

VERBALE DI ACCORDO

Addì 6 ottobre 2016, in Roma

tra

TIM S.p.A

e

le Organizzazioni sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

Premesso che

- il CdA, rivedendo gli obiettivi di cui al Piano Industriale 2016/2018, ha approvato un piano straordinario di riduzione dei costi per un valore complessivo 1,6 miliardi di euro;
- l'azienda conseguentemente ha confermato alle Organizzazioni Sindacali la necessità di rafforzare, con la massima tempestività e determinazione, il Piano Industriale 2016-2018 con misure integrative atte a perseguire una maggiore efficienza;
- le Parti intendono individuare le possibili azioni da mettere in campo per raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi salvaguardando al contempo la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- TIM S.p.A. applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Permessi in sostituzione delle festività religiose soppresse; Permessi retribuiti individuali; Permessi retribuiti a titolo collettivo

Le parti convengono che, dal 1 gennaio 2017, i permessi in sostituzione delle festività religiose soppresse, i permessi retribuiti individuali e i permessi retribuiti a titolo collettivo (in seguito denominati "Permessi retribuiti annuali") dovranno essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Al fine di agevolare la fruizione dei Permessi retribuiti annuali relativi all'anno di maturazione, i lavoratori di tutte le strutture aziendali dovranno presentare entro il mese di febbraio una pianificazione dei permessi pari al 50% della spettanza relativa all'anno di riferimento e

inderogabilmente entro il mese di settembre la pianificazione della spettanza residuale di detti permessi.

Ove, per esigenze tecnico-organizzative, la pianificazione non possa essere approvata nel complesso o in parte, l'Azienda ne darà comunicazione entro dieci giorni al lavoratore; in assenza di comunicazioni entro tale termine la pianificazione presentata dal lavoratore si intenderà approvata.

Il lavoratore nei successivi dieci giorni presenterà una nuova pianificazione che l'Azienda dovrà approvare nel complesso o in parte richiedendone, in quest'ultimo caso, le eventuali variazioni nei successivi sette giorni e indicando i giorni alternativi a quelli programmati dal lavoratore; in assenza di comunicazioni entro tale termine la pianificazione presentata dal lavoratore si intenderà approvata.

Il lavoratore, tenuto conto delle indicazioni aziendali, entro i successivi sette giorni presenterà la nuova pianificazione che sarà definitivamente approvata dall'Azienda.

Qualora il lavoratore non abbia dato luogo alla pianificazione delle proprie spettanze, l'Azienda entro il mese successivo a quello di riferimento per la pianificazione suddetta (rispettivamente marzo e ottobre), provvederà ad assegnare la collocazione della fruizione delle giornate non pianificate, sulla base delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Resta inteso che i lavoratori, a fronte di necessità non preventivate, potranno chiedere la modifica delle pianificazioni approvate, ferma restando la fruizione entro l'anno, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Eventuali permessi retribuiti annuali non utilizzati nel corso dell'anno di maturazione non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

In casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità, i permessi eventualmente non fruiti nell'anno di maturazione confluiranno in un conto ore per periodo massimo di 24 mesi; tali permessi saranno goduti al rientro in servizio del lavoratore.

Disciplina transitoria

Nella fase di prima applicazione, gli eventuali permessi retribuiti annuali residui relativi agli anni 2014, 2015 e 2016 dovranno essere fruiti inderogabilmente entro il 31 dicembre 2018.

Al fine di garantire la fruizione dei permessi residui relativi agli anni precedenti compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore presenterà entro il mese di febbraio del 2017 la pianificazione di almeno il 50% dei permessi residui ed entro il mese di febbraio 2018 la pianificazione dei restanti permessi. Entro 15 giorni dalla presentazione delle pianificazioni l'Azienda approverà o concorderà con il lavoratore le eventuali modifiche da apportare.

Qualora il lavoratore non abbia dato luogo alla pianificazione delle proprie spettanze l'Azienda, entro il mese successivo a quello di riferimento per la pianificazione, provvederà ad assegnare la collocazione della fruizione delle giornate non pianificate, sulla base delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Decorso il termine del 31 dicembre 2018 eventuali residui di permessi retribuiti annuali non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati.

Per quanto non normato dal presente Accordo, le Parti confermano il superamento di tutti gli accordi aziendali vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la TIM S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

P. la UGL Telecomunicazioni

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU