



CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il giorno 2 agosto 2019, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

Hanno partecipato all'incontro:

- Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Sottosegretario di Stato On.le Claudio Durigon, il Capo della segreteria del Sottosegretario dott. Raffaele Fontana, il Direttore Generale della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali dott. Romolo de Camillis, il dott. Andrea Annesi della Divisione VI della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali.
- Per il Ministero dell'Economia e delle Finanze il Vice Ministro On.le Laura Castelli.
- Per TIM spa: i dott.ri Luciano Sale, Giovanna Bellezza, Ida Siroli, Paolo Chiriotti; Mario Iannaccone; Massimo Pelliccia; Michele D'Angelo.
- Per Unindustria Roma: i dott.ri Dario Città, David Delli Iaconi e Susanna Selva.
- Per SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TLC: i dott.ri Riccardo Saccone, Guido Biagini, Vito Antonio Vitale, Giorgio Serao, Matteo Corradini, Salvatore Ugliarolo, Luciano Savant Levra, Stefano Conti, Luigi Le Pera unitamente alle strutture territoriali ed al coordinamento nazionale RSU.

PREMESSO CHE

1. TIM spa ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione introdotto dall'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

2. La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha, pertanto, proceduto a convocare la Società e le OO.SS. per la data odierna al fine dell'esame congiunto in sede governativa.

3. Nel corso della presente riunione la Società ha dichiarato quanto segue:

- TIM spa 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 ri-orientamento 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



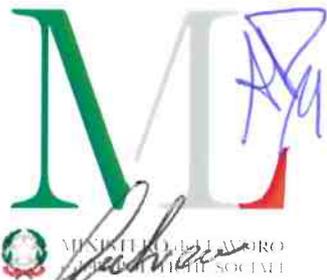
competitività. È di fatto indispensabile operare una trasformazione infrastrutturale che comporti l'introduzione di soluzioni tecnologiche che consentano modelli di lavoro innovativi e più in linea con le esigenze di flessibilità e tempestività delle soluzioni offerte alla clientela (*App, Self caring, Chatbot*). Tali fattori comportano interventi integrati di rivisitazione organizzativa, digitalizzazione dei processi e adeguamento delle competenze e delle capacità di tutto il personale.

- La Società e le OO.SS. 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 la Società e le OO.SS., nel corso degli incontri tenutisi in sede aziendale nei giorni 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, etc.), 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.

4. TIM ha illustrato le principali linee della riorganizzazione a supporto del piano di trasformazione digitale, dichiarando che lo stesso comporterà il proseguimento della strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati all'innovazione e allo sviluppo tecnologico dell'attività, prevedendo tra l'altro:

- a. **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.*);**

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



b. 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.

5. La Società ha, altresì, rappresentato che gli effetti principali prodotti dall'introduzione del 5G e delle tecnologie *disruptive* sul portafogli delle competenze riguardano:

- o l'introduzione di nuove competenze e nuovi mestieri;
- o l'accelerazione del processo di obsolescenza del *know how* con importanti effetti di sostituzione;
- o l'introduzione di nuovi *mix* di competenza.

6. 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 attraverso 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.

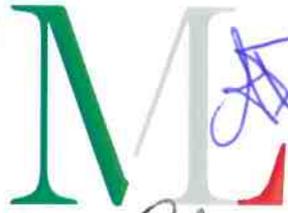
7. Al riguardo, l'Azienda ha dichiarato di aver definito i principali profili professionali di cui necessita per gestire il processo di trasformazione all'esito di una puntuale mappatura delle competenze necessarie con particolare attenzione alle nuove *capabilities*. Tali competenze andranno acquisite sia tramite riqualificazione del personale interno che tramite assunzioni, che a seconda delle necessità saranno rivolte a neolaureati o a risorse già professionalizzate.

8. Nel corso del biennio 2019-2020 l'Azienda prevede l'internalizzazione di attività al fine di introdurre competenze strategiche, favorire l'innesto di nuove competenze e 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 CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- TIM spa e OO.SS. intendono stipulare il contratto di espansione, di cui all'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015, novellato dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, e tenuto altresì conto dei criteri applicativi della nuova misura, condivisi con la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e con l'Ufficio legislativo, che saranno riportati in una circolare in corso di adozione;
- alla luce di quanto descritto in premessa, Azienda e OO.SS. 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:



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 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;
- applicare la riduzione dell'orario di lavoro prevista per il contratto di espansione strumentale alle finalità generali del contratto.

1. IL PROGRAMMA ASSUNZIONALE

- Nel corso del biennio 2019-2020 TIM spa intende procedere all'assunzione di un numero complessivo di n. 500 unità di personale con contratto di lavoro 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.
- L'Azienda, inoltre, in coerenza con il processo di riorganizzazione innanzi descritto, si impegna ad assumere ulteriori 100 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine massimo del 30 marzo 2021.
- 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*);
 - Specialisti 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.

2. IL PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

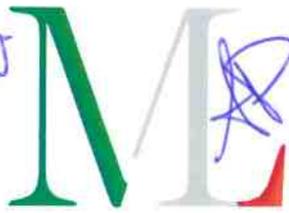
- La formazione rappresenta per TIM un investimento fondamentale sulle persone, che dovrà accompagnare il percorso di riorganizzazione, in coerenza con gli obiettivi aziendali, valorizzando le competenze esistenti, sostituendo quelle obsolete e sviluppando le nuove.
- A tal fine è stato elaborato da TIM il progetto di formazione e di riqualificazione (di seguito il Progetto), i cui contenuti sono stati illustrati dalla Società nel corso dell'incontro odierno presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- Il Progetto di formazione presentato dalla Società viene allegato al presente accordo e ne costituisce parte

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fomovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

integrante

- 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 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 le 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 dislocazione 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.
- A garanzia e certificazione della qualità del processo, 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 della società HR Services srl, con sede legale in L'Aquila, via Strinella 2, che opera dal 2009 nel campo dei servizi formativi, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali ed è certificata ISO 9001/2015 e committed to excellence EFQM.
- La società HR Services srl 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 previsti dal Progetto.
- Le Parti concordano che il progetto di formazione e riqualificazione, parte integrante del presente contratto di espansione, è stato predisposto da TIM SPA nel rispetto di quanto sancito al comma 8 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/15, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019, i cui contenuti sono stati illustrati dalla società nel corso dell'odierna riunione.

3. LE RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

3.1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente Accordo saranno applicate a decorrere dal 2 agosto 2019

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fomovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Orari di lavoro settimanali	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 6%	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 1,9%
38 ore e 10 minuti	35 ore e 53 minuti [-2 ore e 17 minuti]	37 ore e 26 minuti [-44 minuti]
37 ore e 40 minuti	35 ore e 25 minuti [-2 ore e 16 minuti]	36 ore e 57 minuti [-43 minuti]
36 ore e 10 minuti	34 ore [-2 ore e 10 minuti]	35 ore e 29 minuti [-41 minuti]
36 ore	33 ore e 50 minuti [-2 ore e 10 minuti]	35 ore e 19 minuti [-41 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.

3.4 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*.

3.5 Modalità applicative

3.5.1 Riduzione oraria del 1,9%

Le giornate di riduzione oraria su base mensile saranno pari a n. 2 nel 2019 e n. 5 nel 2020, per un totale di 7 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 1,9%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [7 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 1,9%

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;

fino al mese di dicembre 2020.

3.2 Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

La riduzione oraria sarà pari a un numero non superiore di 1.849 *fte* e riguarderà l'intero complesso aziendale fatte salve le esclusioni di cui al successivo paragrafo 3.2.1.

La società fornisce gli elenchi nominativi dei lavoratori interessati.

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.

3.2.1 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*;

- In ambito *Infrastructures & Operations - Unified Front End*, al personale inserito in archi di turnazione 0-24 delle funzioni *Network Operations Center Milano*, *Network Operations Center Roma* e *Service Monitoring*.

c) CHIEF WHOLESALE INFRASTRUCTURES NETWORK & SYSTEMS OFFICE

Wholesale Operations

- In ambito *Assurance - On Line Assurance Operations - Assurance Competence Center*, al personale Tecnico *on line Service Client Management Soluzioni evolute dati & fonia Assurance*, nell'ambito dell'area di attività Centro Supervisione Servizi Evoluti, operante in archi di turnazione 0-24.

d) AREE DI STAFF

- In ambito *Human Resources, Organization & Real Estate/Real Estate* al personale delle funzioni territoriali con mansione di *Site Specialist*;

- In ambito *Security* al personale della funzione *Physical Security Operations* operante in ambito *Control Room Security* in archi di turnazione 0-24;

- In ambito *Security*, al personale operante nella funzione *Judicial Authorities Services di Domestic Services Delivery* inserito in archi di turnazione 0-24;

- In ambito *Security*, nella funzione *Judicial Authorities Services*, i responsabili delle strutture *Domestic Services Account*, *Domestic Services Delivery*, *Sparkle Services Account and Delivery*;

- In ambito *Security*, al personale della funzione *Government Liason Office*;

- In ambito *Security*, al responsabile della funzione *Cyber Security* e al personale della funzione *Cyber Security / Security Operations Center*

3.3 Riduzione Oraria

La riduzione media complessiva pari a 4,8% (escludendo le risorse alle quali non si applicano le riduzioni orarie), sarà articolata nella modalità di seguito indicata.

La percentuale media di riduzione settimanale dell'orario di lavoro individuale è definita nelle seguenti misure percentuali degli orari di lavoro; la relativa incidenza è riportata nella tabella che segue.



CHIEF WHOLESALE INFRASTRUCTURES NETWORK & SYSTEMS OFFICE

Per il personale 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 - 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.

3.5.2) Riduzione oraria del 6%

Le giornate di riduzione oraria su base mensile saranno pari a n. 7 nel 2019 e n. 15 nel 2020, per un totale di 22 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%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [22 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%

Il restante personale che non rientra tra le esclusioni e i destinatari delle riduzioni orarie con percentuale pari al 1,9%.

B) Casi particolari - riduzione oraria del 6%

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



4. 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.

- La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- La Società ha quantificato l'onere a copertura della richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale in un importo di spesa pari a 14 milioni e 900 mila Euro per l'anno 2019 e in un importo di spesa pari a 31 milioni e 700 mila euro per l'anno 2020.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, TIM spa e le OO.SS. presenti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, al termine del confronto tra le Parti, trasmetterà tempestivamente il presente accordo alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per i successivi adempimenti finalizzati all'autorizzazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

TIM SPA

SLC CGIL

UNINDUSTRIA

FISTEL CISL

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Formosa, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapporlavoro.d06@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapporlavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

ML

MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Luca...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FCB
[Handwritten signature]

UILCOM UIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UGL TLC
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COORDINAMENTO NAZ. RSU
[Handwritten signature]

Allegato A

Province in cui sono presenti le articolazioni funzionali interessate dall'applicazione delle riduzioni orario di lavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fomovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

[Handwritten signatures]



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

1. AGRIGENTO
2. ALESSANDRIA
3. ANCONA
4. AOSTA
5. AREZZO
6. ASCOLI PICENO
7. ASTI
8. AVELLINO
9. BARI
10. BARLETTA-ANDRIA TRANI
11. BELLUNO
12. BENEVENTO
13. BERGAMO
14. BIELLA
15. BOLOGNA
16. BOLZANO
17. BRESCIA
18. BRINDISI
19. CAGLIARI
20. CALTANISSETTA
21. CAMPOBASSO
22. CARBONIA-IGLESIAS
23. CASERTA
24. CATANIA
25. CATANZARO
26. CHIETI
27. COMO
28. COSENZA
29. CREMONA
30. CROTONE
31. CUNEO
32. ENNA
33. FERMO
34. FERRARA
35. FIRENZE
36. FOGGIA
37. FORLÌ-CESENA
38. FROSINONE
39. GENOVA
40. GORIZIA





MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 83. REGGIO EMILIA
- 84. RIETI
- 85. RIMINI
- 86. ROMA
- 87. ROVIGO
- 88. SALERNO
- 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 signatures and initials in black and blue ink are scattered across the page, including names like 'Lap', 'P', 'Santi', 'Benedini', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ', 'AAAAAA', 'BBBBBB', 'CCCCCC', 'DDDDDD', 'EEEEEE', 'FFFFFFF', 'GGGGGG', 'HHHHHH', 'IIIIII', 'JJJJJJ', 'KKKKKK', 'LLLLLL', 'MMMMMM', 'NNNNNN', 'OOOOOO', 'PPPPPP', 'QQQQQQ', 'RRRRRR', 'SSSSSS', 'TTTTTT', 'UUUUUU', 'VVVVVV', 'WWWWWW', 'XXXXXX', 'YYYYYY', 'ZZZZZZ']

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

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Allegato B

CALENDARIO DELLE GIORNATE DI SOSPENSIONE	
Percentuale applicata: 1,9%	
n. giornate di sospensione: 7	
6 settembre 2019	
4 novembre 2019	
3 gennaio 2020	
20 marzo 2020	
8 maggio 2020	
24 luglio 2020	
4 settembre 2020	

Handwritten mark on the left side.

Handwritten signatures and initials on the right side.

Large handwritten signature across the middle of the page.

Handwritten mark on the left side.

Handwritten signature on the left side.

Large handwritten signature in the lower middle.

Handwritten signature on the left side.

Handwritten signatures and initials on the right side.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**CALENDARIO DELLE GIORNATE DI
SOSPENSIONE**

Percentuale applicata: 6%
n. giornate di sospensione: 22

26 agosto 2019
6 settembre 2019 20 settembre 2019
11 ottobre 2019 31 ottobre 2019
4 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
24 dicembre 2020

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 2 agosto 2019

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento delle RSU.

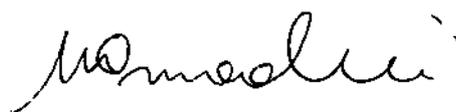
Premesso che:

- con l'accordo del 18 luglio 2019 le Parti hanno esaminato e discusso il piano di riorganizzazione aziendale presentato da Tim S.p.A., connesso alla realizzazione del percorso di trasformazione digitale che interesserà i processi e gli ambiti organizzativi dell'Azienda;
- il citato Accordo ha individuato le direttrici di intervento, che prevedono tra gli elementi strumentali alle finalità generali del Contratto di Espansione - di cui all'art. 41 D.lgs. n. 148/2015 novellato dalla Legge n. 58/2019, art. 26quater - anche l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- in data odierna è stato sottoscritto in sede governativa il Contratto di Espansione.

Si conviene quanto segue:

le Parti si impegnano ad effettuare una verifica complessiva a livello nazionale dello stato di attuazione del piano richiamato in premessa.

Qualora all'esito della sessione di verifica, da effettuare entro il mese successivo alla conclusione del periodo di riduzione dell'orario di lavoro, emergano concordi evidenze positive in merito agli obiettivi di piano, Tim S.p.A. si impegna a erogare - entro i successivi due mesi - ai lavoratori a cui è stato applicato il Contratto di Espansione, una somma *Una Tantum* a valere per l'intero periodo, sulla base dei seguenti importi medi lordi differenziati in base alla percentuale di riduzione oraria applicata:



Riduzione oraria: 6%

Livelli	Importo medio lordo
3,4,5 e 5s	551
6,7 e Quadro	1.357

Riduzione oraria: 1,9%

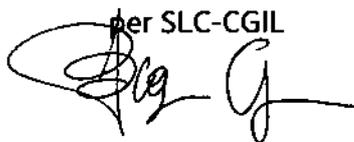
Livelli	Importo medio lordo
3,4,5 e 5s	77
6,7 e Quadro	250

Letto, confermato e sottoscritto.

per TIM S.p.A.



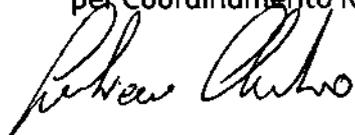
per SLC-CGIL



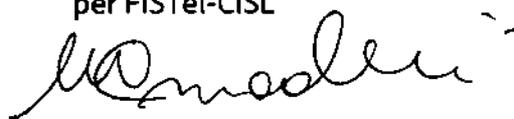
per UILCOM-UIL



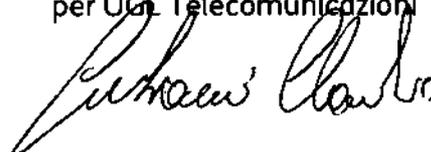
per Coordinamento RSU



per FISTel-CISL



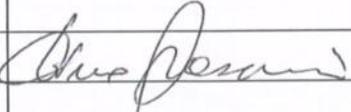
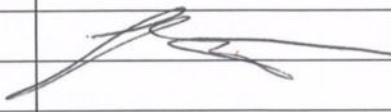
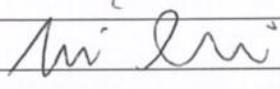
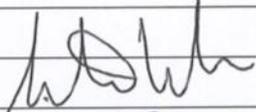
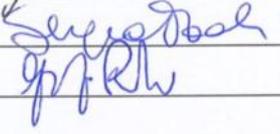
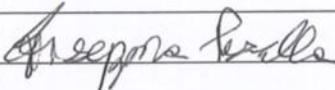
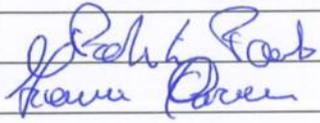
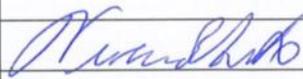
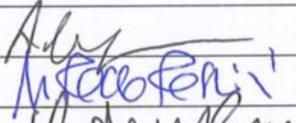
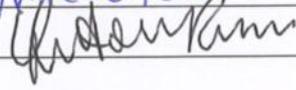
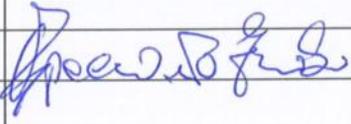
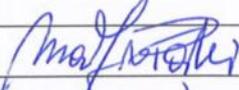
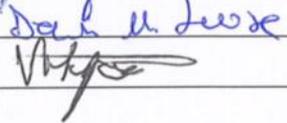
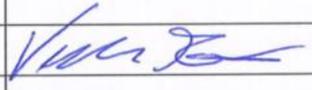
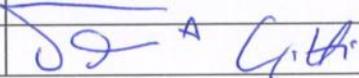
per UGI Telecomunicazioni



COORDINAMENTO NAZIONALE RSU 2019

COMPONENTE RSU TITOLARE	LISTA/O.S.	FIRMA	SUPPLENTE	FIRMA
AVETA PAOLO	UGL	<i>Aveta Paolo</i>	GALLUS LAZZARO	
BADODI TANIA	SNATER		TASCHERA MICHELA	
BELLASPICA VINCENZO	SLC-CGIL		SARTI ALESSANDRO	
BELLIO MASSIMO	FISTEL-CISL		VIANELLO MAURO	
BEROLA PAOLA MARIA	SLC-CGIL		ZACCARON RAFFAELLA	<i>P. Zaccaron</i>
BOSI PIER LUIGI	FISTEL-CISL	<i>Pierluigi Bosi</i>	ERRIGHI MASSIMO	
CARBONE GIUSEPPE	UILCOM-UIL	<i>Carbone Giuseppe</i>	CAPIRCHIO GIANLUCA	<i>Carbone Giuseppe</i>
CERULLO GIULIANO	UILCOM-UIL		PACIOLLA MASSIMO	<i>Cerullo Giuliano</i>
COCCÈ ROBERTO	UGL		MENICHELLI FABRIZIO	
DAMIANI LUCA ALESSIO	SLC-CGIL	<i>Damiani Luca Alessio</i>	ALLEVI CRISTINA	
DE ANGELIS RICCARDO	COBAS		MOTTI ANDREA	
DEL COTTO SILVANO	FISTEL-CISL		LASTORIA SECONDINO	<i>Del Cotto Silvano</i>
DI RUSSO FABIO	SLC-CGIL	<i>Di Russo Fabio</i>	BAIERI ROBERTO	
DOTTI MASSIMO	SNATER		PERAGINE GIUSEPPE	
DUBBINI FABRIZIO	SNATER		BABINI GLORIA	
ERRICHELLI MARA	SLC-CGIL		CONTE PAOLA	
ESPOSITO ROSANNA	SLC-CGIL		SALUTI FRANCESCO	
FALUCCA EMANUELE	FISTEL-CISL		BRUNET REMY	
FERRANTE FLAVIO	CISAL		DE MARIA GIANDOMENICO	
FRATANTONIO LUCA	UILCOM-UIL		DE SCIGLIO LOREDANA	<i>De Sciglio Loredana</i>
FRAU ALBERTO	FISTEL-CISL		NEMMO TERESA	<i>Nemmo Teresa</i>
GASPARIN ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Gasparin Roberto</i>	SACCARO LUCA	
GENTILE KATIUSCIA	SNATER		VETERE DANIELA	
GIACCHETTA CARLO	SNATER		FAVA FABIOLA	
GIANNOTTA ROBERTO	FISTEL-CISL	<i>Giannotta Roberto</i>	DE SUMMA SEBASTIANO	
GIULIANI CLAUDIO	UGL	<i>Giuliani Claudio</i>	DE STEFANO SALVATORE	
GOTTI MARIA ELENA	UILCOM-UIL	<i>Gotti Maria Elena</i>	RONCO CLAUDIA	<i>Gotti Maria Elena</i>
GRECO ROBERTO	UILCOM-UIL	<i>Greco Roberto</i>	PIZZO DANIEL SALVATORE	
HASSON GIUSEPPE	SLC-CGIL	<i>Hasson Giuseppe</i>	TORTORA ANTONIO	
INGALLINELLA ANTONIO	SLC-CGIL	<i>Ingallinella Antonio</i>	ZINCONE CARMELA	
LEPSCHY CHIARA	SLC-CGIL		PIAZZA CLAUDIO	<i>Lepsi Chiara</i>
LOI RICCARDO	UILCOM-UIL	<i>Loi Riccardo</i>	PARODI GUIDO	
LOMBARDO BENEDETTO	SLC-CGIL		POLIZZI GIANLUCA	
LOSCO CARMELA	SNATER		NICOSIA MARIO	
LUISI ALBERTO	SNATER		CIOFFI CARLA	
MAGRINI GIULIA	SLC-CGIL	<i>Magrini Giulia</i>	BANCHI MARTA	
MARIGHETTI NORMA	SLC-CGIL		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	
MASSONI DINO	UILCOM-UIL		GRAZZINI SONIA	
MERLINO GIORGIO	FISTEL-CISL		BERGAMO LICIA	
NASSI IURI	FISTEL-CISL		TEMPERINI ROBERTO	
OPIMO FABIO	SLC-CGIL		RIENZO GIUSEPPE	
PAGHARE TOMMASO	SLC-CGIL		CAMPOLI LORENZO	
PALUMBO ANTONIO	FISTEL-CISL		VACCARO GIUSEPPE	
PAOLI SERGIO ANTONIO	SLC-CGIL		ERCOLE MARIA	
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	
PRIMERANO FRANCESCO	UILCOM-UIL		MONTALTO ERNESTO	
PRINCI ANGELO	SLC-CGIL		NUCERA FORTUNATO	
REPACE ANTONIO	UILCOM-UIL		DOMENELLA FEDERICA	
ROSSINI MARIO ROCCO	SLC-CGIL		CAPUTI ANTONIO GIUSEPPE	
RUSSO ANTONIO	FISTEL-CISL		SANTINO MAURO	
SACCAROLA SABRINA	SNATER		BORTUZZO ROBERTO	
SALZANO RITA	SLC-CGIL		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	
VITTI ANTONIO	UGL		VALLONE FRANCESCO	