

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il giorno 17 maggio 2021, in video conferenza con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è svolta 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 modificato dal comma 349 dell'art. 1 della Legge 178/2020.

Hanno partecipato all'incontro:

- Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Direttore Generale della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali dott. Romolo de Camillis, il dott. Andrea Annesi della Divisione VI della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali.
- Per TIM spa: i dott.ri Luciano Sale, Giovanna Bellezza, Andrea Laudadio, Alessio Belli, Paolo Chiriotti; Roberta Cavuoto e Cristina Belmonte, Mario Iannaccone, Giovanni Pipita.
- Per Unindustria Roma: i dott.ri Dario Città, David Delli Iaconi.
- Per SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TLC: i dott.ri Riccardo Saccone, Guido Biagini, Guido Cupido, Tommaso Moscara, Vito Antonio Vitale, Giorgio Serao, Giuseppina Pezzulla, Pietro Fazio, Giorgio Merlino, Roberto Iannotta, Enrico Viatori, Matteo Corradini, Salvatore Ugliarolo, Luciano Savant Levra, Andrea Dalla Bella, Giulio Neri, Ilaria Vitiello, Riccardo Loi, Luca Fratantonio, Antonia Di Tommaso, Marco Scavuzza, Roberto Gasparin, Stefano Conti, Roberto Coccè unitamente al coordinamento nazionale RSU.

PREMESSO CHE

1. TIM 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 il contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo come modificato dal comma 349 dell'art. 1 della Legge 178/2020.
2. La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha, pertanto, proceduto a convocare la Società e le OO.SS. per la data odierna al fine dell'esame congiunto in sede governativa.
3. Nel corso della presente riunione la Società ha dichiarato quanto segue:
 - TIM S.p.A. è il principale operatore italiano del settore delle Telecomunicazioni ed 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:



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 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;
 - 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.
4. 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;
 5. 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;
 6. 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;
 7. Le riqualificazioni delle attività si inseriscono all'interno di percorsi ampi di *job rotation*, riferiti al Gruppo TIM, che 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;



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- favorire la mobilità verso mestieri/competenze più funzionali all'evoluzione delle necessità aziendali e delle nuove opportunità di *business*.
- 8. Al fine di garantire l'introduzione di competenze strategiche e favorire l'avvio di interventi a supporto della trasformazione digitale del Gruppo TIM, si proseguirà nelle 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;
- 9. 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*;
- 10. 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 CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
- TIM spa e le OO.SS. intendono stipulare il contratto di espansione, di cui all'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015, come modificato dal comma 349 dell'art. 1 della Legge 178/2020;
- 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) la società si impegna a garantire il rispetto del principio della parità di genere tanto con riferimento alle assunzioni quanto in riferimento ai percorsi formativi;
 - d) 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. 650 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. 330 nel 2021
 - n. 320 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)



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 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:
 - 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 nuovi servizi, 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 presente Contratto di Espansione.
- 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.
- 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:
 - a) aggiornare e far evolvere le competenze di ruolo e dei mestieri core, in linea con l'obiettivo di stabilizzazione e rilancio del business domestico;



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- b) 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;
- c) 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.

3. LE RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente accordo saranno applicate a decorrere dal 24 maggio 2021 per la durata di 16 mesi.

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*.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 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.

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. 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 2, 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 $[12 \text{ giorni di riduzione} \div (52 \text{ settimane} \times 16 \text{ mesi} \div 12 \times 5 \text{ giorni settimanali})]$.

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 $[42 \text{ giorni di riduzione} \div (52 \text{ settimane} \times 16 \text{ mesi} \div 12 \times 5 \text{ giorni settimanali})]$.

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 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



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- 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.
- 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%.

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 Derghe

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.

- La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- La Società ha quantificato l'onere a copertura della richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale in un importo di spesa pari a 37 milioni e 400 mila Euro per l'anno 2021 e in un importo di spesa pari a 40 milioni e 700 mila euro per l'anno 2022.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, TIM spa e le OO.SS. presenti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come modificato dal comma 349 dell'art. 1 della Legge 178/2020.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

TIM SPA

SLC CGIL

UNINDUSTRIA

FISTEL CISL

UILCOM UIL

UGL TLC

COORDINAMENTO NAZ. RSU

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI

Via Forno, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it

e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it

www.lavoro.gov.it