità, di soddisfazione della clientela e di coinvolgimento del personale, tutte condizioni imprescindibili per assicurare il posizionamento aziendale sul mercato;
- in coerenza con quanto sopra e nell'ambito della propria strategia di riduzione dei costi esterni l'Azienda dichiara di aver proseguito nella riduzione del numero dei consulenti presenti presso le proprie sedi aziendali da 682 nel 2014 a circa 400 nel 2015, con previsione di ulteriore riduzione a circa 300 entro la fine del 2016;

- WIND Telecomunicazioni S.p.A. applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC).

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. Le parti concordano di attivare l'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del D.lgs 148 del 2015 in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014 n.183, per consentire le finalità di cui alla predetta norma al fine di gestire n. 280 lavoratori in esubero e stimano in 20 unità la dimensione delle ulteriori inefficienze indotte, nel periodo individuato di seguito, dalla complessità dei processi di riqualificazione e dalla distribuzione organizzativa e territoriale delle risorse coinvolte in tali attività.
2. L'applicazione del Contratto di Solidarietà interesserà tutte le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali, fatta eccezione per le strutture aziendali preposte alla gestione delle seguenti attività:
 - a) Attività di "Wind Digital"
 - b) Attività di customer relationships management consumer
 - c) Attività relative all'offerta Marketing Consumer
 - d) Attività di vendita diretta SME.

Le parti confermano inoltre la possibilità di procedere ad assunzioni di personale esclusivamente in sostituzione del turn-over nell'ambito della Regione Puglia, in ragione degli accordi istituzionali tra l'Azienda e la suddetta Regione.

3. Il Contratto di Solidarietà verrà altresì applicato ai lavoratori per i quali sarà disposta la reintegrazione sul posto di lavoro a seguito di provvedimenti giudiziari.
4. Nei confronti del personale che alla data di attivazione del Contratto di Solidarietà si trovi nelle condizioni di seguito specificate, il regime di riduzione dell'orario di lavoro sarà applicato, dal momento del venir meno delle stesse, in base alle rispettive strutture organizzative di appartenenza/assegnazione:
 - personale che risulti distaccato presso altre aziende, anche del Gruppo;
 - lavoratori in aspettativa.
5. Sarà interessato all'applicazione del Contratto di Solidarietà tutto il restante personale di Wind Telecomunicazioni S.p.A, inclusi i lavoratori con orario di lavoro a tempo parziale in considerazione del carattere strutturale dello stesso.

L'elenco nominativo di tutto il personale interessato dall'intervento del suddetto Contratto di Solidarietà, pari complessivamente a n. 5838 dipendenti, suddiviso per provincia e per struttura aziendale, è riportato nell'allegato al presente verbale e ne costituisce parte integrante. Le parti confermano che il Contratto ha la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge 223 del 1991 successive modificazioni e integrazioni, nonché ai fini di quanto previsto dall'art. 7 del D.M. n. 46448 del 10 luglio 2009.

6. Il Contratto di Solidarietà avrà una durata di 18 mesi, con decorrenza dal giorno 14

marzo 2016 e fino al 13 settembre 2017; per le sole aree Network Operations con l'esclusione di tutte le attività di staff centrali e territoriali ed IT Operations con la esclusione delle attività di Operational Planning and Knowledge Management, la riduzione avrà una durata di 9 mesi, a far data giorno 14 marzo 2016 e fino al 13 dicembre 2016 in ragione dei piani operativi aziendali e dall'avanzamento dei piani di internalizzazione di attività.

7. L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro è in tutti i casi di tipo "verticale" e si esprimerà in giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa che, di norma, verranno collocate nelle giornate del venerdì o del lunedì ovvero in prossimità delle giornate di Riposo settimanale (RI) o di Libero Lavorativo (LL) per il personale cd. turnista, con distribuzione su base mensile secondo quanto di seguito indicato in base alle diverse unità organizzative. L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riproporzionata sulla base della medesima percentuale di riduzione applicata nell'unità organizzativa di appartenenza.

Ambiti organizzativi con riduzione dell'orario di lavoro pari al 10%. (Macroarea "Azienda")

- Le attività relative alla Direzione **Finance**:
- Le attività relative alla Direzione **Human Resources**:
- Le attività relative alla Direzione **Internal Auditing**:
- Le attività relative alla Direzione **Public Relations**:
- Le attività relative alla Direzione **Regulatory, Antitrust, Privacy & Wholesale Affairs**:
- Le attività relative alla Direzione **Strategies and Procurement**:
- Le attività relative alla Direzione **Legal Affairs** con l'esclusione delle attività relative a "Risk & Security Management" e delle attività di "Voice and IP Data Interception" e di "Lawful data services (LDS) security";
- Le attività relative alla Direzione **Compliance**:
- **Commercial Department**:
 - Le attività di "Advertising"; "Planning and Reporting"; "Product Development Logistic and Sales Administration", con l'esclusione delle attività di "Product and Processes Development" e di "Process Assurance";
 - in ambito "Consumer Sales": le attività di "Partner Care and Training", "Sales Strategy and Management" e "Trade Marketing and National Distribution" con l'esclusione delle attività di vendita in ambito "Large Retail Sales" e "National Distribution";
 - in ambito "Business Sales": le attività di Partner Care and Training nell'ambito del Pre Sales and PM e le attività di Sales Strategy Business
 - le attività di "Customer Management" diverse da Customer Care Consultant, Credit Management Operator e relativi team leader e area manager e dalle attività di provisioning tecnico in ambito Large Business

Operation (restano in questa area le attività relative a Planning and Quality Control di Postpaid Customer Management e le attività di Order Entry di Large Business Operation);

- Network:

- Le attività di "Planning and Reporting";
- Le attività di "Technology Architecture, Security and PMO" con l'esclusione delle attività di security operations e security services di Technology Security;
- Le attività di "Network Engineering";
- tutte le attività di staff centrali e territoriali di "Network Operations";

- Information Technology:

- Le attività di "IT Development"
- Le attività di "IT Governance"
- Le attività di "Operations Support Systems"
- Le attività di staff di IT Operations

- Le attività di Segreteria relative a tutte le funzioni organizzative aziendali.

Tale riduzione dell'orario di lavoro si esprimerà su base mensile attraverso n. 2 giornate di sospensione dal lavoro per ciascun mese di intervento del Contratto di Solidarietà.

Ambiti organizzativi con riduzione dell'orario di lavoro pari al 5% e al 10%
(Macroarea "Sales, Marketing and Provisioning")

- Commercial Department:

- Le attività di Consumer Marketing con la esclusione delle attività relative alla definizione dell'offerta Consumer ("Fixed Consumer Marketing e Mobile Consumer Marketing);
- Le attività di "Consumer Sales" relative alla vendita con l'esclusione delle attività di "Partner Care and Training", "Sales Strategy and Management" e "Trade Marketing and National Distribution" (ad eccezione delle attività di vendita in ambito "Large Retail Sales" e "National Distribution") e delle attività di consumer campaign management di Telesales&159
- in ambito "Customer Management": le attività di provisioning tecnico di Large Business Operation;
- le attività della funzione "Business Marketing"
- le attività di Product and Process Development e di Process Assurance di "Product Development, Logistic and Sales Administration".

- 
- le attività di Business Sales ad eccezione delle attività di Sales Strategy Business, di Partner Care and Training di Pre Sales and PM e delle attività di vendita diretta SME

Le percentuali mensili di sospensione dal lavoro, tenuto conto delle inderogabili contingenze operative delle strutture di riferimento, per ciascun mese di intervento del Contratto di Solidarietà sono le seguenti:

- Gennaio, Marzo, Maggio, Luglio, Settembre, Novembre riduzione mensile dell'orario di lavoro pari al 10%;
- Febbraio, Aprile, Giugno, Agosto, Ottobre, Dicembre, riduzione mensile dell'orario di lavoro pari al 5%.

Tali articolazioni si esprimeranno attraverso il seguente calendario mensile di sospensione dal lavoro:

- Gennaio, Marzo, Maggio, Luglio, Settembre, Novembre: la riduzione mensile dell'orario di lavoro si esprimerà su base mensile attraverso n. 2 giornate di sospensione dal lavoro;
- Febbraio, Aprile, Giugno, Agosto, Ottobre, Dicembre: la riduzione mensile dell'orario di lavoro si esprimerà su base mensile attraverso n. 1 giornata di sospensione dal lavoro.

Ambiti organizzativi con riduzione dell'orario di lavoro pari al 5% (Macroarea "Attività di Security, Customer Care e Technical Operations")

- **Network:** le attività di *security operations e security services* di "Technology Architecture, Security and PMO";
- **Legal Affairs:** le attività di "Risk & Security Management" e le attività di "Voice and IP Data Interception" di "Lawful data services (LDS)".
- **Commercial Department:** le attività di *Customer Care Consultant, Credit Management Operator e relativi team leader e area manager* di Customer Management;
- **Information Technology:** le attività di "IT Operations" con la esclusione delle attività di Operational Planning and Knowledge Management della funzione "IT Operations"
- **Network:** le attività di "Network Operations" con l'esclusione di tutte le attività di staff centrali e territoriali.

Tale riduzione dell'orario di lavoro si esprimerà su base mensile attraverso n. 1 giornata di sospensione dal lavoro per ciascun mese di intervento del Contratto di Solidarietà.

8. Le riduzioni di orario programmate potranno essere differite qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia del servizio, di funzionalità degli impianti,

di garanzia di presidi minimi ed in ogni caso per inderogabili contingenze operative, ciò in ragione della specificità dell'attività svolta che determina la necessità di risolvere problemi che per loro natura sono imprevedibili, non consentendo, in tali casi, di determinare in anticipo sia le eventuali richieste di intervento sia la complessità dell'intervento stesso. Di quanto sopra, all'interessato sarà dato un preavviso non inferiore a 48 ore, con contestuale comunicazione scritta della relativa nuova programmazione.

9. E' fatta salva la facoltà, ai sensi della normativa vigente, di applicare una minore riduzione d'orario, rispetto a quanto pattuito, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate a punte stagionali. In tal caso, l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti. Le parti, altresì concordano che durante la vigenza del presente Accordo non saranno richieste, per i lavoratori in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario se non a carattere individuale ed eccezionale secondo quanto previsto dalle normative vigenti.
10. La collocazione dei periodi di solidarietà sarà comunicata dall'Azienda ai singoli lavoratori con cadenza bimestrale.
11. Le parti convengono che potranno essere utilizzate le giornate di riduzione per solidarietà per la effettiva partecipazione a corsi formativi (riconversione e riqualificazione professionale). Pertanto le giornate di collocazione in solidarietà potranno essere pianificate in modo tale da coincidere con le giornate di formazione.
12. L'Azienda disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate, salvo buon fine.
13. Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge (eccezion fatta per le Riduzioni dell'Orario di Lavoro) sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il T.F.R. per cui valgono le disposizioni di cui al D. Lgs. 148/15 in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
14. Le parti concordano sull'opportunità di istituire sessioni periodiche di verifica, con cadenza semestrale, a livello nazionale con le Segreterie Nazionali, Territoriali e il Coordinamento Nazionale delle RSU, firmatarie del presente Accordo sull'andamento applicativo della presente intesa.

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL e UILCOM UIL e dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Wind Telecomunicazioni S.p.A., rappresentativo delle RSU costituite nelle Unità Produttive

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including some that appear to be "RS" and "RSU"]

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma

tra

la società WIND Telecomunicazioni S.p.A., assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU;

Premesso che

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- l'Azienda ha comunicato la propria disponibilità ad avviare una sperimentazione del telelavoro domiciliare, per valutarne l'effettivo contributo alle politiche di work-life balance e l'impatto sull'efficienza organizzativa;
- l'Azienda applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC); 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.

le parti concordano quanto segue

Definizione

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.

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.

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.

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.

Considerate la particolari modalità di svolgimento della prestazione le ordinarie funzioni gerarchiche di direzione, indirizzo e controllo saranno gestite per via telematica.

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

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

Ambito di applicazione e requisiti di adesione

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, fermo restando che nella fase di prima applicazione, questo sarà concesso, coerentemente con gli obiettivi di efficienza connessi al piano di insourcing, ai lavoratori coinvolti nei processi di internalizzazione. Pertanto, in tale fase, il telelavoro riguarderà in particolare le attività di back office rivolte alla clientela fisso e mobile del consumer e professional e small & medium enterprise (SME) riguardanti, a titolo esemplificativo, le disattivazioni, le variazioni, i reclami e le richieste amministrative.

In tale fase il telelavoro potrà interessare un numero massimo di risorse entro il limite complessivo di almeno 80 unità.

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

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.

Per le attività diverse da quelle previste per la fase di prima applicazione e sopra identificate sarà richiesta 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.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including names like 'Pelle', 'Lecce', and 'Cantini'.]

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.

Durata

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.

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 lavorative presso i locali aziendali in anticipo rispetto al termine originario, purché siano trascorsi, di norma, almeno 9 mesi dall'attivazione del telelavoro.

Parimenti il telelavoro verrà meno in caso di assegnazione del dipendente, anche a seguito di modifiche strutturali e/o organizzative, ad una nuova attività con caratteristiche diverse da quelle descritte e per le quali non sia possibile lo svolgimento al di fuori dei locali aziendali senza pregiudizio dell'efficienza aziendale.

Modalità di svolgimento

Le risorse operanti in regime di telelavoro domiciliare osserveranno lo stesso orario di lavoro applicato alle risorse della propria unità organizzativa che svolgano la medesima attività e che operino presso i locali aziendali e dovranno garantire la contattabilità in tale periodo.

Rimane comunque ferma la possibilità che Azienda e lavoratore concordino una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera della stessa, senza pregiudizio della sua durata complessiva, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e con le caratteristiche dell'attività.

Le parti si danno atto che per l'effettuazione delle timbrature in ingresso ed in uscita, che continueranno ad essere effettuate secondo le disposizioni aziendali vigenti, l'Azienda renderà disponibile un apposito software, che consentirà il collegamento ai sistemi aziendali.

In caso di imprevista, temporanea e giustificata impossibilità da parte del lavoratore a rendersi contattabile, lo stesso è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio responsabile.

Rimarranno altresì ferme le previsioni degli accordi vigenti in ordine a Ferie ROL, che dovranno essere utilizzati dal telelavoratore nelle quantità e con le modalità previste per le risorse della propria unità organizzativa che svolgano la medesima attività e che operino presso i locali aziendali. Il telelavoratore è tenuto a svolgere la propria attività secondo le istruzioni ricevute dall'Azienda con la medesima diligenza applicata dai lavoratori comparabili operanti nei locali aziendali e dovrà mantenere il segreto sulla propria attività e sui dati contenuti nei sistemi aziendali; inoltre non potrà esplicitare presso il domicilio attività lavorative diverse da quelle previste.

Rientri

Per quanto riguarda le misure da implementare per contrastare l'isolamento del telelavoratore, saranno previsti dei rientri periodici, di norma almeno uno e fino a quattro al mese, in sede (o in trasferta nell'eventuale diversa località) per motivi connessi allo svolgimento della prestazione ed in funzione delle caratteristiche dell'attività svolta. Le date dei rientri verranno comunicate con un preavviso minimo di 48 ore.

Oltre a questi il lavoratore sarà tenuto a rendere la propria prestazione presso i locali aziendali in caso di un rilevante malfunzionamento della postazione lavorativa installata presso il proprio domicilio (intendendosi per tale la situazione descritta nel successivo paragrafo "Strumenti di lavoro") ed a fronte di motivata richiesta dell'Azienda (a titolo esemplificativo: riunioni, corsi di formazione, ecc.), in quest'ultimo caso previo preavviso di almeno 48 ore.

Per tali rientri è esclusa la corresponsione dei trattamenti eventualmente previsti dalla normativa e dalle disposizioni aziendali in tema di trasferte e lavoro fuori sede.

Formazione

In considerazione delle specifiche modalità operative richieste dal telelavoro, l'Azienda prevede di avviare le necessarie iniziative, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, rivolte non solo ai telelavoratori, ma anche ai responsabili ed 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.

Sicurezza sul lavoro

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.

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.

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).

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 possibilità di prosecuzione del telelavoro.

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.

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. Resta comunque intesa la possibilità del dipendente di contattare il Medico Competente, l'RSPP e l'RLS per eventuali chiarimenti in merito.

Strumenti di lavoro

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.

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.

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.

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.

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.

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. Pertanto, tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

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.

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.

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.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including at the top, bottom, and along the right margin. Some legible signatures include 'Vulli', 'G. P.', and 'Cant. V.'. There are also various initials and scribbles, such as 'SL', 'B', 'A', 'M', 'N', 'S', 'P', 'R', 'L', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', '0', '1', '2', '3', '4', '5', '6', '7', '8', '9', '10', '11', '12', '13', '14', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30', '31', '32', '33', '34', '35', '36', '37', '38', '39', '40', '41', '42', '43', '44', '45', '46', '47', '48', '49', '50', '51', '52', '53', '54', '55', '56', '57', '58', '59', '60', '61', '62', '63', '64', '65', '66', '67', '68', '69', '70', '71', '72', '73', '74', '75', '76', '77', '78', '79', '80', '81', '82', '83', '84', '85', '86', '87', '88', '89', '90', '91', '92', '93', '94', '95', '96', '97', '98', '99', '100'.

