

Verbale di Accordo

Roma, 8 marzo 2021

tra

TIM S.p.A.

e

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

Premesso che

- TIM opera nel settore delle Telecomunicazioni caratterizzato da un contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica che richiede continui riposizionamenti strategici e rinnovi tecnologici;
- le Parti hanno avviato negli anni scorsi un percorso condiviso orientato a una gestione sostenibile ed efficace della trasformazione in atto e intendono proseguire il lavoro congiunto tramite un confronto orientato ad individuare strumenti e soluzioni utili a realizzare una graduale rimodulazione del mix generazionale e del mix professionale dell'azienda, per affrontare al meglio le sfide del settore e a supportare la realizzazione degli obiettivi aziendali;
- al fine di mantenere il ruolo di *leadership* nel mercato, cogliendo le opportunità dell'attuale accelerazione digitale, le Parti ritengono necessario continuare ad investire sulle competenze delle Persone di TIM e su progetti dedicati al personale, al fine di garantirne l'occupabilità, anche in un contesto in continuo divenire come quello attuale, individuando strumenti sostenibili, dando priorità a interventi di gestione di flessibilità in uscita e ricercando misure di conciliazione di vita lavoro;
- allo luce di quanto sopra, le Parti hanno individuato nelle sezioni successive una serie di strumenti e di misure, definendo le intese operative ritenute prioritarie;

le Parti concordano

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

A) Art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92

1. Al fine di agevolare l'uscita anticipata dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, è stata individuata l'applicazione delle misure previste ex art. 4, commi 1-7ter, della legge n. 92/2012;
2. l'applicazione delle sopra citate misure tiene conto di quanto disposto all'art. 1, comma 345,

della legge n. 178/2020, che ha prorogato - fino al 2023 - la previsione per cui il periodo di quattro anni di cui all'art 4, comma 2, della legge n. 92/2012, può essere elevato a un periodo massimo di sette anni, già stabilita all'art. 1, comma 160, della legge n. 205/2017, limitatamente al periodo 2018-2020;

3. per il periodo dalla sottoscrizione del presente accordo fino al 30 novembre 2021, si farà ricorso alla misura di accompagnamento alla pensione prevista dall'art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012, per un numero massimo di 1.300 dipendenti;
4. in coerenza con la legislazione vigente, l'accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 ha, quali destinatari, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, i dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro il 31 dicembre 2026 ed esprimano il proprio consenso a risolvere il rapporto di lavoro con effetti entro il 30 novembre 2021. Le cessazioni avverranno nel mese di giugno 2021, fatta eccezione per le posizioni previdenziali per le quali non sia possibile l'uscita alla predetta data di giugno 2021;
5. a favore dei dipendenti di cui al precedente punto 4, TIM S.p.A. si impegna a corrispondere all'INPS mensilmente un importo corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe loro in base alle vigenti regole, fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, di vecchiaia o anticipato, nonché a versare all'Istituto la contribuzione correlata fino al raggiungimento dei requisiti minimi previsti, secondo quanto previsto dalle norme di legge e dai provvedimenti amministrativi di esse esplicativi;
6. TIM S.p.A. darà adeguata diffusione del presente accordo tramite apposito comunicato, fissando modalità e termini per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti destinatari; tale manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda né per il lavoratore;
7. TIM S.p.A., raccolte le adesioni, presenterà nei confronti dell'INPS la domanda di accesso alla prevista procedura, corredata dall'elenco degli interessati; l'INPS, come stabilito dalla legge, provvederà ad effettuare la certificazione del diritto e il calcolo della prestazione di esodo;
8. conclusa positivamente la fase di verifica da parte dell'INPS, con emissione del provvedimento di certificazione del diritto e della misura della prestazione, TIM S.p.A. comunicherà al dipendente l'importo iniziale della prestazione la cui accettazione costituisce condizione per la risoluzione consensuale in via transattiva del rapporto di lavoro intercorso, con rinuncia a qualunque diritto, azione o pretesa, presente o futura, attivata o meno, traente origine dallo stesso o dalla sua risoluzione, che il dipendente sottoscriverà ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del Codice Civile;
9. l'erogazione del trattamento economico nei confronti del dipendente da parte dell'INPS decorrerà dal 1° giorno del mese successivo al mese di cessazione dal servizio;
10. a garanzia degli adempimenti di legge TIM S.p.A. rilascerà all'INPS la prevista fideiussione;
11. in considerazione dell'elevato numero di potenziali interessati all'adesione, per TIM S.p.A. sarà possibile – in caso di lavoratori in possesso di specifiche competenze non diffuse in azienda e di non immediata replicabilità – rinviare, nell'arco del periodo di riferimento, il momento dell'accesso al trattamento di c.d. isopensione del lavoratore per il tempo reso necessario dalle correlate esigenze tecnico-organizzative.
Nei confronti del personale che ricopre il ruolo di Responsabile, TIM S.p.A. valuterà le singole richieste in rapporto alle esigenze tecnico-organizzative;
12. qualora nel corso della vigenza del presente accordo si verificassero cambiamenti della

normativa previdenziale, le Parti si impegnano a valutare eventuali integrazioni/modifiche dei contenuti dell'accordo con riferimento in particolare ai requisiti di accesso all'esodo ex art. 4, commi da 1 a 7ter, legge n. 92/2012;

13. con riferimento ai dipendenti che non posseggano i requisiti per il pensionamento, così come previsto al punto 4 che precede, l'Azienda si riserva la possibilità di formulare proposte di incentivazione all'uscita commisurate alle situazioni previdenziali, reddituali, lavorative dei singoli dipendenti interessati;
14. TIM S.p.A. si impegna 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.

B) Procedura ex lege n. 223/91

- In data 8 novembre 2017, nell'ambito della procedura ex lege n. 223/91 avviata il 27 luglio 2017, le Parti hanno concordato l'utilizzo del licenziamento collettivo per riduzione di personale ex art. 24, l. n. 223/1991, individuando un numero massimo di 340 lavoratori di TIM S.p.A. in esubero (Impiegati e Quadri) suddivisi, in ciascuna provincia interessata, secondo la ripartizione funzionale e professionale contenuta nelle tabelle allegate al citato accordo e con termine finale al 31 dicembre 2019, fatte salve le specifiche previsioni ivi contenute;
 - le Parti hanno altresì definito, in luogo dei criteri di cui all'art. 5, comma 1, l. n. 223/1991, quale criterio esclusivo per l'individuazione dei lavoratori nei cui confronti operare il recesso ex art. 24 della citata legge, la dichiarazione del singolo dipendente di "non opposizione" al recesso;
 - con successivo accordo del 26 febbraio 2019 le Parti hanno proceduto ad aggiornare l'intesa dell'8 novembre 2017, alla luce dell'introduzione – in via sperimentale per il triennio 2019-2021- della previsione del trattamento di pensione anticipata c.d. "Quota 100" ; in particolare, tale accordo ha esteso i termini di chiusura della procedura ex lege n. 223/91 al 31 dicembre 2021 e previsto apposite misure di accompagnamento alla cessazione legate alle nuove modalità di accesso al trattamento pensionistico;
 - ad oggi permangono i motivi che hanno determinato la condizione di eccedenza, ciò anche tenuto conto che gli strumenti di gestione dei livelli occupazionali attivati, e in corso di attivazione, sono stati programmati e condivisi tra le Parti anche sulla base del previsto esaurimento del programma di gestione degli esuberi avviato con le sopra citate comunicazioni;
 - allo stato, il numero di "non opposizioni" al recesso non ha ancora consentito di completare il piano di risoluzione dei rapporti di lavoro previsto dalla procedura in essere e, in particolare, resta da gestire un numero massimo di esuberi pari a 178.
 - le Parti confermano la volontà di ricercare ogni soluzione non traumatica per la gestione delle eccedenze ancora permanenti e, pertanto, al fine di valorizzare la valenza sociale del criterio di "non opposizione" quale unico criterio per la gestione dell'eccedenza del personale dichiarato dalla Società con la comunicazione sopra richiamata, con il presente accordo ritengono necessario aggiornare l'intesa del 26 febbraio 2019 e rideterminare il tempo di gestione della procedura al fine di consentire la piena e più efficace realizzazione delle finalità con essa perseguite;
 - fermo restando il numero massimo individuato negli accordi dell'8 novembre 2017 e del 26 febbraio 2019 – pari a 340 lavoratori di TIM S.p.A. in esubero (Impiegati e Quadri) - e la relativa ripartizione funzionale, professionale e territoriale, le Parti, agli effetti della disposizione di cui all'art. 8, comma 4 del D.L. n. 148/1993 convertito in legge n. 236/1993, convengono che il periodo per il licenziamento si intende definito fino al 31 dicembre 2023;
1. per la gestione dell'eccedenza di personale così definita le Parti confermano l'utilizzo, in luogo dei criteri ex art. 5, comma 1, l. n. 223/1991 - quale criterio per l'individuazione dei lavoratori nei cui confronti operare il recesso ex art. 24 della citata legge - della dichiarazione del singolo dipendente di "non opposizione" al recesso;
 2. nel rispetto del principio della "non opposizione" al recesso, di seguito sono riportate le casistiche di accompagnamento alla cessazione del rapporto di lavoro, con le relative misure:
 - a) diritto a percepire l'indennità NASpI in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro con maturazione del diritto alla decorrenza, secondo la legislazione vigente all'atto del recesso, del trattamento pensionistico - di vecchiaia o anticipato - entro il termine di fruizione dell'indennità stessa.

Per i lavoratori che presentino tali caratteristiche sarà riconosciuto all'atto della cessazione dal servizio - a titolo di integrazione del TFR - fino al raggiungimento del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico e comunque per un periodo massimo di 24 mesi, un importo pari alla differenza netta tra il 100% della retribuzione mensile e quanto percepito mensilmente a titolo di NASpl;

- b) diritto a percepire l'indennità NASpl in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro senza raggiungere il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato.

Nei confronti dei lavoratori rientranti in tale casistica, l'Azienda riconoscerà all'atto della cessazione dal servizio - a titolo di integrazione del TFR - per un periodo massimo di 24 mesi, un importo pari alla differenza netta tra il 100% della retribuzione mensile e quanto percepito mensilmente a titolo di NASpl, unitamente a una ulteriore somma - sempre a titolo di integrazione del TFR - il cui importo sarà determinato dall'Azienda in relazione alle situazioni previdenziali, reddituali, lavorative dei singoli dipendenti interessati;

- c) possesso dei requisiti per accedere al trattamento di c.d. *isopensione* - certificato dall'apposita documentazione rilasciata da INPS -, laddove siano vigenti apposite intese tra le Parti volte all'applicazione delle previsioni di cui dell'art. 4 commi 1-7ter, l. n. 92/2012.

Per i lavoratori per i quali - in funzione delle intese vigenti in azienda in tema di esodo ex art. 4, commi 1-7ter, l. 92/2012 - è stata prodotta la certificazione INPS attestante la presenza dei requisiti per accedere al trattamento di c.d. *isopensione*, con importo inferiore al 60% della retribuzione annua lorda mensilizzata al netto dei contributi obbligatori, sarà riconosciuto un importo all'atto della cessazione dal servizio - a titolo di integrazione del TFR - pari al 60% della retribuzione mensile lorda - dal termine del periodo di preavviso contrattuale alla data di decorrenza del diritto a pensione - nel rispetto del limite temporale di maturazione del requisito previsto negli accordi in essere in tema di esodi ex art. 4, commi 1-7ter l. n. 92/2012. In aggiunta all'importo come sopra determinato, sarà inoltre corrisposta una somma lorda equivalente ai contributi previdenziali, dal termine del periodo di preavviso contrattuale alla data di maturazione del diritto a pensione, sempre nel rispetto del limite temporale come sopra specificato;

- d) possesso dei requisiti per la "pensione anticipata quota 100" maturati entro il 31 dicembre 2021 e cessazione entro il 31 marzo 2022.

Ai lavoratori in possesso di tali requisiti sarà riconosciuto all'atto della cessazione dal servizio, a titolo di integrazione del TFR, un trattamento commisurato ai mesi intercorrenti tra la data di cessazione e quella prevista per la maturazione del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico - di cui al vigente art. 24, comma 10, l. n. 214/2011 - così articolato:

Distanza da requisito	Trattamento	Fino a un massimo di
Se da 1 a 12 mesi	3 mensilità + 25% retribuzione per ogni mese di intercorrenza	6 mensilità
Se da 13 a 58 mesi	Trattamento riga precedente + 33% retribuzione per ogni mese aggiuntivo di intercorrenza	21 mensilità

Per accedere all'integrazione il lavoratore dovrà produrre all'Azienda il proprio Estratto Conto Certificativo emesso da INPS (ECOCERT).

La risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire decorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti dichiarati dal lavoratore per la "pensione anticipata quota 100".

3. Le misure di accompagnamento alla cessazione del rapporto, di cui al punto 2, sono alternative tra loro e non cumulabili.
4. L'erogazione delle misure di accompagnamento all'uscita dal lavoro esplicitate al precedente punto 2 avverrà previa sottoscrizione di verbali di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del codice civile.

C) Festività nazionali cadenti di domenica nell'anno 2021

In relazione alle festività nazionali del 25 aprile, 15 agosto e 26 dicembre 2021 cadenti di domenica, a tutto il personale TIM S.p.A. è riconosciuto per ciascuno dei suddetti giorni, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC:

- a. un giorno di permesso retribuito da fruirsi a giornata intera secondo la disciplina di cui al capitolo 1 dell'Accordo del 9 gennaio 2019;
- b. 4 ore di permessi retribuiti, da fruirsi secondo la disciplina di cui ai capitoli 3 e 5 dell'Accordo del 9 gennaio 2019, riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro part-time.

* * *

Le Parti concordano di effettuare, a richiesta delle parti, un incontro di verifica - a livello nazionale e a livello territoriale - relativo all'applicazione delle previsioni di cui ai punti A) e B) del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica

TIM S.p.A.

UILCOM UIL

SLC CGIL

UGL Telecomunicazioni

FISTEL CISL

Coordinamento Nazionale RSU

Accordo 8 marzo 2021

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