

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 agosto 2022 si è svolta, in video conferenza, 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 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalle circolari INPS n. 48/2021 e n. 88/2022.

Hanno partecipato all'incontro:

- Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il dott. Romolo de Camillis Direttore Generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ed il dott. Andrea Annesi della Divisione IV della medesima Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali;
- per le società del Gruppo TIM -TIM S.p.A. C.F. 00488410010, Telecontact Center S.p.A. C.F. 7800320637, Olivetti S.p.A. C.F. 2298700010, Noovle S.p.A. C.F. 11432040969, Telecom Italia Sparkle S.p.A. C.F. 5305181009 (di seguito "Il Gruppo TIM"): Paolo Chiriotti, Simone Cascino Milani, Massimo Pelliccia, Daniela Casale, Alessandra Leonardi, Giovanni Pipita, Mariano Fraioli, Mario Iannaccone;
- per Unindustria Roma: il dott. Dario Città;
- per SLC CGIL: i dott.ri Riccardo Saccone e Guido Biagini unitamente alle strutture territoriali;
- per FISTEL CISL: i dott.ri Giorgio Serao e Matteo Corradini unitamente alle strutture territoriali;
- per UILCOM UIL: i dott.ri Luciano Svant Levra e Giulio Neri unitamente alle strutture territoriali;
- per UGL Telecomunicazioni: i dott.ri Stefano Conti e Roberto Coccè unitamente alle strutture territoriali;
- per Federmanager: il Direttore Generale dott. Mario Cardoni;
- RSA Dirigenti del Gruppo Telecom Italia;
- Coordinamento Nazionale R.S.U. di TIM S.p.A. di cui sono presenti i referenti RSU di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, CISAL COMUNICAZIONE, SNATER, COBAS.
- R.S.U. di Telecontact Center S.p.A., Olivetti S.p.A., Noovle S.p.A., T.I. Sparkle S.p.A.

PREMESSO CHE

- TIM Spa anche per conto delle Società facenti parte del Gruppo TIM – Telecontact Center Spa, Telecom Italia Sparkle Spa, Noovle Spa ed Olivetti 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 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 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalle circolari INPS n. 48/2021 e n. 88/2022;

- le Parti sono state convocate in data odierna in video conferenza;
- nel corso della presente riunione i referenti delle Società del Gruppo TIM hanno dichiarato quanto segue:
 - il Gruppo TIM occupa più di 1.000 dipendenti;
 - il mercato delle telecomunicazioni ha evidenziato negli ultimi anni un elevato livello di competizione, che ha generato una significativa riduzione della spesa dei clienti a fronte di un crescente livello di investimenti necessario per sostenere lo sviluppo della rete. A fronte della contrazione del tradizionale core business TLC, il *Gruppo TIM* ha progressivamente rafforzato il posizionamento sui mercati adiacenti;
 - il *Gruppo TIM* si trova, quindi, oggi ad operare di fatto in mercati diversi, con differenti livelli di competizione e diversi cicli di investimento, che vanno affrontati con approcci commerciali e modelli operativi specifici;
 - il *Gruppo TIM* ha, pertanto, definito una strategia specifica per i diversi ambiti di competizione sul mercato domestico. Essa prevede:
 - a) sviluppo della rete UBB fissa con una forte accelerazione della copertura FTTH (supportata dai programmi PNRR "Italia 1 Giga" e "5G backhauling") che raggiungerà il 65% delle unità immobiliari tecniche nel 2028, a fronte di un mercato delle Linee Fisse previsto a 24 Mln nel 2030 con penetrazione dell'UBB pari al 100% delle linee fisse attive;
 - b) sul mercato Enterprise – caratterizzato da una crescita stabile e da un cambio nel revenue mix con incremento del peso dei servizi Cloud, IoT e Security – la strategia commerciale sarà focalizzata sulla transizione verso soluzioni di connettività avanzate e sviluppo di prodotti e soluzioni ICT proprietarie, rafforzando l'approccio integrato all'offerta ICT;
 - c) sui segmenti Consumer e Small Medium Enterprise, il *Gruppo TIM* punterà al rafforzamento di un posizionamento premium, ad una maggiore focalizzazione sulla retention della propria customer base ed alla diffusione delle soluzioni ICT presso la clientela Small Medium Enterprise.
 - Il *Gruppo TIM* si pone inoltre obiettivi sfidanti in termini di trasformazione e razionalizzazione organizzativa ed ha a tal fine definito un rilevante Progetto di Trasformazione. Tra le iniziative si citano – a titolo esemplificativo – la razionalizzazione dell'offerta fissa e mobile, il decommissioning di infrastrutture/siti, il delayering dell'IT, la digitalizzazione e automazione dei processi, il consolidamento dei fornitori, e l'internalizzazione (analisi make or buy) di attività;
 - la strategia commerciale/tecnologica finora descritta deve quindi essere accompagnata anche da una profonda trasformazione delle aziende, con impatti sui processi interni ed esterni ed il coinvolgimento del personale del *Gruppo TIM* tramite progetti di rafforzamento



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

delle competenze. In particolare, è indispensabile investire sulle persone del *Gruppo TIM* tramite programmi di formazione/riqualificazione che rafforzino e adeguino le competenze dei dipendenti sugli ambiti più funzionali alla strategia da perseguire e che diffondano l'utilizzo di modalità di lavoro innovative. È inoltre necessario introdurre in azienda profili professionali compatibili con il Progetto di Trasformazione, tramite un Piano assunzionale rivolto a quelle competenze non sufficientemente presenti nel Gruppo TIM e che è necessario introdurre in tempi coerenti con le esigenze espresse dal Progetto;

- Al fine di realizzare gli obiettivi sopra descritti, consentendo un positivo sviluppo dei processi aziendali e dell'evoluzione tecnologica, si rende necessario il rinnovo delle competenze e la crescita professionale dei lavoratori operanti nelle aziende;
- le Parti, all'esito di un approfondito confronto in sede aziendale, hanno già definito intese complessive, relativamente a tutte le Società del *Gruppo TIM*, che si richiamano integralmente per quanto concerne le premesse ed i contenuti, ed in particolare, con riferimento al Contratto di Espansione di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015, hanno ritenuto che lo stesso rappresenti lo strumento idoneo a:
 - a) sostenere la trasformazione in corso e la correlata formazione del personale
 - b) favorire il ricambio di *turn over* delle competenze.
offrendo al contempo all'azienda gli strumenti necessari a tale transizione.
- Con particolare riguardo a TIM Spa, le Parti si danno atto che gli impegni assunzionali e formativi contenuti nel Contratto di Espansione siglato in data 17 maggio 2021 sono stati integralmente assolti e che la riduzione oraria in esso prevista si è conclusa anticipatamente al 31 luglio 2022 e, pertanto, la Società chiede al Ministero di dichiarare la conclusione anticipata del predetto Contratto di Espansione siglato il 17 maggio 2021.

VISTI

- l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73 e dall'art. 1, c. 215, della legge n. 234/2021;
- la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019 e n.18 del 17 ottobre 2019;
- la circolare INPS n. 48/2021
- la circolare INPS n. 88/2022

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI SOTTOSCRITTRICI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- a) Le Parti intendono stipulare il Contratto di Espansione (di seguito "CdE") di cui all'art. 41, D.lgs n. 148/2015 e s.m.i. con decorrenza dal 10 agosto 2022 al 29 febbraio 2024



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

relativamente alle aziende TIM Spa, Telecontact Center Spa, Telecom Italia Sparkle Spa, Noovle Spa ed Olivetti Spa.

b) Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare i seguenti interventi finalizzati all'adeguamento e allo sviluppo delle competenze professionali richieste, anche attraverso un *turn over* di competenze e l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il Piano di Trasformazione illustrato:

- un programma di assunzioni - a partire dal 10 agosto 2022 e fino al 31 maggio 2024 rivolto a profili professionali compatibili con il Progetto di Trasformazione sopra descritto, per inserimenti nel Gruppo TIM;
- un programma di formazione e riqualificazione professionale, per il periodo 10 agosto 2022 - 29 febbraio 2024, che coinvolgerà complessivamente un massimo di 30.123 lavoratori del Gruppo TIM per consentire l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze;
- la riduzione oraria di cui all'articolo 41, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 148/2015, per il periodo 1° settembre 2022 – 29 febbraio 2024, che potrà interessare fino ad un massimo di 30.123 lavoratori del *Gruppo TIM*;
- un Piano di accompagnamento alla pensione a far data dal 10 agosto 2022 e fino al 30 novembre 2023 - rivolto ai lavoratori del *Gruppo TIM* - che si trovino, entro il 30 novembre 2023, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile al trattamento pensionistico così come specificato all'art. 41, comma 5 bis D.Lgs. n. 148/2015, nel rispetto delle norme di legge e dei provvedimenti amministrativi vigenti in materia.

A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Nel periodo di validità del *Contratto*, Il *Gruppo TIM* procederà - in applicazione di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5bis, del D.Lgs. n. 148/2015 - all'assunzione, all'interno delle società del *Gruppo TIM*, di un numero di lavoratori nel rapporto di una assunzione ogni tre lavoratori che aderiranno allo scivolo pensionistico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato. In aggiunta alle assunzioni così determinate, il *Gruppo TIM* si impegna ad effettuare ulteriori n. 100 assunzioni complessive.

La programmazione di massima delle assunzioni, tenuto conto della effettiva realizzazione degli esodi, sarà la seguente:

- 200 entro maggio 2023;
- i restanti lavoratori entro 3 mesi dal termine del *Contratto*.

Le assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali del *Gruppo TIM*, sia le funzioni tecnologiche che quelle commerciali, che quelle di supporto, con l'obiettivo di:

- introdurre nuove *capabilities* (incluse professionalità funzionali al lancio e gestione di nuovi servizi);
- abilitare processi di internalizzazione;



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- soddisfare i fabbisogni sulle aree operative;
- sviluppare nuovi progetti di *business*;
- supportare il ricambio generazionale.

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

- profili per internalizzazione attività su processi chiave aziendali (*Security Assessment, Information Security Management, Cyber Analyst, Cyber Security Lab, Security Engineer, System Administrators, Systems Analyst Developer, DevOps Engineer, Designer, Production & Data Engineer, Operatori H24* in ambiti *NOC/IT Operations/Assurance/Technology, Network System Integrator, Network Cloudification Engineer, Data Center Site Manager, Incident & Problem Manager, System Platform Administrator; System Analyst* ecc.);
- profili con *new capabilities 5G, Cloud, Cyber Security, Digital, Big Data* sia nell'ambito delle strutture tecnologiche, sia in ambito commerciale (*Network System Integrator, Network Cloud, Product Manager, Progettisti ICT/Business/Technical Presales, Project Manager/PMO, Energy/System/Cloud/Data Management Engineer, Cloud Architect, Salesforce/SAP/Google practice specialist, Contract PMO, Delivery Manager, Service Manager Senior SW Architect, Validation E2E Manager, Service Support IOT; Data scientist, Database Administrator* ecc.);
- profili per presidio processi *on Field, Progettazione, Assurance, Network Operations* (Progettisti, Specialisti e Manutentori di Rete e Impianti Tecnologici, *TOF, TOL, Diagnostic Operator, Network Designer, Project Manager Operations/Automation/Data Network/SDN/Process Engineer, Data Analyst, Specialisti per progettazione di reti e prodotti per la clientela*, ecc.);
- profili commerciali con conoscenze specifiche sulle nuove tecnologie che possano supportare il nuovo scenario di *Business* aziendale previsto dal Piano (*Account Manager, KAM, Wholesale Marketing Specialist*, ecc.);
- profili di operatori di *caring* per supportare il nuovo scenario di *Business* aziendale previsto dal Piano;
- profili nell'ambito delle strutture di governo, coordinamento e supporto ai processi di *business*, finalizzate al ricambio generazionale e all'introduzione di nuove e/o specifiche competenze (profili *finance*, acquisti, *digital e web communication, regulatory, legal*, ecc.).

B) PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Al fine di sostenere il Progetto di Trasformazione, potenziando le competenze già acquisite dai lavoratori e diffondendo al contempo le nuove, è stato definito il Progetto di formazione e di riqualificazione (di seguito "*Progetto*"), parte integrante del presente *Contratto*.



Il *Gruppo TIM* rinnova il proprio impegno ad assicurare l'investimento formativo necessario per l'adeguamento e la valorizzazione delle competenze, per l'arricchimento dei ruoli e per lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, in vista del conseguimento degli obiettivi del Piano.

A tale scopo, le società del *Gruppo TIM* interessate dal *Contratto* garantiranno l'applicazione del "*Progetto*" con gli specifici *focus* in esso indicati, in coerenza con le necessità derivanti dall'evoluzione del modello organizzativo, di *business* e delle competenze, sul presupposto che la formazione debba accompagnare il processo di Trasformazione in atto, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove, necessarie per sostenere il percorso evolutivo aziendale.

Attraverso il "*Progetto*", il *Gruppo TIM* intende accrescere il valore del capitale umano nel tempo, operando in maniera socialmente responsabile per ridurre il rischio di discontinuità che possa ripercuotersi negativamente sulle competenze dei lavoratori oltre che sulle attività di *business*.

Un importante elemento di novità del "*Progetto*" è rappresentato dall'adozione di un modello formativo basato sulla valorizzazione della responsabilità e del coinvolgimento individuale del lavoratore, che sarà chiamato a scegliere, secondo regole definite, i corsi da fruire all'interno di percorsi funzionali agli obiettivi di formazione e riqualificazione del Piano.

Il "*Progetto*" è stato elaborato sulla base delle priorità del percorso evolutivo aziendale, a partire dall'analisi dei fabbisogni formativi espressi dalle funzioni aziendali in coerenza con gli obiettivi specifici e dei *gap* di competenza, altresì considerando i *topic trend* che impattano sullo scenario del *Gruppo TIM* e le risultanze emerse da *Focus Group* condotti con i lavoratori.

Il "*Progetto*" si articola in 4 aree di competenza fondamentali, necessarie a sostenere il Piano di Trasformazione: il riposizionamento e lo sviluppo del mercato di riferimento, lo sviluppo della rete, la *digital transformation* ed il *change management*.

Le 4 aree di competenza sono:

1. **tecnologiche:** area dedicata allo sviluppo delle competenze tecnologiche distintive, che vanno dal 5G al *Networking*, dal *cloud* alla *cybersecurity*;
2. **professionalizzanti:** area dedicata allo sviluppo delle competenze di *business* e di supporto;
3. **trasversali:** area dedicata alle competenze necessarie per affrontare il processo di *change management*; sono competenze chiave per accrescere la *performance*, l'*ingaggio* e l'*employability* della popolazione del *Gruppo TIM*;
4. **ecosistema:** area dedicata all'acquisizione di competenze che impattano sull'ecosistema di TIM, delle Telco e dell'ICT.

Il Progetto di formazione e riqualificazione sarà applicato dal *Gruppo TIM* con *focus* specifici per le società.

In termini di metodologia di erogazione saranno utilizzati sia il sincrono che l'asincrono e ciò al



fine di rispondere alle richieste emerse sia dalle verifiche di apprendimento che dai momenti di dialogo con i lavoratori.

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

Le attività connesse alla realizzazione del “Progetto” saranno gestite con il supporto di un soggetto certificato a garanzia della qualità del processo. Il soggetto ha, tra l’altro, il compito di monitorare la realizzazione del processo di formazione attraverso la verifica documentale anche in formato digitale, la realizzazione di sondaggi/interviste/questionari ai partecipanti, individuando eventuali azioni di miglioramento che saranno proposte alle società del Gruppo TIM.

I lavoratori riceveranno, all’esito del percorso formativo, il relativo attestato individuale.

I lavoratori interessati al Piano di accompagnamento alla pensione ex art. 41, comma 5bis del D.lgs. 148/2015 (di cui al paragrafo D del presente *Contratto*) non saranno destinatari del “Progetto”. Si allega al presente *Contratto* - e ne costituisce parte integrante - il “Progetto” (allegato 1), unitamente alle attestazioni del soggetto certificatore (allegati da 2 a 6).

C) RIDUZIONI DELL’ORARIO DI LAVORO

Le riduzioni dell’orario di lavoro di cui al presente *Contratto* saranno applicate dalle società del Gruppo TIM dal 1° settembre 2022 al 29 febbraio 2024, nella misura e con le modalità indicate nei prospetti di dettaglio allegati al presente *Contratto*, come parte integrante dello stesso (allegati da 7 a 11).

La riduzione oraria riguarderà le unità produttive delle società del Gruppo TIM interessate dal *Contratto*, come specificato negli allegati.

La riduzione oraria applicata riguarderà un numero massimo di lavoratori del Gruppo TIM pari a: 30.123 unità, così suddivise: TIM S.p.A. max 26.842 unità; Telecontact Center S.p.A. max 1.843 unità, Noovle S.p.A. max 693 unità, Olivetti S.p.A. max 269 unità, Telecom Italia Sparkle S.p.A. max 476 unità e riguarderà l’intero complesso di ciascuna azienda con le esclusioni indicate negli allegati da 7 a 11.

La riduzione oraria sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori *part-time* in quanto la tipologia contrattuale ha carattere strutturale nel Gruppo TIM.

Per i lavoratori *part-time* per i quali, in costanza di validità del presente *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.

Nel caso in cui si preveda nel corso di vigenza del *Contratto* un incremento, temporaneo o strutturale, del grado di occupazione di personale *part-time*, per detto personale la riduzione oraria sarà calcolata in base alla nuova durata settimanale, temporanea o strutturale, dell'orario di lavoro.

Laddove, nel corso di vigenza del *Contratto*, si realizzino sperimentazioni di nuove soluzioni organizzative -che necessitino, a supporto, di interventi di riqualificazione individuale dei lavoratori, anche con assegnazione degli stessi a diversi profili professionali - saranno comunque mantenute, nei confronti degli interessati dai predetti interventi, le riduzioni orarie relative all'originario settore/profilo di appartenenza.

Le Parti si danno atto che la stabilità delle percentuali di riduzione oraria per tutta la durata del *Contratto* è funzionale al corretto e puntuale conseguimento degli obiettivi di Progetto e del percorso evolutivo aziendale.

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo le percentuali specificate nei prospetti di dettaglio allegati 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 c.d. "verticale" o "mista" sarà operato il riproporzionamento del numero di giornate di sospensione previste per i lavoratori *full-time* della struttura di appartenenza in funzione della percentuale di riduzione *part-time*.

Le giornate di sospensione saranno preventivamente comunicate - a mezzo *e-mail* - da ciascuna azienda ai singoli lavoratori, con calendarizzazione plurimensile.

Le sospensioni saranno collocate, compatibilmente con un'adeguata copertura del presidio, in contiguità con le giornate di Riposo o di "Libero Lavorativo", anche in caso di ripianificazione della giornata di sospensione.

Il numero di giornate di riduzione oraria, calcolato in base alle percentuali di riduzione oraria applicate come da prospetti di dettaglio allegati, sarà pari a:

a) Riduzione oraria del **10%**

Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **39** giornate di sospensione complessive. 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 10%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 39 giorni].

b) Riduzione oraria del **15%**

Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **59** giornate di sospensione complessive. Dette giornate, rapportate ai cicli di quattro settimane che ricadono nel periodo in cui si



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

applicano le riduzioni orarie, producono una percentuale di riduzione pari al 15%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 59 giorni].

c) **Riduzione oraria del 25%**

Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **98** giornate di sospensione complessive. 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 25%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 98 giorni].

In relazione al predetto numero di giornate di sospensione è previsto che le ore dedicate alle attività formative di cui al precedente paragrafo "B" siano svolte in giornate di sospensione dedicate, nel numero di seguito specificato da intendersi compreso nel relativo numero di giornate di sospensione complessive di cui alle precedenti lettere a), b), c):

a) **Riduzione oraria del 10%**

n. **3** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione;

b) **Riduzione oraria del 15%**

n. **6** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione;

c) **Riduzione oraria del 25%**

n. **8** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione.

Per tutte le giornate di sospensione sopra indicate è previsto il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, così come previsto dal D.Lgs. n. 148/2015. Ciascuna azienda si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

Fermo restando quanto specificato nel successivo paragrafo "D" ("Scivolo pensionistico"), nei confronti di quei lavoratori che maturino, tra il 1° dicembre 2022 e il 30 novembre 2023, i requisiti previsti per l'accesso al programma di esodo di cui al comma 5bis, art. 41, D.Lgs. n. 148/2015, sarà applicata una riduzione oraria fino al 100% dell'orario di lavoro, così come previsto al comma 7 del citato art. 41.

Tale riduzione si applica a partire dal mese successivo all'opzione del lavoratore al Piano di accompagnamento alla pensione.

La giornata di programmata sospensione potrà essere collocata in altra data del medesimo mese laddove intervengano esigenze organizzative o formative.

Di tale modifica sarà data comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso di almeno quattro giorni lavorativi antecedenti sia rispetto l'originaria data di sospensione sia rispetto la nuova data programmata.

È 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 campagne

commerciali, punte stagionali o a periodi feriali; in tali casi ciascuna azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

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 di Ferie, Permessi annui retribuiti ex accordi vigenti e Premio di Risultato. Tale condizione di miglior favore non si applica ai lavoratori che maturino, tra il 1° dicembre 2022 e il 30 novembre 2023, i requisiti previsti per l'accesso al programma di esodo di cui al comma 5bis, art. 41, D.Lgs. n. 148/2015, cui sarà applicata una riduzione oraria fino al 100%.

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

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

Le società del *Gruppo TIM* interessate dal Contratto hanno quantificato l'onere a copertura della richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale nella misura di seguito indicata, con dettaglio per ciascun anno

Anno	TIM S.p.A.	TCC S.p.A.	T.I. SPARKLE S.p.A.	NOOVLE S.p.A.	OLIVETTI S.p.A.	TOTALE GRUPPO TIM
2022	27.366.010	962.867	521.133	701.719	383.296	29.935.024
2023	89.260.415	2.841.158	1.714.877	2.178.112	1.209.753	97.204.314
2024	12.864.638	431.508	250.156	357.328	187.437	14.091.068
TOTALE	129.491.063	4.235.533	2.486.166	3.237.159	1.780.486	141.230.406

€

DIPENDENTI INTERESSATI DALLE RIDUZIONI ORARIE ESPRESSI IN UNITA' FTE

TOTALE	25.956	1.344	473	692	268	28.733
--------	--------	-------	-----	-----	-----	--------

D) SCIVOLO PENSIONISTICO

Il Piano di uscite è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino a un numero stimato massimo di 2.223 lavoratori (dirigenti, impiegati, quadri) complessivo del *Gruppo TIM* che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023, ferma restando la maturazione dei requisiti di legge. Le predette risoluzioni consensuali avverranno al: 30 novembre 2022, 30 giugno 2023, 30 novembre 2023, sulla base della prima finestra utile.

Il lavoratore interessato dovrà esplicitare, in forma scritta tramite apposito modulo e rilascio di specifica delega all'azienda di appartenenza per il trattamento dei dati contributivi e previdenziali, la propria volontà di aderire al Piano secondo le modalità e i tempi che saranno definiti con apposita comunicazione da parte di ciascuna azienda.

Ciascuna azienda del *Gruppo TIM* interessata dal Contratto valuterà l'accoglimento delle singole richieste di adesione al Piano di accompagnamento alla pensione in rapporto alle esigenze tecnico-organizzative.

I lavoratori la cui richiesta di adesione al Piano è stata accolta dall'azienda di appartenenza dovranno sottoscrivere accordi conciliativi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con rinuncia a qualunque diritto, azione o pretesa, presente o futura, attivata o meno, traente origine dallo stesso o dalla sua risoluzione, che il lavoratore sottoscriverà, in sede protetta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del codice civile.

A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro riconoscerà per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, determinati così come previsto dalle norme di legge e dai provvedimenti amministrativi di esse esplicativi vigenti in materia.

Per i lavoratori che cesseranno dal servizio ai sensi del presente Piano di accompagnamento alla pensione si applica la previsione di cui all'art.41, comma 9 del D.lgs. n. 148/2015 per cui le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti riconoscono che ricorrono le condizioni per l'applicazione dell'art. 41, comma 5 bis, 4° periodo del D.lgs. n. 148/2015, poiché il *Gruppo TIM* costituisce un gruppo di imprese con organico complessivo superiore a 1.000 unità lavorative, che attuerà un Piano di riorganizzazione di particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei, che si impegna ad assumere un lavoratore per ogni tre che risolvano il rapporto di lavoro secondo



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

quanto sopra indicato.

Allo scopo di dare attuazione al presente Contratto, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata da fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'azienda interessata si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata.

Le società del Gruppo TIM hanno previsto di applicare il Piano di accompagnamento alla pensione al numero di lavoratori sotto specificato:

Società del Gruppo TIM	n. complessivo lavoratori
TIM Spa	2.120
Telecontact Center Spa	14
Telecom Italia Sparkle Spa	27
Noovle Spa	26
Olivetti Spa	36

DECORRENZA	TIM S.p.A.	TCC S.p.A.	T.I. SPARKLE S.p.A.	NOOVLE S.p.A.	OLIVETTI S.p.A.	TOTALE GRUPPO TIM
30/11/2022	1.120	10	5	14	25	1.174
30/06/2023	500	0	11	8	7	526
30/11/2023	500	4	11	4	4	523
TOTALE	2.120	14	27	26	36	2.223

HC

Le società del Gruppo TIM interessate dal Contratto hanno quantificato l'onere a copertura della spesa nella misura indicata nel relativo allegato.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, il *Gruppo TIM* e le OO.SS. sottoscrittrici concordano sull'attivazione del Contratto di Espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015 e s.m.i.

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.

Le Parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti periodici di verifica - a livello nazionale e territoriale - sull'andamento degli impegni previsti dal presente Contratto in sede di "Osservatorio di Gruppo sul Contratto di Espansione", di cui al verbale di accordo del 28 luglio 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

GRUPPO TIM SPA

SLC CGIL

UNINDUSTRIA ROMA

FISTEL CISL

UILCOM UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU TIM SPA

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE IV

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div4@pec.lavoro.gov.it

e-mail: dgrapportilavorodiv4@lavoro.gov.it

www.lavoro.gov.it



R.S.U. di Telecontact Center S.p.A., Olivetti S.p.A., Noovle S.p.A., T.I. Sparkle S.p.A

FEDERMANAGER

RSA FEDERMANAGER