

**Protocollo d'Intesa  
sulla contrattazione di secondo livello Vodafone Italia s.p.a.**

Il giorno 6 giugno 2024 si sono incontrati presso la sede di Assolombarda, Vodafone Italia S.p.a., anche in nome e per conto della società Vodafone Servizi e Tecnologie s.r.l. e VEI s.r.l.; rappresentate dal dott. Giovanni Saracino e dal dott. Marco Bianco, ed assistite da Assolombarda e Unindustria Roma nelle persone dei dottori Matteo Carbonera, David Delli Iaconi e Sara Casali

E

le Segreterie Nazionali SLC CGIL (Daniele Carchidi), FISTEL CISL (Daniele Bonanno) e UILCOM UIL (Massimiliano Flomi) unitamente alle Segreterie Territoriali e al Coordinamento Nazionale RSU

**PREMESSO CHE**

a) In linea con il percorso di trasformazione digitale e di semplificazione del modello di business, l'Azienda ha come obiettivi di medio-lungo periodo, il miglioramento dell'esperienza del Cliente e dei processi, e la crescita continua del bagaglio di competenze, in linea con l'evoluzione tecnologica che sta interessando il Settore.

b) Negli ultimi anni la Società è stata interessata dalla contrazione dei ricavi che, da tempo, sta investendo il settore delle Telecomunicazioni, dovuta, da un lato, a fattori relativi al contesto di mercato – caratterizzato dalla compresenza di numerosi player e da un livello dei prezzi non sostenibile economicamente a cui si contrappone la tenuta del livello di investimenti nel Settore – e, dall'altro lato, dai fenomeni di crisi globali aggravati dagli effetti della pandemia da Covid-19, dalla crisi energetica ed inflattiva.

c) Per far fronte alla contrazione succitata, per consentire investimenti necessari a garantire la sostenibilità del business nonché per competere con le evoluzioni dei modelli di mercato e di servizio, nel corso degli ultimi anni le Parti hanno intrapreso un percorso volto ad identificare strumenti non traumatici attraverso un confronto che ha dato rilievo al consolidato modello di relazioni sindacali presente in azienda, costruendo una strategia condivisa per gestire fasi di transizione come quella attuale, attraverso Accordi che – oltre a riguardare utilizzo di ammortizzatori sociali ed esodi volontari – sono stati qualificati dall'obiettivo di fornire prospettive professionali utili a valorizzare le capacità e le competenze in capo alle lavoratrici ed ai lavoratori Vodafone, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'implementazione di percorsi continuativi di upskilling e reskilling in tutte le aree aziendali, anche grazie al ricorso a leve di politiche attive.

d) E' attualmente in fase di implementazione il piano strategico di Vodafone agendo sul miglioramento continuo dei processi e dei servizi offerti con focus sulle Customer Operations, nonché sulla formazione e le riqualificazioni dei colleghi del Call Center.

Detto Piano continuerà a svilupparsi sulle seguenti tre direttrici:

**CUSTOMER:**

Sono state semplificate le procedure di Call-Center a vantaggio della presa in carico del cliente, riducendo drasticamente le ri-chiamate (BluSky); l'intervento degli operatori è stato progressivamente concentrato sulle azioni per le quali l'AI non è efficace e dedicando TOBI ad attività a basso valore. A seguito di ciò, sarà necessario continuare a focalizzare gli investimenti sulla Customer Experience tramite:

- L'introduzione del modello di gestione Ask-Once per aumentare il tasso di risolutività delle chiamate;
- Il potenziamento dell'App MY VODAFONE come punto di accesso privilegiato per la risoluzione dei problemi con strumenti innovativi di self-care;
- L'implementazione del sistema di Knowledge Management a servizio dei consulenti per aumentare la capacità di risolutività degli operatori tramite il supporto dell'AI, coerentemente con quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione aziendale tempo per tempo vigente.

**SIMPLICITY:**

Dopo aver ridotto le offerte e reso più trasparenti le tariffe, e in parallelo al completamento della migrazione dei clienti sulla piattaforma NEXT, le attività ad alto valore aggiunto di Customer Operations si sono concentrate su centri di competenza in-house

- Pisa sui reclami,
- Napoli su Clienti convergenti,
- Bologna e Catania su Assurance (rete fissa),
- Bologna sul segmento PA;
- Milano su Corporate (incluso TM9),
- Padova su Provisioning,
- Roma su Business.

**GROWTH:**

Il miglioramento continuo dei processi e dell'organizzazione del Call Center – quali, ad esempio, l'unione fra Assurance e Provisioning, volta ad individuare la migliore sinergia tecnica, economica ed operativa – dovrà abilitare:

- la rifocalizzazione delle attività di vendita, valorizzando il ruolo e le attività dei Consulenti;
- l'ingegnerizzazione di una *proposition* commerciale basata su semplicità delle offerte, qualità e innovazione del servizio e del prodotto che abiliti relazioni a lungo termine con i clienti
- il potenziamento dei processi di *frontline*, in termini di efficacia e quindi di riduzione della difettosità, per minimizzare il *churn* dei clienti ad alto valore e la ripetitività delle chiamate associate.

Fra i principali risultati attesi da tale deployment del Piano strategico, in ambito Customer Operations, si annoverano pertanto la riduzione dei chiamanti e dei *deep detractors* con un'ulteriore implementazione della Customer base composta da clienti stabili e di valore (convergenti e Business).

e) Dal 1° luglio p.v. l'Azienda, dando attuazione al modello di "Commercial Shared Operations" di Gruppo, procederà alla scissione del ramo d'Azienda in ambito Network verso la Società VST s.r.l. (come da procedura ex art. 47 l. n. 428/1990 esperita il giorno 24 maggio u.s.) con l'obiettivo di diventare centro di eccellenza per il Gruppo sulle competenze di Rete necessarie ad attuare la strategia di Vodafone global. Vodafone Italia si presenterà con un nuovo modello operativo composto dai quattro pillar: Commerciale, Funzioni di supporto, Technology (al netto del ramo ceduto come suindicato) e Customer Caring con un assetto operativo più funzionale ai nuovi scenari aziendale e di mercato.

f) In questo scenario, quindi, l'ambizione delle Parti è di assicurare il mantenimento e lo sviluppo delle capacità e competenze presenti in Vodafone Italia e di preservare l'impiegabilità futura dei dipendenti in un contesto in costante evoluzione, nonché di valorizzare il patrimonio della contrattazione aziendale, caratterizzato per essere un modello partecipativo, non conflittuale ed inclusivo, per continuare ad implementare la trasformazione di Vodafone con gli strumenti che hanno permesso di raggiungere in gran parte gli obiettivi dello scorso Fiscal Year.

**CONSIDERATO CHE**

g) le Parti condividono la necessità di completare la trasformazione e modernizzazione del modello operativo aziendale, per continuare a competere in modo sostenibile attraverso gli investimenti e le azioni che l'azienda sta mettendo in campo, con l'obiettivo di rafforzare la relazione con i Clienti attraverso la qualità distintiva dei servizi offerti.

h) In tale complesso contesto la struttura dell'organico è risultata non completamente coerente con le necessità aziendali e pertanto, la scrivente e le OO.SS. hanno intrapreso un percorso volto ad evitare il ricorso a strumenti traumatici per gestire tale disallineamento attraverso la razionalizzazione e l'empowerment del capitale umano a disposizione dell'azienda, efficientando gli organici ed eliminando professionalità ridondanti per riconvertire e/o acquisire competenze nei nuovi settori di sviluppo.

i) a partire dal 2019 le parti hanno sottoscritto diversi Accordi per la gestione degli esuberi di personale attraverso il criterio della non opposizione ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 85145 del 10 ottobre 2014 e, dell'art. 41, co. 5-bis), D. lgs. n. 148/2015, si e' altresì fatto ricorso, durante il periodo pandemico, alla sottoscrizione di un Accordo finalizzato a consentire ai lavoratori interessati una risoluzione incentivata del rapporto di lavoro per poter accedere al trattamento di Naspi nel contesto di divieto generalizzato di avvio di procedure di licenziamento collettivo, in ottemperanza all'art. 14 comma 3 del D.L. n. 104 del 2020, convertito in Legge n. 126 del 2020, nonché da ultimo l'art. 1 comma 311 della Legge n. 178 del 2020, nonché di due ulteriori Accordi di mobilità volontaria.

j) Si è anche fatto ricorso all'utilizzo di strumenti di politiche attive del lavoro volti a garantire ai lavoratori l'acquisizione effettiva di competenze coerenti con il piano di trasformazione di cui alla lettera a) ed a traguardare un cambio mix generazionale all'interno del perimetro aziendale: in quest'ottica, le Parti hanno sottoscritto nel 2020 e nel 2022 due Accordi relativi al Fondo Nuove Competenze – introdotto dall'art. 88 comma 1 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge 17 luglio 2020 n. 77 – e a giugno 2021, un Contratto di Espansione (di cui all'articolo 41 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, come sostituito dall'art. 26-quater del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come modificato e rifinanziato dalla legge n. 178/2020) con prepensionamenti, anche al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali;

k) Tutte le azioni sopra descritte, pur limitandoli, non sono però state sufficienti ad evitare la creazione di esuberi strutturali che ha portato nell'aprile del 2023 ad aprire una procedura ex art. 4 e 24 L.223/91 dichiarando un esubero di personale quantificato in 1003 lavoratori, procedura conclusasi in fase ministeriale con la definizione di una serie di azioni: Contratto di Solidarietà Difensiva della durata di 12 mesi eventualmente prorogabile ai sensi dell'art.21 com.1 lett. c) del D.lgs. 148 del 2015; un accordo per l'accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012 e successive modifiche ed integrazioni (c.d. Isopensione) per un complessivo di 50 risorse; la continuazione del processo di reskilling e up-skilling per un totale di 300 risorse di cui 200 nel 2024 e 100 nel 2025; un accordo di licenziamento collettivo ai sensi degli art. 4 e 24 L.223/91 per complessive 500 risorse;

l) Le Parti si sono quindi incontrate nel corso di aprile e maggio scorsi al fine di approfondire l'andamento economico e di mercato dell'azienda ed i relativi effetti sul business. Alla luce di quanto esaminato, le Parti hanno condiviso che le azioni del piano come suindicate necessitano di una ulteriore continuazione per poter esplicitare in pieno i propri effetti ed al fine di completare la trasformazione e modernizzazione del modello operativo aziendale, continuando a rafforzare la relazione con i Clienti attraverso la qualità distintiva dei servizi offerti.

**Tutto ciò premesso e considerato, le parti concordano quanto segue:**

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. Le parti al fine di dare continuità al piano definito nel giugno 2023 di cui alle premesse, definiscono il seguente programma di iniziative.

**a. CONTRATTO di SOLIDARIETA' DIFENSIVA**

Le Parti hanno convenuto di prorogare di altri 9 mesi l'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "Difensivo" di cui all'art. 21 comma 1 lettera c) del D.lgs 148 del 2015, per consentire le finalità di cui alla predetta norma e pertanto, in pari data, hanno sottoscritto lo specifico Accordo che interesserà n. 3.224 lavoratori. Tale strumento riguarderà tutte le strutture aziendali con la sola esclusione di quelle individuate specificatamente nel Contratto di Solidarietà allegato alla presente Intesa.

La riduzione oraria sarà di tipo verticale e sarà attuata quale media su base mensile fino alla misura massima del 25% per le aree operative di Customer Care e Customer Fulfillment, e del 5% per le restanti aree impattate.

L'articolazione oraria e le modalità di gestione della riduzione sono altresì normate dal Contratto di Solidarietà succitato che avrà decorrenza a partire dal 4 luglio 2024 e durerà per 9 mesi con scadenza il 3 aprile 2025.

Resta inteso che, qualora nelle more della decorrenza precedentemente indicata dovessero intervenire modifiche negli assetti proprietari/societari aziendali, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'eventuale interruzione anticipata di tale trattamento.

Le Parti si impegnano a definire, contestualmente alla presente intesa e con esclusivo riferimento ai settori maggiormente interessati dalle riduzioni collettive dell'orario di lavoro, le modalità più idonee di sostegno al reddito che possano sostenere gli interessati secondo le proprie necessità facendo quindi leva anche su strumenti di Welfare aziendale.

Come previsto dall'Accordo fra le Parti dello scorso 6 dicembre 2022 e prorogato fino al 9 febbraio 2025, restano invariati i principi ed i modelli di alternanza fra le giornate di lavoro svolte in modalità Smart Working e quelle da svolgere in presenza.

Nelle aree interessate dal 25% della riduzione collettiva dell'orario di lavoro, i dipendenti interessati saranno coinvolti in attività formative, per 2 giorni durante i 5 giorni in cui gli stessi saranno collocati mensilmente in Solidarietà.

Per favorire il match fra le competenze delle risorse presenti nelle aree indicate di seguito e quelle richieste dai settori aziendali con fabbisogni incrementali – da colmare anche tramite i programmi di Job Posting e delle Academy interne –, i principali stream formativi potranno riguardare contenuti funzionali ad implementare l'Employability delle lavoratrici e dei lavoratori, con percorsi formativi riguardanti Data Analytics e Intelligenza Artificiale, Customer Centricity, skills commerciali e tecnologiche, nuove procedure operative e lingua inglese.

Le giornate di ferie/ROL che verranno sovrascritte dai periodi di solidarietà, dovranno essere ripianificate e fruitive dai lavoratori entro il 31 marzo 2025. (chiusura fiscal year)

Al riguardo, resta garantita la fruizione e lo svolgimento di non meno di una settimana continuativa di ferie estive già pianificate durante i mesi di luglio, agosto e settembre, senza sovrapposizione della Solidarietà. In tale periodo non saranno previste giornate di formazione, confermando altresì che in generale eventuali situazioni soggettive particolarmente meritevoli di tutela potranno essere gestite individualmente con meccanismi di recupero delle giornate in formazione.

La Società disporrà l'anticipazione ai dipendenti interessati, alle singole scadenze mensili, del trattamento di integrazione salariale.

b. **PROCEDURA PER LA GESTIONE DEI BACINI POTENZIALMENTE IN ESUBERO:**

L'azienda procederà con l'invio di una lettera di apertura procedura ex art.4 e 24 L.223/91, per un numero complessivo di 135 lavoratori insistenti su tutte le sedi Vodafone Italia nelle aree di Call Center e Customer Fulfillment, come dettagliati nella lettera di apertura procedura, che sarà inviata in data 7 giugno 2024 e da finalizzare entro il giorno 10 giugno 2025.

In merito all'utilizzo della procedura di cui sopra, l'Azienda conferma la propria disponibilità, anche ai sensi dell'art. 4 comma 4 del DM n. 94033 del 2016, ad identificare quale criterio unico di scelta del licenziamento dei 135 lavoratori/lavoratrici di Vodafone Italia Spa, quello della non opposizione al licenziamento, rinviando a separate intese gli strumenti di sostegno in capo ai dipendenti interessati.

**c. PENSIONAMENTO ANTICIPATO**

Nel proseguire a stimolare un cambio mix generazionale all'interno del perimetro aziendale, e per garantire alle risorse più prossime alla maturazione del diritto alla pensione il godimento anticipato del trattamento pensionistico, come misura di accompagnamento le Parti individuano quella prevista dall'art. 4 Legge n. 92/2012 e che sarà attivata in favore di un numero massimo di 15 lavoratori che maturano per primi i requisiti per la pensione di vecchiaia/anticipata entro i 60 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tale ambito, per le adesioni all'isopensionamento e le relative cessazioni dei rapporti di lavoro, viene individuata la finestra entro il 31 dicembre 2024.

Nell'ipotesi in cui intervengano modifiche normative rispetto ai requisiti di accesso al trattamento pensionistico nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello tempo per tempo vigente previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201 del 2011, a favore dei dipendenti già titolari del trattamento di cui all'art. 4, Legge Fornero, l'erogazione di quest'ultimo proseguirà a carico del datore di lavoro per l'ulteriore periodo necessario alla maturazione del diritto a pensione, fermo restando il succitato limite massimo dei 60 mesi.

Le Parti concordano altresì di utilizzare lo strumento di pensionamento anticipato c.d. "opzione donna" per tutte quelle lavoratrici in possesso dei requisiti previsti dal nuovo comma 1 bis all'art. 16 del D.L. n. 47/2019 introdotto dalla Legge di bilancio 2023 (lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; hanno almeno 60 anni di età).

Le Parti nel corso della vigenza del presente Accordo valuteranno di richiedere l'accesso alle prestazioni previste dal Fondo di Solidarietà Bilaterale di Settore qualora le condizioni normative lo consentano.

**d. ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO FISCALE 2024**

In considerazione delle previsioni del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, che all'art. 44, 3 comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato (anche 'PdR') e che l'accordo del 17 giugno 2021 relativo al Premio di Risultato per il personale di Vodafone Italia S.p.a., VST Srl e VEI Srl è scaduto il 31 marzo 2023, le Parti hanno concordato, anche alla luce dei futuri possibili nuovi assetti societari, di definire, per il solo anno fiscale 2024 (1 aprile 2024 - 31 marzo 2025) una proroga del precedente accordo di Premio di risultato il cui verbale di accordo allegato alla presente intesa è stato firmato in data odierna e che, come il precedente varrà anche per il personale delle Società VST S.r.l. e VEI S.r.l. (\*)

Al fine di sostenere lavoratrici e lavoratori in un momento storico caratterizzato da dinamiche inflattive che producono effetti sul potere d'acquisto dei lavoratori subordinati, le Parti concordano al riguardo che il valore teorico massimo di detto PdR è aumentato del 10% rispetto a quello previsto per il triennio 2021-2023, identificando in Euro 1.485,00 (millequattrocentottantacinque euro) il valore di riferimento al livello 5 del vigente CCNL applicato in Azienda.

Inoltre, le Parti concordano di valorizzare la leva del Welfare aziendale, quale elemento di *total rewarding* e come strumento utile ad implementare il benessere complessivo delle persone, prevedendo un incremento del valore pari al 20% del *quantum* eventualmente convertito in servizi di Welfare, in conformità alla normativa di legge tempo per tempo applicabile.

(\*) NOTA A VERBALE

Tenendo conto dell'accorpamento in VST del ramo della Direzione Network di Vodafone Italia come identificato nella procedura indicata alla lettera c) delle Premesse alla presente intesa, si applicherà il medesimo Accordo di Premio di Risultato come descritto nella presente intesa e come disciplinato nel richiamato Accordo ad essa allegato, considerato quale indicatore di risultato l'EBITDA di Vodafone Gruppo in luogo dell'Ebitda di Vodafone Italia.

e. **VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' AZIENDALI**

Le Parti concordano che al fine di favorire l'occupabilità, o *employability*, nonché la mobilità orizzontale nello svolgimento di attività diverse all'interno delle aree professionali aziendali, e tenendo conto delle diverse azioni di valorizzazione delle professionalità susseguitesi nel tempo e costruite anche grazie alla contrattazione collettiva di secondo livello, l'evoluzione di tali azioni e percorsi tenderà a dare sempre maggiore rilievo alle competenze acquisite dai lavoratori rispetto a differenziazioni in base alle sole mansioni svolte.

Tali iniziative hanno dato luogo a percorsi professionali che hanno determinato, all'interno del perimetro Vodafone, una re-distribuzione di risorse e competenze prevalentemente in tre macro-famiglie professionali riferite a profili in ambito:

- Rete/Supporto tecnico/IT,
- Commerciale,
- Funzioni di Staff.

Al riguardo le Parti condividono di avviare un Gruppo di Lavoro a composizione paritetica avente l'obiettivo di monitorare le progressioni inquadramentali relative al primo bacino sperimentale di 300 unità suddivise omogeneamente nel corso dei prossimi 3 anni nella misura di 100 posizioni nel 2024, 100 nel 2025 e 100 nel 2026.

Tali progressioni potranno essere abilitate sulla base di una valutazione delle competenze possedute/acquisite rispetto a quelle attese relativamente ai ruoli ricoperti.

\*\*\*

Nelle more della vigenza della presente Intesa le Parti si impegnano ad individuare e definire soluzioni sperimentali volte ad integrare sistema di permessistica aziendale e di smaltimento Ferie/ROL nella prospettiva delle politiche aziendali di *Diversity & Inclusion*.

f. **TICKET RESTAURANT**

Le Parti concordano che il valore nominale dei *ticket restaurant* verrà aggiornato a euro 8,00 a partire dal mese di ottobre 2024.

Il valore nominale come sopra determinato sarà aumentato di ulteriori 0,50 cent Euro a partire da luglio 2025 passando a un valore di 8,50 Euro.

g. **SISTEMA DI VERIFICHE.**

Stante l'importanza di mantenere un sistema di confronto sia a livello territoriale che a livello nazionale atto alla ricerca di soluzioni idonee al raggiungimento degli obiettivi prefissati, le Parti si incontreranno di norma con le seguenti modalità:

- **Incontri nazionali** con cadenza Quadrimestrale con il Coordinamento Nazionale delle RSU unitamente alle segreterie nazionali del settore TLC;

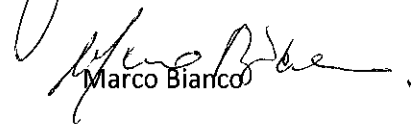
- **Incontri territoriali** con cadenza Trimestrale a partire dal mese di settembre 2024 con le RSU e le OOSS Territoriali di categoria al fine di verificare l'andamento del contratto di solidarietà ed eventuali necessità emergenti localmente.

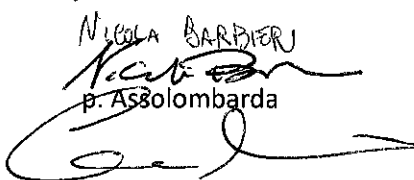
Resta confermato il sistema di Commissioni Paritetiche e Gruppi di Lavoro relative ai temi riguardanti la presente Intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Azienda

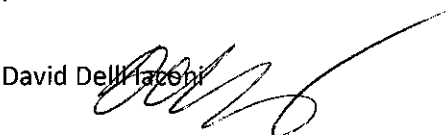
  
Giovanni Saracino

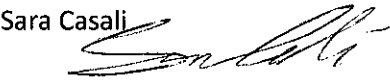
  
Marco Bianco

NICOLA BARBIERI  
  
p. Assolombarda

Matteo Carbonera

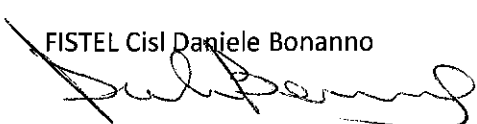
p. Unindustria

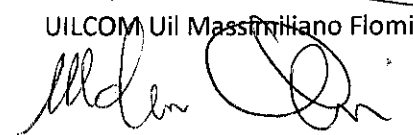
David Dell'Acqua  


Sara Casali  


p le Segreterie Nazionali

SLC Cgil - Daniele Carchidi  

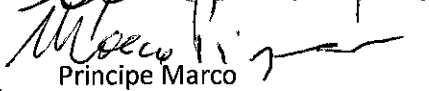

FISTEL Cisl Daniele Bonanno  


UILCOM Uil Massimiliano Flomi  


p. il Coordinamento RSU

Russo Maria Rosaria

Patane' Gianluca  


Dionigi Alfonsina  


Principe Marco  


Verdetti Erika  


Fiore Michela  


Pandolfi Daniela  


Barassi Adalgisa  


  
Vezzosi Silvia

Scuderi Sabrina

  
Barretta Maurizio

  
Ucciardello Mario

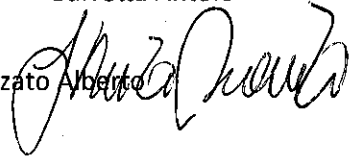
Bonfadelli Fabio

  
Aluisi Laura

  
Kirfella Giuseppe


  
Bruschi Giuseppe


Barretta Antoio

  
Bozzato Alberto

Di Gioia Domenico

  
Calabro' Angela Alessandra

  
Capella Stefano


  
Cosci Silvia


Del Manzo Laura


  
Galimberti Massimo

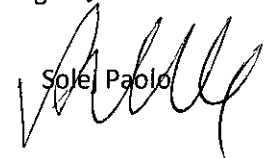
  
Macchi Fabio

  
Venerio Elisabetta

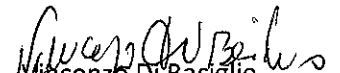
  
Negretti Margherita


  
Papa Antonio

  
Sergi Salvatore

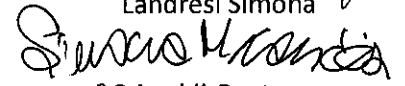
  
Sole Paolo

  
Werbrouck Silvia


  
Vincenzo Di Basiglio

  
Fulvio Regolo

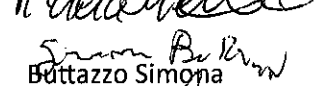
Landresi Simona



Cristaldi Gaetano



Schettino Michela

  
Büttazzo Simona


Büttazzo Simona

  
Ghislandi Mauro

Ioime Mario

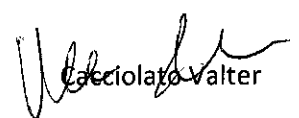
Zottino Francesco

Minnella Carmelo Luca

  
Carando Marco

Carando Marco

Moscetti Alessandro

  
Cacciolato Valter

Cacciolato Valter

p. le Segreterie Territoriali