UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 23 aprile 2021

tra

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

e

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

Premesso che:

- Le Parti nel mese di aprile 2021 si sono incontrate e hanno approfondito le ricadute organizzative del Piano Strategico 2021-2023, illustrato dall'azienda alla delegazione sindacale.
- Nell'ambito del confronto le Parti hanno individuato interventi e strumenti a supporto della trasformazione digitale di TIM e al raggiungimento degli obiettivi previsti nell'arco di piano, prevedendo al contempo misure di valorizzazione del contributo professionale apportato dalle persone.
- TIM S.p.A., in linea con l'intesa sottoscritta nella giornata dell'8 marzo 2021, conferma l'impegno a valutare il ricorso alla misura di accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 laddove dovesse intervenire l'esigenza di ricorrere a strumenti di esodo anticipato nel corso del 2022.
- Le Parti confermano la strategicità di un assetto delle relazioni industriali fondato sul confronto aperto e trasparente, sulla partecipazione e su una contrattazione di anticipo che permetta al Gruppo di mantenere la *leadership* nel mercato di riferimento,

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

individuando soluzioni organizzative innovative che possano anche coniugare le esigenze legate al *business* in ottica di miglior bilanciamento vita lavoro.

le Parti convengono quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Nel comune obiettivo di ricercare soluzioni coerenti con i contenuti degli accordi interconfederali e di settore, nell'ambito dello scenario descritto in premessa, le Parti hanno individuato nelle sezioni successive una serie di strumenti e di misure, applicabili anche in maniera integrata.

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

A) Inquadramento

L'azienda si impegna a realizzare, nel triennio 2021-2023, n. 1.300 passaggi inquadramentali, dal livello 4 al livello 5 secondo lo schema sotto riportato:

	2021	2022	2023
Dal liv. 4 al liv. 5	200	500	600

Nel determinare i passaggi di livello, riconfermando le attuali norme aziendali al riguardo, si terrà conto dei seguenti criteri: tempo di permanenza nel livello indipendentemente dal ruolo, titolo di studio e livello della professionalità raggiunta.

Si precisa che la quota del 2021 dei passaggi dal liv. 4 al liv. 5 sarà effettuata nel mese di settembre 2021.

L'azienda si impegna inoltre a realizzare, nel triennio 2021-2023 n. 150 passaggi inquadramentali, dal livello 5 al livello retributivo 5S ovvero 6 secondo lo schema sotto riportato:

	2021	2022	2023
Dal liv. 5 al liv. 5S/6	50	50	50

Si precisa che i passaggi di livelli previsti per il 2021 si aggiungono a quelli già previsti dall'accordo del 18 luglio 2019.

Inoltre, con riferimento al personale effettivamente impegnato su attività operative di progettazione sia di rete che di impianti tecnologici in *ambito Operations Area Chief Technology &*

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Operations Office, in relazione agli obiettivi di copertura e di sviluppo previsti nell'arco di piano, con particolare riferimento agli impegni richiesti in termini quantitativi e qualitativi, l'azienda si impegna a realizzare, nel triennio 2021-2023, n. 550 passaggi inquadramentali per tale personale, secondo lo schema sotto riportato:

	2021	2022	2023
Dal liv. 5 al liv. 5S	50	50	50
Dal liv. 5S al liv. 6	100	200	100

Nel determinare i passaggi di livello di suddetto personale, riconfermando le attuali norme aziendali al riguardo, si terrà conto dei seguenti criteri: tempo di permanenza nel ruolo, titolo di studio il livello della professionalità raggiunta.

B) Part Time

L'azienda, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio, si impegna a realizzare nel triennio 2021-2023 incrementi di prestazione lavorativa del +25% su un totale di n. 400 lavoratori con contratto di lavoro part-time (es. da PT50% a PT75% e da PT75% a FT) secondo lo schema di seguito riportato:

	2021	2022	2023
Passaggi +25%	150(*)	100	150
(*) Conversione strutturale degli incrementi orari temporanei previsti dal punto 14, dell'accordo 11 giugno 2020			

Nel determinare i passaggi l'azienda terrà in particolare considerazione le eventuali situazioni di disagio economico o familiare nonché il tempo di permanenza nell'orario ridotto.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Premio di Risultato

Le Circolari emesse dall'Agenzia delle Entrate relative all'applicazione del regime fiscale di favore a fronte della incrementalità degli obiettivi previamente definiti negli accordi in materia di Premio di Risultato e misurati anno su anno, rendono opportuno effettuare attente analisi dei meccanismi previsti dall'accordo vigente in TIM S.p.A. .

Le Parti concordano che tale analisi è demandata all'Organismo di consultazione sul Premio di Risultato (istituito dall'accordo del 13 giugno 2017), con il compito di definire le linee guida per l'evoluzione della vigente intesa.

Orario di lavoro

In riferimento a quanto definito nell'accordo sottoscritto il 4 agosto 2020, nelle disposizioni finali, in materia di incrementi e produttività che possano favorire forme di riduzione dell'orario di lavoro, verrà demandata ad una apposita Commissione il compito di studiare soluzioni applicative per forme di rimodulazione dell'orario di lavoro coerente con quanto previsto dall'art. 26 comma 1 del vigente CCNL TLC, individuando altresì specifici kpi di misurazione di efficacia e di efficienza aziendale complessiva.

La realizzazione pratica sarà avviata solo alla fine del periodo di espansione.

Nota a Verbale

Con specifico riferimento all'impegno sottoscritto dalle Parti nella nota a verbale del capitolo "Orario di lavoro" ex accordo 4 dicembre 2019 in cui era previsto un apposito incontro, entro il primo trimestre 2020, "*al fine di definire specifiche sperimentazioni relative alla ricomposizione degli orari di lavoro su base mensile dei livelli 6 e 7 con l'obiettivo di estendere gradualmente tale modalità a tutto il personale interessato*", si evidenzia come l'emergenza pandemica - verificatasi a inizio 2020 e ancora perdurante - non abbia consentito alle Parti di osservare quanto convenuto.

In proposito, le parti concordano di rinnovare il predetto impegno stabilendo, sin da ora, la fissazione di un incontro finalizzato a delineare una specifica sperimentazione in ordine alla ricomposizione dell'orario di lavoro dei livelli 6 e 7.

Le Parti confermano altresì le previsioni della nota a verbale del capitolo "Orario di lavoro" ex accordo 4 dicembre 2019 con specifico riferimento all'impegno "*ad avviare una ricognizione delle turnistiche attualmente in essere al fine di valutare il possibile superamento di disomogeneità nel rispetto delle effettive esigenze di presidio".*

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Con specifico riferimento all'impegno sottoscritto dalle Parti nella nota a verbale del capitolo "Reperibilità" ex accordo 4 dicembre 2019 in cui era prevista "*una ricognizione, entro il primo trimestre 2020, delle reperibilità in essere al fine di valutare la coerenza dei presidi rispetto al mutato contesto organizzativo e tecnologico e di effettuare un'analisi dell'attuale articolazione delle modalità di remunerazione della reperibilità*", si evidenzia come l'emergenza pandemica - verificatasi a inizio 2020 e ancora perdurante - non abbia consentito alle Parti di osservare quanto convenuto.

In proposito, le parti concordano di rinnovare il predetto impegno stabilendo, sin da ora, la fissazione di un incontro per effettuare tale ricognizione.

Elemento Retributivo Aziendale (ERA)

Le Parti, confermano l'impegno sottoscritto nel capitolo Elemento Retributivo Aziendale (ERA) dell'Accordo 18 luglio 2019 a rivedere -nel corso del 2021- in modo complessivo i trattamenti legati al lavoro in mobilità.

Intesa sul Contratto di Espansione

- TIM S.p.A. è il principale operatore italiano del settore delle Telecomunicazioni, che ha un ruolo fondamentale per lo sviluppo economico e sociale del Paese, in particolare per quanto riguarda la riduzione del *digital divide* tramite il rapido ampliamento dei servizi associati alla banda ultralarga.
- La Società ha presentato il Piano Industriale 2021-23, incentrato sulla strategia del *Beyond Connectivity*, attraverso cui l'azienda intende cogliere tutte le opportunità derivanti dai servizi che vanno oltre la tradizionale connettività.
- Il *core business* tradizionale delle Telecomunicazioni è caratterizzato ormai da diversi anni da un contesto di forte pressione competitiva e di riduzione dei margini. L'azienda è quindi sempre più impegnata nell'estendere la catena del valore ai mercati adiacenti già presidiati e ad aggredire nuovi mercati verticali ancora non presidiati. In particolare, TIM intende cogliere le opportunità derivanti da tutti i servizi in forte crescita: Offerta TV, *Smart Home*, *Gaming*, *Servizi Cloud*, *Internet of Things, Cyber Security.*
- La strategia che l'azienda sta perseguendo si basa quindi su diversi pilastri:
    - arricchire la proposta commerciale tramite una nuova gamma di servizi sempre più personalizzati ed integrati con l'offerta TLC tradizionale, investendo anche nello sviluppo dei contenuti associati;

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

- rafforzare l'infrastruttura tecnologica tramite elevati investimenti sulle reti a banda ultralarga (FTTx e 5G) che implicano una profonda trasformazione delle reti fissa e mobile;
- ridisegnare la *customer journey/experience* facendo ulteriormente leva sulla digitalizzazione e su tecnologie *disruptive,* quali ad esempio l'intelligenza artificiale.

- La strategia commerciale/tecnologica finora descritta deve quindi necessariamente essere accompagnata anche da una profonda trasformazione dell'azienda, con impatti sui processi interni ed esterni coinvolgendo il personale di TIM tramite progetti di rafforzamento delle competenze. In particolare, è indispensabile investire sulle persone di 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 piano di riorganizzazione, tramite un piano assunzionale rivolto a quelle competenze non sufficientemente presenti in TIM e che è necessario introdurre in tempi coerenti con le esigenze espresse dal Piano.
- L'emergenza sanitaria ha reso ancora più evidente l'esigenza di accelerare il processo di digitalizzazione del Paese – riconosciuto a tutti i livelli quale strumento fondamentale per la crescita economica e sociale - garantendo l'accesso ai servizi legati alla pubblica amministrazione e all'istruzione ma anche offrendo alle aziende nuove opportunità di business derivanti dai servizi digitali.
- Il contesto macroeconomico e del mercato di riferimento nonché i lineamenti del Piano Strategico 2021-2023 con le relative ricadute organizzative è stato presentato da TIM S.p.A. il 6 aprile u.s. alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e al Coordinamento Nazionale RSU di TIM, evidenziando, tra l'altro, che l'evoluzione tecnologica e delle infrastrutture fisse, mobili, *cloud* e dei data center è stata accelerata e rafforzata dalle *partnership* avviate con aziende *leader* a livello mondiale.
- In tale contesto TIM S.p.A. ritiene necessario dare continuità al percorso volto a rinnovare il *mix* professionale delle competenze, rafforzando gli interventi già intrapresi a supporto del processo di trasformazione tecnologica e del conseguente piano di riorganizzazione.
- In data odierna, le Parti hanno ripreso il confronto nel quale hanno esaminato e discusso il piano di riorganizzazione aziendale presentato da TIM, fondato sulla *digital transformation* di processi e dei servizi.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

- Tale contesto determina l'adozione di una ulteriore spinta alla rivisitazione dei processi aziendali in termini di innovazione e di sviluppo tecnologico e digitalizzazione dell'attività, con un approccio sempre più dinamico e coerente con la trasformazione in atto. Si è evidenziata l'esigenza di adottare misure e interventi tra loro integrati, a sostegno del processo di trasformazione.
- Il modello di *business* di TIM si fonda sulle professionalità possedute dal proprio personale, un patrimonio che è stato costruito nel tempo e che deve essere continuamente alimentato e potenziato attraverso percorsi formativi, sfruttando le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e dai moderni strumenti digitali. La formazione dovrà accompagnare il percorso di trasformazione aziendale in corso, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppandone di nuove.
- Le riqualificazioni delle attività si inseriscono all'interno di percorsi ampi di *job rotation* riferiti al Gruppo TIM, per i quali l'azienda si impegna a promuovere al fine di:
    - attivare percorsi professionali virtuosi, incrementando motivazione/engagement;
    - consentire alle persone di cogliere opportunità di arricchimento e/o diversificazione professionale;
    - favorire la mobilità verso mestieri/competenze più funzionali all'evoluzione delle necessità aziendali e delle nuove opportunità di *business*;
- Al fine di garantire l'introduzione di competenze strategiche e favorire l'avvio di interventi a supporto della trasformazione digitale di TIM, l'Azienda proseguirà le azioni di promozione dei percorsi di *job rotation*, volte anche a favorire la prosecuzione del processo di *insourcing* di attività, in funzione degli obiettivi di *business* e in coerenza con le esigenze organizzative.
- Nel biennio trascorso sono state realizzate nell'ambito del Gruppo TIM oltre 4.500 *job rotation* in tutte le aree aziendali di cui più di 1.100 *reskilling* a fini *insourcing*.
- Le Parti confermano la volontà di ricercare il dialogo costante orientato a favorire momenti di confronto aperto e trasparente per cercare soluzioni, laddove possibile condivise, anche valorizzando il ricorso alla contrattazione collettiva aziendale. In tal senso le Parti intendono proseguire nel promuovere, con senso di responsabilità, relazioni sindacali e industriali moderne, nel quadro di valori condivisi.

Tutto ciò premesso le Parti firmatarie convengono quanto segue.

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

2. Le Parti intendono stipulare, entro il 20 maggio 2021, il Contratto di Espansione, di cui all'art. 41 D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.
   Al riguardo, le Parti convengono sin da ora che proporranno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di recepire integralmente nel Contratto di Espansione (di seguito *Contratto*) - da stipulare in sede governativa - quanto condiviso nel presente accordo.
3. Le Parti concordano in merito alla necessità di definire interventi utili a proseguire il percorso di trasformazione tecnologica in atto favorendo, al contempo, l'occupabilità attraverso le seguenti specifiche azioni:
   a) avvio di un programma di assunzioni mirato all'acquisizione di profili professionali coerenti con il piano di reindustrializzazione/riorganizzazione aziendale;
   b) attuazione – per il personale già in forza all'azienda – di percorsi formativi dedicati - a supporto dei processi di riqualificazione di *re-skilling* e di *upskilling* - finalizzati all'adeguamento e allo sviluppo delle competenze in linea con la spinta di innovazione tecnologica e finalizzati ad abilitare percorsi virtuosi di migrazione verso i mestieri che consentono un più razionale impiego delle risorse.
   c) riduzione dell'orario di lavoro, strumentale alle finalità generali del Contratto.

A. PROGRAMMA ASSUNZIONALE

- Nel corso del biennio 2021-2022 TIM S.p.A. intende procedere all'assunzione di un numero complessivo di n. 600 unità con contratto a tempo indeterminato con profili professionali compatibili con il piano di riorganizzazione. L'azienda si riserva di assumere anche con il contratto di apprendistato professionalizzante.

  La programmazione delle assunzioni è la seguente:
  - n. 300 nel 2021
  - n. 300 nel 2022
- Le assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali, 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
  - finanziare i fabbisogni sulle aree operative
  - finanziare nuovi progetti di *business*
  - finanziare il ricambio generazionale
- Per acquisire le necessarie professionalità i principali profili professionali ricercati sono:

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

- profili per internalizzazione attività su processi chiave aziendali *(Security Assessment, ICT Risk Analyst, Cyber Analyst, Cyber Security Lab, Security Engineer, Software Engineer, Developer, DevOps Engineer, Designer, Production & Data Engineer, Operations Engineer, Operatori Application Monitoring H24, Network System Integrator, Network Cloudification Engineer, 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 Marketing, ecc.)*
- profili per presidio processi On Field, Progettazione, Assurance, Network Operations (Progettisti e Manutentori di Rete e Impianti Tecnologici, TOF, TOL, *Diagnostic Operator*, Specialisti per progettazione di reti e prodotti per la clientela, ecc.)
- 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.).

- In relazione al nuovo contesto di *business*, orientato alla fornitura di prestazioni di rete e servizi commerciali (servizi video attraverso la rete di TIM) e di correlata assistenza tecnico-commerciale su tematiche relative alla fornitura di, l'Azienda si impegna inoltre all'ulteriore assunzione di n. 100 operatori di *caring* nel periodo maggio-dicembre 2021 nell'ambito della Società del Gruppo Telecontact Center.

B. PROGETTO DI FORMAZIONE E DI RIQUALIFICAZIONE

Al fine di sostenere il percorso di riorganizzazione, potenziando le competenze già acquisite dai lavoratori e diffondendo al contempo le nuove, TIM ha definito il Progetto di formazione e di riqualificazione (di seguito il *Progetto*), illustrato in data odierna e parte integrante del Contratto di Espansione che sarà siglato in sede governativa.

Diventa quindi centrale coinvolgere, in modo responsabile e collettivo, tutti i lavoratori in programmi di apprendimento continuo e di qualificazione (*continuous learning*) che li accompagnino per tutto l'arco della vita professionale.

TIM S.p.A. rinnova il proprio impegno al monitoraggio costante e puntuale dei fabbisogni formativi delle proprie persone, investendo sulla formazione per l'adeguamento e la valorizzazione delle competenze, per l'accrescimento del ruolo e per lo sviluppo delle professionalità in coerenza con il piano di riorganizzazione.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Attraverso il progetto di Formazione e Riqualificazione, pertanto, si propone di 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. Al centro del progetto di formazione e riqualificazione vi è sempre la persona, il suo sviluppo e la sua formazione.

Le direttrici che guidano il progetto di formazione e riqualificazione sono:

1. aggiornare e far evolvere le competenze di ruolo e dei mestieri *core*, in linea con l'obiettivo di stabilizzazione e rilancio del *business* domestico;
2. far acquisire le conoscenze e le competenze per ricoprire i nuovi mestieri che l'evoluzione del *business* di TIM e l'avvicinamento ai mercati adiacenti richiedono;
3. ampliare il numero di persone che siano in grado di ricoprire ruoli *core* e strategici.

I programmi formativi sono realizzati partendo dall'analisi dei *gap* tra le competenze possedute dalle persone e quelle richieste e necessarie a sostenere il piano di riorganizzazione.

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

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

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

C. RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente accordo saranno applicate dal mese di maggio 2021 al mese di agosto 2022.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

2. Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

La riduzione oraria sarà pari a un numero non superiore a 3.196 *fte* e riguarderà l'intero complesso aziendale fatte salve le esclusioni di cui al successivo paragrafo 3.

La riduzione oraria sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori *part-time* in quanto la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo parziale ha carattere strutturale.

3. Esclusioni

Le riduzioni orarie non si applicano al personale inserito in archi di turnazione 0-24.

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

a) CHIEF REVENUE OFFICE

- In ambito *Customer Services Business - Customer Operations Business & Top* Sud a tutto il personale operante su turnazioni 0-24 della funzione *Market Security*.

b) CHIEF INNOVATION & INFORMATION OFFICE

- In ambito *IT & Digital Solutions - IT Quality Assurance & Application Monitoring,* al personale inserito in archi di turnazione 0-24 della funzione *IT Application Monitoring.*

c) CHIEF TECHNOLOGY & OPERATIONS OFFICE

- In ambito *Network Operations & Assurance - Network & Service Management,* al personale inserito in archi di turnazione 0-24 della funzione *Radio Maritime & Technical Emergencies.*
- In ambito *Network Operations & Assurance - Integrated Operations Center,* al personale inserito in archi di turnazione 0-24 delle funzioni *Network Operations Center Milano*, *Network Operations Center Roma* e *Service Monitoring.*
- In ambito *Network Operations & Assurance* al personale inserito in archi di turnazione 0-24 in ambito *PJ Network Operations Center Inwit.*
- In ambito *Network Operations & Assurance* al personale inserito in archi di turnazione 0-24 della funzione *ICT Control Room.*
- 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.
- In ambito *Operations Area* al personale con la mansione di *Designer* e relativi coordinatori.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

d) *AREE DI STAFF*

- In ambito *Human Resources*, *Organization & Real Estate* al personale di *Real Estate* con mansione di *Site Specialist*.
- In ambito *Security* al personale della funzione *Control Room Security* di *Physical Security Operations* operante in archi di turnazione 0-24.
- In ambito *Security*, al personale della funzione *Prestazioni Standard Domestic* di *Servizi per l'Autorità Giudiziaria* operante in archi di turnazione 0-24.
- In ambito Security, nella funzione *Servizi per l'Autorità Giudiziaria*, i responsabili di *Prestazioni Standard Domestic, Prestazioni Fuori Standard Domestic, Sparkle Services Account and Delivery*.
- In ambito *Security*, al personale della funzione *Perimetro Classificato* di *Government Liaison Office*.
- In ambito *Security,* al personale della funzione *Security Operations Center* di *Cyber Security.*

4. Riduzione Oraria

La riduzione media complessiva pari al 9,4% (escludendo le risorse alle quali non si applicano le riduzioni orarie) sarà articolata nella modalità di seguito indicata.

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

Orari di lavoro settimanali	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del **3,5%**	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del **12,1%**
38 ore e 10 minuti	36 ore e 50 minuti [-1 ora e 20 minuti]	33 ore e 33 minuti [-4 ore e 37 minuti]
37 ore e 40 minuti	36 ore e 21 minuti [-1 ora e 19 minuti]	32 ore e 7 minuti [-4 ore e 34 minuti]
36 ore e 10 minuti	34 ore e 54 minuti [-1 ora e 16 minuti]	31 ore e 47 minuti [-4 ore e 23 minuti]

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

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

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

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.

5. Articolazione della riduzione degli orari di lavoro

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

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

6. Quantificazione delle giornate di sospensione e relative modalità attuative

Il numero di giornate di riduzione oraria, calcolato in base alle percentuali di cui al precedente punto 4, sarà pari a:

a) Riduzione oraria del **3,5%**

   Totale anni 2021-2022: n. **12** giornate di sospensione, ripartite come segue:

   1. anno 2021: n. 6
   2. anno 2022: n. 6

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 3,5%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [12 giorni di riduzione ÷ (52 settimane x 16 mesi ÷ 12 x 5 giorni settimanali)].

b) Riduzione oraria del **12,1 %**

   Totale anni 2021-2022: n. **42** giornate di sospensione, ripartite come segue:

   1. anno 2021: n. 20
   2. anno 2022: n. 22

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 12,1%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [42 giorni di riduzione ÷ (52 settimane x 16 mesi ÷ 12 x 5 giorni settimanali)].

In relazione al predetto numero di giornate di sospensione è previsto che le ore dedicate alle attività formative di cui al precedente capitolo B) siano svolte in giornate di sospensione

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

dedicate, nel numero di seguito specificato; eventuali ore di formazione parzialmente non fruite nelle suddette giornate dedicate potranno essere completate in altra data:

a) Riduzione oraria del **3,5%**
    1. anno 2021: n. 1 giornata dedicata alla formazione
    2. anno 2022: n. 1 giornata dedicata alla formazione

b) Riduzione oraria del **12,1%**
    1. anno 2021: n. 6 giornate dedicate alla formazione
    2. anno 2022: n. 6 giornate dedicate alla formazione

Per tutte le giornate di sospensione sopra indicate l'azienda disporrà il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, così come previsto dal D.Lgs. n. 148/2015.

7. Modalità applicative

7.1 Riduzione oraria del **3,5%**

Le giornate di sospensione saranno preventivamente comunicate - a mezzo *e-mail* - dall'azienda ai singoli lavoratori, con calendarizzazione trimestrale.

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.

7.1.1 Destinatari Riduzione oraria del **3,5%**

BRAND STRATEGY, MEDIA & MULTIMEDIA ENTERTAINMENT

- In ambito *Tim Vision and Entertainment Products,* al personale dedicato alle attività di *Multimedia Operations and Testing.*

CHIEF INNOVATION & INFORMATION OFFICE

- In ambito *IT & Digital Solutions - IT Quality Assurance & Application Monitoring,* al personale della funzione *IT Application Monitoring* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24.

CHIEF TECHNOLOGY & OPERATIONS OFFICE

- In ambito *Network Operations & Assurance - Network & Service Management,* al personale della funzione *Radio Maritime & Technical Emergencies* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

- In ambito *Network Operations & Assurance,* al personale della funzione *Integrated Operations Center* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24.
- In ambito *Network Operations & Assurance* al personale in ambito *PJ Network Operations Center Inwit* al netto del personale inserito in archi di turnazione 0-24.
- In ambito *Network Operations & Assurance - Assurance - On Line Assurance Operations - Assurance Competence Center*, al personale con la mansione *Team Leader Service Client Management* (coordinatore del personale inserito in archi di turnazione 0-24) e al personale con la mansione *Specialist Process Management Assurance* (*Service Manager*) e relativo coordinatore.
- In ambito *Network Operations & Assurance - Assurance - On Line Assurance Operations - Customer Device Management*, al personale con la mansione *Specialist Service Client Management Soluzioni Evolute Dati e Fonia Assurance* e relativi coordinatori.
- In ambito *Network Operations & Assurance - Assurance – Assurance Service Area - Custom*, al personale con la mansione *Specialist Service Client Management Assurance* e relativi coordinatori.
- In ambito *Network Development & Delivery - Delivery – Standard Services* OAO, al personale della funzione *OAO National Operations.*
- In ambito *Network Development & Delivery - Delivery – Standard Services Retail*, al personale della funzione *Focal Point & Retail National Operations.*
- In ambito *Network Development & Delivery - Delivery - Premium Services Delivery* al personale della funzione *Premium National Activities & Special Projects.*
- In ambito *Operations Area - Standard & Configuration Services* al personale delle funzioni *Standard Services* e *Configuration Center.*
- In ambito *Operations Area – Premium Services,* al personale con la mansione di *Configurator Operator* e *Specialist Job Management* e relativi coordinatori.
- In ambito *Operations Area – Field Operations Line*, al personale delle funzioni *Resources & Job Management* e *Field Force.*

7.2 Riduzione oraria del **12,1%**

Interessato a tale riduzione oraria è il restante personale che non rientra tra le esclusioni né tra i destinatari delle riduzioni orarie con percentuale pari al 3,5%.

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Le giornate di sospensione saranno preventivamente comunicate - a mezzo *e-mail* - dall'azienda ai singoli lavoratori, con calendarizzazione trimestrale.

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.

8. Deroghe

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 l'azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

9. Istituti legali e contrattuali

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, ad eccezione del Premio di Risultato.
L'azienda disporrà il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, salvo buon fine.

10. Elenco dei lavoratori destinatari

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

Ai lavoratori in distacco - a norma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 - o il cui rapporto è interrotto

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

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.

CLAUSOLE FINALI

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

Letto, confermato e sottoscritto

per UNINDUSTRIA Roma

per TIM S.p.A.

per SLC CGIL

per FISTEL CISL

per UILCOM UIL

per UGL Telecomunicazioni

per Coordinamento Nazionale RSU

Accordo 23 aprile 2021

SEGRETERIE NAZIONALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCom-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

Estrazione 23 Aprile 2021 ore 05:13

Ora di inizio	Ora di completamento	Nome	Vuoi sottoscrivere il Verbale di accordo sugli interventi e strumenti a supporto della trasformazione digitale di TIM e il Verbale di Accordo integrazioni CDE?
4/23/21 4:53:19	4/23/21 4:53:23	Angelo Princi	SI
4/23/21 4:53:22	4/23/21 4:53:30	Massimo Vezzalini	SI
4/23/21 4:53:23	4/23/21 4:53:31	Tommaso Pagliaro	SI
4/23/21 4:53:23	4/23/21 4:53:33	Eugenio Maurizio Sartori	SI
4/23/21 4:53:25	4/23/21 4:53:33	Roberto Greco	SI
4/23/21 4:53:23	4/23/21 4:53:34	Enrico Viatori	SI
4/23/21 4:53:23	4/23/21 4:53:35	Pier Luigi Bosi	SI
4/23/21 4:53:25	4/23/21 4:53:38	Ernesto Montalto	SI
4/23/21 4:53:36	4/23/21 4:53:39	Davide Piras	SI
4/23/21 4:53:36	4/23/21 4:53:43	Mara Errichelli	SI
4/23/21 4:53:39	4/23/21 4:53:43	Francesco Saverio Spaccavento	SI
4/23/21 4:53:38	4/23/21 4:53:44	Maurizio Tomiello	SI
4/23/21 4:53:39	4/23/21 4:53:47	Roberto Bortuzzo	NO
4/23/21 4:53:31	4/23/21 4:53:49	Alberto Luisi	NO
4/23/21 4:53:46	4/23/21 4:53:53	Fabio Opimo	SI
4/23/21 4:53:47	4/23/21 4:53:56	Giuseppe Carbone	SI
4/23/21 4:53:47	4/23/21 4:53:58	Giorgio Merlino	SI
4/23/21 4:53:46	4/23/21 4:53:58	Fabio Di Russo	SI
4/23/21 4:53:47	4/23/21 4:53:59	Giuseppe Peragine	NO
4/23/21 4:53:56	4/23/21 4:54:03	Lorenzo Martinelli	SI
4/23/21 4:53:54	4/23/21 4:54:03	Flavio Ferrante	NO
4/23/21 4:54:01	4/23/21 4:54:04	Marco Scramuzza	SI
4/23/21 4:53:51	4/23/21 4:54:09	Giuliano Cerullo	SI
4/23/21 4:54:03	4/23/21 4:54:12	Gloria Babini	NO
4/23/21 4:54:10	4/23/21 4:54:22	Mario Rocco Rossini	SI
4/23/21 4:53:33	4/23/21 4:54:24	Giuseppe Hasson	SI
4/23/21 4:53:35	4/23/21 4:54:26	Giovanni Piccardo	NO
4/23/21 4:54:22	4/23/21 4:54:27	Carmela Losco	NO
4/23/21 4:54:26	4/23/21 4:54:30	Antonio Palumbo	SI
4/23/21 4:54:30	4/23/21 4:54:38	Antonio Ingallinella	SI
4/23/21 4:54:29	4/23/21 4:54:40	Fabio Petrozzi	NO
4/23/21 4:54:38	4/23/21 4:54:41	Giuseppina Pezzulla	SI
4/23/21 4:54:30	4/23/21 4:54:46	Paola Magliani	SI
4/23/21 4:54:35	4/23/21 4:54:55	Francesco Vallone	SI
4/23/21 4:54:44	4/23/21 4:54:57	Riccardo Loi	SI
4/23/21 4:54:57	4/23/21 4:54:59	Cristina Allevi	SI
4/23/21 4:54:53	4/23/21 4:55:00	Norma Marighetti	SI
4/23/21 4:54:57	4/23/21 4:55:04	Emanuele Falucca	SI
4/23/21 4:54:21	4/23/21 4:55:06	Paola Maria Berola	NO

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.

4/23/21 4:55:02	4/23/21 4:55:08	Katiuscia Gentile	NO
4/23/21 4:54:50	4/23/21 4:55:12	Chiara Lepschy	NO
4/23/21 4:54:06	4/23/21 4:55:12	Antonio Russo	SI
4/23/21 4:55:07	4/23/21 4:55:18	Paolo Aveta	SI
4/23/21 4:54:17	4/23/21 4:55:21	Roberto Giannotta	SI
4/23/21 4:55:16	4/23/21 4:55:23	Giulia Magrini	SI
4/23/21 4:54:05	4/23/21 4:55:33	Claudio Giuliani	SI
4/23/21 4:55:36	4/23/21 4:55:40	Sergio Antonio Paoli	SI
4/23/21 4:55:23	4/23/21 4:55:49	Francesco Saluti	SI
4/23/21 4:55:46	4/23/21 4:55:53	Vincenzo Bellaspica	SI
4/23/21 4:55:43	4/23/21 4:56:14	Alberto Frau	SI
4/23/21 4:56:21	4/23/21 4:56:24	Antonio Repace	SI
4/23/21 4:56:55	4/23/21 4:57:06	Tania Badodi	NO
4/23/21 4:57:07	4/23/21 4:57:22	Rosario Marini	NO
4/23/21 4:57:58	4/23/21 4:58:09	Silvano Del Cotto	SI
4/23/21 4:54:50	4/23/21 4:58:28	William Spinelli	SI
4/23/21 4:58:29	4/23/21 4:58:45	Fabiola Fava	NO
4/23/21 4:58:53	4/23/21 4:58:59	Luca Saccaro	NO
4/23/21 4:59:02	4/23/21 4:59:28	Iuri Nassi	SI
4/23/21 4:59:47	4/23/21 5:00:02	Roberto Cocce'	SI
4/23/21 5:00:19	4/23/21 5:00:28	Maurizio Tola	SI
4/23/21 5:05:58	4/23/21 5:06:16	Maria Elena Gotti	SI
4/23/21 5:08:17	4/23/21 5:08:39	Massimo Bellio	SI
4/23/21 4:59:06	4/23/21 5:09:30	Benedetto Lombardo	SI
votazione favorevole acquisita via email		Luca Fratantonio	SI

TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.