

Addì 11 giugno 2018 in Roma,

Tra

- TIM S.p.a.

e

- SLC-CGIL

- FISTEL-CISL

- UILCOM-UIL

- UGL Telecomunicazioni

Unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- Con l'accordo siglato in data odierna presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le Parti hanno individuato gli strumenti da utilizzare per la gestione delle ricadute sui livelli occupazionali connesse al Piano Strategico 2018-2020;
- Il citato Accordo ha previsto l'applicazione del Contratto di Solidarietà difensiva di cui all'art. 21, comma 1, lettera c) e comma 5, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per un periodo complessivo di un anno nonché delle misure previste dall'art. 4 commi da 1 a 7ter, della legge n. 92/2012 per facilitare l'uscita consensuale anticipata dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, con l'obiettivo di gestire esclusivamente con strumenti non traumatici le eccedenze dichiarate in relazione al Piano 2018-20120;
- In coerenza con quanto definito nel citato Accordo - Sezione 2, le Parti avvieranno un articolato confronto volto alla valorizzazione del sistema delle Relazioni Industriali. Nell'ambito delle sessioni di approfondimento le tematiche individuate nel presente Accordo saranno affrontate e risolte, nei tempi e secondo le modalità di seguito definite, sulla base dei seguenti principi ispiratori:
 - salvaguardare la capacità competitiva dell'azienda;
 - migliorare la produttività del lavoro e l'efficienza operativa in un contesto di valorizzazione delle risorse umane;

- ricercare soluzioni coerenti con i contenuti degli accordi interconfederali e del CCNL di settore;

Si conviene quanto segue

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'attuale modello delle relazioni industriali in TIM è caratterizzato da un elevato livello di accentramento. Tale assetto è il risultato di un progressivo depotenziamento delle sedi di interlocuzione a livello territoriale e della contemporanea congestione dei rapporti della sede nazionale. Tale evoluzione, in parte fisiologicamente motivata dal contestuale sviluppo tecnologico ed organizzativo tipico delle aziende a rete, ha tuttavia generato una sovrapposizione di ruoli e responsabilità dei diversi soggetti della rappresentanza che hanno gradualmente traslato le proprie funzioni originarie su materie ed ambiti propri delle sede nazionale impoverendo nel contempo i rapporti a livello territoriale.

In relazione a quanto sopra, le Parti, nel confermare la opportunità di prevedere un ordinato modello di decentramento regolato dei rapporti, convengono di avviare entro il mese di settembre 2018 un confronto finalizzato all'aggiornamento del vigente Protocollo di Relazioni Industriali sulla base di quanto stabilito dal Testo Unico della Rappresentanza del 2014, dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

PREMIO DI RISULTATO

Nel confermare il ruolo fondamentale della contrattazione aziendale per la valorizzazione e l'apprezzamento del contributo dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività dell'Azienda, le Parti si impegnano a rimodulare, entro il 31 luglio 2018, per la residua durata dell'accordo i meccanismi di apprezzamento dell'indicatore EBITDA, che rappresenta anche condizione di accesso all'intero Premio di Risultato, in modo da poter apprezzare - al pari di quanto previsto per gli altri indicatori - anche risultati inferiori al target, ampliando, di conseguenza, le opportunità di erogazione del Premio di Risultato.

Tale modifica dei criteri ex accordo del 13 giugno 2017 discende dalla comune presa d'atto della possibile incidenza di fattori specifici e non ricorrenti sui risultati del periodo di riferimento.

[Handwritten signature]

FERIE EX ACCORDO 11 GIUGNO 2018

In considerazione dell'esigenza di far evolvere la disciplina relativa alle modalità di programmazione e fruizione dei permessi annui retribuiti e delle ferie nell'ottica di un miglior bilanciamento tra le esigenze personali del lavoratore e delle necessità tecnico organizzative dell'Azienda, le Parti si impegnano a definire entro il mese di dicembre 2018, in linea con le soluzioni applicate nelle aziende del settore, nuove modalità operative che garantiscano la programmazione e la fruizione delle spettanze di ferie e dei permessi annui retribuiti entro l'anno di maturazione degli stessi, nonché delle eventuali spettanze dei permessi annui retribuiti presenti nel "conto ore individuale" (anno -2 e anno -1).

LA FRUIZIONE TOTALE

DS

In relazione al perseguimento di tale obiettivo, le Parti concordano fin d'ora sul riconoscimento di due giornate di "ferie ex accordo 11 giugno 2018", su base annua in favore del personale in forza al 1 gennaio 2019.

L'Azienda provvederà conseguentemente a riadeguare per il 2019 il meccanismo dei permessi retribuiti aggiuntivi attualmente previsti in caso di fruizione totale dei permessi retribuiti, assicurando l'invarianza complessiva delle spettanze per l'anno 2019.

E DEI PERMESSI

DS

Le Parti convengono che, qualora la fruizione delle predette giornate di ferie non avvenga per una mancata programmazione da parte dei singoli lavoratori, l'Azienda comunicherà agli stessi i periodi di ferie che saranno tenuti a fruire.

SCELTA

IN CUI

FRUITI

II LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL di settore e degli Accordi Interconfederali tempo per tempo disciplinanti la materia, le Parti ritengono di avviare uno specifico confronto sui temi rinviati a tale sede con l'obiettivo di affrontare e definire le diverse tematiche tuttora irrisolte, in un'ottica di miglioramento delle condizioni competitive dell'Azienda e di valorizzazione delle risorse umane.

In tale contesto, le Parti condividono l'esigenza di pervenire a una disciplina organica di secondo livello in grado di negoziare su base aggiornata – anche alla luce del mutato contesto di business – il complesso delle intese e dei regolamenti aziendali, con ciò superando le singole previsioni

Handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered throughout the document, primarily on the left and right margins, and some overlapping the text.

attraverso una regolamentazione pattizia, unitaria e coerente dei diversi aspetti che – in linea con quanto previsto dal CCNL delle TLC – disciplinano il rapporto di lavoro in azienda.

Il confronto ed il successivo sviluppo terrà conto di quanto previsto al punto 5 prima alinea dell'Accordo di Programma del 23 novembre 2017 per il rinnovo del CCNL, valorizzando inoltre le opportunità derivanti dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 così come recepite dal CCNL di settore.

Fatto salvo quanto sopra previsto le Parti individuano, in via non esaustiva, alcuni temi prioritari del confronto che si avvierà a partire dal mese di settembre 2018: dinamica degli assetti professionali, adeguamento dei regimi di orario individuali tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio; trattamenti economici in seguito al superamento del c.d. "mancato rientro" e normativi connessi allo svolgimento delle attività on field, lavoro agile.

CLAUSOLE FINALI

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

p. TIM S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM/UIL

p. UGL Telecomunicazioni

Coordinamento Nazionale RSU TIM

[Handwritten signatures in black and blue ink]

[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in black ink]
[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in blue ink]