

Protocollo delle Relazioni Industriali

Roma, 7 febbraio 2025

tra

TIM S.p.A.

e

Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL

Premessa






Le Parti confermano l'importanza di favorire la continua evoluzione delle relazioni industriali verso un modello sempre più efficace e coerente con il contesto di mercato.

In tale prospettiva hanno sviluppato, nel tempo, un modello di relazioni improntato alla ricerca del dialogo e del confronto costruttivo e partecipativo, nell'ambito e nel rispetto degli assetti contrattuali condivisi.

Le Parti ribadiscono la comune convinzione che un sistema di relazioni industriali dinamiche e qualificate rappresenti un fattore di sviluppo capace di incidere positivamente sul sistema economico-produttivo e di affrontare le sfide poste dai mercati sempre più competitivi, dalle evoluzioni tecnologiche e dai conseguenti cambiamenti del lavoro, nell'ottica di valorizzazione delle persone, da sempre asset principale per la crescita sostenibile della Società.

Lo scenario economico e le grandi sfide presenti e future del settore e del mercato, caratterizzato da una continua e rapida evoluzione tecnologica, richiederanno un forte impegno collettivo per cogliere opportunità e creare valore seguendo i principi, sociali, ambientali ed economici in coerenza con le linee aziendali previste nell'arco di piano. L'attuale piano, che segue il percorso di trasformazione avviato da TIM, è orientato ad accelerare sugli obiettivi di sviluppo sostenibile e pone nuove e più ambiziose sfide per quanto riguarda i target ESG (Environmental, Social, Governance), nell'ottica di rafforzare anche le azioni a supporto dell'economia circolare e gli obiettivi di *gender equality* e inclusione digitale.

Le Parti intendono quindi sviluppare relazioni industriali moderne, con l'obiettivo di ricercare un efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per favorire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, la ricerca di soluzioni, il più possibile condivise, nel rispetto dei reciproci ruoli. In tale ottica, ritengono quindi fondamentale definire un sistema di Relazioni Industriali e contrattuali tramite un Protocollo di Relazioni Industriali incentrato sulla creazione di un sistema

   Gruppo TIM - Uso Interno - Tutti i diritti riservati.  

partecipativo, che riconosca nella contrattazione collettiva un ruolo importante per raggiungere risultati funzionali per l'azienda.

Le Parti confermano che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione vigente (di seguito CCNL TLC) disciplina il sistema di Relazioni Industriali indicando principi ispiratori, linee guida e strumenti di relazione tra le parti.

Confermano inoltre l'importanza di valorizzare la relazione Azienda-Sindacato al fine di sostenere le strategie aziendali e al contempo promuovere condizioni di sviluppo per i lavoratori. Al riguardo ribadiscono la volontà di preservare meccanismi di interlocuzione continua, nell'intento di affrontare problematiche di comune interesse con un approccio pragmatico e costruttivo.

Stanti tali premesse, è indispensabile che i tempi e le modalità dell'interlocuzione siano strutturati in modo da coniugare da una parte un adeguato livello di analisi delle questioni prospettate, dall'altra decisioni coerenti con le esigenze dell'Azienda che opera in un mercato in forte accelerazione competitiva e che necessita di sviluppare in tale contesto i propri programmi.

Le Parti inoltre condividono e ribadiscono l'intento di promuovere e sviluppare relazioni, sia a livello nazionale che territoriale, basate sul riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative.


In tale quadro, le Parti confermano la sede aziendale quale unica sede di confronto idonea a individuare soluzioni atte ad accompagnare i processi di riorganizzazione, anche attraverso un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze territoriali, valorizzando i momenti di informazione, consultazione e negoziazione nella cornice delle previsioni di legge e di contratto. In sede di interlocuzione decentrata le Parti perseguiranno l'intento di favorire lo sviluppo e la sostenibilità aziendale in funzione delle peculiarità locali.

Nell'ambito del sistema di Relazioni Industriali di cui alla presente intesa, le Parti sottolineano il comune obiettivo di realizzare un assetto unitario ed esclusivo del sistema di rappresentanza sindacale a livello aziendale, definendo la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Parti intendono dare piena attuazione ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, degli Accordi Interconfederali del 9 marzo 2018 e del 12 dicembre 2018, che si intendono qui integralmente richiamati.

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.



Le previsioni di cui al presente accordo si intendono parte integrante della disciplina per la costituzione ed il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

SEZIONE A - RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA

Rappresentanze Sindacali Unitarie

1. Le Parti condividono la necessità di definire il concetto di "unità produttiva" esclusivamente ai fini dell'elezione, della costituzione e del funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e, nell'ambito di queste, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi e per gli effetti delle attuali norme in materia in quanto vigenti.
2. La definizione di "unità produttiva" di TIM S.p.A. per gli effetti dell'art. 8 del CCNL TLC, nonché delle altre norme in materia in quanto vigenti, è concordemente definita ed individuata negli ambiti territoriali descritti nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
Per ciascuna unità produttiva sarà costituita una sola Rappresentanza Sindacale Unitaria.
3. Il numero complessivo dei componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria – tempo per tempo individuato in coerenza con i criteri stabiliti dalle norme in materia, in quanto vigenti – riferito alle elezioni di cui al successivo punto 4, è quello definito nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
4. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo hanno individuato le date del 17 e 18 marzo 2025 quali giornate dedicate alla elezione delle RSU e dei RLS di tutte le unità produttive. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa si impegnano a definire altresì la giornata di elezione del relativo Coordinamento RSU di cui al punto 5.

Coordinamento Nazionale RSU

5. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie costituiranno, entro 15 giorni dalla loro elezione, una struttura nazionale di rappresentanza di tutte le Rappresentanze Sindacali Unitarie a livello aziendale denominata "Coordinamento Nazionale RSU di TIM S.p.A." - di seguito "Coordinamento" - composto complessivamente da un numero massimo di 45 loro membri.
I componenti del Coordinamento sono eletti al proprio interno dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie di tutte le unità produttive sulla base di un regolamento elettorale che dovrà essere reso noto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa in tempo utile per consentire la presentazione delle candidature a tutti gli aventi diritto.

I nominativi dei componenti del Coordinamento dovranno essere comunicati all'Azienda per il tramite di Unindustria Roma.

Il Coordinamento ha funzioni di rappresentanza e di indirizzo a livello centrale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed è delegato dalle stesse ad effettuare con l'Azienda gli esami congiunti previsti dalla legge e dal CCNL TLC, la contrattazione di secondo livello, nonché, a sottoscrivere intese e recepire le informative di carattere nazionale.

Le suddette intese, se sottoscritte a maggioranza dei membri del Coordinamento, saranno efficaci per tutto il personale in forza e vincolanti per tutte le Organizzazioni Sindacali operanti all'interno dell'Azienda.

Gli incontri potranno essere convocati dall'Azienda anche in modalità videoconferenza. In tal caso la partecipazione dovrà avvenire presso i luoghi dove è consentito lo svolgimento della prestazione di lavoro. Il link per la partecipazione è riservato esclusivamente ai componenti del Coordinamento Nazionale RSU e delle delegazioni delle OO.SS. stipulanti convocati.

Assemblea

6. La Rappresentanza Sindacale Unitaria, in quanto titolare dei diritti sindacali di cui al titolo III della legge n. 300/70, è legittimata ad indire assemblee per il personale dipendente, nell'ambito della propria unità produttiva, secondo le previsioni di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970, alle attuali norme in quanto vigenti, e dal CCNL TLC vigente.
7. Ferma restando la disciplina in materia, le assemblee potranno essere indette anche in modalità telematica: in tal caso la partecipazione dovrà avvenire presso i luoghi dove è consentito lo svolgimento della prestazione di lavoro. I lavoratori che partecipano alle assemblee devono registrare nel sistema di rilevazione delle assenze le ore impegnate per la partecipazione all'assemblea, anche nei casi quest'ultima si svolga in via telematica ovvero in locali situati nella sede di lavoro dove il dipendente presta servizio.

Permessi e trattamenti

8. I singoli componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, fino ad un massimo di 96 ore annue di permessi, in sostituzione di quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della L. n. 300/1970. Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta all'Azienda, di regola 24 ore prima.
9. Per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e/o del Coordinamento, sono considerate non computabili nelle ore di cui al precedente punto 8 - e come tali a carico aziendale ivi compresi i relativi tempi di spostamento rientranti nel normale orario di lavoro - gli incontri convocati dall'Azienda a livello nazionale o di unità produttiva e le sessioni di esame congiunto previste dal CCNL TLC vigente e dagli accordi aziendali in vigore.

10. Per la partecipazione agli incontri di Coordinamento convocati in presenza dall'Azienda, la stessa si farà carico esclusivamente delle spese di viaggio con mezzo pubblico, pernottamento e pasti dei componenti del Coordinamento, prendendo a riferimento le modalità e i limiti previsti dalla regolamentazione aziendale tempo per tempo vigente in materia di rimborso spese.
11. Per gli incontri della Rappresentanza Sindacale Unitaria, convocati in presenza dall'Azienda nell'ambito di ogni unità produttiva ovvero di più unità produttive, l'Azienda si farà carico esclusivamente delle eventuali spese di viaggio con mezzo pubblico e dei pasti nei confronti dei componenti della RSU, prendendo a riferimento le modalità e i limiti di rimborso previsti dalla regolamentazione aziendale tempo per tempo vigente in materia.
12. Gli incontri potranno essere convocati dall'Azienda anche in modalità videoconferenza; in tal caso la partecipazione dovrà avvenire presso i luoghi dove è consentito lo svolgimento della prestazione di lavoro. Il link per partecipazione è riservato esclusivamente ai componenti della RSU dell'unità produttiva e delle delegazioni delle OO.SS. stipulanti convocati.

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

13. Ai fini dell'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, coerentemente a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018, gli ambiti territoriali di riferimento sono individuati dalle Parti nelle unità produttive definite nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
14. Il numero complessivo dei lavoratori da eleggere alla funzione di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - individuato nel rispetto dei criteri di cui al citato Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 - è quello definito nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
15. Il diritto di accesso sui luoghi di lavoro sarà esercitato da ciascun Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel rispetto delle vigenti normative e delle procedure interne in materia di tutela aziendale dei siti sensibili, tenuto conto del pubblico servizio espletato dall'Azienda.
16. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza segnala preventivamente all'Azienda, tramite la funzione *Health Safety and Environment* competente per territorio, le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro, concordando con tale funzione le relative modalità e tempistiche di accesso.
17. Al fine di consentire ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza lo svolgimento delle proprie attribuzioni in linea con le vigenti previsioni legislative, le Parti confermano per gli stessi, nel rispetto delle procedure

aziendali, l'accesso alle informazioni e documentazioni inerenti alle tematiche della salute e sicurezza dei lavoratori.

18. La consultazione sulle tematiche assoggettate, di cui all'art. 50 D.lgs. n. 81/2008, sarà assolta tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Azienda mediante specifici Incontri, in occasione dei quali i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potranno rappresentare all'Azienda, per il tramite del Servizio Prevenzione e Protezione, le proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione.
19. Dette osservazioni saranno verbalizzate a cura del Servizio Prevenzione e Protezione competente per territorio e rilasciate in copia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza quale conferma dell'avvenuta consultazione.
20. Le riunioni con i RLS potranno essere convocate dall'Azienda in modalità videoconferenza; in tal caso la partecipazione dovrà avvenire presso luoghi dove è consentito lo svolgimento della prestazione.
21. I componenti RLS sono tenuti a partecipare al percorso formativo obbligatorio predisposto dall'Azienda ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, per consentire il corretto espletamento delle loro funzioni.

SEZIONE B - RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Il modello di Relazioni Industriali in TIM si articola in tre aree: informazione, consultazione e negoziazione. Ciascuna delle aree suddette si articola, a propria volta, in due livelli: livello nazionale e livello territoriale.
2. Il livello territoriale coincide con le unità produttive di cui all'allegato A) del presente Protocollo che regola la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Struttura

3. Oltre alle Segreterie Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali Stipulanti il CCNL delle TLC, i cui ambiti di attività e le cui prerogative sono già definite dalla legge, dagli Accordi interconfederali e dal CCNL TLC vigenti, il sistema di Relazioni Industriali si avvale di ulteriori organismi di rappresentanza come in forma specifica di seguito indicato.
4. Gli organismi che compongono il sistema di Relazioni Industriali di TIM S.p.A. sono:
 - Rappresentanze Sindacali Unitarie
 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
 - Coordinamento nazionale RSU

- Comitato Paritetico Nazionale Salute e Sicurezza
- Commissione Nazionale Welfare e Pari Opportunità, Inclusione e Sviluppo Sostenibile
- Comitato Nazionale Formazione

Area dell'informazione

5. Nell'ambito del sistema di Relazioni Industriali, l'area dell'informazione è volta a favorire l'obiettivo di promuovere la conoscenza degli scenari di *business*, dei programmi aziendali e delle conseguenti scelte organizzative.

Livello Nazionale

6. L'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, congiuntamente al Coordinamento, adeguata informativa in merito alle materie indicate dall'art. 1 lettera B del CCNL TLC vigente, che qui si intende integralmente richiamato.
7. Più in generale le Parti affronteranno, in appositi incontri, i temi che possano avere un impatto sul rapporto di lavoro in termini di modalità di svolgimento della prestazione, organizzazione delle attività, eventuali ricadute economiche e normative.
8. Rimane inteso che le informative di carattere pluriregionale saranno comunicate preventivamente alle Segreterie Nazionali stipulanti il CCNL TLC.

Livello Territoriale

9. Le Parti confermano che le materie e i temi oggetto di informativa di livello nazionale saranno tempestivamente illustrati alla RSU dell'unità produttiva interessata congiuntamente alle Segreterie Territoriali stipulanti il CCNL TLC, con particolare attenzione alla disamina delle ricadute, a livello locale, dei fenomeni analizzati.
10. Con la esplicita volontà di assumere la prevenzione del conflitto come obiettivo comune, l'area dell'informativa potrà riguardare tematiche di reciproco interesse, quali:
 - l'illustrazione dei *trend* di mercato, degli scenari di *business* e dell'evoluzione dei programmi di sviluppo aziendali anche con riferimento alle dinamiche territoriali;
 - le tematiche di sostenibilità e pari opportunità;
 - le iniziative di miglioramento del welfare aziendale;
 - l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, anche con riferimento alle nuove forme agili;

- i progetti di riconversione e riqualificazione professionale collettiva, con riferimento anche al processo di trasformazione digitale delle competenze;
- l'applicazione dei programmi di formazione aziendali;
- i processi collettivi di mobilità professionale;
- l'andamento dell'occupazione e i livelli di impiegabilità nel territorio di riferimento.

11. Inoltre, al fine di valorizzare l'interlocazione in sede territoriale, le Parti affronteranno questioni di comune interesse per la gestione delle problematiche di rilievo locale, in modo costruttivo e partecipativo, con l'obiettivo di ricercare ogni possibile convergenza nella gestione di eventuali emergenze territoriali legate a calamità naturali o altri fattori esterni all'Azienda, nonché delle ricadute derivanti da piani di razionalizzazione di sedi aziendali che interessino la generalità dei lavoratori.

Area della Consultazione

12. La consultazione è finalizzata a condividere la conoscenza di specifiche materie con l'obiettivo di progettare iniziative e individuare soluzioni comuni. È effettuata mediante gli Organismi paritetici di cui al presente capitolo, nelle materie e negli ambiti di rispettiva competenza.

Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute

13. Le Parti confermano l'istituto del Comitato Paritetico ed il suo ruolo di indirizzo e di coordinamento degli orientamenti inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e di garanzia sulla uniforme e corretta applicazione in Azienda degli stessi, con gli ambiti di competenza, i compiti, le modalità di funzionamento di seguito stabiliti.

14. È costituito da complessivi 6 componenti di cui 3 nominati dall'Azienda e 3 nominati dalle OO.SS. firmatarie il presente Protocollo, con mandato di durata triennale. L'organismo ha il compito di:

- assumere iniziative finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- esprimere valutazioni in ordine all'introduzione di normative e standard in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro, ergonomia dei posti di lavoro, sicurezza di apparecchiature, dotazioni, attrezzi, vestiario e mezzi protettivi;
- promuovere indagini conoscitive e ricerche specialistiche di natura tecnico-sanitaria finalizzate alla soluzione di particolari problemi ergonomici, di sicurezza ed igiene del lavoro;
- esaminare, anche sulla base dei dati statistici forniti dall'Azienda, l'evoluzione del fenomeno infortunistico e proporre eventuali azioni di miglioramento;

RE






- contribuire alla definizione degli orientamenti in materia di formazione ed informazione per i lavoratori ed i RLS e, in particolare, relativamente ai percorsi formativi individuati per i RLS.
- comporre, in prima istanza, con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08, le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione previsti dalle normative vigenti, nonché esaminare le eventuali problematiche segnalate dai RLS.

15. Il Comitato Paritetico Nazionale Salute e Sicurezza si riunirà almeno tre volte l'anno o su richiesta di una delle parti.

16. In considerazione dell'importanza e della delicatezza del ruolo svolto, nei confronti dei membri nominati da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa del Comitato Paritetico Nazionale Salute e Sicurezza saranno previsti specifici interventi formativi, nella misura di 30 ore nel corso del triennio di vigenza del presente Protocollo.

Commissione Nazionale Welfare e Pari Opportunità Inclusione e Sviluppo Sostenibile

17. La Commissione ha il compito di:

- monitorare l'evoluzione della legislazione in materia di Pari Opportunità e di Welfare;
- valutare progetti e azioni positive diretti a promuovere le Pari Opportunità o a sviluppare il Welfare aziendale;
- valutare i risultati conseguiti al termine dei progetti e delle azioni intraprese;
- individuare soluzioni tese a garantire una maggiore efficacia degli istituti previdenziali e assistenziali in essere;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e proporre azioni orientate a conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

18. La Commissione è composta da 3 membri designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa e da 3 membri designati dall'Azienda e si riunisce su richiesta di una delle parti.

Comitato Nazionale Formazione

19. Il Comitato ha il compito di:

- analizzare gli impatti dell'innovazione tecnologica e dell'evoluzione della domanda e offerta di prodotti/servizi sull'assetto delle professionalità presenti in Azienda;
- proporre azioni positive per favorire iniziative di riqualificazione professionale anche attraverso progetti di formazione continua e training

Handwritten signatures and initials: "B", "18", "M", "X", "A", "C"

Handwritten signature

Handwritten initials "Ch"

- on the job, con particolare riferimento agli impatti della digitalizzazione di processi e servizi;
- elaborare indirizzi per la formazione/riconversione professionale finalizzati al reimpiego del personale, sia su mestieri tradizionali che su professionalità innovative.
 - elaborare - in raccordo con il Comitato Pari opportunità, Welfare, Inclusione e sviluppo sostenibile- eventuali proposte di interventi di formazione volti ad affermare sempre più una cultura organizzativa improntata ai valori del rispetto delle persone, responsabilità e fiducia.

20. Il Comitato è composto da 3 membri designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa e da 3 membri designati dall'Azienda e si riunisce di norma con cadenza semestrale su richiesta di una delle parti.

Area della Negoziazione

21. Le Parti intendono valorizzare la negoziazione in sede aziendale quale fase di confronto finalizzata a ricercare con efficacia e tempestività, nel rispetto dei reciproci ruoli, le soluzioni utili per gestire i processi di evoluzione del mercato e dell'Azienda e la valorizzazione delle persone.
22. La negoziazione aziendale si svolge nell'ambito e in coerenza con quanto previsto dal CCNL delle TLC e sulle materie indicate dalla legge e dal CCNL vigente.

Livello Nazionale

23. La contrattazione a livello aziendale sarà ispirata dal comune obiettivo di salvaguardare la capacità competitiva dell'Azienda, migliorando la produttività del lavoro e l'efficienza operativa in un contesto di valorizzazione delle persone, ricercando soluzioni coerenti con i contenuti degli Accordi Interconfederali e del CCNL di Settore.

Livello Territoriale

24. Nell'ottica di sviluppare e valorizzare il confronto in ambito territoriale, per le materie demandate dal CCNL TLC alla competenza decentrata e nell'ambito delle cornici fissate al livello nazionale, le Parti individuano come materie di confronto a livello locale:
- le modalità di attuazione delle linee guida contenute negli accordi nazionali per gli aspetti e le materie oggetto di specifico rinvio al livello territoriale;
 - le materie negoziali che riguardano in via esclusiva il territorio di competenza;
 - le materie negoziali che riguardano più territori potranno essere gestite in apposite sessioni pluriterritoriali;

- la gestione di particolari situazioni oggettive e/o derivanti da eventi di natura straordinaria quali ad esempio calamità naturali.

SEZIONE C – FORMAZIONE FINANZIATA

1. Le Parti condividono l'importanza della formazione quale strumento di tutela e sviluppo della professionalità, nonché quale leva fondamentale per accompagnare i processi evolutivi di organizzazione aziendale e di trasformazione del mercato del lavoro.
2. In tale contesto, le Parti evidenziano congiuntamente l'importanza rivestita negli anni dall'Accordo con Confindustria del 18 gennaio 2002, ai sensi dell'art. 118 della Legge 388/2000, di Fondimpresa – “Fondo Interprofessionale per promuovere la formazione continua dei quadri, impiegati ed operai nelle imprese”.
3. Pertanto, in linea con gli obiettivi Fondimpresa le Parti sostengono la realizzazione di un progetto di formazione continua che, dal punto di vista degli investimenti in formazione consenta una pianificazione formativa diffusa che coinvolga tutti i dipendenti TIM S.p.A. e renda disponibili percorsi personalizzati di formazione e di riconoscimento delle conoscenze acquisite, realizzando iniziative di sviluppo delle professionalità nonché di condivisione dei modelli di lavoro e delle competenze acquisite
4. In coerenza con le regole di riferimento, le Parti, in continuità con quanto finora previsto in merito alle modalità di condivisione dei piani formativi da presentare a Fondimpresa, confermano che sono individuati nelle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente Protocollo i soggetti titolati alla sottoscrizione degli specifici accordi di Fondimpresa.

NORME TRANSITORIE

1. Al fine di garantire la continuità dell'operatività delle Relazioni Industriali, le Parti, in attesa del completamento del percorso elettorale delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori, si danno atto di quanto segue:

RSU/RLS

2. i componenti RSU/RLS di TIM S.p.A. che, per effetto dell'art. 2112 Codice Civile non sono confluiti in FiberCop S.p.A. il 1° luglio 2024, rimarranno in carica in TIM S.p.A. fino alla costituzione della nuova RSU della Società.

Comitato Paritetico Salute e Sicurezza Nazionale

3. Il Comitato Paritetico Salute e Sicurezza Nazionale, manterrà, in via transitoria, la sua piena funzionalità e rappresentatività fino alla costituzione dei nuovi organismi.



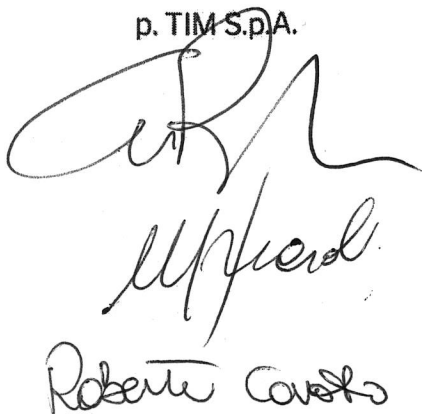




DISPOSIZIONI FINALI

1. Con il presente Protocollo, per le materie da esso regolate, si estinguono definitivamente ad ogni effetto le discipline derivanti da qualsiasi prassi e/o accordo aziendale in essere.
2. Il presente Protocollo cesserà di avere ogni efficacia il 31 dicembre 2027

p. TIM S.p.A.

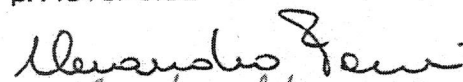


Roberto Corvato

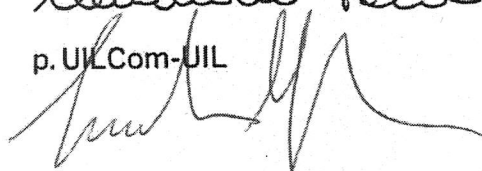
p. SLC-CGIL



p. FISTel-CISL



p. UILCom-UIL



ALLEGATO A) Protocollo delle Relazioni Industriali - Accordo del 7 febbraio 2025
 Le Parti convengono che le unità produttive per l'elezione, la costituzione ed il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di TIM S.p.A., riferito alle elezioni che si svolgeranno il 17 e 18 marzo 2025 per tutte le unità produttive previste dal presente Accordo, nonché per la determinazione del numero complessivo dei componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sono concordemente definite ed individuate, negli ambiti territoriali descritti ed elencati nella tabella di seguito riportata.

Unità produttiva	n. componenti RSU	di cui RLS
Abruzzo	3	1
Basilicata e Calabria	6	3
Campania	12	6
Emilia Romagna	9	3
Friuli Venezia Giulia	3	1
Lazio	45	6
Liguria	3	1
Lombardia	18	6
Marche e Umbria	6	3
Piemonte e Valle d'Aosta	12	6
Puglia	6	3
Sardegna	3	1
Sicilia	9	3
Toscana	6	3
Trentino Alto Adige	3	1
Veneto	6	3

Totale TIM S.p.A.: 16 unità produttive RSU, per n. 150 componenti RSU di cui ~~50~~ RLS

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: A large stylized 'B' with 'SR' next to it.
 - Middle left: A signature that appears to be 'M.F.'
 - Middle right: A large, sweeping signature.
 - Bottom right: A signature that appears to be 'A.S.' or similar.