

IPOSTESI DI ACCORDO

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

D.Lgs. n. 148/2015, art. 21, comma 1, lettera c. e comma 5

Roma, 29 marzo 2024

tra

TIM S.p.A.

e

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali unitamente al
Coordinamento Nazionale delle R.S.U.

Premesso che

- Nei mesi di febbraio e marzo 2024, TIM S.p.A. ha illustrato alle OO.SS. il contesto macroeconomico e di mercato. Il settore delle Tlc sta fronteggiando da tempo una crisi dovuta alla competizione su un terreno sempre più considerato alla stregua di commodity nonché, più in generale, ai fenomeni di crisi globale a fronte, comunque della necessità di mantenere alto il livello di investimenti nel settore.
- Le OO.SS. firmatarie della presente intesa, nell'ottica di salvaguardare l'occupazione, tenendo conto della crisi del settore che continua a bruciare valore, stipulano il presente accordo confermando il giudizio negativo sulla riorganizzazione del Gruppo TIM rappresentato anche in sede istituzionale, mantenendo un giudizio fortemente negativo sul superamento dell'integrazione verticale del Gruppo TIM.
- In tale contesto, a partire dal 2019, il Gruppo TIM ha messo in atto una serie di strumenti al fine di affrontare al meglio tale fase critica. In particolare, anche attraverso il Contratto di Espansione sono stati realizzati, in un ambito di riorganizzazione complessivo, interventi di *reskilling* e *upskilling* dei propri dipendenti, assunzioni mirate di risorse con nuove competenze professionali e prepensionamenti.
- Le azioni sopra richiamate non hanno ancora risolto il sovradimensionamento del personale in forza presso la Società e incidono, tra l'altro, sulla definizione degli attuali organici:
 - o la progressiva digitalizzazione e/o automazione di numerosi processi nelle varie funzioni aziendali che comporta il superamento o la riduzione di alcune lavorazioni manuali;
 - o la semplificazione dei processi attraverso una rivisitazione degli stessi in un'ottica E2E;
 - o la razionalizzazione del contesto organizzativo conseguente anche allo scenario esterno.
- Al fine di salvaguardare i perimetri occupazionali della Società è stato individuato come strumento idoneo il Contratto di Solidarietà ex D.Lgs. n. 148/2015.

- TIM S.p.A. applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione del 12 novembre 2020, nonché la contrattazione collettiva aziendale tempo per tempo vigente.
- Le parti assumono l'impegno a ratificare in sede ministeriale la presente intesa.

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Ricorso al Contratto di Solidarietà

Le parti concordano sulla gestione di n. 3.560 lavoratori (in termini di *Full-time Equivalent*) eccedenti mediante il ricorso al Contratto di Solidarietà (di seguito, per brevità, "Contratto") di cui all'art. 21, comma 1, lettera c), del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, "*al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego*", preferibilmente attraverso azioni condivise.

3. Decorrenza

Il Contratto decorre dal giorno successivo alla data di ratifica del presente accordo in sede ministeriale e ha termine il 30/06/2025.

4. Ambito di applicazione e destinatari

L'applicazione del Contratto riguarda tutte le Strutture organizzative (e/o i ruoli professionali appositamente individuati) di TIM S.p.A. nelle diverse articolazioni funzionali per il territorio delle province di cui in *allegato A*, fatta eccezione per gli ambiti di cui al successivo paragrafo 5.

Il Contratto è applicato a un numero massimo di 31.745 lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza presso le suddette articolazioni funzionali alla data di sottoscrizione del Contratto, 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.

5. Esclusioni

Il Contratto non si applica ai lavoratori in forza nelle articolazioni funzionali e/o aventi specifico ruolo professionale di seguito indicato in dettaglio.

5.1. Chief Network, Operations & Wholesale Office – Audit e Compliance Network, Operations & Wholesale

- **H24** – Personale inserito in archi di turnazione 0-24 e relativi coordinatori;
- **AUTISTI** – Personale con Ruolo di Autista
- **SITE SPECIALIST** – personale operante in ambito *Operations Area / Real Estate*, nelle Funzioni *Building Maintenance* con ruolo di *Site Specialist*;
- **PRESIDIO SECURITY** – personale operante in ambito *Public Affairs & Security / Funzionario alla Sicurezza e Government Liaison / Government Liaison Office*, nella Funzione *Perimetro Classificato*.
- **COMPETENCE DEVELOPMENT AREAS**, alle dirette dipendenze dei primi riporti organizzativi con la finalità di abilitare, in funzione del processo di trasformazione in atto, il percorso di integrazione delle competenze caratterizzanti i diversi ambiti funzionali.

5.2 Tutte le altre funzioni

Le riduzioni orarie non si applicano ai seguenti ambiti aziendali:

- **H24** – Personale inserito in archi di turnazione 0-24 e relativi coordinatori;
- **AUTISTI** – Personale con Ruolo di Autista
- **SITE SPECIALIST** – In ambito *Procurement & Logistics / Procurement Governance & Logistics / Real Estate & Energy* personale con ruolo di Site Specialist;
- **PRESIDIO SECURITY** – In ambito *Chief Public Affairs & Security Office*:
 - il personale dedicato alla gestione delle attività “Perimetro Classificato”;
 - il personale della funzione *Cyber Defence & Operations di Cyber Security* relativo al Security Operations Center;
- **PRESIDI CLIENTE ENTERPRISE**: In ambito *Chief Enterprise And Innovative Solutions Office / Customer Operations / Enterprise ICT Operations* personale dedicato ai presidi di clienti che erogano servizi strategici;
- **COMPETENCE DEVELOPMENT AREAS**, alle dirette dipendenze dei primi riporti organizzativi con la finalità di abilitare, in funzione del processo di trasformazione in atto, il percorso di integrazione delle competenze caratterizzanti i diversi ambiti funzionali.

6. Riduzione Oraria

La percentuale media di riduzione settimanale dell’orario di lavoro individuale è definita nella misura del 11,4% degli orari di lavoro; la relativa incidenza su tale orario è riportata nella tabella che segue.

Orari di lavoro Settimanali	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 5%	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 13,85%
38 ore e 10 minuti	36 ore e 16 minuti [-1 ora e 55 min]	32 ore e 53 minuti [-5 ore e 17 min]
37 ore e 40 minuti	35 ore e 47 minuti [-1 ora e 53 min]	32 ore e 27 minuti [-5 ore e 13 min]
36 ore e 10 minuti	34 ore e 22 minuti [-1 ora e 49 min]	31 ore e 10 minuti [-5 ore e 1 min]

Gli orari di lavoro settimanali del personale *part time* saranno riproporzionati sulla base della medesima percentuale di riduzione per solidarietà.

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.

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*.

7. Articolazione delle riduzioni dell’orario di lavoro e modalità applicative

L’articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo le percentuali specificate ai successivi punti 7.1 e 7.2 - per tutti i lavoratori è di tipo “verticale” su base e cadenza mensile; essa avrà luogo a giornate intere di sospensione dell’attività lavorativa secondo quanto di seguito riportato.

Le giornate di sospensione saranno preventivamente comunicate - a mezzo e-mail - dall'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 "Liberato Lavorativo", anche in caso di ripianificazione della giornata di sospensione.

7.1 Riduzione oraria del 5 %

7.1.1 Chief Network, Operations & Wholesale Office – Audit e Compliance Network, Operations & Wholesale

Interessato a tale riduzione oraria è il personale in forza nelle articolazioni funzionali e/o aventi specifico ruolo professionale di seguito indicato in dettaglio.

- TOF DI OPERATIONS AREA E RELATIVI COORDINATORI - Personale con ruolo di Tecnico On Field e Technician Coordinator presente in ambito *Operations Area*.
- DESIGNER DI OPERATIONS AREA E RELATIVI COORDINATORI - Personale con ruolo di Designer, Designer Coordinator e, ove previsto, Team Leader presente in ambito *Operations Area*.

7.2 Riduzione oraria del 13,85%

7.2.1 Chief Network, Operations & Wholesale Office – Audit e Compliance Network, Operations & Wholesale

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

7.2.2 Restanti funzioni

Interessato a tale riduzione oraria è il restante personale che non rientra né tra le esclusioni né tra il personale di cui al precedente punto 7.2.1.

8. Quantificazione delle giornate di sospensione e relative modalità attuative

Il numero di giornate di riduzione oraria, calcolato in base alle percentuali di riduzione oraria applicate in TIM S.p.A., sarà pari a:

- a) Riduzione oraria del 13,85%:
 - anno 2024: n. 29 giorni di sospensione complessivi da fruire a giornate intere;
 - anno 2025: n. 16 giorni di sospensione complessivi da fruire a giornate intere.
- b) Riduzione oraria del 5%:
 - anno 2024: n. 10 giorni di sospensione complessivi da fruire a giornate intere;
 - anno 2025: n. 6 giorni di sospensione complessivi da fruire a giornate intere.

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.

L'azienda si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

Fermo restando il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga - così come sopra specificato - per tutte le giornate di sospensione previste dal presente accordo, le parti concordano di ricorrere al Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni così come di seguito specificato.

TIM S.p.A., in attuazione del presente accordo farà domanda ex art. 5, comma 1, lett. c), del D.l. 4 agosto 2023 (istitutivo del Fondo) relativa alla possibilità di ricorrere a prestazioni integrative, in termini di importi, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale in modo da garantire - nei limiti della capienza massima del Fondo - che il trattamento complessivo di integrazione sia pari all'80% della retribuzione così come previsto all'art. 6, comma 3 del predetto Decreto.

Le parti convengono altresì di verificare la possibilità di attivare il sopracitato Fondo anche in relazione al tema della formazione.

9. Deroghe

La giornata di programmata sospensione potrà essere collocata in altra data del medesimo mese 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.

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.

Laddove in via del tutto eccezionale fosse necessario collocare la giornata di programmata sospensione in altra data di diverso mese ne sarà data preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa.

È fatta inoltre salva la facoltà di derogare in senso positivo alla riduzione definita nel Contratto sia con riferimento ad esigenze di impiego delle risorse assunte nell'ambito del Contratto di Espansione del 5 agosto 2022 e del 17 maggio 2021 limitatamente ai profili di elevata specializzazione, riconducibili al mercato enterprise, al cloud, al data science e al mondo cyber, per un numero massimo di 200 persone circa e sia 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.

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.

10. 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 di Ferie, Permessi annui retribuiti ex accordo 9 gennaio 2019 e, laddove definito, 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.

11. Elenco dei lavoratori destinatari del Contratto di Solidarietà

In *allegato B* 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 il cui rapporto è interrotto o sospeso, ovvero ai lavoratori in distacco limitatamente al solo periodo di distacco, il Contratto è applicato alla ripresa del servizio in azienda ovvero al rientro nell'unità produttiva di appartenenza, in coerenza con quanto disposto per l'articolazione funzionale per territorio di appartenenza.

Le parti si danno atto sulla necessità di stipulare analogo intesa, che preveda una riduzione oraria pari al 13,85% per le seguenti Società del Gruppo: Noovle S.p.A., Olivetti S.p.A., Telecontact Center S.p.A., e T.I. Sparkle S.p.A.

* * *

In relazione a quanto esplicitato nel presente Contratto di Solidarietà, TIM S.p.A. si riserva la possibilità di formulare proposte di incentivazione all'uscita commisurate alle situazioni previdenziali, reddituali, lavorative dei singoli dipendenti.

* * *

In vigenza del Contratto di Solidarietà, l'azienda garantisce la salvaguardia di tutte le posizioni occupazionali di TIM e delle società del Gruppo.

È esclusa inoltre, qualsiasi azione unilaterale riguardante gli attuali perimetri di TIM S.p.A. e delle aziende del Gruppo al netto dell'operazione dello scorporo del ramo d'azienda NetCo e delle determinazioni già definite per la Società T.I. Sparkle S.p.A., operazione sulle quali le OO.SS. firmatarie della presente intesa, ribadiscono la netta contrarietà.

A. LAVORO AGILE

In merito allo strumento del lavoro agile, le parti condividono di prorogare fino al 15 settembre 2024 il modello di lavoro agile attualmente vigente. In ambito caring commerciale territoriale, in via sperimentale, lo svolgimento della prestazione si articolerà in tre settimane in agile e una in sede.

B. PREMIO DI RISULTATO

Nel confermare il ruolo fondamentale della contrattazione aziendale pur dentro ad un contesto difficile, per la valorizzazione e l'apprezzamento del contributo dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi aziendali, le parti si impegnano a definire entro il 30 aprile 2024, un'intesa sul Premio di Risultato.

C. IMPEGNI DELLE PARTI

Le parti confermano l'impegno sottoscritto nel capitolo Elemento Retributivo Aziendale (ERA) dell'Accordo 18 luglio 2019 ad esaminare, nel corso dell'arco di vigenza del Contratto di Solidarietà sottoscritto in data odierna, i trattamenti legati al lavoro in mobilità.

A partire dal mese di maggio 2024 le parti si incontreranno nell'ambito dell'Osservatorio Appalti previsto dall'Accordo del 18 luglio 2019.

In merito alla timbratura in postazione ed all'affiancamento da remoto, le parti si incontreranno entro il mese di giugno 2024 per valutare la sperimentazione in atto e realizzare un confronto che porti a rendere strutturale la sperimentazione realizzata.

Le parti si impegnano a condividere un percorso volto a calendarizzare incontri di confronto in merito agli impegni previsti in pregressi accordi vigenti.

Le parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti periodici di verifica a livello nazionale, nell'ambito dell'Osservatorio sul Contratto di Solidarietà, circa l'attuazione di quanto convenuto nello stesso.

CLAUSOLA FINALE

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

Letto, confermato e sottoscritto

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	