

Addì 11 giugno 2018 in Roma,

Tra

- TIM S.p.a.

e

- SLC-CGIL

- FISTEL-CISL

- UILCOM-UIL

- UGL Telecomunicazioni

Unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- Con l'accordo siglato in data odierna presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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 del Contratto di Solidarietà difensiva 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 nonché delle misure previste 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, con l'obiettivo di gestire esclusivamente con strumenti non traumatici le eccedenze dichiarate in relazione al Piano 2018-20120;
- In coerenza con quanto definito nel citato Accordo - Sezione 2, le Parti avvieranno un articolato confronto volto alla valorizzazione del sistema delle Relazioni Industriali. Nell'ambito delle sessioni di approfondimento le tematiche individuate nel presente Accordo saranno affrontate e risolte, nei tempi e secondo le modalità di seguito definite, sulla base dei seguenti principi ispiratori:
 - salvaguardare la capacità competitiva dell'azienda;
 - migliorare la produttività del lavoro e l'efficienza operativa in un contesto di valorizzazione delle risorse umane;

- ricercare soluzioni coerenti con i contenuti degli accordi interconfederali e del CCNL di settore;

Si conviene quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'attuale modello delle relazioni industriali in TIM è caratterizzato da un elevato livello di accentramento. Tale assetto è il risultato di un progressivo depotenziamento delle sedi di interlocuzione a livello territoriale e della contemporanea congestione dei rapporti della sede nazionale. Tale evoluzione, in parte fisiologicamente motivata dal contestuale sviluppo tecnologico ed organizzativo tipico delle aziende a rete, ha tuttavia generato una sovrapposizione di ruoli e responsabilità dei diversi soggetti della rappresentanza che hanno gradualmente traslato le proprie funzioni originarie su materie ed ambiti propri delle sedi nazionali impoverendo nel contempo i rapporti a livello territoriale.

In relazione a quanto sopra, le Parti, nel confermare la opportunità di prevedere un ordinato modello di decentramento regolato dei rapporti, convengono di avviare entro il mese di settembre 2018 un confronto finalizzato all'aggiornamento del vigente Protocollo di Relazioni Industriali sulla base di quanto stabilito dal Testo Unico della Rappresentanza del 2014, dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

PREMIO DI RISULTATO

Nel confermare il ruolo fondamentale della contrattazione aziendale per la valorizzazione e l'apprezzamento del contributo dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività dell'Azienda, le Parti si impegnano a rimodulare, entro il 31 luglio 2018, per la residua durata dell'accordo i meccanismi di apprezzamento dell'indicatore EBITDA, che rappresenta anche condizione di accesso all'intero Premio di Risultato, in modo da poter apprezzare - al pari di quanto previsto per gli altri indicatori - anche risultati inferiori al target, ampliando, di conseguenza, le opportunità di erogazione del Premio di Risultato.

Tale modifica dei criteri ex accordo del 13 giugno 2017 discende dalla comune presa d'atto della possibile incidenza di fattori specifici e non ricorrenti sui risultati del periodo di riferimento.

FERIE EX ACCORDO 11 GIUGNO 2018

In considerazione dell'esigenza di far evolvere la disciplina relativa alle modalità di programmazione e fruizione dei permessi annui retribuiti e delle ferie nell'ottica di un miglior bilanciamento tra le esigenze personali del lavoratore e delle necessità tecnico organizzative dell'Azienda, le Parti si impegnano a definire entro il mese di dicembre 2018, in linea con le soluzioni applicate nelle aziende del settore, nuove modalità operative che garantiscano la programmazione e la fruizione delle spettanze di ferie e dei permessi annui retribuiti entro l'anno di maturazione degli stessi, nonché delle eventuali spettanze dei permessi annui retribuiti presenti nel "conto ore individuale" (anno -2 e anno -1).

In relazione al perseguimento di tale obiettivo, le Parti concordano fin d'ora sul riconoscimento di due giornate di "ferie ex accordo 11 giugno 2018", su base annua in favore del personale in forza al 1 gennaio 2019.

L'Azienda provvederà conseguentemente a riadeguare per il 2019 il meccanismo dei permessi retribuiti aggiuntivi attualmente previsti in caso di fruizione totale dei permessi retribuiti, assicurando l'invarianza complessiva delle spettanze per l'anno 2019.

Le Parti convengono che, qualora la fruizione delle predette giornate di ferie non avvenga per una mancata programmazione da parte dei singoli lavoratori, l'Azienda comunicherà agli stessi i periodi di ferie che saranno tenuti a fruire.

IL LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL di settore e degli Accordi Interconfederali tempo per tempo disciplinanti la materia, le Parti ritengono di avviare uno specifico confronto sui temi rinviati a tale sede con l'obiettivo di affrontare e definire le diverse tematiche tuttora irrisolte, in un'ottica di miglioramento delle condizioni competitive dell'Azienda e di valorizzazione delle risorse umane.

In tale contesto, le Parti condividono l'esigenza di pervenire a una disciplina organica di secondo livello in grado di negoziare su base aggiornata – anche alla luce del mutato contesto di business – il complesso delle intese e dei regolamenti aziendali, con ciò superando le singole previsioni

attraverso una regolamentazione pattizia, unitaria e coerente dei diversi aspetti che – in linea con quanto previsto dal CCNL delle TLC – disciplinano il rapporto di lavoro in azienda.

Il confronto ed il successivo sviluppo terrà conto di quanto previsto al punto 5 prima alinea dell'Accordo di Programma del 23 novembre 2017 per il rinnovo del CCNL, valorizzando inoltre le opportunità derivanti dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 così come recepite dal CCNL di settore.

Fatto salvo quanto sopra previsto le Parti individuano, in via non esaustiva, alcuni temi prioritari del confronto che si avvierà a partire dal mese di settembre 2018: dinamica degli assetti professionali, adeguamento dei regimi di orario individuali tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio; trattamenti economici in seguito al superamento del c.d. "mancato rientro" e normativi connessi allo svolgimento delle attività on field, lavoro agile.

CLAUSOLE FINALI

In considerazione delle finalità e degli obiettivi condivisi tra le Parti, le norme del presente accordo sono da considerarsi correlate ed inscindibili tra loro.

p. TIM S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM/UIL

p. UGL Telecomunicazioni

Coordinamento Nazionale RSU TIM

[Handwritten signatures in black and blue ink]

[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]

~~Lista~~

LISTA ULCOM
COORDINAMENTO

11/6/18

- | | |
|----------------------------------|---------------------------|
| 1) DALLA BELLA ANDREA | Giuseppe Bella |
| 1) DALLA BELLA ANDREA | Francesca Pagan |
| 2) PRIMERANO FRANCESCO | Allopiro |
| 3) CERULLO GIULIANO | Giuseppe |
| 4) NERI GIULIO | Francesco |
| 5) FRATANONIO LUCA | Francesco Pagan |
| 6) CAPIRECHIO GIANLUCA | Luca |
| 7) FOMAROLA VINCENZO | Francesco |
| 8) LOI RICCARDO | Mario Scam |
| 9) SERAMUZZA MARIO | Mario Scam |
| 10) SCHIAVON MARA | Mario Scam |
| 11) PIAZZO DANIELA | Paolo Scam |

ACCORDI' TIT.S.p.a. - O.O.SS. 11 GIUGNO 2018

COMPONENTI COORDINAMENTO RSU SCC CGIL

BIAGINI GUIDO

BELLASPIGA VINCENZO

MARIGLIETTI NORRIS

LEPISCHY CHIARA

BEROLA MARIA PAOLA

TATARANNI EUSTACHIO

PAOLI SERGIO

CAMPOCI LORENZO

AQUILINI FABRIZIO

CAVAZZA MATTEO

PRINCI ANGELO

PUCCI GUIDO

PICCARDO GIOVANNI

ALBERTO MOMBELLI

LOMBARDO BENEDETTO

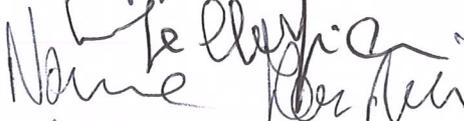
DAMIANI LUCA

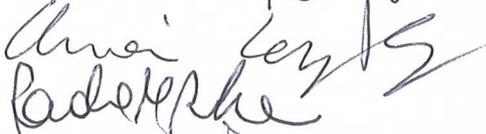
TOCA MAURIZIO

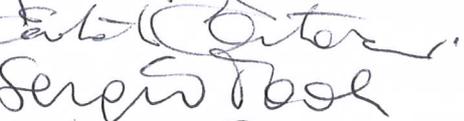
DI RUSSE FABIO

FLACCO KATIA

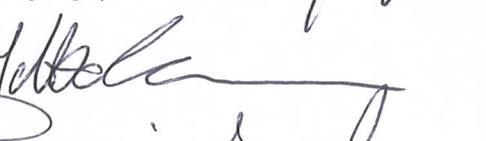


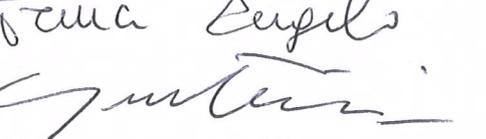
Name 

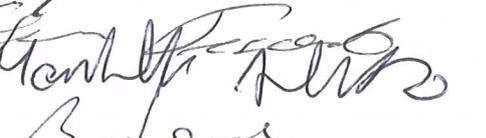
Anni 

Padre 

Caro 

Sergio 

Luca 

Fabrizio 

Matteo 

Angelo 

Guido 

Giovanni 

Mombelli 

Benedetto 

Luca 

ACCORDI TIM 11 GIUGNO 2018: PROGRAMMA - UT 2015-UT20

FABRIZIO	RENICHELLI	UGL	Doz. Rucchi
CORRADINI	MAURO	FISTEL-CISL	M. Modugno
GIORGIO	MERLINO	FISTEL CISL	fr. M. M.
CATAPANO	BIANCA MARIA	FISTEL CISL	Cete
MALLARDI	FRANCESCO	FISTEL CISL	Fenelli
MORENO	CONTI	FISTEL CISL	M. M.
COSIMO	GIUANNA	FISTEL CISL	Gi. M. M.
SALVATORE	PIZZO	FISTEL CISL	M. M.
ANTONIO	RUSSO	FISTEL CISL	M. M.
PELUMBO	ANTONIO	"	M. M.
BOSI	PIER LUIGI	FISTEL-CISL	M. M.
TOMIELLO	MAURIZIO	FISTEL-CISL	M. M.
VIANELLO	MAURO	FISTEL-CISL	M. M.
VACCARI	GIUSSAPE	FISTEL-CISL	M. M.
DI GIOVANNI	DRAZIO	FISTEL-CISL	Dr. M. M.
ROBERTO	COCCE'	UGL TLC	M. M.
CLAUDIO	GIUVANI	UGL TLC	M. M.
SACCANO	LUCA	UGL TLC	M. M.
DE STEFANO	SALVATORE	UGL TLC	M. M.

Verbale di Accordo

Addì 11 giugno 2018, in Roma

tra

TIM S.p.A.

E

SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni

Premesso che

- L'11 giugno 2018 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un Accordo per 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;
- le Organizzazioni Sindacali, nel corso della trattativa, hanno richiesto chiarimenti in ordine al trattamento dei permessi retribuiti e delle ferie spettanti in costanza del suddetto Contratto;

Si conviene quanto segue

Per il periodo di applicazione del Contratto, le ferie e i permessi annui retribuiti sono riconosciuti dall'Azienda per l'intera spettanza teorica; l'Azienda si fa pertanto carico degli effetti determinati dall'incidenza del Contratto sugli stessi.

p. TIM S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

Verbale di Accordo

Addì 11 giugno 2018, in Roma

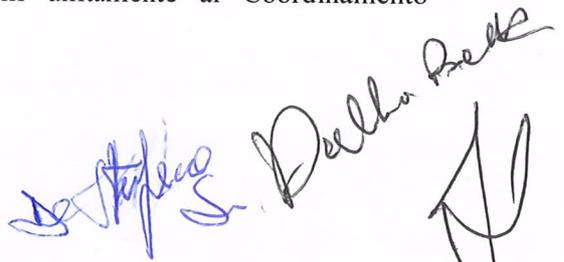
tra

- TIM S.p.A.

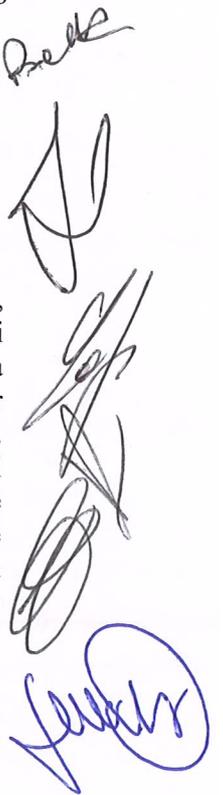
e

- FISTel CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni unitamente al Coordinamento Nazionale delle R.S.U.

Premesso che



- con l'Accordo del 7 settembre 2015, sottoscritto presso il Ministero dello Sviluppo Economico, le Parti hanno individuato gli strumenti da utilizzare per la gestione delle ricadute sui livelli occupazionali connesse al Piano Strategico 2015-2017. In particolare il citato Accordo ha previsto il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 per 330 lavoratori; l'applicazione delle misure previste 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 (definito successivamente con l'Accordo del 27 ottobre 2015); il ricorso alla mobilità professionale verso settori in cui sia possibile internalizzare attività a valore 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 (definito successivamente con l'Accordo del 27 ottobre 2015);
- con l'Accordo dell'8 novembre 2017, le Parti hanno previsto, per la gestione dei lavoratori eccedenti rispetto alle esigenze tecnico-organizzative dovuti dalla parziale efficacia degli strumenti già adottati, il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 per un massimo 340 risorse;
- con l'Accordo del 27 ottobre 2015, TIM S.p.A. si è impegnata a erogare ai lavoratori cui è stato applicato il Contratto di Solidarietà - a conclusione del periodo di Integrazione Salariale - un importo *Una Tantum*, a fronte di evidenze positive in merito al raggiungimento degli obiettivi di piano;
- con l'Accordo del 5 ottobre 2016, TI.IT S.r.l., analogamente a quanto previsto da TIM S.p.A., si è impegnata a erogare ai propri lavoratori cui è stato applicato con accordo siglato in pari data il Contratto di Solidarietà - a conclusione del periodo di Integrazione Salariale - un importo *Una Tantum*, a fronte evidenze positive in merito al raggiungimento degli obiettivi di piano.



Si conviene quanto segue

Le Parti hanno effettuato una verifica complessiva a livello nazionale dello stato di attuazione del piano di gestione degli esuberi 2015-2017 in relazione agli strumenti operativi adottati richiamati in premessa.

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 TIM del 27 ottobre 2015 e dall'Accordo TI.IT del 5 ottobre 2016, erogherà - con le competenze del mese di luglio 2018 - ai lavoratori cui è stato applicato il Contratto di Solidarietà, una *Una Tantum* sulla base dei seguenti importi medi annui lordi:

Livelli	Importo medio annuo lordo
3, 4, 5 e 5S	400,00 euro
6, 7 e Quadro	1.200,00 euro

p. TIM S.p.A.

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

Coordinamento Nazionale R.S.U.

Verbale di Accordo

Addì 11 giugno 2018, in Roma

tra

- TIM S.p.A.

e

- SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni unitamente al Coordinamento Nazionale delle 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 previste 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,

si conviene quanto segue

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica complessiva a livello nazionale dello stato di attuazione del piano di gestione degli esuberi in relazione gli strumenti operativi adottati richiamati in premessa.

Qualora dall'esito della sessione di verifica, da effettuare entro il mese successivo alla conclusione del periodo di Integrazione Salariale, 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 cui è stato applicato il Contratto di Solidarietà, una *Una Tantum* sulla base dei seguenti importi medi annui

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 giugno 2018, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è tenuta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, cui hanno partecipato:

- Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: il Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali dott. Romolo de Camillis, il Dirigente della Divisione VI dott. Giuseppe Sapiro, i dott.ri Andrea Annesi e Debora Postiglione.
- Per Telecom Italia Spa: i dott.ri Riccardo Meloni, Giuseppe De Paoli, Giovanna Bellezza, Maurizio Gelletti.
- Per Unindustria: i dott.ri Dario Città e David Delli Iaconi
- SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI: i dott.ri Fabrizio Solari, Marco Del Cimmuto, Guido Biagini, Vito Vitale, Giorgio Serao, Matteo Corradini, Salvatore Uglierolo, Luciano Savant, Stefano Conti, Luigi Le Pera, Roberto Coccè unitamente alle strutture territoriali ed al coordinamento nazionale RSU.

PREMESSO CHE:

- a) Telecom Italia Spa, con lettera del 16 maggio u.s., ha avanzato a questo Ministero istanza di esame congiunto, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015, e le Parti sono state convocate, in sede ministeriale, per le riunioni del 24, 31 maggio u.s. e del 8 giugno u.s. all'esito della quale le stesse convenivano di aggiornare l'incontro alla data odierna.
- b) Nel corso della presente riunione, riavviato il confronto, la società ha dichiarato quanto segue:
 - TELECOM ITALIA SPA opera nel settore delle telecomunicazioni e dell'ICT caratterizzato da un contesto di forte complessità e di crescente e profonda trasformazione. Tale settore è stato coinvolto, nel corso degli ultimi anni, in sfide complesse indotte da mercati sempre più aperti e competitivi che, per il livello crescente di innovazione tecnologica, richiede sempre maggiori investimenti a fronte di una riduzione significativa dei ricavi determinata anche da modifiche regolatorie e da dinamiche concorrenziali;
 - La società e le OO.SS., unitamente al Coordinamento delle RSU, hanno avviato, a partire dal 18 gennaio 2018, un articolato confronto dedicato all'illustrazione da parte aziendale degli indirizzi di Piano 2018-2020 e alle relative misure di intervento sul versante del lavoro;
 - Nel contesto descritto, l'Amministratore Delegato ha prospettato l'intendimento dell'Azienda di avviare un progetto di societizzazione della Rete in grado di garantire, tra l'altro, livelli sempre più avanzati di Equivalence, di rispondere efficacemente alla competizione infrastrutturale e di ottimizzare e valorizzare l'allocazione degli investimenti del Gruppo TIM. Tale operazione non comporterà una ridefinizione del perimetro del Gruppo TIM.

- Nel corso del confronto TIM ha anche illustrato i connotati fondamentali dell'evoluzione del Settore e nell'incontro del 13 marzo 2018 ha descritto le linee guida del Piano Strategico 2018-2020, approvato dal CdA il 6 marzo 2018, specificandone gli indirizzi, gli orientamenti ed i programmi di riassetto societario attraverso la costituzione della NetCo, ciò al fine di cogliere al meglio le opportunità del contesto di business, in un'ottica di crescita stabile e sostenibile;
- La necessità di riposizionamento strategico dell'Azienda rappresenta una esigenza non più rinviabile in rapporto allo sviluppo di nuove forme di competizione di altri operatori anche non tradizionali, e dal cambiamento impresso ai contesti di business con la convergenza tra servizi di telecomunicazioni, contenuti media e servizi IT e sviluppo di quelli connessi a internet of things, industry 4.0, cyber security, big data, nonché quelli abilitati dalle reti 5G;
- Tale riposizionamento implica l'urgenza di colmare i gap di digitalizzazione dei processi definendo strumenti abilitanti necessari per rinnovare i modelli di business, offrendo la migliore customer experience e fornendo ai clienti servizi innovativi e personalizzati grazie alle potenzialità del digitale e allo sviluppo della rete UBB;
- La trasformazione digitale richiede un radicale cambiamento della cultura aziendale supportata da un veloce adeguamento delle competenze e dalla valorizzazione delle risorse umane, il tutto sostenuto da processi di riqualificazione professionale e formazione, fondata su principi di efficacia generalizzata ed inclusività.
- A tale scopo TIM conferma la previsione relativa a 9 miliardi di euro di investimenti in Italia nell'arco di Piano, oltre il 50% dei quali destinati ad ampliare le infrastrutture di rete e i progetti di innovazione (FTTC, FTTH, 4.5 G, 5G). In particolare, a supporto della trasformazione digitale e dei programmi di riqualificazione del personale e internalizzazione è previsto nel 2018 - con riferimento a Information Technology, Technology e Real Estate - un incremento del 125% degli investimenti rispetto alla media del biennio precedente (da 165 a 374 milioni di euro), comprensivi degli investimenti in formazione; il restante 50% degli investimenti riguarderà la manutenzione e lo sviluppo delle infrastrutture tradizionali;
- Le relazioni industriali assumono quindi una valenza centrale nel processo di radicale cambiamento delle condizioni organizzative, produttive e competitive del Gruppo, attraverso l'evoluzione di un assetto in grado, da una parte, di riequilibrare l'elevato accentramento dei rapporti con il potenziamento delle responsabilità e dei ruoli a livello decentrato;
- La trasformazione aziendale si realizza anche con una coerente semplificazione della configurazione organizzativa di TIM, con la ricomposizione non traumatica di processi e attività omogenee/contigue e la riduzione delle sovrapposizioni e ridondanze;
- Nel quadro descritto, gli interventi e le misure si orienteranno ad incrementare la capacità produttiva interna, aumentando il grado di internalizzazione delle attività attualmente svolte all'esterno;
- Nella consapevolezza che il percorso di cui al precedente alinea potrà indirettamente avere effetti anche sulle imprese dell'indotto, TIM conferma l'esigenza, nella gestione dei contratti di appalto, di garantire prioritariamente la qualità dei servizi resi ai clienti assumendo, al contempo, scelte coerenti che permettano condizioni di sostenibilità sociale, come previsto anche dall'accordo ASSTEL del 30 maggio 2016, e contrastando - in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 - il ricorso

a forme di lavoro non dichiarato o irregolare o il "dumping contrattuale" finalizzato a falsare le regole della concorrenza. Entro il prossimo mese di settembre l'azienda illustrerà alle OO.SS. stipulanti le linee e gli indirizzi strategici in materia di appalti; analoga informativa verrà data annualmente nell'ambito del vigente sistema di relazioni industriali.

- c) La società, nella nota di attivazione della procedura di esame congiunto trasmessa a questo Ministero, ha evidenziato la necessità di intraprendere un percorso di CIGS per riorganizzazione aziendale, della durata di 12 mesi, che veda coinvolto un numero massimo di 29.736 lavoratori;
- d) Nel corso delle riunioni ministeriali sopra citate, le Parti hanno proceduto ad un'approfondita analisi in ordine al complessivo contesto aziendale ed alla richiesta avanzata dalla stessa;
- e) In particolar modo le OO.SS. firmatarie del presente accordo hanno invitato l'Azienda a valutare il ricorso al contratto di solidarietà di tipo difensivo riconosciuto dalle stesse quale valido strumento di gestione delle ricadute occupazionali di cui al piano aziendale. Contestualmente, le organizzazioni sindacali hanno, altresì, richiesto all'azienda di attivare l'istituto del prepensionamento di cui all'art. 4 della legge n. 92/2012 (legge "Fornero");
- f) In data odierna le Parti hanno riavviato il confronto e l'Azienda ha dichiarato che l'effetto combinato di quanto riportato ai punti precedenti comporta la necessità di promuovere interventi di gestione delle eccedenze, collegate all'implementazione del Piano Industriale approvato il 6 marzo 2018, che interesseranno complessivamente circa 4.500 unità. Nella gestione delle eccedenze concorreranno, quali ulteriori ed esclusivi interventi sugli organici, misure di riqualificazione a sostegno dei processi di internalizzazione, finalizzati all'assorbimento totale dei succitati esuberanti;
- g) L'adozione degli strumenti di gestione delle eccedenze, di seguito riportati nelle singole sezioni del presente accordo, avverrà esclusivamente con il criterio della volontarietà, (ad es. art.4 L. n. 92/2012).
- h) Altresì si procederà all'attivazione del Contratto di Solidarietà difensiva in grado di concorrere al riassorbimento di tali ridondanze;
- i) Nel contesto indicato, le Parti affronteranno specifiche tematiche individuate nel presente accordo, con tempi e modalità espressamente definiti;
- j) Nel quadro descritto le Parti stipulanti il presente accordo riconoscono che l'attuale quadro normativo degli Ammortizzatori Sociali vada rafforzato e implementato anche attraverso la definizione nelle sedi competenti di nuovi e aggiuntivi strumenti in grado di accompagnare le trasformazioni in atto sul versante del lavoro.

**TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI FIRMATARIE CONVENGONO QUANTO
SEGUE**

Alla luce dello scenario descritto in premessa, le Parti hanno individuato nelle sezioni successive una serie di strumenti e di misure, sia per la gestione non traumatica delle eccedenze dichiarate in premessa a valere per l'arco di Piano Strategico 2018-2020, sia per la risoluzione di alcune tematiche individuate di comune accordo.

SEZIONE 1 – STRUMENTI DI GESTIONE DEL PIANO ORGANICI 2018-2020

CONTRATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVO art. 21, comma 1, lettera c. e comma 5, D.Lgs. n. 148/2015

Le Parti concordano sulla gestione delle eccedenze dichiarate mediante il ricorso al Contratto di Solidarietà (di seguito, per brevità, "Contratto") di cui all'art. 21, comma 1, lettera c) e comma 5, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, secondo quanto nel seguito definito.

1. Durata e decorrenza

Il *Contratto* - che ha durata di dodici mesi - decorre dal 19 giugno 2018.

2. Ambito di applicazione e destinatari

L'applicazione del *Contratto* riguarda tutte le Strutture organizzative di TIM S.p.A. nelle diverse articolazioni funzionali per il territorio delle province di cui in *Allegato A*, secondo il modello organizzativo adottato dall'azienda, fatta eccezione per gli ambiti di cui al successivo paragrafo 2.1.

Il *Contratto* è applicato a un numero massimo di 29.546 lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso le suddette articolazioni funzionali, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale. Esso riguarda anche 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

Il *Contratto*, per ragioni di carattere tecnico- organizzativo e produttivo aziendale, non si applica ai lavoratori in forza nelle articolazioni funzionali per Struttura organizzativa come di seguito specificato.

a) Chief Commercial Office

- In ambito *Business & Top Clients* a tutto il personale operante su turnazioni 0-24 della funzione ICT Control Room in ambito ICT Common Factory;

- In ambito *Business & Top Clients* a tutto il personale della funzione *Infrastructure Solutions* in ambito *Offerta IT di Marketing & Sales Management*;

- In ambito *Business & Top Clients/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 *Business & Top Clients/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 *Business & Top Clients/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;

- In ambito *Multimedia Entertainment & Consumer Digital Services* a tutto il personale della funzione *Content & Partnership*;
- In ambito *Consumer & Small Enterprise* a tutto il personale dei "Negozi Sociali" in ambito *Sales*;
- In ambito *Consumer & Small Enterprise* a tutto il personale di *Digital Market* ad esclusione del personale di *E-Commerce & Post Sales* dedicato alle attività di *post sales*.

b) Chief Technology Office

b.1) Technology

- In ambito *Planning & Quality - Operational Support Systems*, al personale della funzione *Network Creation & Analytics Systems*;
- In ambito *Core, Transport & Service Platforms Engineering & Development - Telco Cloud*, al personale della funzione *Network Function Virtualization*;
- In ambito *Service & Network Management*, al personale della funzione *Network & Service Front End*;
- In ambito *Service & Network Management - Service Platforms Operations*, al personale della funzione *Multimedia*;
- In ambito *Service & Network Management - Wireline & Wireless Competence Center*, al personale della funzione *Innovative Platform*;
- In ambito *Service & Network Management - Wireline & Wireless Competence Center*, al personale inserito in archi di turnazione 0-24 della funzione *Radio Maritime & Technical Emergencies*;
- In ambito *Service & Network Management-Control Room & Technical Management*, al personale della funzione *Front End & Monitoring*;
- In ambito *Access Network & Development Mobile Access* al personale della funzione *Radio Propagation and Self Organizing Network*;
- In ambito *Service & Network Management-Backbone & Data* al personale della funzione *IP Competence Hub*.

b.2) Information Technology

- Al personale della funzione *Digital Services Solutions*.

c) Chief Wholesale Infrastructures Network & Systems Office

c.1.) Wholesale Operations

- 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 e Resources & Job Management;
- In ambito Wholesale Operations Area - Engineering & Maintenance, 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 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.

c.2) Wholesale Systems

- Al personale della funzione Digital Interaction & Analytics

d) Aree di Staff

- In ambito *Procurement Unit & Real Estate* al personale delle funzioni territoriali "Real Estate Services" 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* inserito in archi di turnazione 0-24;
- In ambito *Security*, al personale della funzione Government Liason Office;
- Al personale della funzione *Cyber Security*.

Eventuali significative esigenze di revisione, riguardanti gli ambiti di cui al presente punto, tali da comportare eventuali ulteriori esclusioni dall'applicazione del cds saranno oggetto di specifico Esame Congiunto tra le Parti.

3. Riduzione Oraria

La percentuale media di riduzione settimanale dell'orario di lavoro individuale è definita nella misura del 10% degli orari di lavoro; la relativa incidenza è riportata nella tabella che segue.

Orari di lavoro settimanali	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione
38 ore e 10 minuti	34 ore e 21 minuti [-3 ore e 49 minuti]
37 ore e 40 minuti	33 ore e 54 minuti [-3 ore e 46 minuti]
36 ore e 10 minuti	32 ore e 33 minuti [-3 ore e 37 minuti]
36 ore	32 ore e 24 minuti [-3 ore e 36 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 *Contratto* 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; analogamente per l'articolazione delle sospensioni di cui al paragrafo che segue.

4. Articolazione delle sospensioni

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo la percentuale 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.

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

Le sospensioni hanno luogo nelle giornate definite nel Calendario in *Allegato B*.

Fanno eccezione gli ambiti di seguito indicati per Struttura organizzativa; anche per questi resta in ogni caso ferma la distribuzione della riduzione su base mensile, in analogia alla distribuzione prevista in allegato B. Per tali ambiti la collocazione dei periodi di solidarietà sarà comunicata con cadenza plurimensile dall'Azienda ai singoli lavoratori.

5.1 Chief Commercial Office

5.1.1 Business & Top Clients

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.

Casi particolari

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink.]

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.

- *ICT Common Factory:*

- o In ambito *ICT Control Room/ICT Control Room Nord* le funzioni "Centro Nazionale Assistenza Milano", "Centro Nazionale Assistenza Nord Ovest", "Centro Nazionale Assistenza Nord Est";
- o In ambito *ICT Control Room/ICT Control Room Centro Sud* le funzioni "Centro Nazionale Assistenza Centro", "Centro Nazionale Assistenza Sud" e "Control Room Centro Sud";
- o "ICT Order Management & Delivery Centralizzato" esclusivamente per il personale dedicato ad attività di *Order Management*;

- In ambito *Customer Management* la funzione "Customer Management Nord Ovest";
- In ambito *Customer Management* la funzione "Customer Management Nord Est";
- In ambito *Customer Management* la funzione "Customer Management Centro";
- In ambito *Customer Management* la funzione "Customer Management Sud".

Le sospensioni sono, di regola, collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo".

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 50% dei lavoratori in forza.

- *ICT Common Factory:*

- o In ambito *ICT Control Room* la funzione "Control Room Platform Management";
- o In ambito *ICT Control Room* la funzione "Technical Support";
- o In ambito *ICT Control Room/ ICT Control Room Nord* la funzione "Control Room Nord";
- o In ambito *ICT Control Room/ICT Control Room Centro Sud* la funzione "Market Security".

5.1.2 Consumer & Small Enterprise

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 in modo da garantire nel medesimo reparto la presenza in servizio, di norma, di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

Casi particolari

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.

- In ambito *Digital Market* per la funzione *E-Commerce & Post Sales* esclusivamente per i lavoratori dedicati alle attività di *post sales*;
- In ambito *Sales* la funzione "*Canale Gestione Centralizzata /Telefonia Pubblica*" esclusivamente per il personale dedicato ad attività di *Nucleo Operativo Telefonia Pubblica* (risorse territoriali);
- *Caring Services*:
 - o 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*;
 - o In ambito *Credit Management* le funzioni "*Credit Area Nord*", "*Credit Area Centro Sud*", della funzione "*Workload & Program Management*" esclusivamente il personale dedicato ad attività di *regia* e della funzione "*Billing & Collection*" esclusivamente il personale dedicato alla "*task force*" *Billing Test*;
 - o In ambito *Caring Operations Small Enterprise* le funzioni "*Area Territoriale Small Enterprise Nord Ovest/Nord Est/Centro e Sud*" e della funzione "*Operational Management*" di *Program Management* esclusivamente il personale dedicato ad attività di *regia*;
 - o In ambito *Caring Operations Consumer* le funzioni "*Area Territoriale Consumer Nord Ovest/Nord Est/Centro e Sud*" e della funzione "*Operational Management*" di *Program Management* esclusivamente il personale dedicato ad attività di *regia*;

Le sospensioni sono, di regola, collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo".

5.1.3 Multimedia Entertainment & Consumer Digital Services

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 in modo da garantire nel medesimo reparto la presenza in servizio, di norma, di non meno del 50% dei lavoratori in forza.

5.2 Chief Technology Office

5.2.1 Information Technology

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.

Casi particolari

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.

- **Service Operations/Application Management;**
- **Service Operations/End Users Computing;**
- **Service Operations/ Service Management/IT Assurance.**

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 50% dei lavoratori in forza.

- **Client Management/Test Accept Management/Consumer Testing;**
- **Client Management/Test Accept Management/Business & Corporate Testing.**

5.2.2 Technology

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.

Casi particolari

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.

- *Service & Network Management;*
- *In ambito Wireline & Wireless Competence Center le strutture Wireline & Wireless Platform, Wireline & Wireless Operations Management, Radio Maritime & Technical Emergencies (escluso personale 0-24);*
- *In ambito Wireline & Wireless Competence Center nell'ambito della Funzione Backbone & Data, il personale operante in ambito IP Network e Optical Network;*
- *In ambito Control Room & Technical Management, il personale delle funzioni Capacity & Asset Management, DBMS & Middleware Management, Delivery, Server & Data Management;*
- *In ambito Service Platforms Operations, il personale delle funzioni Reti Dati di Gruppo,*

Unified Communication Infrastructures, Wireline & Wireless Services;

- In ambito *Data Center* Centro Sud, il personale delle funzioni *Delivery & Data Management, Site Management* Centro, *Site Management* Sud;
- In ambito *Data Center* Nord, il personale delle funzioni *Delivery & Data Management, Site Management* Nord Est, *Site Management* Nord Ovest;
- In ambito *IP & Transport Network*, il personale della funzione *Network Provisioning*;
- In ambito *Mobile*, il personale della funzione *Development & Special Projects*;
- Il personale operante in ambito T.NO.NOA/Nord Ovest, T.NO.NOA/Nord Est, T.NO.NOA/Centro, T.NO.NOA/Sud.

5.3 Chief Wholesale Infrastructures Network & Systems Office

5.3.1 Wholesale Operations

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.

Casi particolari

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.

- in ambito Assurance On Line Operations di Assurance, la funzione Assurance Competence Center (personale non turnista)
- in ambito Assurance On Line Operations di Assurance, la funzione Customer Device Management (personale non turnista)
- in ambito Assurance On Line Operations di Assurance, la funzione On Line Operations Management (personale non turnista)
- in ambito Assurance Service Area di Assurance, nella funzione Operations & Process Management (personale non turnista)
- in ambito Assurance Service Area di Assurance, il personale operante in "Home, Office e Custom" (personale non turnista).
- in ambito Wholesale Operations Area la funzione di Creation & Network Management
- in ambito Wholesale Operations Area la funzione Premium Services (escluso il personale delle Operations Territoriali)
- in ambito Wholesale Operations Area la funzione Field Management (escluso il personale delle Operations Territoriali)

- 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 Wholesale Operations Line di Wholesale Operations Area la funzione Creation.

5.3.2 Wholesale Systems

Casi Particolari

- in ambito *Wholesale Systems* per la funzione *Application Management* 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.

5.3.3 E2E Management

Casi Particolari

- 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.

5.4 Aree di Staff

Casi particolari

- 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* il personale operante nella funzione *Security Application Management*;
- 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* il personale operante nella funzione *Field Fraud Operations*;
 - In ambito *Security* il personale operante nella funzione *Domestic Services Account*;
 - In ambito *Security* il personale operante nella funzione *Domestic Services Delivery*;
 - In ambito *Security* il personale operante nella funzione *Process, Perform. Billing and Credit Management*;In ambito *Security* il personale operante nella funzione *Sparkle Services Account and*

Delivery.

- 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.
- In ambito Security il personale operante nelle funzioni *Phisycal Security Nord, Phisycal Security Centro, Phisycal Security Sud*;
 - In ambito *Procurement Unit & Real Estate* il personale con mansione di autista e addetto al protocollo e le figure territoriali di *Maintenance Site Manager, Maintenance Site Tech* e *Maintenance Service Manager*;
 - *Institutional Communication*.

Le sospensioni sono, di regola, collocate in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo".

6. Derghe

La sospensione programmata può essere collocata in altra giornata qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia del servizio, di funzionalità degli impianti, di garanzia di presidi minimi e, in ogni caso, per inderogabili contingenze operative.

Della modifica è data comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso di almeno due giorni, con contestuale indicazione della nuova collocazione - nell'ambito dello stesso mese - della giornata di sospensione.

E' fatta inoltre salva la facoltà di derogare in senso positivo alla riduzione definita nel *Contratto* per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro legate, di norma, a punte stagionali o a periodi feriali; in tali casi l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'INPS, informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

Durante la vigenza del *Contratto* non sono ammesse, per i lavoratori destinatari del *Contratto* medesimo, prestazioni eccedenti il normale orario a tempo pieno previsto dal CCNL Tlc, fatte salve sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva.

7. 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. Per le quote di Trattamento di Fine Rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario di lavoro troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 21, comma 5, del D.Lgs. n. 148/2015.

L'Azienda anticiperà il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze.

8. Elenco dei lavoratori destinatari del Contratto di Solidarietà

In *Allegato C* è riportato l'elenco nominativo dei lavoratori cui è applicato il *Contratto* e che di questo costituisce parte integrante.

Fermo restando il numero massimo di lavoratori destinatari del *Contratto*, 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.

9. Verifiche

Le Parti concordano di effettuare, decorsi sei mesi dall'avvio delle sospensioni, una verifica a livello nazionale con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del *Contratto* in merito al suo andamento applicativo anche al fine di valutare la permanenza delle condizioni a fondamento dell'attivazione del cds e verificare l'effettiva necessità del ricorso allo stesso per tutta la durata prevista dal presente accordo.

10. ART.4, COMMI 1-7Ter, L. N°92/2012 per il biennio 2019-2020

In relazione alla definizione delle misure connesse alla stipula del Contratto di Solidarietà di cui al presente accordo e alla conferma per il 2018 dell'operatività delle precedenti intese in materia di accesso al trattamento di isopensione, le Parti procederanno alla formalizzazione delle misure previste ai sensi dell'art.4, commi da 1 a 7ter della legge n. 92/2012, prevedendo la risoluzione del rapporto di lavoro per il personale che maturi i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro il 31 maggio 2024 ed esprima il proprio consenso alla risoluzione nell'anno 2019 nonché per il personale che maturi i requisiti di pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro il 31 dicembre 2025 ed esprima il proprio consenso alla risoluzione entro il 30 novembre 2020.

In via eccezionale l'Azienda valuterà la possibilità di concedere l'accesso al trattamento di isopensione - nel corso del 2019 - ai lavoratori affetti da gravi patologie (es. malattie croniche, malattie recidivanti, malattie degenerative, patologie che richiedano trattamenti salvavita, etc.) con certificazione rilasciata da strutture sanitarie pubbliche in data antecedente la stipula del presente accordo, che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro il 31 dicembre 2025.

Complessivamente il numero massimo di risoluzioni nel biennio è pari a 4.000 unità lavorative.

In tale sede le Parti individueranno specifiche soluzioni al fine di coniugare le manifestazioni di interesse avanzate dal personale con la salvaguardia delle esigenze tecnico organizzative dell'azienda. In considerazione dell'elevato numero di potenziali interessati all'adesione sarà possibile - in caso di lavoratori in possesso di specifiche competenze non diffuse in azienda e di non immediata replicabilità - rinviare, nell'arco del biennio considerato, il momento dell'accesso al trattamento di isopensione del lavoratore per il tempo reso necessario dalle correlate esigenze tecnico-organizzative.

Nei confronti del personale che ricopre il ruolo di Responsabile l'Azienda valuterà le singole richieste in rapporto alle esigenze tecnico organizzative.

11. Verifica su avanzamento piano e misure correlate

Ferma restando la gestione non traumatica delle eccedenze, nel corso dell'ultimo trimestre del 2018 le parti realizzeranno una verifica sull'efficacia delle misure adottate nel corso dell'anno in materia di gestione delle eccedenze, ciò in rapporto all'evoluzione del Piano Industriale ed alle previsioni per

il biennio 2018-2019, tenuto anche conto dei tempi e degli effetti che si potrebbero eventualmente determinare dalla realizzazione del progetto di costituzione della Società della Rete nell'ambito del Gruppo.

Le Parti si danno atto che la verifica potrà determinare una diversa rimodulazione degli interventi sopra previsti qualora dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo vigente in materia previdenziale e degli ammortizzatori sociali disponibili.

SEZIONE 2

Le materie ricomprese nella presente Sezione verranno affrontate e risolte secondo modalità e tempi definiti tra le Parti in separato verbale.

In particolar modo, il confronto tra le Parti avrà ad oggetto le seguenti materie:

- Relazioni industriali
- Premio di risultato
- Permessi individuali retribuiti – ferie
- Il livello di contrattazione

Con la sottoscrizione, in data odierna, del presente verbale, le Parti firmatarie si danno atto di aver esperito la procedura di esame congiunto con accordo concernente l'attivazione del Contratto di solidarietà di tipo difensivo di cui all'art. dell'articolo 21 comma 5 del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 e dell'art. 3 del decreto ministeriale n. 94033/2016.

Su richiesta delle OO.SS. il presente verbale, nonché le separate intese tra le Parti, i cui contenuti rimangono immutabili, verranno sottoposti alla consultazione dell'assemblea dei lavoratori.

La positiva condivisione, da parte dell'assemblea dei lavoratori, dei contenuti del presente verbale confermerà l'intesa già raggiunta tra le Parti firmatarie.

Per converso, la mancata condivisione al testo, a seguito dei lavoratori, produrrà tra le Parti, fin dall'inizio, gli effetti di un mancato accordo tale da consentire all'azienda la presentazione dell'istanza di CIGS per riorganizzazione aziendale coerentemente a quanto manifestato dall'azienda nella nota del 16 maggio u.s.

Al fine di consentire all'azienda il rispetto del termine procedimentale di cui all'art. 25, comma 1, del D.Lgs. n.148/2015, le OO.SS. si impegnano a comunicare all'azienda e a questo Ufficio, entro il giorno 18 giugno p.v. ore 15.00, l'esito della consultazione.

In caso di omessa comunicazione entro il termine innanzi indicato, l'azienda procederà all'inoltro dell'istanza di CIGS per riorganizzazione aziendale.

Letto, confermato, sottoscritto



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

IL GIORNO 12/6/2018 ALLE ORE 3.20 VIENE CHIUSO IL PRESENTE VERBALE

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Primo vicepresidente *M. P.* *M. P.*

TELECOM ITALIA SPA

OO.SS.

M. P. *M. P.*
G. Bellese *M. P.*

UNINDUSTRIA ROMA

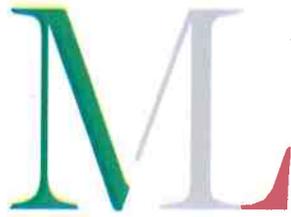
M. P. *M. P.* *M. P.* *M. P.*

RSU

M. P. *M. P.* *M. P.* *M. P.*

M. P.
M. P.
M. P.

M. P.
M. P.
M. P.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

celso

Pucci
A

Allegato A

**Provinces in cui sono presenti le articolazioni funzionali interessate dall'applicazione del
Contratto di Solidarietà**

- 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

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the right side of the page, overlapping the list of provinces.

Handwritten initials in blue ink, located at the bottom left of the page.

refer.

Carlo Pini
Amal *W* *A*

- 36 FOGGIA
- 37 FORLI'-CESENA
- 38 FROSINONE
- 39 GENOVA
- 40 GORIZIA
- 41 GROSSETO
- 42 IMPERIA
- 43 L'AQUILA
- 44 LA SPEZIA
- 45 LATINA
- 46 LECCE
- 47 LECCO
- 48 LIVORNO
- 49 LODI
- 50 LUCCA
- 51 MACERATA
- 52 MANTOVA
- 53 MASSA CARRARA
- 54 MATERA
- 55 MEDIO CAMPIDANO
- 56 MESSINA
- 57 MILANO
- 58 MODENA
- 59 MONZA-BRIANZA
- 60 NAPOLI
- 61 NOVARA
- 62 NUORO
- 63 OGLIASTRA
- 64 OLBIA-TEMPIO
- 65 ORISTANO
- 66 PADOVA
- 67 PALERMO
- 68 PARMA
- 69 PAVIA
- 70 PERUGIA
- 71 PESARO URBINO
- 72 PESCARA
- 73 PIACENZA
- 74 PISA

Vo *Pignone* *Cherco* *W* *A*

W *W* *W* *W* *W* *W* *W* *W*

W *W* *W* *W* *W* *W* *W* *W*

W *W* *W* *W* *W* *W* *W* *W*

W *W* *W*



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

scelto

Tolo

Renzi
[Signature]

Allegato B

CALENDARIO DELLE GIORNATE DI SOSPENSIONE

Percentuale applicata: 10%
n. giornate di sospensione: 26

29 giugno 2018
28 giugno 2018

06 luglio 2018
13 luglio 2018
20 luglio 2018

10 agosto 2018
27 agosto 2018

14 settembre 2018
21 settembre 2018

05 ottobre 2018
19 ottobre 2018

02 novembre 2018
16 novembre 2018
23 novembre 2018

14 dicembre 2018
24 dicembre 2018

04 gennaio 2019
18 gennaio 2019

08 febbraio 2019
22 febbraio 2019

08 marzo 2019
22 marzo 2019

05 aprile 2019
19 aprile 2019

3 maggio 2019
17 maggio 2019