

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 03 agosto 2022, in Roma

tra

T.I. Sparkle S.p.A. nelle persone di Alessandra Leonardi e Sofia Marcone (di seguito “*la Società*”)

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU di T.I. Sparkle S.p.A.

premesso che

In data 28 luglio 2022 TIM S.p.A. ha sottoscritto un’intesa preliminare per il ricorso ad un Contratto di Espansione del Gruppo TIM (di seguito “*Il Contratto*”) che è aperto all’adesione delle aziende Telecontact Center S.p.A., Noovle S.p.A., Olivetti S.p.A., T.I. Sparkle S.p.A..

Le scriventi OO.SS. nell’ottica di salvaguardare l’occupazione favorendo il maggior numero di uscite volontarie, tenendo conto della crisi del settore che continua a bruciare valore, del cambio di scenario politico con la caduta del Governo, stipulano il presente accordo confermando il giudizio negativo ed il percorso vertenziale in atto finalizzato a scongiurare la realizzazione del Piano industriale del Gruppo TIM. Come rappresentato in questi mesi, anche in sede istituzionale, mantengono un giudizio fortemente negativo sul Piano industriale, atto a superare l’integrazione verticale del Gruppo TIM.

Il mercato delle telecomunicazioni ha evidenziato negli ultimi anni un elevato livello di competizione, che ha generato una significativa riduzione della spesa dei clienti a fronte di un crescente livello di investimenti necessario per sostenere lo sviluppo della rete. A fronte della contrazione del tradizionale core business TLC, il Gruppo TIM ha progressivamente rafforzato il posizionamento sui mercati adiacenti.

Il Gruppo TIM si trova quindi oggi ad operare di fatto in mercati diversi, con differenti livelli di competizione e diversi cicli di investimento, che vanno affrontati con approcci commerciali e modelli operativi specifici.

Il Gruppo TIM ha pertanto definito una strategia specifica per i diversi ambiti di competizione sul mercato domestico. Essa prevede:

- sviluppo della rete UBB fissa con una forte accelerazione della copertura FTTH (supportata dai programmi PNRR “Italia 1 Giga” e “5G *backhauling*”) che raggiungerà il 65% delle unità immobiliari tecniche nel 2028, a fronte di un mercato delle Linee Fisse previsto a 24 Mln nel 2030 con penetrazione dell’UBB pari al 100% delle linee fisse attive;
- sul mercato *Enterprise* – caratterizzato da una crescita stabile e da un cambio nel revenue mix con incremento del peso dei servizi *Cloud*, IoT e *Security* – la strategia commerciale sarà focalizzata sulla transizione verso soluzioni di connettività avanzate e sviluppo di prodotti e soluzioni ICT proprietarie, rafforzando l’approccio integrato all’offerta ICT;
- sui segmenti *Consumer* e *Small Medium Enterprise*, il Gruppo TIM punterà al rafforzamento di un posizionamento premium, ad una maggiore focalizzazione sulla *retention* della propria *customer base* ed alla diffusione delle soluzioni ICT presso la clientela *Small Medium Enterprise*.

Il Gruppo TIM si pone inoltre obiettivi sfidanti in termini di trasformazione e razionalizzazione organizzativa ed ha a tal fine definito un rilevante Progetto di Trasformazione. Tra le iniziative si citano – a titolo esemplificativo – la razionalizzazione dell’offerta fissa e mobile, il *decommissioning* di infrastrutture/siti, il *delayering* dell’IT, la digitalizzazione e automazione dei

processi, il consolidamento dei fornitori, e l'internalizzazione (analisi *make or buy*) di attività.

La strategia commerciale/tecnologica finora descritta deve quindi essere accompagnata anche da una profonda trasformazione dell'azienda, con impatti sui processi interni ed esterni ed il coinvolgimento del personale del Gruppo TIM tramite progetti di rafforzamento delle competenze. In particolare, è indispensabile investire sulle persone del Gruppo 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 Progetto di Trasformazione, tramite un Piano assunzionale rivolto a quelle competenze non sufficientemente presenti nel Gruppo TIM e che è necessario introdurre in tempi coerenti con le esigenze espresse dal Progetto.

Il mercato di riferimento "Core" di Sparkle ha evidenziato negli ultimi anni un elevato livello di competizione, con l'ingresso di nuovi attori, una crescente necessità di investimenti a supporto della domanda e lo sviluppo di nuove infrastrutture.

La Società, tra i leader mondiali di questo mercato, insieme alla realizzazione di investimenti maggiori rispetto al passato, sta progressivamente rafforzando il posizionamento su mercati adiacenti e sta rivedendo il suo paradigma di offerta con un sempre più ampio portafoglio di clienti. Questo per realizzare un percorso di trasformazione sostenibile per tutti i propri stakeholders e coerentemente con il proprio Piano di sviluppo.

Di seguito una sintetica rappresentazione delle dinamiche di mercato previste nel medio periodo:

- il consolidamento della propria leadership nel suo business tradizionale ed il perseguimento di uno sviluppo infrastrutturale efficace in geografie a potenziale di crescita;
- l'ampliamento del proprio perimetro di prodotti e di segmenti di clientela, con l'evoluzione dell'offerta per clienti retail, attraverso connettività evoluta con tecnologie sempre più efficienti e sicure, immessa sul mercato con canale dedicato ed integrato nella filiera della relazione con la clientela;
- l'utilizzo importante della reputazione conseguita nell'ambito delle associazioni industriali a livello globale, nonché delle leve dei rapporti internazionali consolidati nel tempo.

La strategia commerciale/tecnologica finora descritta deve quindi essere accompagnata da una profonda trasformazione dell'azienda, attraverso:

- l'inserimento di nuove competenze ed ampliamento dimensionale di alcune tra quelle attuali (sviluppo dell'offerta da ampliare per la nuova base di clientela, progettazione commerciale, gestione delle attività Post-Sale, capacità di progettazione di nuove infrastrutture, project management etc.);
- l'investimento sulle persone tramite programmi di formazione/riqualificazione che rafforzino e adeguino le competenze prima indicate e che diffondano l'utilizzo di modalità di lavoro innovative;
- la necessità di un Piano di assunzioni che, oltre a rispondere all'esigenza di integrazione delle competenze, consenta l'inizio di un rinnovo demografico complessivo, al passo con la naturale evoluzione tecnologica che si prospetterà nel lungo periodo nel mercato;
- la revisione coerente e conseguente dei processi interni ed esterni che meglio possano accompagnare Sparkle verso una efficace ed efficiente diversificazione dell'offerta e della base di clienti.

Al fine di realizzare gli obiettivi sopra descritti, consentendo un positivo sviluppo dei processi aziendali e dell'evoluzione tecnologica, si rende necessario il rinnovo delle competenze e la crescita professionale dei lavoratori operanti in azienda.

Le Parti ritengono che il Contratto di Espansione di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 sia lo

strumento idoneo a:

- sostenere la trasformazione in corso e la correlata formazione del personale;
- favorire il ricambio di *turn over* delle competenze;

offrendo al contempo all'azienda gli strumenti necessari a tale transizione.

Tutto quanto sopra premesso si conviene quanto segue

- a) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, con il quale le Parti hanno condiviso l'adesione di T.I. Sparkle al CdE del Gruppo TIM.
- b) Le Parti pertanto assumono l'impegno di stipulare in sede governativa, congiuntamente alle altre aziende del Gruppo TIM, TIM S.p.A., Olivetti S.p.A., Noovle S.p.A., Telecontact Center S.p.A. (**di seguito "Gruppo TIM"**) - aventi tutte un'unica finalità produttiva - un nuovo Contratto di Espansione di Gruppo ex art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 a valere per il Gruppo TIM che regoli complessivamente gli aspetti declinati nella presente intesa in funzione del Piano sopra descritto.
- c) Il Contratto ha validità per il periodo dal 10 agosto 2022 al 29 febbraio 2024, ed è conforme alle disposizioni di cui all'art. 41, D.Lgs. n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 – alla luce delle modifiche e delle integrazioni disciplinate dall'articolo 1, comma 349 della L. n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), e dall'art. 39 del D.L. n. 73/2021 convertito dalla L. n. 106/2021, nonché dall'art. 1, comma 215 della L. n. 234/2021.
- d) Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione aziendale in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare i seguenti interventi finalizzati all'adeguamento e allo sviluppo delle competenze professionali richieste, anche attraverso un *turn over* di competenze e l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il Piano aziendale illustrato.

A riguardo, la Società dichiara l'intenzione di:

1. partecipare - a partire dal 10 agosto 2022 – al programma di assunzioni di Gruppo, ricercando specifici profili professionali compatibili con il Progetto di Trasformazione sopra descritto;
2. realizzare un programma di formazione e riqualificazione professionale, per il periodo 10 agosto 2022 - 29 febbraio 2024 e che coinvolgerà complessivamente un massimo di 476 lavoratori della Società, per consentire l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze;
3. ricorrere alla riduzione oraria di cui all'articolo 41, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 148/2015, per il periodo 1° settembre 2022 – 29 febbraio 2024, che potrà interessare fino ad un massimo di 476 lavoratori della Società;
4. aderire - a far data dal 10 agosto 2022 e fino al 30 novembre 2023 - al Piano di accompagnamento alla pensione complessivo nei confronti del personale impiegato e quadro che si trovi, entro il 30 novembre 2023, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile al trattamento pensionistico così come specificato all'art. 41, comma 5 bis D.Lgs. n. 148/2015, nel rispetto delle norme di legge e dei provvedimenti amministrativi vigenti in materia; analogo Piano di accompagnamento alla pensione è stato sottoscritto per il personale dirigente: il relativo numero di esodi dei dirigenti andrà a sommarsi al numero di impiegati e quadri, determinando così il numero complessivo delle cessazioni previste ex comma 5 bis, art. 41 D.Lgs. n. 148/2015.

A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Nel periodo di validità del *Contratto*, la Società aderisce al programma di assunzioni del *Gruppo TIM* in applicazione di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5bis, del D.Lgs. n. 148/2015, che prevede l'inserimento all'interno delle Società coinvolte dal suddetto *Contratto*, di un numero di lavoratori nel rapporto di una assunzione ogni tre lavoratori che aderiranno allo scivolo pensionistico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato.

La programmazione di massima delle assunzioni avverrà, tenuto conto della effettiva realizzazione degli esodi, come segue:

- 200 entro maggio 2023;
- i restanti lavoratori entro 3 mesi dal termine del Contratto di Espansione.

In aggiunta il Gruppo TIM si è impegnato ad effettuare ulteriori 100 assunzioni complessive nel medesimo periodo.

Le assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali di Gruppo, 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);
- abilitare processi di internalizzazione;
- finanziare i fabbisogni sulle aree operative;
- sviluppare nuovi progetti di *business*;
- supportare il ricambio generazionale.

Per acquisire le necessarie professionalità i principali profili professionali ricercati sono:

- profili per internalizzazione attività su processi chiave aziendali (*Security Assessment, Information Security Management, Cyber Analyst, Cyber Security Lab, Security Engineer, System Administrators, Systems Analyst Developer, DevOps Engineer, Designer, Production & Data Engineer, Operatori H24 in ambiti NOC/IT Operations/Assurance/Technology, Network System Integrator, Network Cloudification Engineer, Data Center Site Manager, Incident & Problem Manager, System Platform Administrator, System Analyst 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, Progettisti ICT/Business/Technical Presales, Project Manager/PMO, Energy/System/Cloud/Data Management Engineer, Cloud Architect, Salesforce/SAP/Google practice specialist, Contract PMO, Delivery Manager, Service Manager Senior SW Architect, Validation E2E Manager, Service Support IOT; Data scientist, Database Administrator ecc.*);
- profili per presidio processi *on Field, Progettazione, Assurance, Network Operations* (Progettisti, Specialisti e Manutentori di Rete e Impianti Tecnologici, *TOF, TOL, Diagnostic Operator, Network Designer, Project Manager Operations/Automation/Data Network/SDN/Process Engineer, Data Analyst, Specialisti per progettazione di reti e prodotti per la clientela, ecc.*);
- profili commerciali con conoscenze specifiche sulle nuove tecnologie che possano supportare il nuovo scenario di *Business* aziendale previsto dal Piano (*Account Manager, KAM, Wholesale Marketing Specialist, ecc.*);
- profili di operatori di *caring* per supportare il nuovo scenario di *Business* aziendale previsto dal Piano;
- 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.*).

B) PROGETTO DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Al fine di sostenere il Progetto di Trasformazione, potenziando le competenze già acquisite dai lavoratori e diffondendo al contempo le nuove, è stato definito il Progetto di formazione e di riqualificazione (di seguito “*Progetto*”), illustrato in data odierna e parte integrante del presente *Contratto*.

Il Gruppo TIM rinnova il proprio impegno ad assicurare l’investimento formativo necessario per l’adeguamento e la valorizzazione delle competenze, per l’arricchimento dei ruoli e per lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, in vista del conseguimento degli obiettivi del Piano aziendale.

A tale scopo, Il Gruppo TIM garantirà un “*Progetto*” coerente con le necessità derivanti dall’evoluzione del modello organizzativo, di *business* e delle competenze, sul presupposto che la formazione debba accompagnare il processo di Trasformazione in atto, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove, necessarie per sostenere il percorso evolutivo aziendale.

Attraverso il “*Progetto*”, Il Gruppo TIM intende 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*.

Un importante elemento di novità del “*Progetto*” è rappresentato dall’adozione di un modello formativo, basato sulla valorizzazione della responsabilità e del coinvolgimento individuale del dipendente che sarà chiamato a scegliere, secondo regole definite, i corsi da fruire all’interno di un catalogo formativo nell’ambito di percorsi funzionali agli obiettivi di formazione e riqualificazione del Piano aziendale.

Il “*Progetto*” è stato elaborato sulla base delle priorità del percorso evolutivo aziendale, a partire dall’analisi dei fabbisogni formativi espressi dalle funzioni aziendali in coerenza con gli obiettivi specifici e dei *gap* di competenza, altresì considerando i *topic trend* che impattano sullo scenario del Gruppo TIM e le risultanze emerse da *Focus Group* condotti con i dipendenti.

Il “*Progetto*” si articola in 4 aree di competenza fondamentali, necessarie a sostenere il Piano di Trasformazione: il riposizionamento e lo sviluppo del mercato di riferimento, lo sviluppo della rete, la *digital transformation* ed il *change management*.

Le 4 aree di competenza sono:

1. **tecnologiche**: area dedicata allo sviluppo delle competenze tecnologiche distintive, che vanno dal 5G al *Networking*, dal *cloud* alla *cybersecurity*;
2. **professionalizzanti**: area dedicata allo sviluppo delle competenze di *business* e di supporto;
3. **trasversali**: area dedicata alle competenze necessarie per affrontare il processo di *change management*; sono competenze chiave per accrescere la *performance*, l’*ingaggio* e l’*employability* della popolazione del Gruppo TIM;
4. **ecosistema**: area dedicata all’acquisizione di competenze che impattano sull’ecosistema del Gruppo TIM, delle Telco e dell’ICT.

Il Progetto di formazione e riqualificazione sarà applicato ai lavoratori della Società con *focus* specifici indicati nel Progetto.

In termini di metodologia di erogazione saranno utilizzati sia il sincrono che l’asincrono e ciò al fine di rispondere alle richieste emerse sia dalle verifiche di apprendimento che dai momenti di dialogo con i lavoratori.

Gli investimenti previsti, sia in termini economici che organizzativi, sono significativi considerata la molteplicità delle professionalità presenti in azienda. 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 del “*Progetto*” 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 fruito il percorso, il relativo attestato individuale.

Le persone interessate al Piano di accompagnamento alla pensione ex art. 41, comma 5bis del D.lgs. 148/2015 (di cui al paragrafo D del presente *Contratto*) non saranno destinatarie del "*Progetto*". Si allega al presente *Contratto* - e ne costituisce parte integrante - il "*Progetto*" (allegato 1).

C) RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente accordo saranno applicate dalla Società dal 1° settembre 2022 al 29 febbraio 2024.

2. Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

La riduzione oraria riguarderà le diverse unità produttive individuate.

La riduzione oraria applicata riguarderà un numero di lavoratori stimato in 476 unità e riguarderà l'intero complesso aziendale, fatte salve le esclusioni di cui al successivo paragrafo 3.

A livello azienda la riduzione media complessiva sul totale dei dipendenti **delle unità produttive** sarà pari a 15,6%.

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 ai lavoratori della Società in forza nelle articolazioni funzionali e/o aventi specifico ruolo professionale di seguito indicate in dettaglio.

- **H24** – Personale di coordinamento delle attività H24.

4. Riduzioni Orarie

La riduzione oraria sarà applicata 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 10%	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 15%	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 25%
38 ore e 10 minuti	34 ore e 21 minuti [-3 ore e 49 minuti]	32 ore e 26 minuti [-5 ore e 44 minuti]	28 ore e 38 minuti [-9 ore e 32 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.

Laddove, nel corso di vigenza del *Contratto*, si realizzino sperimentazioni di nuove soluzioni organizzative – che necessitino, a supporto, di interventi di riqualificazione individuale dei lavoratori, anche con assegnazione degli stessi a diversi profili professionali - saranno comunque mantenute, nei confronti degli interessati dai predetti interventi, le riduzioni orarie relative all'originario settore/profilo di appartenenza.

Le Parti si danno atto che la stabilità delle percentuali di riduzione oraria per tutta la durata del *Contratto* è funzionale al corretto e puntuale conseguimento degli obiettivi di Progetto e del percorso evolutivo aziendale.

5. Articolazione della riduzione degli orari di lavoro e modalità applicative

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo le percentuali specificate ai punti 5.1, 5.2 e 5.3 di seguito riportati 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.

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*.

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.

5.1 Riduzione oraria del 10%

Interessato a tale riduzione oraria è il personale appartenente alle seguenti strutture:

▪ AREE TECHNOLOGY

In ambito *Chief Technology Office*:

- al personale della Funzione **Provisioning**;
- al personale della Funzione **Operations**, ad esclusione del personale non destinatario delle riduzioni orarie (coordinatori H24).

5.2 Riduzione oraria del 15%

Interessato a tale riduzione oraria è il personale appartenente alle seguenti strutture:

▪ AREE STAFF

- In ambito *Chief Financial Office*, il personale delle Funzioni **Finanza Operativa e Credito e Billing**;
- In ambito *Security Office & Compliance / Security* il personale delle Funzioni **Fraud Management e ICT Security**.

- **AREE COMMERCIALI**
 - In ambito **Chief Revenues Office**, tutto il personale ad esclusione:
 - della funzione *Sales Management* per la quale è prevista una riduzione oraria pari a 25%;
 - delle funzioni *Sales Support* nell'ambito dei verticali/territori di vendita, per le quali è prevista una riduzione oraria pari a 25%.
- **AREE TECHNOLOGY**
 - In ambito **Chief Technology Office**, tutto il personale ad esclusione:
 - della Funzione *Provisioning* per la quale è prevista una riduzione oraria pari a 10%;
 - della Funzione *Operations* per la quale, come meglio specificato sopra, è prevista un'area di attività con riduzione oraria pari a 10% e un'area non destinataria delle riduzioni orarie (coordinatori H24);
 - del nucleo dedicato alle attività di *Planning & Architecture* per il quale è prevista una riduzione oraria pari a 25%.

5.3 Riduzione oraria del 25%

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 10% e al 15%.

6. 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 dalla Società sarà pari a:

- a) **Riduzione oraria del 10%**
 Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **39** giornate di sospensione complessive. 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 10%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 39 giorni].
- b) **Riduzione oraria del 15%**
 Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **59** giornate di sospensione complessive. 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 15%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 59 giorni].
- c) **Riduzione oraria del 25%**
 Periodo 1° settembre 2022 - 29 febbraio 2024: n. **98** giornate di sospensione complessive. 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 25%, applicando la formula di seguito indicata [52 settimane annue x 5 giorni settimanali / 12 mesi annui x 18 mesi di durata / 98 giorni].

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 da intendersi compreso nel relativo numero di giornate di sospensione complessive di cui alle precedenti lettere a), b) e c.:

- a) **Riduzione oraria del 10%**
 n. **3** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione;

- b) Riduzione oraria del **15%**
n. **6** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione;
- c) Riduzione oraria del **25%**
n. **8** giornate di sospensione complessive dedicate alla formazione.

Per tutte le giornate di sospensione sopra indicate la Società disporrà il pagamento del trattamento di integrazione salariale alla fine di ciascun periodo di paga, così come previsto dal D.Lgs. n. 148/2015.

La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.

7. Riduzioni orarie per gli interessati al Piano di accompagnamento alla pensione

Fermo restando quanto specificato nel successivo paragrafo "D" ("Piano di accompagnamento alla pensione ex art. 41, comma 5 bis"), nei confronti di quei lavoratori che maturino, tra il 1° dicembre 2022 e il 30 novembre 2023, i requisiti previsti per l'accesso al programma di esodo di cui al comma 5bis, art. 41, D.Lgs. n. 148/2015, sarà applicata una riduzione oraria fino al 100% dell'orario di lavoro, così come previsto al comma 7 del citato art.41.

Tale riduzione si applica a partire dal mese successivo all'opzione del lavoratore al Piano di accompagnamento alla pensione.

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 di Ferie, Permessi annui retribuiti ex accordo 18 dicembre 2019 e Premio di Risultato. Tale condizione di miglior favore non si applica ai lavoratori cui saranno applicate le previsioni di cui al paragrafo C, punto 7 del presente *Contratto*.

10. Elenco lavoratori destinatari

Fermo restando il numero massimo di lavoratori destinatari, 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 in distacco - a norma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 - o il cui rapporto è interrotto o sospeso il Contratto è applicato alla ripresa del servizio in azienda, in coerenza con quanto disposto per l'articolazione funzionale per territorio di appartenenza.

D) PIANO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE EX ART. 41, COMMA 5 BIS

Il Piano di uscite è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino a un numero stimato massimo di 25 persone (impiegati, quadri) della Società che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023, ferma restando la maturazione dei requisiti di legge.

Tale numero sarà integrato in sede ministeriale con gli esodi di impiegati e quadri del *Gruppo TIM*, nonché con gli esodi del personale dirigente, così come dichiarato in premessa, in forza presso il *Gruppo TIM*.

Le predette risoluzioni consensuali avverranno al: 30 novembre 2022, 30 giugno 2023, 30 novembre 2023, sulla base della prima finestra utile.

Il personale interessato dovrà esplicitare, in forma scritta tramite apposito modulo e rilascio di specifica delega all'azienda di appartenenza per il trattamento dei dati contributivi e previdenziali, la propria volontà di aderire al Piano secondo le modalità e i tempi che saranno definiti con apposita comunicazione aziendale.

La Società valuterà l'accoglimento delle singole richieste di adesione al Piano di accompagnamento alla pensione in rapporto alle esigenze tecnico-organizzative.

I lavoratori la cui richiesta di adesione al Piano è stata accolta dall'azienda di appartenenza dovranno sottoscrivere accordi conciliativi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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, in sede protetta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del codice civile.

A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro riconoscerà per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto determinati così come previsto dalle norme di legge e dai provvedimenti amministrativi di esse esplicativi vigenti in materia.

Per i lavoratori che cesseranno dal servizio ai sensi del presente Piano di accompagnamento alla pensione si applica la previsione di cui all'art.41, comma 9 del D.Lgs. n. 148/2015 per cui le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico, vigente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti riconoscono che ricorrono i presupposti previsti dall'art. 41, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 148/2015; pertanto, rientrando il *Gruppo TIM* in un gruppo di imprese con organico complessivo superiore a 1.000 unità lavorative - che attuerà un Piano di riorganizzazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei – lo stesso si è impegnato ad assumere un lavoratore per ogni tre che risolvano il rapporto di lavoro secondo quanto sopra indicato.

Allo scopo di dare attuazione al presente Contratto, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'azienda interessata si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata.

La Società conferma che il percorso di accompagnamento alla pensione anticipata del contratto di espansione di cui all'art. 41, comma 5 bis del D.Lgs. n. 148/2015 è del tutto equivalente per il lavoratore sotto il profilo della copertura contributiva e dei trattamenti di isopensione, come chiarito dall'INPS nella circolare n. 48 del 2021 per il Contratto di Espansione e nella Circolare INPS n. 119 del 2013 per l'isopensione di cui all'art 4 L. 92/2012.

E) CLAUSOLE FINALI

L'efficacia del presente accordo, nonché delle altre intese stipulate in pari data, è subordinata alla positiva sottoscrizione in sede governativa del Contratto di Espansione.

* * * *

F) IMPEGNI DELLE PARTI

Le Parti avvieranno a partire dal mese di settembre 2022 il confronto sulle nuove modalità di applicazione del Lavoro Agile per TIM e le Aziende del Gruppo.

Con riferimento ai dipendenti non interessati dagli strumenti di prepensionamento aziendali, l'azienda si riserva la possibilità di formulare proposte di incentivazione all'uscita commisurate alle situazioni previdenziali, reddituali, lavorative dei singoli dipendenti interessati.

Inoltre, in linea con gli obiettivi del Piano e con il ricambio di competenze, la Società, nel corso del mese di settembre 2022, avvierà una procedura ex artt. 4 e 24, Legge n. 223/91 rivolta ai lavoratori che non accedono allo scivolo pensionistico, con criterio di non opposizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

T.I Sparkle S.p.A.

Accordo 3 agosto 2022

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

RSU	FAVOREVOLE	CONTRARIO
FALCONE ETTORE	SI	
MARAZIA GIANFRANCO	SI	
FERRETTI ANTONIO	SI	
CHIARI STEFANO	SI	
DI VICO FABIO	SI	
BRUTI MARCO		NO
ROMANO JACOPO	SI	
ADAMO TERESA		NO
CASTORINA ALESSANDRO	SI	