

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A., con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

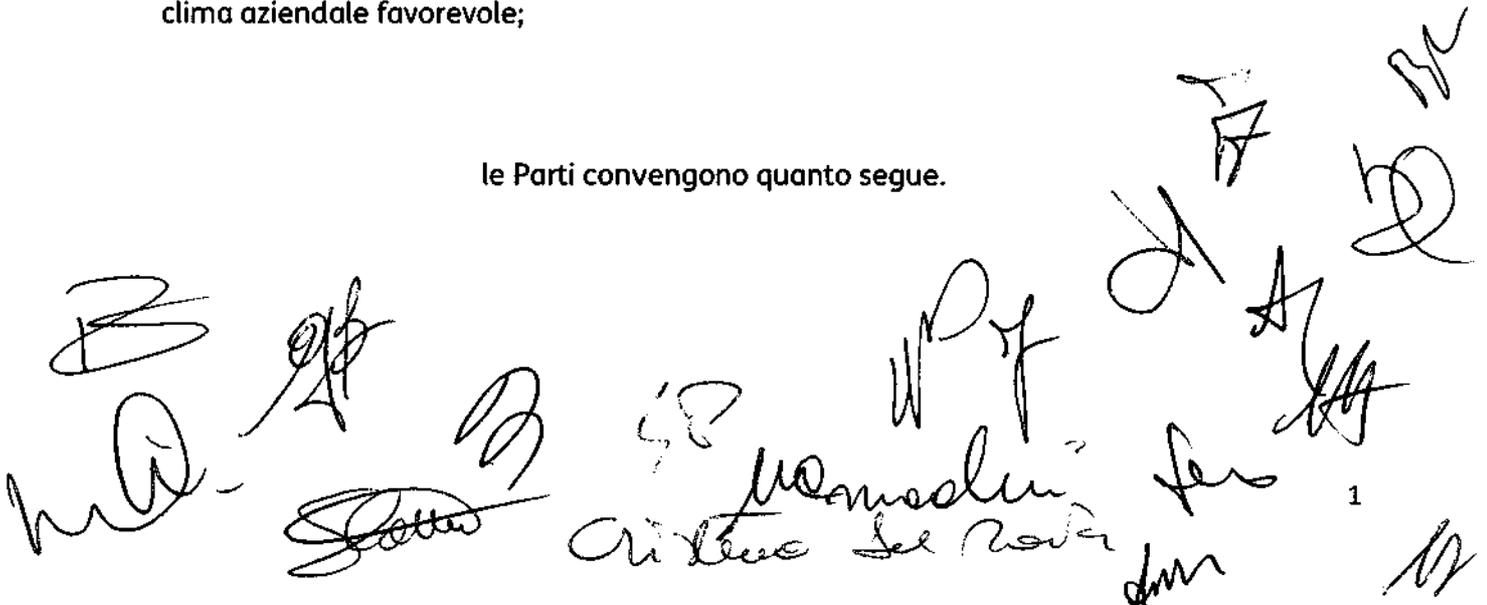
e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU

Premesso che:

- le Parti nel corso degli incontri del 16, 17 e 18 luglio, effettuati nell'ambito della trattativa per il rinnovo del contratto di secondo livello, hanno individuato i temi da affrontare in via prioritaria per favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano industriale, salvaguardando al contempo le esigenze dei lavoratori e contribuendo alla creazione di un clima aziendale favorevole;

le Parti convengono quanto segue.



Dinamica degli assetti professionali e adeguamento dei regimi d'orario individuali

Premesso che:

- nell'ambito delle intese sottoscritte l'11 giugno 2018, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Parti hanno individuato tra i temi prioritari del confronto sulla contrattazione di secondo livello la dinamica degli assetti professionali e l'adeguamento dei regimi orari individuali;
- TIM ha avviato un processo di trasformazione digitale che riguarda l'organizzazione dei propri processi rivolti alla clientela, sostenendo allo stesso tempo l'occupazione tramite il ricorso ad azioni di riconversione professionale e *insourcing* di attività ad alto valore, potenziando le competenze interne tramite attività di formazione e riqualificazione professionale;
- il processo di profonda trasformazione delle competenze professionali sarà attuato attraverso la progettazione e realizzazione di percorsi formativi che riguarderanno nei prossimi anni il personale di TIM, al fine di favorire l'acquisizione delle competenze idonee al raggiungimento delle professionalità necessarie al nuovo contesto digitale;
- in tal senso, le previsioni del presente accordo intendono apprezzare l'evoluzione professionale e l'acquisizione delle nuove competenze a livello aziendale con particolare attenzione ai bacini di Caring Agent e Tecnico On Field/On Line rispettivamente in ambito Chief Revenue Office e Chief Wholesale Infrastructures Network & Systems Office.

Le Parti convengono quanto segue

A) Inquadramento

L'Azienda si impegna a realizzare, nel biennio 2019-2020, 80 passaggi inquadramentali dal livello 3 al livello 4 secondo lo schema sotto riportato:

	2019	2020
Dal liv. 3 al liv. 4	40	40

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'Meredu' and 'ambr', along with various scribbles and a small number '2' in the bottom right corner.]

Trattamenti economici e normativi connessi allo svolgimento delle attività on field

Premesso che:

- con l'Accordo siglato l'11 giugno 2018, le Parti si sono impegnate ad avviare il confronto relazionale sul secondo livello di contrattazione individuando tra i temi prioritari sia trattamenti economici in seguito al superamento del c.d. "mancato rientro" sia i temi normativi connessi allo svolgimento delle attività on field;
- le Parti intendono trovare soluzioni che, nel rispetto dei principi ispiratori individuati nel citato Accordo del 11 giugno 2018, consentano di salvaguardare la capacità competitiva dell'Azienda, migliorare la produttività del lavoro e l'efficienza operativa in un contesto di valorizzazione e attenzione alle risorse umane;
- è comune intenzione delle Parti individuare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che concorrano a ottimizzare la gestione del tempo riducendo gli spostamenti con ricadute positive su traffico automobilistico, consumi e inquinamento;
- le misure definite dalla presente intesa sono orientate ad incrementare la capacità produttiva interna e la qualità del servizio, proseguendo nel percorso di graduale internalizzazione delle attività attualmente svolte all'esterno;
- con l'Accordo del 27 marzo 2013 le Parti hanno definito, tra l'altro, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa del personale tecnico che opera stabilmente all'esterno;

le Parti concordano sulle seguenti aree di intervento.

A) Modalità della prestazione lavorativa dei Tecnici on Field (ToF)

Le Parti condividono la necessità di introdurre un nuovo modello organizzativo delle attività on field.

Fermi restando i turni di lavoro assegnati e stabiliti da specifiche matrici territoriali, il personale ToF, che svolge abitualmente la propria attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi con

[Handwritten signatures and initials]

una continua mobilità nel territorio di competenza, opererà secondo le modalità di seguito riportate:

- sarà tenuto ad attestare l'inizio della prestazione lavorativa al momento del ritiro dell'automezzo sociale presso il sito individuato dall'Azienda all'interno della zona di lavoro. Nell'individuare tale sito l'Azienda terrà conto, quale criterio prioritario, della minor distanza dalla dimora abituale del ToF;
- parimenti sarà tenuto ad attestare la fine della prestazione lavorativa al termine dell'orario di servizio presso il sito di ricovero dell'automezzo sociale.

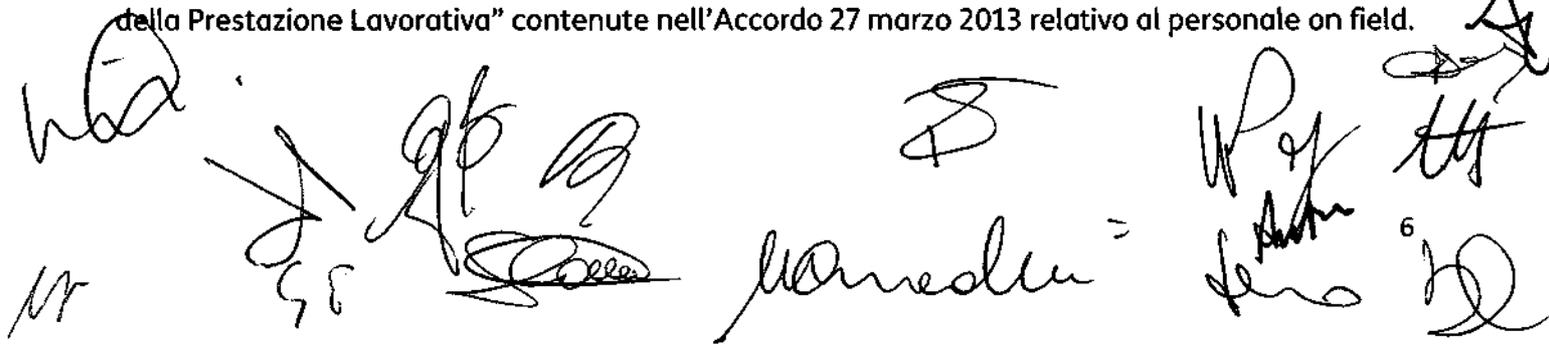
A tutti i ToF che ne faranno richiesta, in un'ottica di ottimizzazione degli spostamenti verso il luogo della prima Work Request (WR), l'Azienda concederà, previa sottoscrizione di un accordo individuale, la possibilità di ricoverare l'automezzo sociale presso la dimora abituale del lavoratore. Qualora non ricorrano presso tale luogo idonee garanzie di sicurezza del veicolo e dei beni aziendali, l'Azienda consentirà di ricoverare l'automezzo presso il luogo aziendale idoneo più vicino al domicilio.

Per coloro che richiederanno di ricoverare l'automezzo sociale presso la dimora abituale o presso la sede aziendale prossima alla stessa, l'attestazione della presenza avverrà con le seguenti modalità:

- la prestazione lavorativa avrà inizio presso il sito individuato dall'Azienda per svolgere la prima WR, di norma nell'ambito della zona di lavoro assegnata;
- parimenti la prestazione lavorativa terminerà presso il sito di lavorazione dell'ultima WR, di norma nell'ambito della zona di lavoro assegnata.

Tali nuove modalità operative entreranno in vigore progressivamente secondo una programmazione definita dall'Azienda e comunque non oltre sei mesi dalla firma del presente accordo.

Quanto definito nella presente intesa sostituisce le previsioni di cui al capitolo "Nuove Modalità della Prestazione Lavorativa" contenute nell'Accordo 27 marzo 2013 relativo al personale on field.



B) Elemento Retributivo Aziendale (ERA)

Le Parti, dopo un'attenta valutazione sulle modalità applicative dell'ERA e considerata la centralità del ruolo del ToF anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie, concordano sulla opportunità di rivedere le modalità di calcolo e di attribuzione dell'ERA introdotto a giugno 2017.

A partire dal mese di ottobre 2019 a tutto il personale con mansioni di ToF in ambito Wholesale Operations, sarà corrisposta una somma non assorbibile a titolo di ERA, erogata per 13 mensilità, sulla base dei criteri di seguito precisati.

L'erogazione riguarderà tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione della presente intesa e ancora in servizio al 1° di ottobre 2019 ed è legata alla permanenza nella medesima posizione, con la conseguenza che al variare delle mansioni non sarà più corrisposta.

Rimane confermato che l'ERA non sarà più corrisposto qualora dovessero ripristinarsi le condizioni e i trattamenti preesistenti in materia di "mancato rientro in sede".

Detto elemento retributivo, determinato in via meramente convenzionale, è confermato al 50% della media mensile di quanto percepito da ciascun ToF nel triennio 1 gennaio 2014-31 dicembre 2016 a titolo di "mancato rientro in sede". Tale importo non potrà comunque essere inferiore a 390€ annui, al lordo delle ritenute di legge.

Nel corso del 2021 le Parti rivedranno in modo complessivo i trattamenti legati al lavoro in mobilità.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names. One prominent signature in the center-right reads 'Meredini' with 'Anton' written below it. Other signatures include 'WPy', 'fero', and several others that are less legible due to their cursive nature.

Lavoro Agile

Premesso che:

- le Parti hanno condiviso di definire, nell'ambito della contrattazione di secondo livello di TIM S.p.A, l'introduzione strutturale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Azienda;
- le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, del miglioramento della produttività, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale che favorisca - tra l'altro - la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;
- le Parti prendono atto dei risultati positivi finora raggiunti dalle precedenti sperimentazioni in termini di incrementi di produttività, di soddisfazione delle persone, di conciliazione vita/lavoro e di sviluppo del rapporto fiduciario e di collaborazione, del senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano, in tale modalità, lo svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, i risultati positivi registrati hanno riguardato la riduzione delle ore di assenza, dei tempi di percorrenza casa-lavoro, dei km percorsi, nonché delle quantità di emissioni di CO2;
- con la presente intesa, le Parti intendono definire la disciplina generale del ricorso al lavoro agile e alcune fattispecie speciali relative a particolari esigenze di natura tecnico organizzativa e rinviare all'accordo individuale le modalità attuative del ricorso al lavoro agile;
- per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art.18, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente, presso:
 - a) una **sede all'esterno dei locali aziendali (abitazione)**, come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge;
 - b) ovvero, una **sede aziendale, diversa da quella di appartenenza (sede satellite)**, specificamente attrezzata e utilizzabile dal dipendente previa prenotazione.

Le Parti convengono quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.



1. Principi generali

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, lo svolgimento della prestazione in modalità agile:

1.1. non comporta la modifica:

- a) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970;
- b) delle mansioni e del profilo contrattuale;
- c) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
- d) del Codice Disciplinare;
- e) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;

1.2. non consente, per il periodo interessato, il riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;

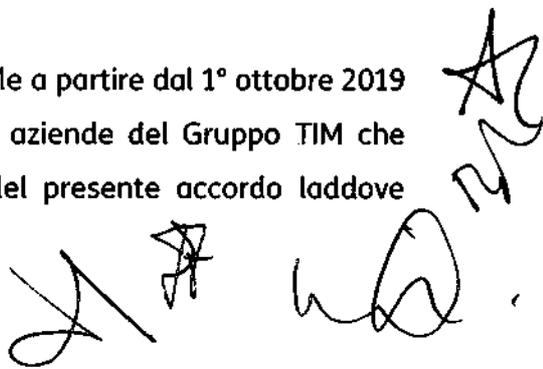
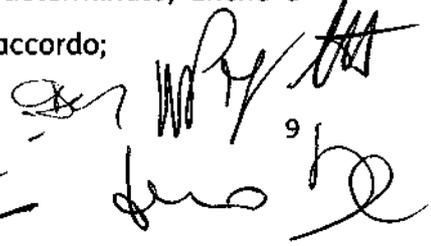
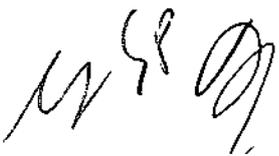
1.3. si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

2. Destinatari

La presente intesa disciplina le modalità di ricorso al lavoro agile a partire dal 1° ottobre 2019 per i dipendenti di TIM S.p.A., nonché per il personale delle aziende del Gruppo TIM che recepiscano integralmente, in apposita intesa, i contenuti del presente accordo laddove applicabili.

E' destinatario del presente accordo il personale:

- a) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo;



- b) con mansioni, compatibili con la modalità di lavoro agile, per le quali lo svolgimento della prestazione non sia vincolato ad una sede aziendale o in contrasto con il livello di riservatezza che caratterizza l'attività, ferma restando la coerenza con le esigenze tecnico organizzative della funzione.

In relazione a tali principi l'azienda renderà disponibile l'elenco dei settori, i ruoli e gli ambiti compatibili.

3. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale); l'adesione si perfeziona comunque nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative della funzione di appartenenza e del grado di autonomia professionale del lavoratore così come riconosciuto dall'azienda.

Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

4. Svolgimento della prestazione

In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

Fatto salvo quanto in appresso specificatamente definito, la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana non consecutivi, per un massimo di 52/gg annui (di cui fino a 42 dall'abitazione), riproporzionati nei confronti del personale che aderisca all'istituto in corso d'anno.

La mancata fruizione settimanale di almeno 1 giorno di Lavoro agile non ne consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. In casi eccezionali, ferme restando le quantità massime sopra definite, possono essere previsti fino a 3 giorni/settimana anche continuativi con un massimo di 12 giorni/mese.

Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

- a) presso una sede satellite: osservando lo stesso orario di lavoro della sede di appartenenza;
- b) presso l'abitazione: nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30 ovvero nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.

Durante le giornate in lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti sui quali il ricorso alla stessa si fonda, è esclusa l'effettuazione del lavoro supplementare e straordinario.

Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico di messagistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

Il diritto alla disconnessione sarà esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo Skype for Business al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.

Per lo svolgimento della prestazione in lavoro agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

In relazione a quanto sopra, sarà pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e dare tempestiva comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il Responsabile indicherà al lavoratore le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso lo spostamento presso un'altra sede aziendale o il rientro presso quella di appartenenza.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. SP'. In the center, there are several smaller signatures, including one that looks like 'M. A.'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'M. A.' and another that looks like 'M. A.'. There is also a date '07/11' written in the bottom right corner.

In ragione della peculiare modalità di svolgimento della prestazione, nelle giornate in cui la stessa sia svolta presso l'abitazione, non è riconosciuto il Buono Pasto.

5. Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

6. Formazione

Ai lavoratori che aderiranno al lavoro agile per la prima volta sarà richiesta la fruizione entro 60 giorni dall'adesione di un corso di formazione on line riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

7. Dotazioni informatiche

Nell'ambito del piano di rinnovo tecnologico 2019-2020, l'azienda si impegna a dare priorità alla sostituzione/assegnazione della dotazione informatica ai lavoratori aderenti al lavoro agile al fine di soddisfare progressivamente le richieste.

8. Monitoraggi

Le Parti confermano i seguenti indicatori utili per il monitoraggio dell'efficacia della modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro:

- a) "riduzione ore di assenza";
- b) "riduzione tempi di percorrenza";
- c) "riduzione km di percorrenza".

9. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica, di norma annuale, a livello nazionale sull'applicazione del presente Accordo, sulle dotazioni disponibili, sugli ambiti organizzativi coinvolti e sull'andamento degli indicatori di cui al punto precedente.

10. Fattispecie speciali

Ferma restando la disciplina generale sopra riportata, le Parti definiscono con la presente intesa anche le modalità di ricorso al lavoro agile per il personale appartenente a specifiche strutture di TIM S.p.A. che presentano particolari esigenze di natura tecnico organizzativa ovvero nelle quali la modalità agile di prestazione lavorativa possa contribuire ad un migliore equilibrio vita/lavoro in caso di turnazioni maggiormente disagiate.

In particolare, le Parti ritengono opportuno individuare peculiari discipline di ricorso al lavoro agile negli ambiti organizzativi di seguito individuati. Al riguardo, eventuali necessità di integrazione/modifiche delle fattispecie speciali saranno tempestivamente comunicate dall'Azienda.

10.1. Lavoro agile in ambito **CHIEF TECHNOLOGY AND INNOVATION OFFICE**

10.1.1. Per i ruoli su attività di **TESTING** nelle strutture:

- CT.Network & Services Engineering
- CT.I.TPT. Infrastructural Testing & Environment
- CT.GQ.PQU. User Experience & LAP

Arco orario per lo svolgimento del Lavoro Agile:

- dalle 7:00 alle 22:00 dal lunedì al venerdì;
- dalle 7:00 alle 22:00 sabato e domenica in caso di prestazione resa ai sensi dell'art. 26, comma 2 del CCNL TLC.

Ruoli coinvolti:

- tutti i ruoli appartenenti alle strutture sopra indicate per le attività di Testing.

Modalità di applicazione:

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile dovrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana, anche consecutivi. Per esigenze organizzative straordinarie e indifferibili il limite settimanale di 2 giorni può essere elevato fino ad un massimo di 4 giorni. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà garantire i tempi

di riposo e di disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile;

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile dovrà essere effettuata presso l'abitazione;
- la prestazione lavorativa dovrà essere svolta con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale, con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa ed eventuali dotazioni sulle quali si intendano effettuare test e collaudi da remoto (quali terminali mobili, SIM, decoder TimVision, Access Gateway, etc.).

10.1.2. Per le attività svolte in art. 26, comma 2 del CCNL TLC per le seguenti strutture (Territorio/HQ):

- CT.I.CT. Optical & IP Backbone
- CT.I.CT. IP Competence Hub
- CT.I.CT.Fixed & Mobile Core
- CT.I. Infrastructures & Operations Area (NO, NE, C, S) – Network Maintenance. Fixed Competence Center.

Arco orario per lo svolgimento del Lavoro Agile:

- lunedì – venerdì dalle 8:00 alle 20:00 (disciplina generale);
- lunedì – venerdì dalle 23:00 alle 7:00 con prestazione resa ai sensi dell'art. 26, comma 2 del CCNL TLC.

Ruoli coinvolti:

- tutti i ruoli appartenenti alle strutture sopra indicate per le attività svolte ai sensi dell'art. 26, comma 2 del CCNL TLC.

Modalità di applicazione:

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana, anche consecutivi. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro

agile dovrà garantire i tempi di riposo e di disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile;

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere effettuata presso l'abitazione o in sede satellite;
- la prestazione lavorativa verrà svolta con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

10.2. Lavoro agile in ambito **CHIEF WHOLESALE INFRASTRUCTURES NETWORK & SYSTEMS OFFICE**

10.2.1. Per le attività di back office e front end di Assurance Service Area, nelle strutture (Territorio):

- ASA Operation & Process Management
- ASA Home
- ASA Office
- ASA Custom

Arco orario per lo svolgimento del Lavoro Agile:

- **ASA Home e Office:** turni dalle 12:22 alle 22.00 - dal lunedì al venerdì e tutti i turni di sabato, domenica e festivi;
- **ASA Custom:** turno dalle 12.22 alle 20.00 - dal lunedì al venerdì e tutti i turni del sabato;
- **Masteristi:** turni dalle 12:22 alle 20.00 - dal lunedì al venerdì e tutti i turni di sabato, domenica e festivi.

Ruoli coinvolti:

- TOL
- Specialist
- Team Leader
- Masteristi

Modalità di applicazione:

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni

lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana, anche consecutivi. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà garantire i tempi di riposo e di disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile;

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere effettuata presso l'abitazione, qualora sia garantita una connettività in linea fissa non inferiore a 20 MB, o in sede satellite;
- la prestazione lavorativa verrà svolta con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'accesso al lavoro agile sarà consentito fino ad un massimo del 30% dei TOL e specialist in ambito Home, Office e Custom.

10.2.2. Per le attività svolte in ambito WO.Assurance.On Line Assurance Operations nelle strutture (HQ):

- On line Operations Management
- Assurance Competence Center

Arco orario per lo svolgimento del Lavoro Agile

- **CMO:** turno dalle ore 12:22 alle ore 20:00 - dal lunedì al sabato;
- **CSSE TOL H24:** turno dalle 16:00 alle 24:00; turno dalle 00:00 alle ore 8:00; turno dalle 15:00 alle 23:00; turno dalle 23:00 alle 7:00; turno dalle 14:20 alle 20:00 - dal lunedì alla domenica e festivi;
- **CSSE Service Manager:** turno dalle 12:22 alle 20:00 - dal lunedì al sabato;
- **Regia Nazionale:** turni dalle 12:22 alle 22.00 dal lunedì al venerdì e tutti i turni sabato, domenica e festivi.

Ruoli coinvolti:

- TOL in turni H24
- Service Manager di CSSE
- Specialisti Management OAO
- Addetti attività di regia

Modalità di applicazione:

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana, anche consecutivi. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà garantire i tempi di riposo e di disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile;
- la prestazione lavorativa in lavoro agile potrà essere effettuata presso l'abitazione o in sede satellite;
- la prestazione lavorativa verrà svolta con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

10.2.3. Per le attività di WFM Analyst nella struttura (Territorio):

- WO.WOA. Wholesale Operations Line

Arco orario per lo svolgimento del Lavoro Agile:

- 7:30-16:38 solo turni domenica e festivi

Ruoli coinvolti:

- WFM Analyst

Modalità di applicazione:

- la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere collocata, salvo diversa indicazione del responsabile della funzione di appartenenza, di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, fino a 2 giorni a settimana, anche consecutivi. La mancata fruizione settimanale non consentirà il trascinarsi alla settimana/mese/anno successivo. Fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà garantire i tempi di riposo e di disconnessione al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile;
- la prestazione lavorativa in lavoro agile potrà essere effettuata presso l'abitazione o in sede satellite;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Handwritten initials on the left side of the page, including a large 'M' and a signature.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller ones.

- la prestazione lavorativa verrà svolta con l'utilizzo di strumenti tecnologici come definiti dall'accordo individuale con caratteristiche che assicurino un collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

11. Ulteriori fattispecie

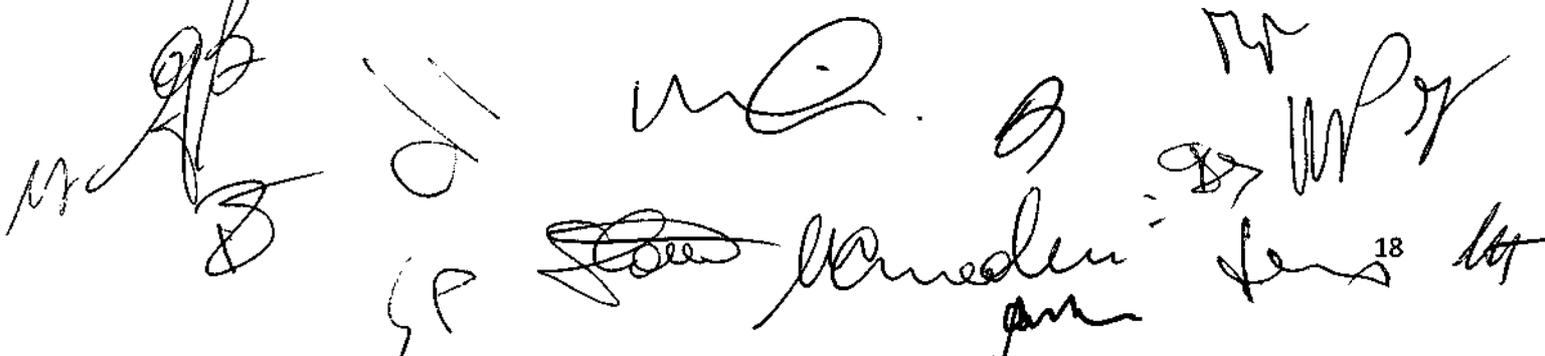
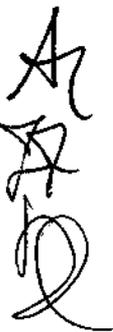
Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare di un giorno a settimana la disponibilità individuale di lavoro agile, così come prevista dalla disciplina generale nonché dalle fattispecie speciali, in caso di:

- a) gravidanza: le lavoratrici in gravidanza, nel periodo precedente a quello di congedo obbligatorio;
- b) maternità/paternità: i lavoratori padri fino al compimento del 6° mese di età del bambino e le lavoratrici madri fino al 6° mese (compreso) dalla data di rientro dalla maternità;
- c) rientro in servizio dopo una malattia: i lavoratori che rientrano in servizio dopo una malattia di durata pari ad almeno 30 gg continuativi, limitatamente al mese successivo al rientro.

12. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Allo scopo di coniugare le esigenze individuali di conciliazione vita/lavoro con l'opportunità aziendale di ottimizzazione degli spazi disponibili, potranno essere avviate sperimentazioni che valorizzino il ricorso al lavoro agile quale leva per assicurare una più efficace distribuzione delle risorse nelle sedi aziendali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right with the number 18 below it.

Telelavoro in ambito Customer Services Consumer

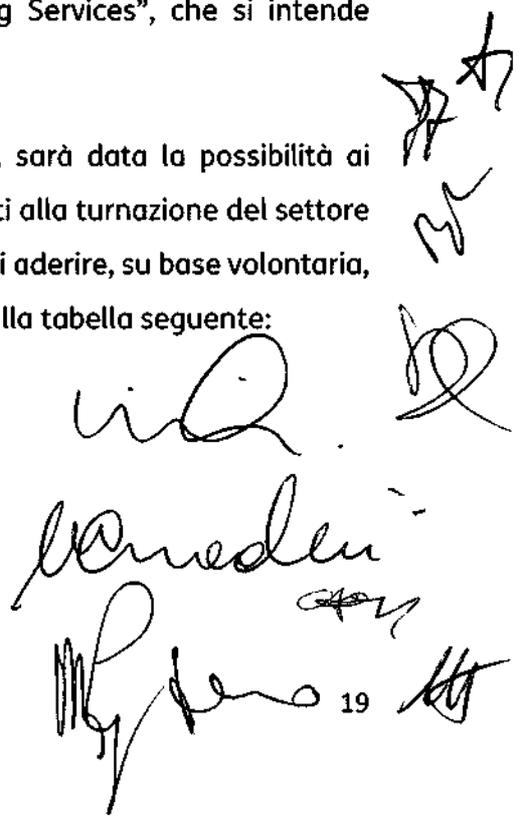
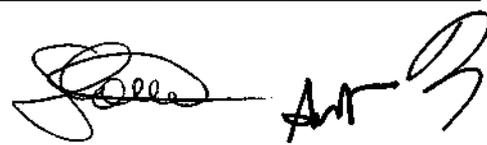
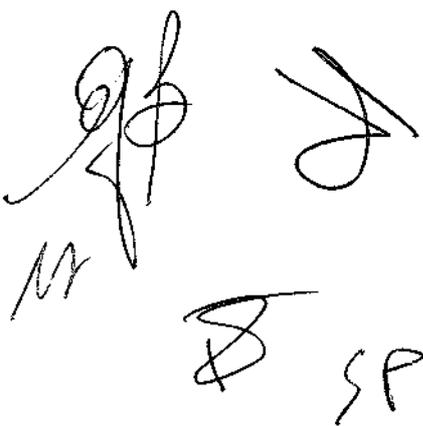
Premesso che le Parti:

- riconoscono l'istituto del telelavoro quale modalità di svolgimento della prestazione che consente di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare dei lavoratori;
- considerano il telelavoro domiciliare come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, con ricadute positive sulle condizioni ambientali e sulla mobilità;
- si sono incontrate per approfondire la possibilità di prevedere, in via sperimentale, un'ulteriore estensione del telelavoro domiciliare in ambito CR.Customer Services Consumer per i Caring Agent del servizio 187 e 119, con sede di lavoro in Milano, Roma e Napoli;

Le Parti convengono quanto segue:

- le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
- la disciplina di riferimento del telelavoro domiciliare è quella individuata negli accordi 27 e 28 marzo 2013 al paragrafo 2 "Telelavoro in ambito Caring Services", che si intende integralmente richiamata nel presente accordo;
- compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, sarà data la possibilità ai Caring Agent del servizio 187 e 119, effettivamente partecipanti alla turnazione del settore di appartenenza, con sede di lavoro in Milano, Roma e Napoli di aderire, su base volontaria, al telelavoro domiciliare, nel limite dei numeri massimi di cui alla tabella seguente:

Sede di lavoro	Servizio	Numero telelavoratori
Milano	119	15
	187	15
Roma	119	30
Napoli	119	30



- l'avvio della sperimentazione è condizionato al raggiungimento di un numero minimo di telelavoratori per la costituzione di un modulo composto da 15 unità per ciascun Servizio;
-
- l'adesione all'istituto del telelavoro domiciliare avverrà su base esclusivamente volontaria; la concessione del telelavoro è subordinata alla verifica da parte aziendale delle capacità e dell'autonomia professionale del dipendente e alla sussistenza delle condizioni operative necessarie quali la presenza di adeguata connettività, l'idoneità dell'ambiente, degli impianti e della postazione di lavoro. Tali condizioni operative dovranno essere espressamente autodichiarate del dipendente;
 - ferma restando la sussistenza delle condizioni di cui al punto precedente, nel caso il numero di richieste superi le quantità massime sopra individuate, l'Azienda considererà quale criterio di priorità la distanza chilometrica tra il domicilio inserito dal lavoratore nei sistemi del personale alla data del presente accordo e la sede di lavoro di appartenenza;
 - l'Azienda si impegna, inoltre, a considerare con particolare riguardo le richieste pervenute dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale impegnati nei turni serali.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica a livello nazionale entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, anche al fine di prevederne una graduale estensione.



A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others. One signature in the lower right area includes the number '20' and another includes '07'. There are also some initials and symbols, such as a large 'B' and a checkmark-like symbol.

Permessi a recupero

Premesso che

- come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, l'Azienda conferma la volontà di individuare possibili azioni da mettere in campo per generare un contesto lavorativo favorevole ai propri dipendenti volto a rafforzare il rapporto fiduciario e di collaborazione, il senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nella convinzione che le persone siano un asset prioritario grazie al quale è possibile il raggiungimento di livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi;

le Parti convengono quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

- a) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con livello inquadramento fino al 5° (ivi compreso il livello retributivo 5°S) - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - possono fruire di permessi a recupero, secondo i massimali annuali di cui al presente paragrafo, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere nei tre mesi di calendario successivi alla mancata prestazione.
- b) Il monte ore di permessi a recupero è pari a 24 ore annuali per il personale full time, da riproporzionare per il personale part time. Nel caso di assunzione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.
- c) Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'Azienda.
- d) I permessi possono essere fruiti da un minimo di 30 minuti a un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.
- e) Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti

giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Esclusivamente per il personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione il recupero può avvenire - nell'ambito della fascia oraria di presidio della struttura di appartenenza - sia anticipando l'ora di inizio della prestazione sia in coda all'orario di lavoro.

- f) Le ore eventualmente non recuperate saranno trattenute nel foglio paga del mese successivo a quello di scadenza del periodo di recupero. In tal caso, l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.
- g) Le ore di permesso a recupero, di cui al presente paragrafo, saranno trattate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, con conseguente esclusione del riconoscimento di maggiorazioni per lavoro festivo e notturno per i recuperi eventualmente effettuati nelle giornate/orari in questione.
- h) Il presente istituto non è cumulabile con i permessi studio di cui al paragrafo 2.12 del Regolamento Aziendale.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Handwritten signature: SP ~~SP~~ Medici

Flessibilità in ingresso

Premesso che

- le Parti hanno condiviso di definire, nell'ambito della contrattazione di secondo livello di TIM S.p.A, l'introduzione di istituti volti a favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare;

le Parti convengono quanto segue:

al personale non turnista è riconosciuta una flessibilità in ingresso così modulata:

- a. Dalle ore 8,00 alle 9,30 per le tutte le sedi aziendali ad eccezione delle sedi di Roma - Santa Palomba, via degli Agrostemmi 30, Acilia - Via di Macchia Palocco e Pomezia SS 148 KM 29,100, ove la predetta flessibilità in ingresso è estesa dalle 8,00 alle ore 10,00;
- b. Restano confermati i diversi regimi di flessibilità in ingresso vigenti per il personale non turnista in servizio presso settori operativi, secondo le peculiari specificità territoriali/organizzative in essere.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large stylized signature, a signature starting with 'B', a signature starting with 'M', a signature starting with 'M' and 'Meden', a signature starting with 'P', a signature starting with 'W', a signature starting with 'A', and a signature starting with 'P'. There are also various other initials and marks scattered around these signatures.

UT Premio di Risultato e smonetizzazione 8 dicembre 2019

Premesso che

- Il meccanismo di riconoscimento del Premio di Risultato di TIM S.p.A. e delle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL TLC, definito dall'Accordo del 13 giugno 2017 e successivamente modificato dall'Accordo del 5 luglio 2018, prevede come condizione di erogazione il raggiungimento del 95% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA di Gruppo;
- Per l'anno 2018, non essendo stata raggiunta tale condizione, con le competenze del mese di maggio 2019 non si è proceduto al riconoscimento del Premio di Risultato;
- L'Azienda conferma di apprezzare il positivo apporto dei lavoratori all'andamento economico e produttivo aziendale del 2018;
- le Parti intendono individuare le possibili azioni da mettere in campo per raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi salvaguardando al contempo la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- TIM S.p.A. applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

Le Parti convengono quanto segue:

le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Le Parti, al fine di contemperare la volontà di apprezzare il contributo offerto dai lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la necessità di mantenere livelli di efficienza sostenibili salvaguardando al contempo la conciliazione dei tempi vita con quelli di lavoro, hanno individuato le seguenti azioni:

1. a tutto il personale TIM S.p.A., in relazione alla festività nazionale dell'8 dicembre 2019 cadente di domenica, è riconosciuto, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC:

- a. un giorno di permesso retribuito non monetizzabile da fruirsi, a giornata intera, secondo la disciplina di cui al capitolo 1 dell'Accordo del 9 gennaio 2019;

- b. 4 ore di permessi retribuiti, da fruirsi secondo la disciplina di cui ai capitoli 3 e 5 dell'Accordo del 9 gennaio 2019, riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro part-time;

2. al personale TIM S.p.A., compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbia prestato almeno sei mesi di servizio nel 2018 e che non sia destinatario di specifici piani di incentivazione individuali è riconosciuto in via del tutto eccezionale:

- a. un importo premiale complessivo, riferito al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2018, pari a 700 euro indifferenziato per livello inquadramentale. Tale importo sarà erogato in due tranches con le competenze rispettivamente dei mesi di agosto (500€) e novembre 2019 (200€) e sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa per il personale *part-time* tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso del 2018. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione individuali nel corso del 2018 il valore dell'importo premiale sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo. Le parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto;
- b. un giorno di permesso retribuito non monetizzabile da fruirsi, a giornata intera, secondo la disciplina di cui al capitolo 1 dell'Accordo del 9 gennaio 2019. Tale giorno di permesso retribuito assorbe le 4 ore di permesso retribuito di cui al punto 1. lettera b. del presente accordo.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large stylized signature, the letters 'M', 'B', 'S', 'A', another large signature, the name 'Medina' with a signature underneath, and a cluster of initials including 'A', 'M', 'P', 'H', and 'J'. The number '25' is written in the bottom right corner.

Intesa sul Contratto di espansione

Premesso che:

- TIM opera nel Settore delle Telecomunicazioni -ritenuto dalle Parti strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese- caratterizzato da un contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica, nell'ambito del quale per l'Azienda è necessario affrontare in tempi rapidi un significativo processo di riposizionamento strategico e rinnovo tecnologico. Lo sviluppo delle reti UBB e di altri abilitatori tecnologici (come l'Intelligenza artificiale) sta determinando, infatti, il rapido passaggio dal «*Connected World*» dell'ultimo decennio alla «*Gigabit Society*», caratterizzata da una sempre maggiore complessità delle reti, delle soluzioni e dei modelli di business. L'aumento della competitività del mercato delle telecomunicazioni e la sua profonda trasformazione, determinata anche dal riorientamento della clientela verso l'utilizzo di servizi non tradizionali, richiedono di affrontare profonde sfide per cogliere le nuove opportunità di *business* e il mantenimento della competitività. È di fatto indispensabile operare una trasformazione infrastrutturale che comporti l'introduzione di soluzioni tecnologiche che consentano modelli di lavoro innovativi e più in linea con le esigenze di flessibilità e tempestività delle soluzioni offerte alla clientela (*App, Self caring, Chatbot*). Tali fattori comportano interventi integrati di rivisitazione organizzativa, digitalizzazione dei processi e adeguamento delle competenze e delle capacità di tutto il personale.
- Le Parti riconoscono quindi la necessità e l'urgenza di affrontare congiuntamente, in un quadro di regole certe e condivise, gli effetti della transizione digitale in corso, mettendo in atto tutte le azioni utili alla tutela dell'occupazione e gli strumenti necessari per l'evoluzione delle competenze professionali dei lavoratori. Tale percorso è realizzabile attraverso una contrattazione d'anticipo che prevenga gli effetti sul lavoro tradizionale della massiccia introduzione delle nuove tecnologie e consenta di evitare gli effetti negativi sull'occupazione e la qualità del lavoro.
- A tale scopo le Parti, nel corso degli incontri del 16, 17 e 18 luglio 2019, hanno esaminato e discusso il piano di riorganizzazione aziendale presentato da TIM, connesso alla realizzazione del percorso di trasformazione digitale che interesserà i processi e gli ambiti organizzativi dell'Azienda e la conseguente necessità di adottare misure e interventi a sostegno dello stesso che siano integrati e sinergici tra loro, in modo da

massimizzare i risultati positivi, anche di medio-lungo termine, per le persone e per l'Azienda.

- In quest'ambito TIM ha illustrato come la progressiva diffusione della digitalizzazione stia rendendo molto più veloci i cicli di evoluzione delle tecnologie e dei servizi. La trasformazione sarà ulteriormente accelerata dall'affermazione di tecnologie "disruptive" (es. *Internet of Things*, Intelligenza artificiale, ecc.) la cui diffusione sarà favorita in misura crescente dalle reti FTTx e 5G. Il 5G non rappresenta, infatti, solo un'evoluzione degli standard tecnologici, ma una rivoluzione strutturale che aprirà a una nuova generazione di servizi necessari allo sviluppo digitale del Paese che miglioreranno la qualità della vita quotidiana di clienti, cittadini e imprese in tutti i settori. Le nuove tecnologie porteranno ad una trasformazione profonda della rete fissa e mobile, con prestazioni superiori a quelle attuali: maggiore velocità di *download*, minor latenza, maggiore densità di dispositivi gestiti, uso significativo dell'*Internet of Things* per connettere simultaneamente *device* e sensori con altissima qualità e affidabilità.
- Tale transizione è già in atto e sta determinando una profonda evoluzione dei modelli di *business*, con la possibilità di:
 - lanciare una nuova gamma di servizi sempre più personalizzati;
 - rafforzare il posizionamento competitivo sul core business;
 - estendere ulteriormente la catena del valore nei mercati già presidiati;
 - aggredire nuovi mercati verticali attualmente non presidiati.

- Cogliere le opportunità offerte dalle nuove tecnologie richiede però sempre maggiori investimenti per la realizzazione delle reti e lo sviluppo dei contenuti dei nuovi servizi, cui si deve necessariamente accompagnare anche una profonda trasformazione dell'azienda, con impatti sui processi interni ed esterni, sulla necessità di formare e riqualificare le competenze delle persone, e di introdurre nuovi profili professionali.

- TIM ha illustrato le principali linee della riorganizzazione a supporto del piano di trasformazione digitale, che comporterà il proseguimento della strutturale modifica dei

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature 'WAS' in the middle, and several initials on the right and bottom.]

processi aziendali finalizzati all'innovazione e allo sviluppo tecnologico dell'attività, prevedendo tra l'altro:

- l'applicazione di piattaforme e sistemi utili ad agire modelli di lavoro innovativi, più in linea con le esigenze di flessibilità e tempestività delle soluzioni offerte alla clientela (utilizzo di *App*, *self caring*, etc.);
- un nuovo approccio al mercato che qualifichi la trasformazione digitale dell'azienda passando dal "numero di *Giga*" alla "qualità dei *Giga*"; rilanciando l'offerta come piattaforma di aggregazione dei Media e stringendo nuove *partnership* per arricchire il catalogo dei contenuti.
- Gli effetti principali prodotti dall'introduzione del 5G e delle tecnologie *disruptive* sul portafogli delle competenze riguardano:
 - l'introduzione di nuove competenze e nuovi mestieri;
 - l'accelerazione del processo di obsolescenza del *know how* con importanti effetti di sostituzione;
 - l'introduzione di nuovi *mix* di competenza.
- La realizzazione di un piano di trasformazione di tale portata richiede molteplici interventi riguardanti le competenze e le capacità che consentano di effettuare un *remix* professionale, sia attraverso l'inserimento in azienda di nuove professionalità, sia con l'avvio di un programma di riqualificazione e di formazione che garantisca l'adeguamento indispensabile degli *skill* in un'ottica complessiva di sostegno e promozione dell'occupabilità. Al riguardo, l'Azienda ha definito i principali profili professionali di cui necessita per gestire il processo di trasformazione dopo aver effettuato una puntuale mappatura delle competenze necessarie con particolare attenzione alle nuove *capabilities*. Tali competenze andranno acquisite sia tramite riqualificazione del personale interno che tramite assunzioni, che a seconda delle necessità saranno rivolte a neolaureati o a risorse già professionalizzate.
- Nel corso del biennio 2019-2020 è prevista l'internalizzazione di attività, al fine di introdurre competenze strategiche, di favorire l'innesto di nuove competenze e di attivare percorsi professionali virtuosi. I principali ambiti di *insourcing*/riqualificazione riguardano:

- ruoli in ambito *Network* per Supporto specialistico piattaforme, configurazione, progettazione;
- ruoli di ingegneria in ambito *Infrastructures & Operations (Infrastructure System Engineer, Production & Data Engineer, Database Administrator, Operations Engineer, Diagnostic Operator)*;
- Specialisti di configurazione soluzioni di *networking* e di *assurance/delivery* delle piattaforme per i servizi ICT in ambito *Control Room*;
- ruoli *Business* in ambito Presidio Clienti, Servizi professionali ed Ingegneria;
- ruoli in ambito IT su varie attività iniziando dalle aree di *Testing* e Gestione Applicativa;
- Tecnici *on Field* soprattutto al fine di internalizzare attività di *Delivery Fibra*.

Tutto ciò premesso le Parti firmatarie convengono quanto segue:

- le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- le Parti intendono stipulare, entro il 31 luglio 2019, il Contratto di espansione, di cui all'art. 41 D.lgs. n. 148/2015 novellato dalla Legge n. 58/2019, art. 26^{quater}. Al riguardo, le Parti convengono sin da ora che proporranno al Ministero del Lavoro di recepire integralmente nel Contratto di espansione (di seguito *Contratto*), da stipulare in sede governativa, quanto condiviso nel presente accordo;
- alla luce di quanto descritto in premessa, Le Parti condividono l'esigenza di individuare direttici di intervento, non più rinviabili per sostenere la trasformazione in corso e per favorire l'occupabilità, attraverso azioni mirate:

- avviare un programma di assunzioni ricercando profili professionali compatibili con il piano di reindustrializzazione/riorganizzazione aziendale;
- realizzare per il personale in organico un programma di adeguamento delle competenze a supporto dei processi di riqualificazione di *re-skilling* e di *upskilling* supportato da percorsi di formazione dedicati, per consentire lo sviluppo delle competenze in linea con la spinta di innovazione tecnologica e finalizzati ad abilitare percorsi virtuosi di migrazione verso i mestieri che consentono un più razionale impiego delle risorse;

c) applicare la riduzione dell'orario di lavoro prevista per il Contratto di espansione, strumentale alle finalità generali del Contratto.

Per quanto attiene alla misura di cui all'art. 41, comma 5, del D.lgs n. 148/201, le Parti ritengono necessario valutarne congiuntamente l'applicabilità solo in seguito alla diffusione dei necessari chiarimenti interpretativi di prossima emanazione.

A) PROGRAMMA ASSUNZIONALE

Nel corso del biennio 2019-2020 TIM intende procedere all'assunzione di un numero complessivo di n. 500 unità con contratto a tempo indeterminato, con profili professionali compatibili con il piano di riorganizzazione. L'Azienda si riserva di assumere anche con il contratto di apprendistato professionalizzante.

La programmazione delle assunzioni è la seguente:

- n. 120 unità nel periodo 2019-marzo 2020;
- n. 380 unità nel periodo aprile-dicembre 2020.

Le assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali, sia le funzioni tecnologiche (*Network*) che quelle commerciali (*Progettazione, ICT Control Room*) che quelle di supporto (*Security*).

Per acquisire le necessarie professionalità i principali profili professionali ricercati sono:

- Specialisti *Big Data* (*Big Data Analyst, Digital Experience Manager, Big Data Scientist, Big Data Expert*);
- Specialist su vari temi innovativi (*Cyber Security, Multicloud, IoT, Machine Learning, ICT Risk Analyst*);
- Sviluppatori (*Devops app., esperti web, microservices developer, software architect*);
- Vari ruoli di ingegneria (*Infrastructure System Engineer, Production & Data Engineer, Database Administrator, Operations Engineer, Diagnostic Operator*);
- Progettisti (*ICT, Multicloud, Business Consultant*);
- Specialisti configurazione soluzioni di *networking* e di *assurance* e di *delivery* delle piattaforme per i servizi ICT.

[Handwritten signatures and initials]

B) PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

La formazione rappresenta per TIM un investimento fondamentale sulle persone che dovrà accompagnare il percorso di riorganizzazione, in coerenza con gli obiettivi aziendali, valorizzando ~~le competenze esistenti, sostituendo quelle obsolete e sviluppando le nuove.~~

In tal senso è stato elaborato da TIM il Progetto di formazione e di riqualificazione (di seguito il Progetto), che è stato illustrato in data odierna e sarà parte integrante del Contratto di espansione sottoscritto in sede governativa.

La spinta dell'innovazione tecnologica ha fortemente accelerato l'esigenza di monitorare in modo dinamico e con attenzione puntuale i fabbisogni formativi, al fine di rendere le nostre persone sempre più capaci e sicure nell'agire ruoli tradizionali in modo nuovo oppure ricoprire ruoli di recente costituzione. La trasformazione digitale riguarda, infatti, in modo trasversale tutti i mestieri e coinvolgerà in modo collettivo tutti i lavoratori, che dovranno essere coinvolti in un percorso di apprendimento continuo e di qualificazione (*continuous learning*) che durerà per tutto l'arco della vita professionale.

Il Progetto sarà mirato a:

- aggiornare le competenze dei mestieri core;
- formare persone per ricoprire i nuovi mestieri da introdurre in azienda;
- incrementare il numero di persone che siano in grado di ricoprire ruoli core e strategici;
- formare persone sulle attività oggetto di *insourcing*.

I programmi formativi saranno realizzati partendo dall'analisi dei gap tra le competenze possedute dalle persone e quelle richieste.

La progettazione dei percorsi formativi risponde anche ad un principio di responsabilità sociale di tutela del lavoro, consentendo alle persone di sostituire le competenze obsolete o in via di obsolescenza con quelle nuove.

Gli investimenti previsti sia in termini economici che organizzativi sono significativi considerata la molteplicità delle professionalità presenti in azienda, la numerosità dei dipendenti coinvolti e la presenza territoriale. Per questo motivo le Parti si impegnano a favorire il più ampio ricorso alle diverse forme di finanziamento previste per le attività di formazione e riqualificazione professionale quali, a titolo esemplificativo, Fondimpresa.

Le attività connesse alla realizzazione dei Piani di formazione (analisi dei fabbisogni, scelta delle metodologie, degli strumenti e la definizione dell'impianto di monitoraggio) saranno gestite con il supporto di un soggetto certificato a garanzia della qualità del processo. Il soggetto ha, tra l'altro, il compito di monitorare la realizzazione del processo di formazione attraverso la verifica documentale anche in formato digitale, la realizzazione di sondaggi/interviste/questionari ai partecipanti individuando eventuali azioni di miglioramento che saranno proposte all'Azienda.

I partecipanti ai piani formativi riceveranno, dopo aver concluso con esito positivo il percorso, il relativo attestato individuale.

Le Parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti di confronto in sede aziendale in merito all'andamento dei percorsi formativi e di riqualificazione di cui al Progetto.

C) RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente Accordo saranno applicate a decorrere dal mese di agosto 2019 fino al mese di dicembre 2020.

2. Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

La riduzione oraria sarà pari a un numero non superiore di 2.021 fte e riguarderà l'intero complesso aziendale fatte salve le esclusioni di cui al successivo paragrafo 2.1.

La riduzione oraria sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso le suddette articolazioni funzionali, compresi i lavoratori *part-time* in quanto la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, negli ambiti organizzativi individuati, ha carattere strutturale.

2.1 Esclusioni

Le riduzioni orarie non si applicano ai lavoratori in forza nelle articolazioni funzionali per Struttura organizzativa come di seguito specificato.

a) CHIEF REVENUE OFFICE

- In ambito *Customer Services & Delivery Management* a tutto il personale operante su turnazioni 0-24 della funzione *ICT Control Room*.

b) CHIEF TECHNOLOGY AND INNOVATION OFFICE

- In ambito *Infrastructures & Operations - Core & Transport Operations*, al personale inserito in archi di turnazione 0-24 della funzione *Radio Maritime & Technical Emergencies*;

36 ore

33 ore e 40 minuti [-2 ore e 20 minuti]

35 ore e 13 minuti [-47 minuti]

Gli orari di lavoro settimanali del personale *part-time* sono riproporzionati sulla base della medesima percentuale.

Per i lavoratori a tempo parziale per i quali, in costanza di validità del presente Accordo intervenga il ripristino dell'orario originario per effetto di accordi individuali con l'Azienda definiti prima del *Contratto* stesso, salvo il caso di espressa richiesta di proroga del regime *part-time*, si applica *pro quota* la percentuale di riduzione sopra stabilita per ciascuna tipologia oraria *full-time* in relazione alla struttura di appartenenza.

4. Articolazione della riduzione degli orari di lavoro

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo le percentuali di cui al paragrafo che precede - è, per tutti i lavoratori, di tipo "verticale" su base e cadenza mensile; essa avrà luogo pertanto per giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa, secondo quanto di seguito indicato.

Per i lavoratori con prestazione a tempo parziale in modalità cd. "verticale" o "mista" sarà operato il riproporzionamento delle giornate di sospensione previste per i lavoratori *full-time* della struttura di appartenenza, in funzione della percentuale di riduzione *part-time*.

5. Modalità applicative

5.1 Riduzione oraria del 2,2%

Le giornate di riduzione oraria su base mensile saranno pari a n. 2 nel 2019 e n. 6 nel 2020, per un totale di 8 giornate.

Dette giornate, rapportate ai cicli di quattro settimane che ricadono nel periodo in cui si applicano le riduzioni orarie, producono una percentuale di riduzione pari al 2,2%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [8 giorni di riduzione ÷ (52 settimane x 17 mesi ÷ 12 x 5 giorni settimanali)].

Le sospensioni avranno luogo nelle giornate definite nel calendario in *Allegato B*).

Fanno eccezione gli ambiti indicati nel paragrafo **Casi Particolari**, di cui al presente paragrafo 5.1, lettera B), per i quali la collocazione di tali giornate, sarà comunicata con cadenza plurimensile dall'Azienda ai singoli lavoratori, secondo le modalità nello stesso definite.

A) Destinatari - Riduzione oraria del 2,2%



34

CHIEF REVENUE OFFICE

- In ambito *Sales Top & Pubblica Amministrazione Centrale/ Mercato Interforze*, al personale con le mansioni di: *Area Manager Direct Channel Sales*, *PMO Pre-Sales & Delivery*, *Progettista ICT Business Consultant Pre-Sales*, *Progettista ICT Pre-Sales & Delivery*;
- In ambito *Sales Top & Pubblica Amministrazione Centrale/Pubblica Amministrazione Centrale*, al personale con le mansioni di: *Area Manager Direct Channel Sales* e *Manager di Professional Market Sales*;
- In ambito *Sales Top & Pubblica Amministrazione Centrale*, al personale delle funzioni *Pre Sales & Delivery Top* e *Pre Sales & Delivery Pubblica Amministrazione Centrale* con le mansioni di: *PMO Pre-Sales & Delivery*, *Progettista ICT Business Consultant Pre-Sales*, *Progettista ICT Pre-Sales & Delivery*.

CHIEF TECHNOLOGY AND INNOVATION OFFICE

- In ambito *Infrastructures & Operations - Service Platforms Operations*, al personale della funzione *Multimedia*;
- In ambito *Infrastructures & Operations*, al personale della funzione *Unified Front End* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24;
- In ambito *Infrastructures & Operations - Core & Transport Operations*, al personale della funzione *Radio Maritime & Technical Emergencies* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24.

CHIEF WHOLESALE INFRASTRUCTURES NETWORK & SYSTEMS OFFICE

- In ambito *Delivery - Standard Services OAO*, al personale della funzione *OAO National Operations*;
- In ambito *Delivery - Standard Services Retail*, al personale della funzione *Focal Point & Retail National Operations*;
- In ambito *Delivery - Premium Services Delivery* al personale della funzione *Premium National Activities & Special Projects*;
- In ambito *Wholesale Operations Area - Field Management*, al personale delle funzioni *Operations Territoriali*;
- In ambito *Wholesale Operations Area - Premium Services*, al personale delle funzioni *Operations Territoriali*;
- In ambito *Wholesale Operations Area - Wholesale Operations Line*, al personale delle funzioni *Field Force* al netto del personale operante nell'ambito delle attività di supporto tecnico (AST) e *Resources & Job Management*;

Ulteriori casi

Per le funzioni sotto riportate è prevista - per il personale **non turnista** -una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del **50%** dei lavoratori in forza.

- in ambito Delivery - Standard Services Retail al personale della funzione *Focal Point & Retail National Operations*;
- in ambito Delivery - Standard Services OAO al personale della funzione *OAO National Operations*;
- in ambito Delivery - Premium Services Delivery al personale della funzione *Premium National Activities & Special Projects*;
- in ambito Wholesale Operations Area - Field Management al personale delle *Operations Territoriali*;
- in ambito Wholesale Operations Area - Premium Services al personale delle *Operations Territoriali*;
- In ambito Wholesale Operations Area - Technical Equipment, al personale Tecnico on Field addetto agli impianti di alimentazione e condizionamento, ai relativi coordinatori con mansione di Technician Coordinator nell'ambito alimentazione e condizionamento nonché ai WFM Analyst;
- in ambito Wholesale Operations Area - Wholesale Operations Line, al personale delle funzioni *Resources & Job Management* e *Field Force*, al netto del personale operante nell'ambito delle attività di supporto tecnico (AST);
- In ambito Assurance - On Line Assurance Operations - Assurance Competence Center, al personale nell'ambito dell'area di attività Centro Supervisione Servizi Evoluti.

5.2) Riduzione oraria del 6,5%

Le giornate di riduzione oraria su base mensile saranno pari a n. 8 nel 2019 e n. 16 nel 2020, per un totale di 24 giornate.

Dette giornate, rapportate ai cicli di 4 settimane che ricadono nel periodo in cui si applicano le riduzioni orarie, producono una percentuale di riduzione pari al 6,5%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [24 giorni di riduzione ÷ (52 settimane x 17 mesi ÷ 12 x 5 giorni settimanali)].

Le sospensioni avranno luogo nelle giornate definite nel calendario in *Allegato C)*. Fanno eccezione gli ambiti indicati nel paragrafo **Casi Particolari**, di cui al presente paragrafo 5.2, lettera B), per i quali la collocazione di tali giornate, sarà comunicata con cadenza plurimensile dall'Azienda ai singoli lavoratori, secondo le modalità nello stesso definite.

A) Destinatari - Riduzione oraria del 6,5%

Il restante personale che non rientra tra le esclusioni e i destinatari delle riduzioni orarie con percentuale pari al 2,2%.

B) Casi particolari - riduzione oraria del 6,5%

Per il personale operante negli ambiti di seguito riportati la collocazione dei periodi di sospensione sarà comunicata con cadenza plurimensile dall'Azienda ai singoli lavoratori.

CHIEF REVENUE OFFICE

Personale operante in archi di turnazione

Le sospensioni sono articolate nell'ambito della turnistica del settore di riferimento e sono collocate, di regola, in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo". Le sospensioni sono ripartite inoltre in modo da garantire nel medesimo reparto la presenza in servizio, di norma, di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

Ulteriori casi

- a) Per le funzioni sotto riportate è prevista - sia per il personale **turnista** che per il personale **non turnista** - una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del 75% dei lavoratori in forza.

Customer Services & Delivery Management

- nella funzione *ICT Control Room Nord* gli ambiti di attività del *Centro Nazionale Assistenza Milano, Centro Nazionale Assistenza Nord Ovest, Centro Nazionale Assistenza Nord Est*;
- nella funzione *ICT Control Room Centro Sud* gli ambiti di attività del *Centro Nazionale Assistenza Centro, Centro Nazionale Assistenza Sud e Control Room Centro Sud*;
- la funzione "*Customer Operations Business & Top Nord Ovest*";
- la funzione "*Customer Operations Business & Top Nord Est*";
- la funzione "*Customer Operations Business & Top Centro*";
- la funzione "*Customer Operations Business & Top Sud*".

Governance & Commercial Plans Business

- In ambito *Economic & Technical Evaluations* il personale dedicato ad attività di *Order Management*.

Sales Consumer

- In ambito *Canali a Gestione Centralizzata* a tutto il personale dei "Negozi Sociali" con le mansioni di Store Manager e Store Assistant.

- b) Per le funzioni sotto riportate è prevista - per il personale **non turnista** -una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del **50%** dei lavoratori in forza.

Customer Services & Delivery Management

- In ambito *ICT Control Room*:
 - o la funzione "Control Room Platform Management";
 - o la funzione "Technical Support";
 - o nella funzione "ICT Control Room Nord" l'ambito di attività Control Room Nord;
 - o nella funzione "ICT Control Room Centro Sud" l'ambito di attività Market Security.
- In ambito *Caring & Operations Management/Operations Management*, esclusivamente il personale dedicato ad attività di regia.

Marketing Consumer

- In ambito *Digital Market* per la funzione *E-Commerce & Post Sales* esclusivamente per i lavoratori dedicati alle attività di *post sales*;

Sales Consumer

- La funzione "Canali a Gestione Centralizzata /Telefonia Pubblica" esclusivamente per il personale dedicato ad attività di Nucleo Operativo Telefonia Pubblica (risorse territoriali);

Customer Service Consumer

- Le funzioni *Area Territoriale Caring Consumer Nord* e *Area Territoriale Caring Consumer Centro Sud*;
- in ambito *Planning, Outsourcer & Operational Management/Operational Management* esclusivamente il personale dedicato ad attività di regia;

- in ambito *Commercial Services & Directory Assistance* la funzione "Document Management & Operations" e della funzione "Workload & Operations Control" esclusivamente il personale dedicato ad attività di regia.

CHIEF TECHNOLOGY AND INNOVATION OFFICE

Personale operante in archi di turnazione

Le sospensioni sono articolate nell'ambito della turnistica del settore di riferimento e, di regola, sono collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo". Le sospensioni sono ripartite in modo da garantire nel medesimo reparto la presenza in servizio, di norma, di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

Ulteriori casi

a) Per le funzioni sotto riportate è prevista – per il personale **non turnista** - una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del 75% dei lavoratori in forza.

- *Information Technology & Digital Solutions/Services Operations/Sell to Delivery & OSS Application Management;*
- *Information Technology & Digital Solutions/Services Operations/ Usage to Cash Application Management;*
- *Information Technology & Digital Solutions/Services Operations/ERP Application Management;*
- *Information Technology & Digital Solutions/Services Operations/ Service Management.*

b) Per le funzioni sotto riportate è prevista – per il personale **non turnista** -una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto, tale da garantire di norma la presenza in servizio di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

- *Information Technology & Digital Solutions/ Capability Standardization and E2E Monitoring/Test Accept Management;*
- *Information Technology & Digital Solutions/Operational Support Systems al personale operante in attività di testing e application management;*
- *Information Technology & Digital Solutions/ Digital Solutions al netto della Funzione Digital Contact Center Platform;*

WSP

BSP

[Signature]

[Signatures]

[Signatures]

- Information Technology & Digital Solutions/ Data Analytics;
- Network & Services Engineering/Access/Mobile Access/Site Engineering & Certification;
- Infrastructures & Operations:
 - Core & Transport Operations;
 - Cloud Infrastructures Operations;
 - Service Platforms Operations al netto del personale operante nella Funzione Multimedia;
 - Infrastructures & Operations Area (tutte).

CHIEF WHOLESALE INFRASTRUCTURES NETWORK & SYSTEMS OFFICE

Wholesale Operations

Personale operante in archi di turnazione

Le sospensioni sono articolate nell'ambito della turnistica del settore di riferimento e, di regola, sono collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo". Le sospensioni sono ripartite in modo da garantire nel medesimo reparto la presenza in servizio, di norma, di non meno del **50%** dei lavoratori in forza.

Ulteriori casi

Per le funzioni sotto riportate è prevista - per il personale **non turnista** - una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del **50%** dei lavoratori in forza.

- in ambito *Delivery* la funzione *Standard Services Retail* (escluso il personale della funzione *Focal Point & Retail National Operations*);
- in ambito *Delivery* la funzione *Standard Services OAO* (escluso il personale della funzione *OAO National Operations*);
- in ambito *Delivery* la funzione *Premium Services Delivery* (escluso il personale della funzione *Premium National Activities & Special Projects*);
- in ambito *Assurance*, la funzione *On Line Assurance Operations* al netto del personale operante nell'ambito dell'area di attività Centro Supervisione Servizi Evoluti;
- in ambito *Assurance*, le Funzioni *Assurance Services Area*;
- in ambito *Wholesale Operations Area* la funzione di *Creation & Network Management*;
- in ambito *Wholesale Operations Area* la funzione *Field Management* (escluso il personale delle *Operations Territoriali*);
- in ambito *Wholesale Operations Area* la funzione *Premium Services* (escluso il personale delle *Operations Territoriali*);

- in ambito *Wholesale Operations Area - Wholesale Operations Line*, al personale delle funzioni *Creation*.

E2E Management

In ambito *E2E Customer Assistance* per il personale con la mansione di "Specialista di *Caring*" è prevista una ripartizione delle sospensioni tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

AREE DI STAFF

a) Per le funzioni sotto riportate è prevista una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto tale da garantire, di norma, la presenza in servizio di non meno del 75% dei lavoratori in forza.

- In ambito *Security/IT Security Engineering and Application Management* il personale operante nelle funzioni *JAS Systems Application Management Security Systems Application Management, Gruppo Gestione Utenze*;

b) Per le funzioni sotto riportate è prevista una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto, tale da garantire di norma la presenza in servizio di non meno del 70% dei lavoratori in forza.

- In ambito *Security/Fraud Management* il personale operante nella funzione *Field Fraud Operations*;
- In ambito *Security la Funzione Judicial Authorities Services*, ad eccezione del personale operante in ambito *Domestic Services Delivery* inserito in archi di turnazione 0-24;

c) Per le funzioni sotto riportate è prevista una ripartizione delle sospensioni nello stesso reparto, tale da garantire di norma la presenza in servizio di non meno del 50% dei lavoratori in forza. Le sospensioni sono, di regola, collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo".

- In ambito *Security/Physical Security Operations* il personale operante nelle funzioni *Physical Security Nord, Physical Security Centro, Physical Security Sud*;

- In ambito *Human Resources, Organization & Real Estate/Reale Estate* il personale con mansione di autista e addetto al protocollo e le figure territoriali di *building manager, maintenance management, service management, service support, team leader*;
- In ambito *Institutional Communications & Sponsorship* le funzioni International Press Office, National Press Office e Corporate Digital Communication & CSV Projects.
- In ambito Chief Financial Office/Credit Risk Office le funzioni:
 - o In Credit Consumer & Business esclusivamente il personale dedicato alla gestione operativa del credito in sofferenza;
 - o In Billing Consumer & Collection esclusivamente il personale dedicato alla "task force" Billing Test.

6. Istituti legali e contrattuali

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, ad eccezione del Premio di Risultato.

L'Azienda disporrà il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, salvo buon fine.

7. Elenco dei lavoratori destinatari

Fermo restando il numero massimo di lavoratori destinatari, le Parti convengono che disposizioni organizzative o provvedimenti esecutivi anche di organi giudiziari o amministrativi costitutivi o dichiarativi di rapporti di lavoro, determinano la variazione dei nominativi in elenco, secondo la percentuale di riduzione oraria in atto nella Funzione di appartenenza e le modalità di articolazione per ciascuna definite.

Ai lavoratori in distacco - a norma dell'art. 30 del Dlgs. n. 276/2003 - o il cui rapporto è interrotto o sospeso il *Contratto* è applicato alla ripresa del servizio in TIM S.p.A., in coerenza con quanto disposto per l'articolazione funzionale per territorio di appartenenza.

- 89. SASSARI
- 90. SAVONA
- 91. SIENA
- 92. SIRACUSA
- 93. SONDRIO

- 94. TARANTO
- 95. TERAMO
- 96. TERNI
- 97. TORINO
- 98. TRAPANI
- 99. TRENTO
- 100. TREVISO
- 101. TRIESTE
- 102. UDINE
- 103. VARESE
- 104. VENEZIA
- 105. VERBANO CUSIO OSSOLA
- 106. VERCELLI
- 107. VERONA
- 108. VIBO VALENTIA
- 109. VICENZA
- 110. VITERBO

Handwritten notes and signatures:

- Top right: *AA*
- Middle right: *RT*
- Middle right: *be*
- Center: *R*
- Center: *na*
- Bottom left: *112*
- Bottom left: *gp*
- Bottom left: *50*
- Bottom center: *Ann*
- Bottom center: *Manaduff*
- Bottom right: *46*
- Bottom right: *Fin*

CALENDARIO DELLE GIORNATE DI SOSPENSIONE

Percentuale applicata: 2,2%
n. giornate di sospensione: 8

6 settembre 2019

4 novembre 2019

3 gennaio 2020

20 marzo 2020

8 maggio 2020

24 luglio 2020

4 settembre 2020

6 novembre 2020

[Handwritten signatures and initials]

CALENDARIO DELLE GIORNATE DI SOSPENSIONE

Percentuale applicata: 6,5%
n. giornate di sospensione: 24

26 agosto 2019

6 settembre 2019
20 settembre 2019

11 ottobre 2019
31 ottobre 2019

4 novembre 2019
22 novembre 2019

6 dicembre 2019

3 gennaio 2020

7 febbraio 2020

20 marzo 2020

10 aprile 2020
24 aprile 2020

8 maggio 2020

1 giugno 2020
26 giugno 2020

24 luglio 2020

7 agosto 2020

4 settembre 2020
18 settembre 2020

16 ottobre 2020

6 novembre 2020
20 novembre 2020

24 dicembre 2020

Handwritten initials and symbols: A, A, Q

Handwritten initials: M, Q

Handwritten initials: M

Handwritten initials: M, P

Handwritten initials: M, P, S, B

Handwritten signature: M. Maresca

Handwritten signature: P. 48

Handwritten initials: M

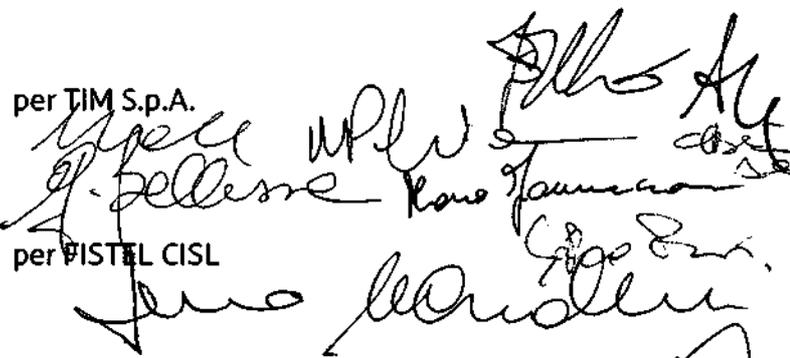
CLAUSOLA FINALE

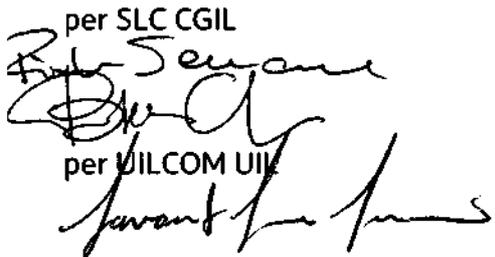
L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

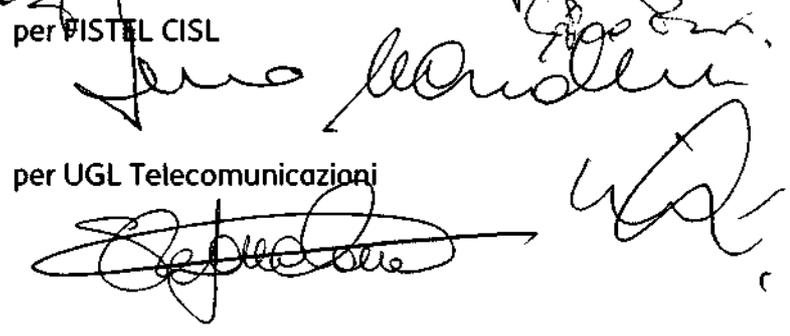
Le Parti concordano sin d'ora di proseguire il confronto sulle restanti materie del secondo livello contrattuale a partire dal mese di settembre 2019.

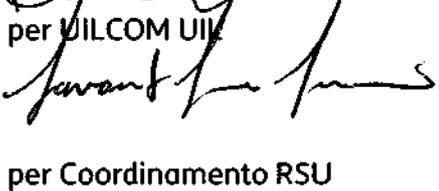
Letto, confermato e sottoscritto

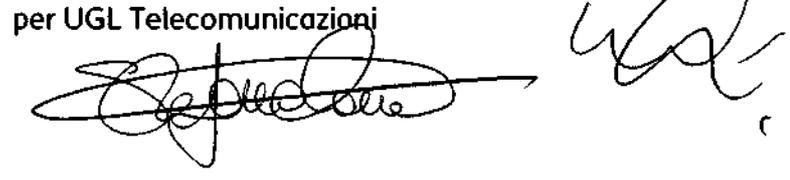
per UNINDUSTRIA Roma


per TIM S.p.A.


per SLC CGIL


per VISTEL CISL


per UILCOM UIL


per UGL Telecomunicazioni


per Coordinamento RSU

LAVORO AGILE - perimetro *NUOVI INSERIMENTI*

STRUTTURA/AMBITO	DESCRIZIONE ATTIVITA'
WINS_ASA & On Line Op	Regia: Presidio on line delle attività di front end e back office MOS e MOI e gestione centrale dei Plurimi, per tutto il perimetro della clientela (Retail & OAO) Masteristi: gestione Master e giacenza TT Specialist: gestione delle attività specialistiche relative a clienti Residenziali/Soho/SME/TOP TOL: Presidio della Clientela di competenza (front end e back office per Retail e OAO)
WINS_CSSE	- Coordinamento operativo delle attività di assurance e Assistenza specialistica su clientela OAO. - Gestione Assurance Servizi Wholesale di fascia alta.
WINS_WFM Analyst	- Pianificazione giornaliera della distribuzione dei carichi di lavoro (Delivery, Assurance e Maintenance), comprese le ruote di reperibilità, nel rispetto delle cornici di budget. - Gestione degli skill dei tecnici attraverso proposte di modifiche e/o aggiornamenti dello starter kit sulla base di quanto richiesto dagli AOT. - Aggiornamento, manutenzione e configurazione del sistema WFM.
WINS_SALES	ruolo Account Manager Diritto Hunter
CHIEF REVENUE OFFICE - CS.ATCC.OPERATIONS MANAGEMENT:	Litigation, Reclami Vertice, Full Equivalence Operations Consumer, Training & Quality, Operation, Gestione OLO
CHIEF REVENUE OFFICE - CS.ATCC.CARING AREA	Team Leader 187 che gestiscono esclusivamente tiv dal lunedì al sabato dalle 8 alle 20.30 sia in modalità domiciliare che satellitare
CHIEF REVENUE OFFICE - CR.CC.CDA.AREA OPERATIVA SERVIZIO INFORMAZIONI	Team Leader 12.54 che gestiscono esclusivamente operatori in tiv dal lunedì alla domenica dalle 8 alle 21 sia in modalità domiciliare che satellitare
CHIEF REVENUE OFFICE - CSDM.COBT.OPERATIONS & SERVICE MANAGEMENT	ruoli Litigation, Supporto
CHIEF REVENUE OFFICE - SALES CONSUMER	personale appartenente al nucleo gestione ordini in ambito CR.SC.SS.O

ETIM

Manuelini: Paolo Sam... [Signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

18/07/19

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL		GALLUS LAZZARO	<i>Aveta Paolo</i>
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPICA VINCENZO	SLC-CGIL	<i>V. Bellaspica</i>	SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL	<i>M. Bellio</i>	VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL	<i>Paola Berola</i>	ZACCARON RAFFAELLA	
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	<i>P. Bosi</i>	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	<i>G. Carbone</i>	CAPIRCHIO GIANLUCA	
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL	<i>G. Cerullo</i>	PACIOLLA MASSIMO	
COCCE' ROBERTO	UGL-TC	<i>R. Cocce'</i>	MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	<i>L. Damiani</i>	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL	<i>S. Del Cotto</i>	LASTORIA SECONDINO	
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	<i>F. Di Russo</i>	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL	<i>M. Erricelli</i>	CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL	<i>R. Esposito</i>	SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL	<i>E. Falucca</i>	BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL	<i>L. Fratantonio</i>	DE SCIGLIO LOREDANA	
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL	<i>A. Frau</i>	NEMMO TERESA	
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>R. Gasparin</i>	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	<i>R. Giannotta</i>	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	<i>C. Giuliani</i>	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	<i>M. Gotti</i>	RONCO CLAUDIA	
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>R. Greco</i>	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL		TORTORA ANTONIO	<i>A. Tortora</i>
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	<i>A. Ingallinella</i>	ZINCONE CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL	<i>C. Lepscy</i>	PIAZZA CLAUDIO	
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL		PARODI GUIDO	<i>G. Parodi</i>
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL	<i>B. Lombardo</i>	POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUISI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL		BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL	<i>N. Marighetti</i>	DIODATO ROSSANA	

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
MARINI ROSARIO	UILCOM-UIL		BARBONE ADRIANO	
MARTINELLI LORENZO	SLC-CGIL		MOMBELLI ALBERTO	Manzelli
MASSONI DINO	UILCOM-UIL		GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL		BERGAMO LUCIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL		TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL		RIENZO GIUSEPPE	
PAGLIARO TOMMASO	SLC-CGIL		CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL		VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL		ERCOLINI ILARIA	
PETITO GRAZIA	SLC-CGIL		TATARANNI EUSTACHIO	
PETROZZI FABIO	SNATER		CIANGOLA ALFREDO	
PEZZULLA GIUSEPPINA	FISTEL-CISL		GIURANNA COSIMO	
PICCARDO GIOVANNI	SLC-CGIL		RANDO BARBARA	
POLICITI PAOLO	UILCOM-UIL		PIRAS DAVIDE	Diik km
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL		MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	Noni
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	Domènella
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL		CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	Mauro
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		MAGLIANI PAOLA	Mi Zelig
SARTORI EUGENIO MAURIZIO	SLC-CGIL		DEI ROSSI ELISABETTA	
SCIUTO SANTO	SLC-CGIL		FORLEO DOMENICO	
SCRAMUZZA MARCO	UILCOM-UIL		DI GIOVANNI ORAZIO	
SPACCAVENTO FRANCESCO SAVERIO	UILCOM-UIL		FORTE PIETRO	
SPANO' FRANCESCO	COBAS		MONGELLI MAURO	
SPINELLI WILLIAM	FISTEL-CISL		PATTI MAURIZIO	
TOLA MAURIZIO	SLC-CGIL		DERIU' MARIA LUISA	
TOMIELLO MAURIZIO	FISTEL-CISL		MAGAZZU' VALENTINO	
VEZZALINI MASSIMO	UILCOM-UIL		DALLA BELLA ANDREA	
VIATORI ENRICO	FISTEL-CISL		CATAPANO BIANCA MARIA	Kata
VITTI ANTONIO	UGL		VALLONE FRANCESCO	

Verbale di incontro

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A.

e

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni unitamente al Coordinamento R.S.U.

Premesso che:

con l'Accordo del 11 giugno 2018 le Parti hanno individuato gli strumenti da utilizzare per la gestione delle ricadute sui livelli occupazionali connesse al Piano Strategico 2018-2020. Il citato Accordo ha previsto l'applicazione delle misure definite dall'art. 4 commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 per facilitare l'uscita consensuale anticipata dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento e l'applicazione del Contratto di Solidarietà difensivo di cui all'art. 21, comma 1, lettera c) e comma 5, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per un periodo complessivo di un anno;

le Parti convengono quanto segue:

le Parti hanno effettuato una verifica complessiva a livello nazionale dello stato di attuazione del piano di gestione delle eccedenze, correlato al Piano Strategico 2018-2020, in relazione agli strumenti operativi adottati richiamati in premessa.

Nello specifico, sono stati esaminati gli esiti applicativi del Contratto di Solidarietà difensivo ex D.Lgs. n. 148/2015 e degli esodi di cui all'art. 4, commi 1-7ter, della legge n.

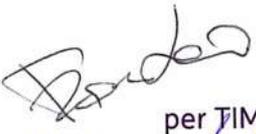
The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'me', followed by a signature that looks like 'gb'. In the center, there is a signature that is partially obscured and appears to be 'Cristiano Del Real'. To the right of this, there is a signature that reads 'Mamedini'. Further right, there is a signature that looks like 'ferro' followed by 'CP'. On the far right, there is a signature that appears to be 'MA'.

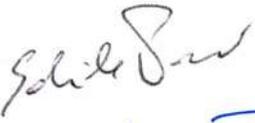
92/2012, indicati del predetto accordo dell'11 giugno 2018.

Dall'esito della sessione di verifica sono emerse concordi evidenze positive in merito agli obiettivi di piano, pertanto TIM S.p.A., come previsto dall'Accordo del 11 giugno 2018, erogherà - con le competenze del mese di agosto 2019 - ai lavoratori cui è stato applicato il Contratto di Solidarietà, un importo Una Tantum sulla base dei seguenti importi medi annui lordi:

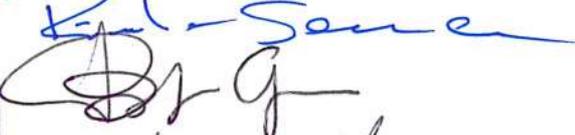
Livelli	Importo medio annuo lordo
3, 4, 5 e 5S	406,00 euro
6, 7 e Quadro	1.292,00 euro

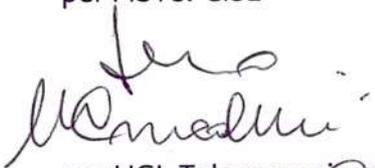
Letto, confermato e sottoscritto

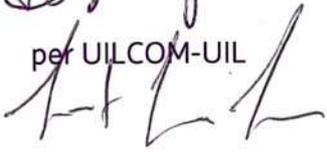

per TIM S.p.A.

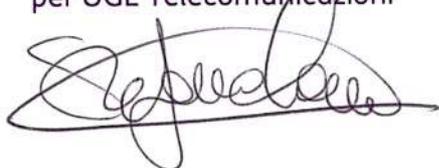

per SLC-CGIL


per FISTel-CISL


per UILCOM-UIL


per UGL Telecomunicazioni


per Coordinamento RSU



18/07/19

UT SOLIDARITA'

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL		GALLUS LAZZARO	<i>[Signature]</i>
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPICA VINCENZO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	ZACCARON RAFFAELLA	
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	CAPIRCHIO GIANLUCA	
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	PACIOLLA MASSIMO	
COCCE' ROBERTO	UGL Tlc	<i>[Signature]</i>	MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	LASTORIA SECONDINO	
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	DE SCIGLIO LOREDANA	
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	NEMMO TERESA	
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	<i>[Signature]</i>	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	RONCO CLAUDIA	
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL		TORTORA ANTONIO	<i>[Signature]</i>
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	ZINCONE CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	PIAZZA CLAUDIO	
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL		PARODI GUIDO	<i>[Signature]</i>
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUIZI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	DIODATO ROSSANA	

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
MARINI ROSARIO	UILCOM-UIL		BARBONE ADRIANO	
MARTINELLI LORENZO	SLC-CGIL		MOMBELLI ALBERTO	Mombelli A
MASSONI DINO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	BERGAMO LICIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	RIENZO GIUSEPPE	
PAGLIARO TOMMASO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	ERCOLINI ILARIA	
PETITO GRAZIA	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	TATARANNI EUSTACHIO	
PETROZZI FABIO	SNATER		CIANGOLA ALFREDO	
PEZZULLA GIUSEPPINA	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	GIURANNA COSIMO	
PICCARDO GIOVANNI	SLC-CGIL		RANDO BARBARA	
POLICITI PAOLO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	PIRAS DAVIDE	<i>[Signature]</i>
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	<i>[Signature]</i>
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	<i>[Signature]</i>
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	<i>[Signature]</i>
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		MAGLIANI PAOLA	<i>[Signature]</i>
SARTORI EUGENIO MAURIZIO	SLC-CGIL		DEI ROSSI ELISABETTA	
SCIUTO SANTO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	FORLEO DOMENICO	
SCRAMUZZA MARCO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	DI GIOVANNI ORAZIO	
SPACCAVENTO FRANCESCO SAVERIO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	FORTE PIETRO	
SPANO' FRANCESCO	COBAS		MONGELLI MAURO	
SPINELLI WILLIAM	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	PATTI MAURIZIO	
TOLA MAURIZIO	SLC-CGIL	<i>[Signature]</i>	DERIU MARIA LUISA	
TOMIELLO MAURIZIO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	MAGAZZU' VALENTINO	
VEZZALINI MASSIMO	UILCOM-UIL	<i>[Signature]</i>	DALLA BELLA ANDREA	
VIATORI ENRICO	FISTEL-CISL	<i>[Signature]</i>	CATAPANO BIANCA MARIA	<i>[Signature]</i>
VITTI ANTONIO	UGL	<i>[Signature]</i>	VALLONE FRANCESCO	

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A. anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

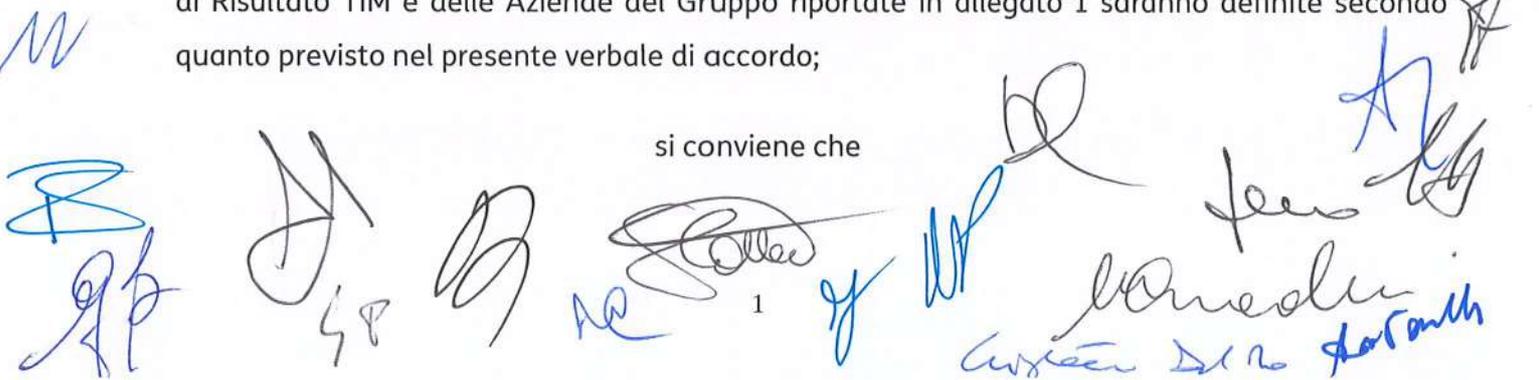
e

le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento RSU

premesso che

- l'accordo del 13 giugno 2017 ha definito i criteri di funzionamento del Premio di Risultato per il personale dipendente di TIM S.p.A. e delle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL/TLC per il triennio 2017-2019;
- le logiche di funzionamento del Premio, definite nel citato Accordo, sono volte a favorire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno assicurato dalle persone negli ambiti organizzativi di appartenenza nell'interno del percorso di trasformazione previsto nel Piano Industriale;
- le Parti, con l'Accordo del 5 luglio 2018 hanno rimodulato i meccanismi di valorizzazione dell'indicatore EBITDA di Gruppo del Premio di Risultato in modo da poter apprezzare, al pari di quanto previsto per gli altri indicatori, risultati in scostamento rispetto al target;
- in considerazione della possibile incidenza di fattori specifici e non ricorrenti sui risultati del periodo di riferimento del Premio di Risultato, in coerenza con quanto previsto con gli altri sistemi di incentivazione aziendali, per l'anno 2019 (erogazione maggio 2020), le modalità di calcolo dell'indicatore EBITDA di Gruppo e la determinazione della soglia di accesso al Premio di Risultato TIM e delle Aziende del Gruppo riportate in allegato 1 saranno definite secondo quanto previsto nel presente verbale di accordo;

si conviene che



Il paragrafo “2. STRUTTURA DEL PREMIO”, dell’Accordo del 13 giugno 2017 richiamato in premessa, nella parte relativa al “Premio base: indicatore EBITDA” è così modificato.

Premio base: indicatore EBITDA

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all’allegato 1, relativa all’andamento dell’EBITDA di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell’esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 90% dell’obiettivo previsto per l’indicatore EBITDA di Gruppo costituirà la condizione di accesso per l’erogazione dell’intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste dall’Accordo del 13 giugno 2017 nel paragrafo “Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	<90 %	≥90% e ≤99,99%	100%	≥105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposto l’intero Premio;

EBITDA di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA di Gruppo pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA di Gruppo maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

* * *

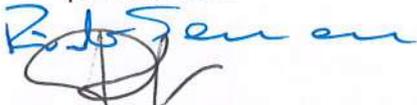
Tutte le parti dell'Accordo del 13 giugno 2017 relativo al Premio di Risultato non sostituite o modificate dalla presente intesa si intendono integralmente confermate.

Letto, confermato e sottoscritto

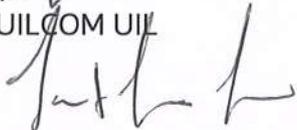
per UNINDUSTRIA Roma



per SLC CGIL



p. UILCOM UIL

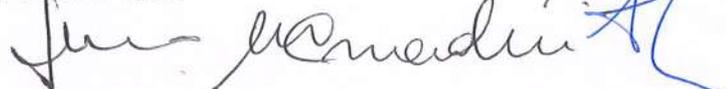


per Coordinamento RSU

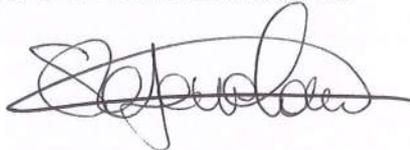
per TIM S.p.A.



per FISTEL CISL



per UGL Telecomunicazioni



Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

- TIM
- TI Sparkle
- Olivetti
- TI Trust Technologies
- INWIT
- Flash Fiber
- Telecontact Center
- HR Services

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top left: *Mr*
- Top center: *Handwritten signature*
- Top right: *ET*
- Middle left: *B*
- Middle center: *Handwritten signature*
- Middle right: *Meredi*
- Bottom left: *qb*
- Bottom center: *Handwritten signature*
- Bottom right: *Handwritten signature*

18/07/19

PDR 20921A

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL	TLC	GALLUS LAZZARO	
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPICA VINCENZO	SLC-CGIL	Yellow	SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL	Blue	VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL	Red	ZACCARON RAFFAELLA	
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	Red	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	Red	CAPIRCHIO GIANLUCA	
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL	Red	PACIOLLA MASSIMO	
COCCE' ROBERTO	UGL	TLC	MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	Red	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL	Red	LASTORIA SECONDINO	
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	Red	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL	Red	CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL	Red	SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL	Red	BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL	Red	DE SCIGLIO LOREDANA	
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL	Red	NEMMO TERESA	
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	Red	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	Red	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	Red	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	Red	RONCO CLAUDIA	
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	Red	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL		TORTORA ANTONIO	
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	Red	ZINCONI CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL	Red	PIAZZA CLAUDIO	
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL		PARODI GUIDO	
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL	Red	POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUISI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL	Red	BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL	Red	DIODATO ROSSANA	

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
MARINI ROSARIO	UILCOM-UIL		BARBONE ADRIANO	
MARTINELLI LORENZO	SLC-CGIL		MOMBELLI ALBERTO	Hom lale A
MASSONI DINO	UILCOM-UIL		GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL		BERGAMO LICIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL		TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL		RIENZO GIUSEPPE	
PAGLIARO TOMMASO	SLC-CGIL		CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL		VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL		ERCOLINI ILARIA	
PETITO GRAZIA	SLC-CGIL		TATARANNI EUSTACHIO	
PETROZZI FABIO	SNATER		CIANGOLA ALFREDO	
PEZZULLA GIUSEPPINA	FISTEL-CISL		GIURANNA COSIMO	
PICCARDO GIOVANNI	SLC-CGIL		RANDO BARBARA	
POLICITI PAOLO	UILCOM-UIL		PIRAS DAVIDE	David Piras
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL		MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	Fortunato Nucera
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	Domenella Federica
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL		CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	Mauro Santino
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		MAGLIANI PAOLA	Paola Magliani
SARTORI EUGENIO MAURIZIO	SLC-CGIL		DEI ROSSI ELISABETTA	
SCIUTO SANTO	SLC-CGIL		FORLEO DOMENICO	
SCRAMUZZA MARCO	UILCOM-UIL		DI GIOVANNI ORAZIO	
SPACCAVENTO FRANCESCO SAVERIO	UILCOM-UIL		FORTE PIETRO	
SPANO' FRANCESCO	COBAS		MONGELLI MAURO	
SPINELLI WILLIAM	FISTEL-CISL		PATTI MAURIZIO	
TOLA MAURIZIO	SLC-CGIL		DERIU MARIA LUISA	
TOMIELLO MAURIZIO	FISTEL-CISL		MAGAZZU' VALENTINO	
VEZZALINI MASSIMO	UILCOM-UIL		DALLA BELLA ANDREA	
VIATORI ENRICO	FISTEL-CISL		CATAPANO BIANCA MARIA	Catapano
VITTI ANTONIO	UGL		VALLONE FRANCESCO	

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

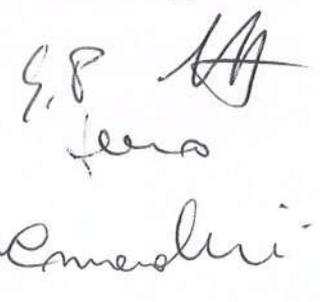
TIM S.p.A., TIM anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU

Premesso che

- il Piano strategico 2019-2021 vede TIM fortemente impegnata nel miglioramento della produttività e della qualità dei servizi nonché delle condizioni economiche e reddituali utili a favorire gli investimenti sulle nuove tecnologie, indispensabili per la sostenibilità industriale e finanziaria del business e per il rilancio dell'Azienda.
- le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto al personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel periodo di riferimento del Piano, condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di Premio di Risultato al fine di riconoscere l'apporto delle persone alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività ivi previsti;
- l'accordo del 13 giugno 2017, relativo al Premio di risultato per TIM e le Società del Gruppo che applicano il CCNL/TLC scadrà il 31 dicembre 2019;



S.P. 
Sera
Memedini

- la legge n. 208/2015 ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del Welfare. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla Circolare dell'Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018. Tali benefici sono stati convalidati con la Legge n. 232/2016.

Il presente accordo pertanto definisce l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato 2020/2022, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto, anno per anno, in armonia con i principi di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali vigente, alla condivisione degli obiettivi di competenza.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente da TIM S.p.A. e dalle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL/TLC (allegato 1). Nell'ambito di dette aziende le Parti sottoscriveranno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti della presente intesa, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le rispettive condizioni economiche e reddituali.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

Quota legata all'indicatore EBITDA

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, relativa all'andamento dell'EBITDA di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore EBITDA di Gruppo costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:



	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA di Gruppo	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

EBITDA di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA di Gruppo pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA di Gruppo maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

EBITDA di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Service Revenues

- Parte del premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, riferita alle "Service Revenues" di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di Gestione dell'esercizio di riferimento.

Il rapporto percentuale di Service Revenues di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Maggiore Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% SERVICE REVENUES	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Service Revenues di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones on the right.]

Service Revenues di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Service Revenues di Gruppo uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Service Revenues di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Customer Satisfaction Index

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 20% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, collegata al Customer Satisfaction Index, fatta eccezione per TI Sparkle ove è prevista specifica rilevazione, come risultante dal Bilancio di gestione dell'esercizio di riferimento, ovvero dalla consuntivazione, a cura della funzione preposta. L'obiettivo comprende distinti sub-obiettivi, il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota.

Il rapporto percentuale del valore di ciascun sub-obiettivo dell'indicatore Customer Satisfaction, consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% CSI	<X %	≥X% e <Y%	Y%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Customer Satisfaction inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Customer Satisfaction uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Customer Satisfaction uguale o maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "M", "MP", "B", "gp", "SP", "Mancini", "Jeno", and "A"]

Customer Satisfaction maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Verranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento;
- variazioni del tasso di cambio medio.

3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno, sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente Accordo e sulla base dei valori economici indicati nei rispettivi accordi aziendali.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right, some with initials like 'GP' and '5'.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

In caso di passaggio da un'azienda del Gruppo ad un'altra, intervenuto nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà erogato in base a quanto previsto dall'azienda di appartenenza al 31 dicembre dello stesso anno.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large 'M', a signature that appears to be 'G. B.', a signature that appears to be 'M.', and a signature that appears to be 'M.'. There are also some other smaller initials and marks scattered around.

4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva ex L. 208/2015, art.1 comma 182, dovrà verificarsi, per ciascun anno di vigenza dell'accordo, l'incremento di almeno uno dei tre indicatori previsti, che sono tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente che congiuntamente, alla determinazione dell'unico PDR in oggetto. Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati, prendendo come riferimento il valore prodotto dal medesimo indicatore nell'anno precedente (c.d. periodo congruo). L'incremento di ciascun obiettivo sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio.

5. SERVIZI WELFARE (CONTO SOCIALE)

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge. A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher, in base all'elenco riportato nell'Allegato 2. In tal caso, nei limiti di reddito e di importo previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del Premio monetizzata sarà liquidata con le normali modalità previste per il Premio e sarà assoggettata all'imposizione fiscale agevolata del 10% nei limiti di reddito e di importo definiti dalla legge.

6. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

E' istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore CSI;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Organismo di Consultazione sul Premio si riunirà di norma quattro volte l'anno in coincidenza con la presentazione dei risultati trimestrali relativi all'andamento del Gruppo.

* * *

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, di cui al Decreto Interministeriale 25/03/2016 e della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018. Pertanto il presente Accordo verrà depositato a cura dell'Azienda, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le Parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

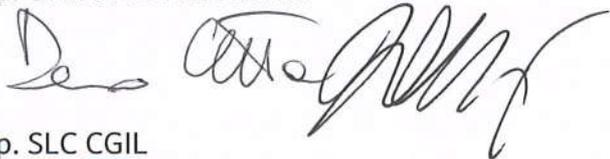
Il presente Accordo avrà vigenza triennale, a partire dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022.

CLAUSOLA FINALE

L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

Letto, confermato e sottoscritto.

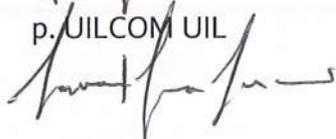
p. UNINDUSTRIA Roma



p. SLC CGIL

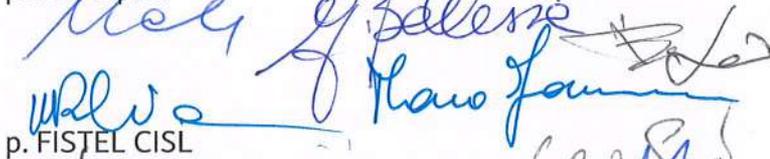


p. UILCOM UIL

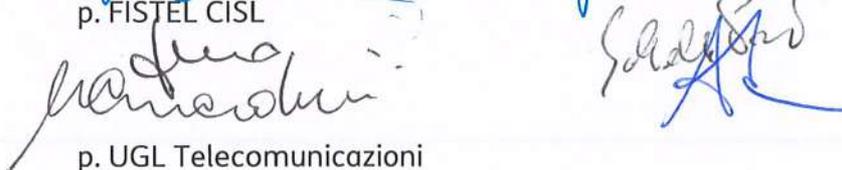


p. Coordinamento RSU

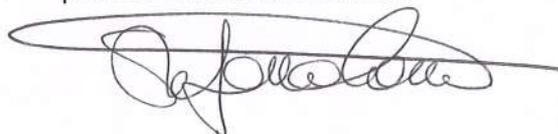
p. TIM S.p.A.



p. FISTEL CISL



p. UGL Telecomunicazioni



Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

- TIM
- TI Sparkle
- Olivetti
- TI Trust Technologies
- Flash Fiber
- Telecontact Center
- HR Services

[Handwritten signature]

Elenco servizi welfare

A titolo esemplificativo (previa valutazione della rispondenza alla vigente normativa fiscale), il dipendente potrebbe optare per la corresponsione del premio in:

- Asili nido
- Tasse scolastiche
- Libri scolastici
- Assistenza anziani
- Spese sanitarie (anche familiari)
- Fondi pensione
- Mutui
- Buoni spesa
- Sport e tempo libero

J

AA

gp

VP

b

B

M

mandin

H

48

me

fano

M

~~_____~~

Riferimenti normativi

- CCNL TLC 1°febbraio 2013, Art. 44 sul Premio di Risultato
- CCNL TLC 1°febbraio 2013, Art. 3 commi 9-11 sulla titolarità della contrattazione aziendale
- Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, parte terza, Efficacia ed Esigibilità Contratti collettivi aziendali
- Accordo Interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL 14 luglio 2016
- Protocollo delle relazioni Industriali TIM 23 giugno 2016, sezione A
- D. Lgs n. 81/2015, art.51 norme di rinvio ai contratti collettivi
- Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1, commi 182-190)
- Decreto di attuazione Legge di Stabilità 2016 (decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016)
- Circolare Agenzia Entrate redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro su PDR e welfare aziendale (Circolare n.28/E del 15 giugno 2016)
- Legge di Stabilità 2017 (Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, art. 1, commi 160-162)
- Decreto Legge n.50 del 24 aprile 2017 in corso di conversione e modifica, art.55
- Testo Unico imposte sui redditi del 22 dicembre 1986 n.917 (aggiornato dalle Leggi Stabilità 2016 e 2017)

18/07/19

PDR GRUPPO

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL		GALLUS LAZZARO	<i>Paolo Aveta</i>
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPIGA VINCENZO	SLC-CGIL	<i>Vincenzo Bellaspi</i>	SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL	<i>Massimo Bellio</i>	VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL	<i>Paola Berola</i>	ZACCARON RAFFAELLA	
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	<i>Pier Luigi Bosi</i>	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	<i>Giuseppe Carbone</i>	CAPIRCHIO GIANLUCA	
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL	<i>Giuliano Cerullo</i>	PACIOLLA MASSIMO	
COCCÈ ROBERTO	UGL <i>TLC</i>	<i>Roberto Cocce'</i>	MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	<i>Luca Damiani</i>	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL	<i>Silvano Del Cotto</i>	LASTORIA SECONDINO	
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	<i>Fabio Di Russo</i>	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL	<i>Mara Erricelli</i>	CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL	<i>Rosanna Esposito</i>	SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL	<i>Emanuele Falucca</i>	BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL	<i>Luca Fratantonio</i>	DE SCIGLIO LOREDANA	
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL	<i>Alberto Frau</i>	NEMMO TERESA	
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Roberto Gasparin</i>	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	<i>Roberto Giannotta</i>	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	<i>Claudio Giuliani</i>	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	<i>Maria Elena Gotti</i>	RONCO CLAUDIA	
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Roberto Greco</i>	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL		TORTORA ANTONIO	<i>Antonio Tortora</i>
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	<i>Antonio Ingallinella</i>	ZINCONE CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL	<i>Chiara Lepscy</i>	PIAZZA CLAUDIO	
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL		PARODI GUIDO	<i>Guido Parodi</i>
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL	<i>Benedetto Lombardo</i>	POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUISI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL	<i>Giulia Magrini</i>	BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL	<i>Norma Marighetti</i>	DIODATO ROSSANA	

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
MARINI ROSARIO	UILCOM-UIL		BARBONE ADRIANO	
MARTINELLI LORENZO	SLC-CGIL		MOMBELLI ALBERTO	Mombelli
MASSONI DINO	UILCOM-UIL		GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL		BERGAMO LICIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL		TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL		RIENZO GIUSEPPE	
PAGLIARO TOMMASO	SLC-CGIL		CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL		VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL		ERCOLINI ILARIA	
PETITO GRAZIA	SLC-CGIL		TATARANNI EUSTACHIO	
PETROZZI FABIO	SNATER		CIANGOLA ALFREDO	
PEZZULLA GIUSEPPINA	FISTEL-CISL		GIURANNA COSIMO	
PICCARDO GIOVANNI	SLC-CGIL		RANDO BARBARA	
POLICITI PAOLO	UILCOM-UIL		PIRAS DAVIDE	David Piras
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL		MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	Fortunato Nucera
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	Federica Domenella
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL		CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	Mauro Santino
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		MAGLIANI PAOLA	Paola Magliani
SARTORI EUGENIO MAURIZIO	SLC-CGIL		DEI ROSSI ELISABETTA	
SCIUTO SANTO	SLC-CGIL		FORLEO DOMENICO	
SCRAMUZZA MARCO	UILCOM-UIL		DI GIOVANNI ORAZIO	
SPACCAVENTO FRANCESCO SAVERIO	UILCOM-UIL		FORTE PIETRO	
SPANO' FRANCESCO	COBAS		MONGELLI MAURO	
SPINELLI WILLIAM	FISTEL-CISL		PATTI MAURIZIO	
TOLA MAURIZIO	SLC-CGIL		DERIU MARIA LUISA	
TOMIELLO MAURIZIO	FISTEL-CISL		MAGAZZU' VALENTINO	
VEZZALINI MASSIMO	UILCOM-UIL		DALLA BELLA ANDREA	
VIATORI ENRICO	FISTEL-CISL		CATAPANO BIANCA MARIA	Bianca Maria Catapano
VITTI ANTONIO	UGL		VALLONE FRANCESCO	

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A. con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

e

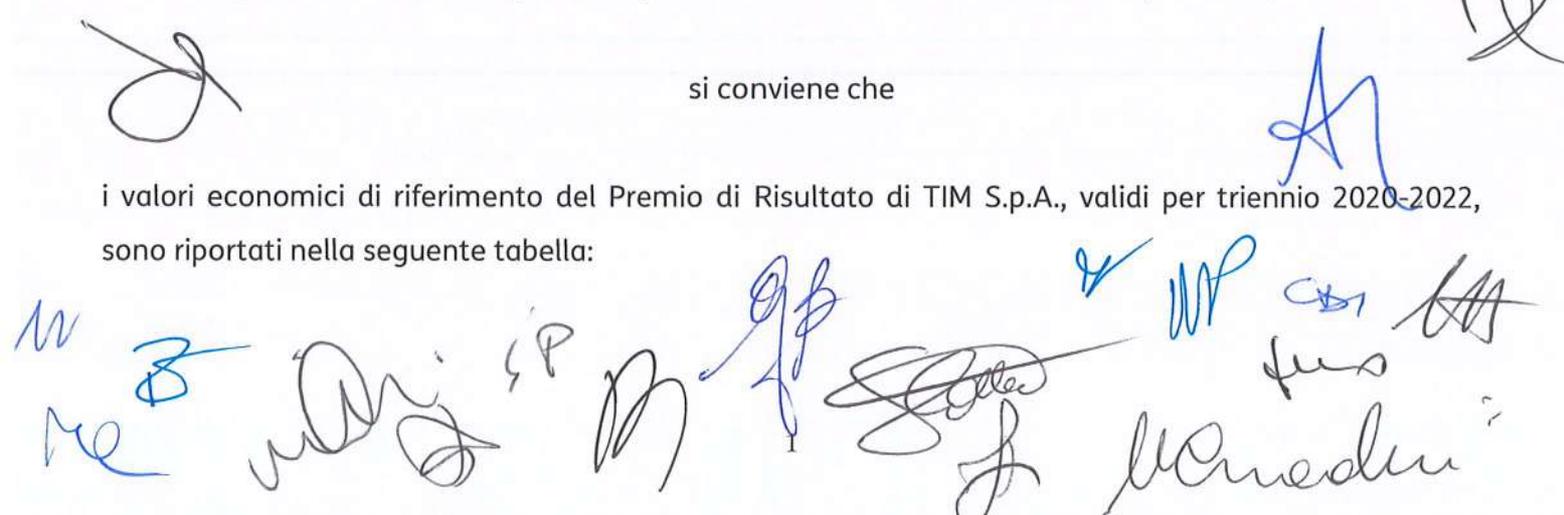
le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento RSU di TIM S.p.A.

premesso che

- in data odierna è stato siglato l'Accordo che ha definito l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato valido per le Aziende del Gruppo TIM per il triennio 2020-2022;
- il citato Accordo rinvia a livello aziendale la definizione dei valori economici di riferimento del Premio;
- la presente intesa recepisce integralmente i contenuti dell'Accordo sopra citato;

si conviene che

i valori economici di riferimento del Premio di Risultato di TIM S.p.A., validi per triennio 2020-2022, sono riportati nella seguente tabella:



Anno 2020

			OBIETTIVI		
		Importo	TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index
Scala Parametrica	Livello	Target	Gate		
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.516,55	€ 606,62	€ 606,62	€ 303,31
142,82	LIV.7	€ 1.461,10	€ 584,44	€ 584,44	€ 292,22
140,47	LIV.6	€ 1.437,05	€ 574,82	€ 574,82	€ 287,41
131,96	LIV.5S	€ 1.350,00	€ 540,00	€ 540,00	€ 270,00
131,96	LIV.5	€ 1.350,00	€ 540,00	€ 540,00	€ 270,00
126,83	LIV.4	€ 1.297,52	€ 519,01	€ 519,01	€ 259,50
115,98	LIV.3	€ 1.186,52	€ 474,61	€ 474,61	€ 237,30
101,76	LIV.2	€ 1.041,05	€ 416,42	€ 416,42	€ 208,21
100,00	LIV.1	€ 1.023,03	€ 409,21	€ 409,21	€ 204,61

Anno 2021

			OBIETTIVI		
		Importo	TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index
Scala Parametrica	Livello	Target	Gate		
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.572,72	€ 629,09	€ 629,09	€ 314,54
142,82	LIV.7	€ 1.515,22	€ 606,09	€ 606,09	€ 303,04
140,47	LIV.6	€ 1.490,28	€ 596,11	€ 596,11	€ 298,06
131,96	LIV.5S	€ 1.400,00	€ 560,00	€ 560,00	€ 280,00
131,96	LIV.5	€ 1.400,00	€ 560,00	€ 560,00	€ 280,00
126,83	LIV.4	€ 1.345,57	€ 538,23	€ 538,23	€ 269,11
115,98	LIV.3	€ 1.230,47	€ 492,19	€ 492,19	€ 246,09
101,76	LIV.2	€ 1.079,60	€ 431,84	€ 431,84	€ 215,92
100,00	LIV.1	€ 1.060,93	€ 424,37	€ 424,37	€ 212,19

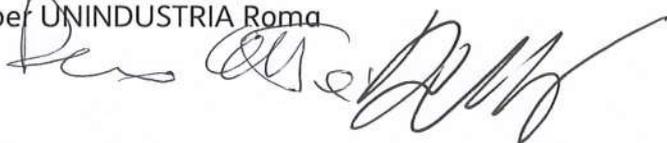
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to read "Manfredini".

Anno 2022

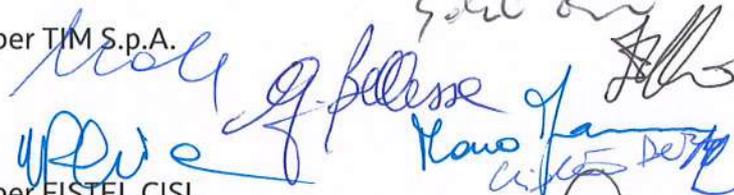
			OBIETTIVI		
			TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index
Scala Parametrica	Livello	Importo Target	Gate		
			40%	40%	20%
148,24	LIV.7Q	€ 1.628,90	€ 651,56	€ 651,56	€ 325,78
142,82	LIV.7	€ 1.569,33	€ 627,73	€ 627,73	€ 313,87
140,47	LIV.6	€ 1.543,50	€ 617,40	€ 617,40	€ 308,70
131,96	LIV.5S	€ 1.450,00	€ 580,00	€ 580,00	€ 290,00
131,96	LIV.5	€ 1.450,00	€ 580,00	€ 580,00	€ 290,00
126,83	LIV.4	€ 1.393,63	€ 557,45	€ 557,45	€ 278,73
115,98	LIV.3	€ 1.274,40	€ 509,76	€ 509,76	€ 254,88
101,76	LIV.2	€ 1.118,15	€ 447,26	€ 447,26	€ 223,63
100,00	LIV.1	€ 1.098,82	€ 439,53	€ 439,53	€ 219,76

Letto, confermato e sottoscritto.

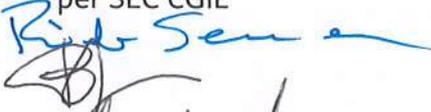
per UNINDUSTRIA Roma



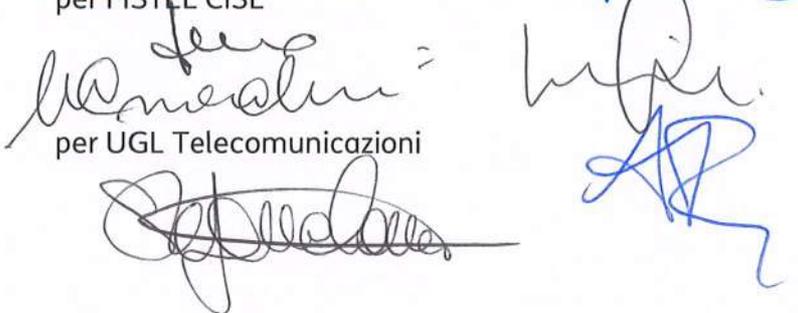
per TIM S.p.A.



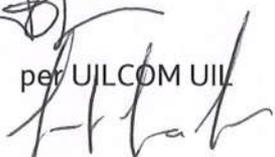
per SLC CGIL



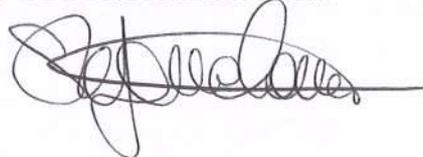
per FISTEL CISL



per UJLCOM UIL



per UGL Telecomunicazioni



per Coordinamento RSU

18/07/19

PDR TIM-IMPORTI

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL		GALLUS LAZZARO	<i>Paolo Aveta</i>
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPICA VINCENZO	SLC-CGIL	<i>Vincenzo Bellaspica</i>	SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL	<i>Massimo Bellio</i>	VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL	<i>Paola Berola</i>	ZACCARON RAFFAELLA	
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	<i>Pier Luigi Bosi</i>	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	<i>Giuseppe Carbone</i>	CAPIRCHIO GIANLUCA	
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL	<i>Giuliano Cerullo</i>	PACIOLLA MASSIMO	
COCCE' ROBERTO	UGL TLC	<i>Roberto Cocce'</i>	MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	<i>Luca Damiani</i>	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL	<i>Silvano Del Cotto</i>	LASTORIA SECONDINO	
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	<i>Fabio Di Russo</i>	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL	<i>Mara Erricelli</i>	CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL	<i>Rosanna Esposito</i>	SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL	<i>Emanuele Falucca</i>	BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL	<i>Luca Fratantonio</i>	DE SCIGLIO LOREDANA	
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL	<i>Alberto Frau</i>	NEMMO TERESA	
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Roberto Gasparin</i>	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	<i>Roberto Giannotta</i>	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	<i>Claudio Giuliani</i>	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	<i>Maria Elena Gotti</i>	RONCO CLAUDIA	
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Roberto Greco</i>	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL		TORTORA ANTONIO	<i>Antonio Tortora</i>
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	<i>Antonio Ingallinella</i>	ZINCONE CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL	<i>Chiara Lepscy</i>	PIAZZA CLAUDIO	
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL		PARODI GUIDO	<i>Guido Parodi</i>
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL	<i>Benedetto Lombardo</i>	POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUISI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL	<i>Giulia Magrini</i>	BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL	<i>Norma Marighetti</i>	DIODATO ROSSANA	

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
MARINI ROSARIO	UILCOM-UIL		BARBONE ADRIANO	
MARTINELLI LORENZO	SLC-CGIL		MOMBELLI ALBERTO	Mombelli
MASSONI DINO	UILCOM-UIL		GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL		BERGAMO LICIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL		TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL		RIENZO GIUSEPPE	
PAGLIARO TOMMASO	SLC-CGIL		CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL		VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL		ERCOLINI ILARIA	
PETITO GRAZIA	SLC-CGIL		TATARANNI EUSTACHIO	
PETROZZI FABIO	SNATER		CIANGOLA ALFREDO	
PEZZULLA GIUSEPPINA	FISTEL-CISL		GIURANNA COSIMO	
PICCARDO GIOVANNI	SLC-CGIL		RANDO BARBARA	
POLICITI PAOLO	UILCOM-UIL		PIRAS DAVIDE	Diak Pir
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL		MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	Nucera Fortunato
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	Domenella Federica
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL		CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	Mauro Santino
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		MAGLIANI PAOLA	Magliani Paola
SARTORI EUGENIO MAURIZIO	SLC-CGIL		DEI ROSSI ELISABETTA	
SCIUTO SANTO	SLC-CGIL		FORLEO DOMENICO	
SCRAMUZZA MARCO	UILCOM-UIL		DI GIOVANNI ORAZIO	
SPACCAVENTO FRANCESCO SAVERIO	UILCOM-UIL		FORTE PIETRO	
SPANO' FRANCESCO	COBAS		MONGELLI MAURO	
SPINELLI WILLIAM	FISTEL-CISL		PATTI MAURIZIO	
TOLA MAURIZIO	SLC-CGIL		DERIU MARIA LUISA	
TOMIELLO MAURIZIO	FISTEL-CISL		MAGAZZU' VALENTINO	
VEZZALINI MASSIMO	UILCOM-UIL		DALLA BELLA ANDREA	
VIATORI ENRICO	FISTEL-CISL		CATAPANO BIANCA MARIA	Catapano
VITTI ANTONIO	UGL		VALLONE FRANCESCO	

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A., con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali

Premesso che le Parti

- hanno sviluppato nel tempo un modello di Relazioni Industriali, improntato sul principio di reciproca responsabilità e di dialogo continuo, nell'ottica di valorizzare i momenti di interlocuzione costruttiva;
- confermano, anche in ragione di quanto previsto dall'art. 53 del vigente CCNL TLC, il loro impegno a considerare prioritaria, nell'ambito delle politiche aziendali di sostenibilità sociale, la messa in atto di azioni tese a prevenire e contrastare le forme di lavoro non dichiarato o irregolare, in coerenza con il quadro normativo in materia di appalti e di *outsourcing*;
- che il 21 febbraio 2019 è stato siglato l'Accordo Quadro sui principi e regole per il funzionamento delle attività del settore dei servizi di Customer Care tra Asstel e le Organizzazioni Sindacali Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, UGL Telecomunicazioni.

Le Parti convengono quanto segue

1. Le Parti condividono di istituire in via sperimentale a livello Nazionale e Territoriale un "Osservatorio Appalti" composto complessivamente da 8 componenti di cui 4 nominati dall'Azienda e 4 nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente Accordo.

2. L'Osservatorio si riunirà di norma con cadenza annuale ovvero su richiesta di una delle Parti con il compito di:
 - a. svolgere attività di studio dell'evoluzione del quadro legislativo e normativo in materia di appalti;
 - b. analizzare l'evoluzione degli assetti tecnologici e organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e degli appalti.
 - c. recepire dati aggregati relativi alla tipologia delle attività conferite in appalto, alle localizzazioni, ai volumi complessivi affidati in appalto nell'ambito della rete e dei servizi di *customer care*.
3. L'Osservatorio non ha carattere negoziale e cesserà di avere ogni efficacia il 31 dicembre 2021.
4. Tenuto conto delle tematiche trattate, i componenti dell'Osservatorio sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività dell'organismo nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 c.c.

L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

Letto, confermato e sottoscritto.

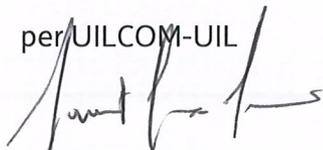
per UNINDUSTRIA Roma



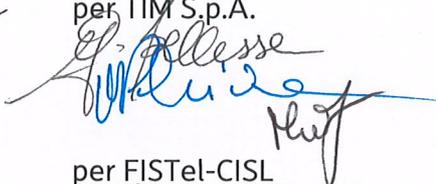
per SLC-CGIL



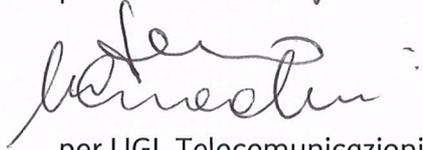
per UILCOM-UIL



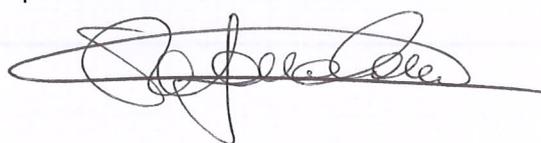
per TIM S.p.A.



per FISTel-CISL



per UGL Telecomunicazioni



VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 luglio 2019

tra

TIM S.p.A., con l'assistenza di UNINDUSTRIA Roma

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali

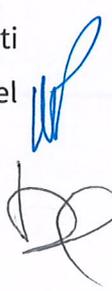
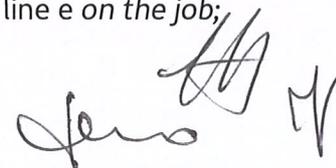
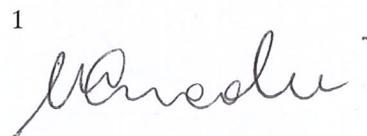
Premesso che:

- In pari data le Parti hanno sottoscritto un'intesa per la stipula, entro il 31 luglio 2019, di un Contratto di espansione, di cui all'art. 41 D.lgs. n. 148/2015 novellato dalla Legge n. 58/2019, art. 26quater, definendone i contenuti e, in particolare, prevedendo un ampio e articolato progetto formativo volto all'adeguamento delle competenze a supporto dei processi di riqualificazione;

si conviene quanto segue.

1. Le Parti condividono di istituire a livello Nazionale e Territoriale un "Osservatorio sul Contratto di Espansione" composto complessivamente da 8 componenti di cui 4 nominati dall'Azienda e 4 nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente Accordo.
2. L'Osservatorio si riunirà di norma con cadenza semestrale ovvero su richiesta di una delle Parti con il compito di monitorare complessivamente l'avanzamento degli impegni previsti nel Contratto di Espansione, con particolare attenzione a:

- a. numero e la tipologia dei corsi attivati;
- b. risorse interessate;
- c. avanzamento in termini di ore di formazione effettuata in aula, on line e *on the job*;



- d. rilascio delle attestazioni a valle della formazione elargita;
- e. numero di riconversioni professionali realizzate;
- f. avanzamento circa i percorsi di internalizzazione previsti;
- g. assunzioni per la copertura dei profili professionali compatibili con il piano di reindustrializzazione/riorganizzazione aziendale.

3. L'Osservatorio non ha carattere negoziale e cesserà di avere ogni efficacia al termine del contratto di Espansione.
4. Tenuto conto delle tematiche trattate, i componenti degli Osservatorio sono tenuti alla riservatezza delle informazioni che saranno fornite.

L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

Letto, confermato e sottoscritto.

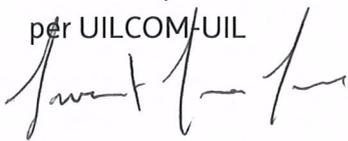
per UNINDUSTRIA Roma



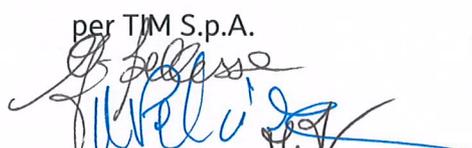
per SLC-CGIL



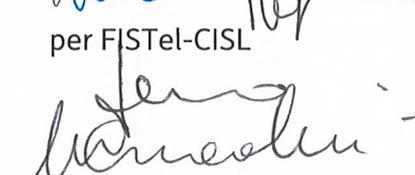
per UILCOM/UIL



per TIM S.p.A.



per FISTel-CISL



per UGL Telecomunicazioni

