

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 fruito per giornate intere o per gruppi di 4 ore (mezza giornata). I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale potranno fruito 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 marks in the center of the page.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten notes at the bottom of the page.

Deve
Grillo

De *DTA*

[Signature]

[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]

Paolo

R. A.

B. A.

categorie professionali fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le seguenti maggiorazioni per lavoro straordinario:

- intervento in orario diurno da lunedì a venerdì: 30%
- intervento in orario notturno da lunedì a venerdì: 50%
- intervento in orario diurno sabato, domenica e festivi: 55%
- intervento in orario notturno sabato, domenica e festivi: 75%

M.

11.3 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.

11.4 Al personale appartenente alle categorie professionali superiori al 5° livello, per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità sul sito (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), verranno corrisposti gli importi forfetari indicati di seguito:

L. M.

fino al 31.5.2017

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

A.

A. G.

G. A.

dall'1.6.2017

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

11.5 In caso di più interventi sul sito, per personale appartenente alle categorie professionali superiori al 5° livello, ogni singolo intervento, purché di durata superiore alle 4 ore, determina la corresponsione dell'importo come sopra definito (€ 54,00 lordi fino al 31.5.2017 e € 60,00 lordi dall'1.6.2017) senza dar luogo al computo delle ore totali, mentre in caso di più interventi sul sito ciascuno di durata inferiore a 4 ore, occorre sommare la durata di tutti gli interventi nell'arco dello stesso turno di reperibilità ai fini della determinazione dell'importo da corrispondere (€ 30, 00 lordi, € 54,00 lordi fino al 31.5.2017 e € 60,00 lordi dall'1.6.2017).

11.6 Per gli interventi in reperibilità effettuati da remoto da personale appartenente alle categorie professionali superiori al 5° livello sarà corrisposto un importo definito come segue:

- fino a 2 ore: € 20,00 lordi
- oltre a 2 ore: € 30,00 lordi.

B. A.

11.7 In caso di più interventi da remoto nell'arco dello stesso turno di reperibilità si procederà sempre alla sommatoria dei tempi di intervento ed il trattamento complessivo economico non potrà superare quanto previsto precedentemente (in particolare per gli interventi da remoto l'importo forfetario massimo è pari a € 30,00 lordi).

11.8 Si precisa infine che affinché un dipendente possa essere considerato in reperibilità e, quindi, ricevere i trattamenti previsti, è indispensabile la sua effettiva presenza al lavoro.

11.9 Possono essere mantenuti in reperibilità i dipendenti che fruiscono di permessi (es. mezza giornata lavorativa di ferie, ore di ROL) di durata inferiore al normale orario di lavoro.

12. Riposo compensativo

12.1 Fermo restando quanto specificato nelle disposizioni comuni a reperibilità, lavoro programmato notturno e sostituibilità, in caso di intervento, o più interventi, da remoto di almeno 5 ore effettuati nel giorno di riposo settimanale, o in giornate festive al di

A. G. A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

*Pere
Cullu*

[Signature]

[Signature]

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.

[Vertical signatures on the left margin]

[Vertical signatures on the right margin]

[Horizontal signatures at the bottom of the page]

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
Cms*

DDT

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
U. 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]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 at the top of the page, including "Preste", "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 on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures on the right margin.

Horizontal row of handwritten signatures at the bottom 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. Pung. Metall. P. P. P.
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]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

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.

Multiple handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Andrea De Nijis

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Made Luff

Allegato 1

Importi lordi della quota base del Premio di Risultato su base annua al 100%

Livello Inquadramentale	2017	2018	2019
Q	1.267	1.416	1.565
7	1.116	1.247	1.379
6	1.009	1.128	1.246
5	850	950	1.050
4	759	848	938
3	698	780	862

Loise feco

Autto Sach

Handwritten signatures and scribbles

Handwritten signatures and scribbles

Vito

Handwritten signature

Large collection of handwritten signatures and scribbles

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.

Extensive handwritten signatures and initials surrounding the text, including names like 'Assunzione' and 'UR'.

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.

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

Vertical handwritten signatures on the left margin.

Vertical handwritten signatures on the right margin.

Horizontal handwritten signatures at the bottom of the page.

143

Prati *Marta* *h* *Quaranta*

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

- 4.3. 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.

Marta
Prati

5. Modalità di svolgimento

- 5.1. 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.
- 5.2. 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.
- 5.3. 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.
- 5.4. 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.
- 5.5. 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.
- 5.6. 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 espletare presso il domicilio attività lavorative diverse da quelle previste.

Prati

Prati

Prati

Prati
Marta

Prati
Marta

Prati
Marta

6. Rientri

- 6.1. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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.

Prati

Prati

Prati
Marta

Prati
Marta

7. Formazione

- 7.1. 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

Prati

Prati

Prati

Prati

Prati

Prati
Marta

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.

Opere di Venti e Pro

- 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
Cmll

Umberto
de R

de R
Sensibile

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

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

Stefano Panella

Antonio

Roberto

Valce

Valerio Asnopi

Centro Grandi Reti

Luca

Antonio

Vito Cantù

Luca

Stefano

Paolo

Luca

Paolo

Paolo

Luca

Stefano

Stefano

Luca

Stefano

Luca

Antonio

Stefano

Luca

Stefano

Luca

Antonio

Stefano

Luca

Stefano

Antonio

Luca

Stefano

Luca

Stefano

Luca

Antonio

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., 3I elettronica 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

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