

## **Verbale di Accordo TIM S.p.A.**

**Addì \_\_\_\_\_, in Roma**

**tra**

**TIM S.p.A.**

**e**

**SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni nazionali e territoriali  
unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU**

Premesso che

- il settore delle telecomunicazioni è caratterizzato da alcuni anni da una forte pressione competitiva, con conseguenti ripercussioni negative sull'andamento di volumi e ricavi;
- il CdA di TIM S.p.A., nella prospettiva di definire il Piano Industriale 2017-2019, rivedendo gli obiettivi di cui al Piano Industriale 2016-2018, ha approvato un piano straordinario di riduzione dei costi per un valore complessivo di 1,6 miliardi di euro;
- TIM S.p.A. ha in atto un consistente programma di investimenti finalizzato allo sviluppo della fibra ottica e del 4G nel triennio 2016-2018, con la conseguente necessità da parte della Società, quale condizione essenziale per la sostenibilità di tale programma, di intervenire contestualmente sulle leve di efficienza, costo e di qualità del servizio;
- L'attuale scenario congiunturale, unitamente all'incertezza del quadro politico, regolamentare e di mercato, impone all'Azienda di realizzare, il più rapidamente possibile, un forte ripensamento dei modelli di gestione volti a un recupero di produttività ed efficienza in tutti i livelli dell'organizzazione aziendale;
- nel più generale e complessivo lavoro di riordino della contrattazione di secondo livello, le Parti condividono la necessità di definire, utilizzando le possibilità previste dalla normativa vigente, specifiche intese idonee a sostenere il piano di investimenti e che favoriscano sostanziali incrementi di produttività limitando, nei prossimi anni, il costo del lavoro e quello di produzione e garantendo opportunità di competitività all'Azienda anche nella prospettiva di salvaguardare i livelli occupazionali;
- le Parti con la presente intesa intendono realizzare un primo riordino e adeguamento al mutato contesto economico e produttivo delle materie oggetto degli Accordi del 19 luglio 2000, 16 luglio 2001 e 14 e 15 maggio 2008.

Si conviene quanto segue.

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

## ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 38 ore e 10 minuti di prestazione effettiva.

2. Nei confronti del personale partecipante a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero almeno pari a 15 ore, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è stabilita in 37 ore e 40 minuti di prestazione effettiva.

3. Per il personale addetto ai servizi di informazione e alla trasmissione radiomarittima, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è pari a 36 ore e 10 minuti di prestazione effettiva (36 ore in caso di prestazione lavorative rese con turnazioni 0-24).

4. I suddetti orari di lavoro, assorbono le riduzioni di orario di lavoro previste dal vigente CCNL fino a concorrenza con le stesse, secondo quanto disposto dall'art. 26, comma 13, del vigente CCNL.

5. Fermo restando che ogni movimento in entrata e in uscita deve essere registrato attraverso i sistemi in uso nelle diverse unità organizzative, il lavoratore è tenuto a registrare l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, nonché l'inizio e la fine dell'intervallo meridiano. Analoga registrazione ha luogo per eventuali ulteriori movimenti in entrata o uscita anche per ragioni di servizio.

6. A decorrere dal \_\_\_\_\_ 2017, nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è istituita una flessibilità dell'orario in ingresso e corrispettivamente in uscita nelle modalità di seguito indicate: la flessibilità in ingresso è prevista dalle ore 8.15 alle ore 9.30 per i lavoratori con sede di lavoro nei comuni con almeno 850.000 abitanti (Roma, Milano, Napoli, Torino); per tutto il restante personale la stessa è riconosciuta dalle ore 8.15 alle ore 9.00.

A tutto il personale è riconosciuto un intervallo meridiano della durata di 60 minuti, da collocarsi nella fascia oraria 12.30 - 14.30; l'orario di uscita minima è fissato alle 16.53.

L'Azienda potrà definire, in presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative, una rimodulazione della fascia di flessibilità e dell'intervallo meridiano.

Per comprovate e specifiche esigenze di carattere personale il lavoratore potrà richiedere, per un periodo limitato di tempo, una diversa articolazione della suddetta flessibilità.

In ciascuna unità organizzativa dovrà comunque essere sempre garantita, dalle 9.30 alle 16.30, una presenza in servizio tale da assicurare un adeguato presidio delle attività.

### Nota a Verbale

*Resta confermata, al momento, la flessibilità in ingresso in essere per la sede di Roma sita in Via degli Agrostemmi, 30 (Santa Palomba).*

7. Le forme di flessibilizzazione di cui sopra, non si applicano al lavoro a turni, fatto salvo quanto indicato nei commi successivi.

8. Al personale di cui al comma 6, in ragione delle esigenze di pianificazione delle attività e nel rispetto del work-life balance dei lavoratori interessati, l'Azienda può richiedere l'estensione del normale orario giornaliero ovvero la contrazione del medesimo, fermo restando la durata massima ovvero la durata minima della prestazione giornaliera pari, rispettivamente, a 10 e 5 ore. In tali ipotesi opera la flessibilità in uscita di cui al comma 6, ove compatibile. Analoga flessibilità - fermi restando i limiti e le modalità sopra descritte - può essere riconosciuta su

richiesta del lavoratore per periodi definiti e previa autorizzazione del Responsabile. Pertanto, nei casi descritti, la durata normale dell'orario giornaliero è calcolata come media su base settimanale.

Le prestazioni aggiuntive eventualmente rese in ciascuna giornata non danno luogo alla corresponsione di compensi per lavoro supplementare o straordinario (fatta eccezione per le maggiorazioni per lavoro festivo e notturno di cui all'art. 30 del CCNL TLC) e sono recuperate nel corso della settimana stessa. In difetto, esse daranno luogo alla corresponsione dei compensi previsti per il lavoro supplementare o straordinario, fermo restando quanto previsto dall'accordo del 27 ottobre 2015 relativo alla Banca Ore Solidarietà.

9. In relazione all'esigenza di migliorare la produttività aziendale e la qualità del servizio ottimizzando la presenza in servizio rispetto alle richieste della clientela (*Retail* e *OLO*) e agli adempimenti richiesti dagli SLA aziendali in materia, per il personale tecnico di *Open Access*, operante stabilmente all'esterno, a decorrere dal \_\_\_\_\_ 2017 la durata media settimanale dell'orario normale di lavoro (38 ore e 10 minuti) è riferita a un arco temporale di sei mesi. L'Azienda può richiedere la prosecuzione dell'orario di lavoro per il completamento dell'ultima work request presa in carico ovvero per esigenze lavorative in continuità con l'orario di lavoro. Il tempo di lavoro eccedente il normale orario di lavoro non genera alcuna spettanza aggiuntiva ed è recuperato nell'arco del semestre attraverso riduzioni orarie, da collocarsi alla fine del turno giornaliero, secondo quanto comunicato dal responsabile al personale tecnico sulla base delle esigenze di servizio. Ai fini della ricomposizione dell'orario, si tiene conto solo delle prestazioni rese nei normali turni di lavoro; sono pertanto escluse le prestazioni effettuate nelle giornate di riposo o nella seconda giornata di libertà, in reperibilità e in orario di lavoro notturno. La prestazione eccedente il normale orario di lavoro, resa in una giornata lavorativa coincidente con una delle giornate di festività, di cui all'art. 28, comma 2, lettere A), B), C) del CCNL TLC del 1 febbraio 2013, è compensata con la maggiorazione prevista per lavoro festivo. Qualora al termine del semestre di riferimento l'orario settimanale non fosse ricomposto, le prestazioni eccedenti saranno da considerarsi ore di supplementare/straordinario e pertanto in applicazione dell'Accordo del 27 ottobre 2015 - nella misura del 40% - saranno compensate con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL TLC per lo straordinario diurno prime due ore, il restante 60% confluirà nella Banca Ore Solidarietà e sarà compensato con la metà della medesima maggiorazione.

10. Le forme di flessibilità di cui ai commi 8 e 9 non si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. La prestazione resa dal personale direttivo (livelli 6, 7 e Quadri) - la cui durata è calcolata su base media settimanale - è svolta, in ragione delle esigenze operative aziendali, di norma in correlazione temporale con quella resa dagli altri lavoratori, fermi restando i criteri di autogestione individuale e di flessibilità propri di tale personale. In occasione dell'entrata e dell'uscita dalle sedi aziendali, anche per motivi di servizio, tale personale è tenuto a registrare detti movimenti attraverso i sistemi di rilevazione in uso.

12. Al lavoratore per il quale non sia previsto l'intervallo meridiano e che abbia un orario di lavoro giornaliero eccedente il limite di 6 ore, è riconosciuta una *pausa* dal lavoro, per i fini di cui all'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003. In particolare:

- per il personale addetto al videoterminale soggetto a pause dall'attività svolta al videoterminale - secondo quanto definito dal D.Lgs. n. 81/2008 - e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore al limite di sei ore, la pausa centrale, retribuita, è di durata pari a 15 minuti. Tale pausa è a tutti gli effetti sospensiva dell'attività lavorativa e

come tale assolve la funzione della *pausa*, di durata pari a 10 minuti, di cui al D.Lgs. n. 66/2003;

- per il personale non addetto ad attività di videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, con orario di lavoro giornaliero continuato superiore al limite di sei ore e che durante la *pausa* dal lavoro è tenuto a restare a disposizione nei pressi del luogo ove svolge la sua prestazione (al fine di poter intervenire in caso di necessità e/o urgenza) la predetta *pausa*, di durata pari a 10 minuti, è retribuita. In caso di intervento il lavoratore completerà la fruizione della suddetta *pausa* al termine dell'intervento.

13. Per far fronte alle esigenze di servizio verso la clientela, l'attestazione dell'inizio e della fine della prestazione lavorativa effettuata sulla propria postazione di lavoro mediante registrazione on line nei sistemi informatici aziendali - già prevista dall'accordo 27 marzo 2013 per gli operatori e il relativo personale di coordinamento di Caring Services - è estesa agli operatori e al relativo personale di coordinamento di tutte le strutture operative di Caring Services nonché agli operatori, agli specialist e al relativo personale di coordinamento operante in ambito Open Access Assurance Service Area di Home, Office e Custom.

Tale modalità non modifica l'orario di lavoro né la normativa di riferimento e sarà operativa per tutti i lavoratori interessati a partire dal \_\_\_\_\_ 2017 compatibilmente con il necessario adeguamento dei sistemi.

L'impossibilità per il lavoratore di attestare l'inizio e la fine della prestazione lavorativa sulla postazione di lavoro per cause indipendenti dalla propria volontà, non comporta di per sé alcun tipo di addebito nei confronti del lavoratore.

Nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga oltre il normale orario di lavoro giornaliero per far fronte alle esigenze di servizio nei confronti della clientela, fino a un massimo di 29 minuti mensili, non sarà corrisposta alcuna spettanza aggiuntiva. Oltre tale limite, si procederà a corrispondere le maggiorazioni contrattualmente previste e i minuti prestati in eccesso saranno recuperati ad ore intere.

## **DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA**

La determinazione della quota oraria della retribuzione mensile si ottiene dividendo la retribuzione stessa per il coefficiente convenzionale di seguito indicato in relazione alla durata dell'orario settimanale di lavoro.

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	36 ore	inferiore a 38 ore	da 38 ore e inferiore a 40	40 ore
<b>COEFFICIENTE</b>	155	161	167	173,33

## **FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA**

Nelle ipotesi di variazione della collocazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 26, comma 2, del vigente CCNL TLC, al fine di garantire il rispetto dell'intervallo temporale di cui all'art. 7 D.Lgs n. 66/2003, sono stabilite le seguenti modalità:

- il turno ordinario antecedente è ridotto rispetto alla durata normale per un massimo di 3 ore e/o anticipato valutando eventuali necessità del lavoratore e comunque

compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del servizio, rispetto alla sua collocazione;

- la prestazione lavorativa non effettuata a causa di tale meccanismo, è recuperata, di norma, nell'arco dei 30 giorni immediatamente successivi alla variazione della prestazione di cui sopra con la protrazione, dell'orario giornaliero di lavoro e con la possibilità di frazionare il recupero delle ore non lavorate in più giornate, contemperando le disponibilità indicate dal lavoratore con le esigenze di servizio e comunque per periodi minimi di 30 minuti. A richiesta di una delle Parti potranno essere concordate, a livello territoriale, diverse modalità di recupero.

Le prestazioni effettuate a titolo di recupero ai sensi del comma precedente, sono compensate con il trattamento retributivo previsto dall'art. 26, comma 2, del vigente CCNL TLC, la cui percentuale di maggiorazione è pari al 25%.

Al fine di agevolare i lavoratori ai quali è richiesto il cambio turno in relazione alle esigenze di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL TLC, con collocazione in orario notturno del turno modificato, sono di norma apprestate le disponibilità logistiche previste per gli interventi in reperibilità, con particolare riguardo alla possibilità di utilizzo dell'automezzo sociale.

Le esigenze tecnico-produttive nonché le modalità applicative (tempo, luogo, tipologia d'intervento, professionalità interessate) sono oggetto di comunicazione preventiva alle RSU almeno 48 ore prima dall'effettuazione del cambio turno.

Fermo restando il rispetto dell'esame a consuntivo di cui all'art. 26, comma 2, ultimo periodo del vigente CCNL TLC, l'Azienda fornisce con apposita informativa alle RSU, con cadenza di norma bimestrale, il quadro delle esigenze/attività di livello territoriale che possono richiedere l'applicazione dell'istituto nell'arco del bimestre successivo, fatte salve diverse modalità già in atto.

#### Nota a Verbale

*L'istituto della flessibilità tempestiva sarà applicato per interventi di almeno quattro ore.*

*La riduzione della prestazione lavorativa non comporta, indipendentemente dalla durata oraria, il mancato riconoscimento del buono pasto di cui al capitolo "Sistema di Refezione".*

## **REPERIBILITÀ**

La reperibilità, ai sensi dell'art. 27 del CCNL TLC, è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Per ogni ora di reperibilità spetta al lavoratore inquadrato fino al livello 7 una indennità pari al 25% della quota oraria della retribuzione mensile come composta all'art. 30 del CCNL TLC (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno).

La reperibilità non può essere richiesta per un periodo inferiore a 8 ore per le prestazioni con inizio nella fascia oraria tra le ore 22.00 e le ore 7.00 nonché di norma per quelle prestate nelle giornate di domenica e festività infrasettimanali; per le restanti fasce orarie e/o giornate la reperibilità non verrà inoltre di norma richiesta per periodi inferiori alle 4 ore. Eventuali richieste di reperibilità per periodi inferiori nei suddetti orari/giorni, relative comunque a prestazioni di

reperibilità con inizio tra le ore 7.00 e le ore 22.00, sono oggetto di confronti preventivi con le RSU con specifico riferimento alle motivazioni tecniche e/o commerciali.

Saranno parimenti oggetto di confronto preventivo con le RSU le variazioni relative al piano delle reperibilità disposte dall'Azienda con specifico riferimento anche ai motivi tecnico organizzativi.

Conformemente al citato art. 27, comma 2, il periodo di reperibilità sarà comunicato al lavoratore con un preavviso minimo di 48 ore.

L'Azienda non può disporre turni di reperibilità per giornate nelle quali il lavoratore risulti assente dal lavoro a titolo di ferie o malattia per l'intera giornata lavorativa, ovvero per assenze a qualsiasi titolo nel caso l'assenza si prolunghi continuativamente per più giornate.

### **Intervento in Reperibilità effettuato direttamente presso il sito o da remoto con mezzi telematici**

Ferma restando la previsione dell'art. 27, comma 1, del CCNL TLC, l'intervento in reperibilità può essere effettuato sia direttamente presso il sito in cui si è verificata la criticità, sia da remoto con mezzi telematici resi disponibili dall'Azienda.

Non sono considerati interventi le attività di supporto o consulenza erogate dai lavoratori attraverso l'utilizzo, ad esempio, del cellulare aziendale: tali casi rientrano nella normale disponibilità richiesta al lavoratore inserito nei turni di reperibilità.

#### Interventi effettuati direttamente presso il sito

Con riferimento all'intervento effettuato direttamente presso il sito, sarà considerato tempo complessivo di intervento quello necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito fino al rientro dal medesimo.

Restano fermi i criteri e le prassi in atto che regolano per il lavoratore in reperibilità l'utilizzo dell'automezzo assegnato.

Ai lavoratori inquadrati fino al livello 5S, per interventi effettuati nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni previste dall'art. 30, comma 10, del vigente CCNL TLC fermi restando i limiti di cui al comma 3 per i casi ivi previsti.

Ai lavoratori di livello inquadramento 6 e 7, per interventi effettuati nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfettario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:

- fino a 30 minuti di intervento, euro 8,00;
- oltre 30 minuti e fino a due ore di intervento, euro 16,00;
- oltre due ore e fino a quattro ore, euro 24,00;
- oltre quattro ore di intervento, euro 48,00.

L'indennità di reperibilità non si sovrappone con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario previsto per la durata dell'intervento per i lavoratori inquadrati fino al livello 5S e con l'importo forfettario giornaliero lordo riconosciuto al personale inquadrato ai livelli 6 e 7.

## Interventi effettuati da remoto

E' intervento da remoto con mezzi telematici quello effettuato da lavoratori che operano in regime di reperibilità tecnico-specialistica a carattere operativo, attraverso l'utilizzo di dotazioni telematiche aziendali. L'inizio dell'intervento da remoto coincide con l'attivazione, da parte del lavoratore, delle dotazioni telematiche aziendali.

Il suddetto intervento da remoto è retribuito qualora sia stato richiesto dal preposto e sia di durata minima complessiva non inferiore a 30 minuti. Al lavoratore chiamato a fornire almeno tre interventi da remoto, nell'arco del turno di reperibilità, della durata complessiva inferiore a 30 minuti, è garantita, comunque, la retribuzione pari a 30 minuti.

Ai lavoratori inquadrati fino al livello 5S, per interventi effettuati da remoto nel periodo di reperibilità, sono corrisposte, in aggiunta alla normale retribuzione, le maggiorazioni previste dall'art. 30, comma 10, del vigente CCNL TLC ridotte del 5%, fermi restando i limiti di cui al comma 3 per i casi ivi previsti.

Gli interventi effettuati da remoto saranno remunerati nel limite delle due ore.

Ai lavoratori di livello inquadramento 6 e 7, per interventi effettuati nel periodo di reperibilità, è corrisposto un importo forfettario giornaliero lordo secondo le seguenti articolazioni:

- fino a 30 minuti di intervento, euro 7,00;
- oltre 30 minuti e fino a due ore di intervento, euro 14,00.

L'indennità di reperibilità non si sovrappone con la corresponsione del compenso per lavoro supplementare e/o straordinario previsto per la durata dell'intervento per i lavoratori inquadrati fino al livello 5S e con l'importo forfettario giornaliero lordo riconosciuto al personale inquadrato ai livelli 6 e 7.

## Nota a Verbale

*Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al CCNL TLC, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati ad effettuare interventi da remoto con mezzi telematici di durata minima complessiva non inferiore a 30 minuti nell'arco del turno di reperibilità, o siano chiamati a effettuare interventi direttamente sul sito, il riposo compensativo si applica secondo quanto previsto al successivo capitolo "Riposo Compensativo".*

*Ai lavoratori che nel giorno di riposo settimanale siano chiamati ad effettuare almeno tre interventi da remoto con mezzi telematici della durata complessiva inferiore a 30 minuti, sarà riconosciuto un riposo compensativo pari a mezza giornata del normale orario di lavoro giornaliero così come previsto alla lettera b) del successivo capitolo "Riposo Compensativo".*

*Ai lavoratori che, in ore notturne, siano chiamati ad effettuare almeno tre interventi da remoto con mezzi telematici della durata complessiva inferiore a 30 minuti, di cui almeno uno sia iniziato tra le ore 2.00 e le ore 5.00 del mattino, sarà riconosciuto un riposo compensativo pari a mezza giornata del normale orario di lavoro giornaliero, così come previsto alla lettera b) del successivo capitolo "Riposo Compensativo".*

## **RIPOSO COMPENSATIVO**

Ferma restando la disciplina del lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno di cui al vigente CCNL TLC, per i lavoratori che nel giorno di riposo settimanale ovvero in ore notturne siano chiamati in servizio a prestare la loro opera per esigenze di carattere eccezionale, il riposo compensativo è regolato secondo quanto di seguito indicato.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato nel giorno di riposo settimanale, tale riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia di durata non inferiore al normale orario giornaliero;
- b) a mezza giornata nel caso di una qualsivoglia prestazione lavorativa in carenza dei requisiti di cui sopra.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne durante il giorno di riposo settimanale, si applica, in quanto sia più favorevole, la normativa di cui al comma seguente.

Nel caso di lavoro supplementare o straordinario effettuato in ore notturne il riposo compensativo sarà pari:

- a) ad una giornata intera qualora la prestazione lavorativa sia iniziata prima delle ore 2.00 e si protragga oltre le ore 5.00 del mattino;
- b) a mezza giornata qualora la prestazione sia iniziata prima delle ore 2.00 ma non si protragga oltre le 5.00 o sia collocata tra le 2.00 e le 5.00 o a cavallo delle ore 5.00 del mattino.

Ai fini del riposo compensativo, per mezza giornata s'intende metà del normale orario di lavoro giornaliero.

Nei predetti casi i riposi compensativi non possono dar luogo a recupero di prestazioni, né a decurtazioni della normale retribuzione mensile, né possono essere sostituiti da compenso alcuno.

Qualora nel giorno seguente la domenica o quello in precedenza fissato come giorno di riposo settimanale il lavoratore sia già libero dal servizio per festività infrasettimanale o per giorno "lavorativo libero", il riposo compensativo sarà fatto godere nella prima giornata lavorativa immediatamente successiva. Analogamente si procederà qualora le esigenze di carattere eccezionale, per le quali il lavoratore è stato chiamato in servizio, si protraggano oltre il giorno di riposo. Viceversa, qualora il giorno della prestazione supplementare o straordinaria notturna il lavoratore risulti poi assente dal servizio per qualsiasi motivo, la mezza giornata o la giornata intera di riposo compensativo non verrà concessa restando totalmente assorbita dalla predetta assenza (fatta eccezione per il lavoro supplementare o straordinario prestato in ore notturne nelle giornate di riposo settimanale, per cui troverà applicazione la normativa di cui al 2° comma).

## **PERMESSI RETRIBUITI ANNUALI**

Ai lavoratori sono riconosciute 12 ore annuali di permesso retribuito che assorbono, per la domenica in cui è celebrata l'ex festività del 4 novembre, il compenso previsto per le festività nazionali coincidenti con la domenica dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre del 1954, di cui all'art. 28 comma 7, del CCNL TLC. Le suddette ore sono riconosciute al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.



Tali permessi, al pari di quelli previsti in sostituzione delle festività religiose soppresse di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC (complessivamente denominati "permessi retribuiti annuali"), devono essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Tali permessi devono essere fruiti per turni interi, semi turni, a ore o a gruppi di 30 minuti.

I permessi devono essere richiesti nei termini e secondo le modalità di fruizione di cui all'art. 26, comma 11 del vigente CCNL TLC.

Al fine di agevolare la fruizione dei permessi retribuiti annuali relativi all'anno di maturazione, i lavoratori di tutte le strutture aziendali devono 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 quindici giorni al lavoratore; in assenza di comunicazioni entro tale termine la pianificazione presentata dal lavoratore si intenderà approvata.

Il lavoratore nei successivi quindici giorni dovrà presentare 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 dovrà presentare 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 (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 prevenute, 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.

Il lavoratore che abbia esaurito completamente la spettanza annua di permessi e ferie potrà richiedere di usufruire fino a un massimo di quattro giorni di permesso non retribuito.

### 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.

### **CONTO ORE COLLETTIVO PERMESSI SOLIDALI**

A decorrere dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 è istituito, in via sperimentale, un Conto ore Collettivo Permessi solidali (di seguito Conto ore) finalizzato alla costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, da destinare a favore di dipendenti che, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

Dal 1 gennaio di ciascun anno il "Conto ore" sarà alimentato da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa attraverso la dotazione di:

- permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse ex art. 28 CCNL TLC (c.d. ex festività);
- permessi retribuiti individuali.

Potranno essere ceduti soltanto i permessi già maturati alla data di cessione e per quote minime di 30 minuti. La cessione potrà essere effettuata annualmente.

La cessione da parte delle persone avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del lavoratore cedente.

Viene altresì confermato che le dotazioni versate nel "Conto ore" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono essere monetizzati

Una volta versate nel Conto ore, le dotazioni di tali permessi saranno rese disponibili in quote minime di 30 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/92 per sé stessi;
2. siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/92 per figli e/o coniuge;
3. abbiano gravi e indifferibili necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Tutte le dotazioni scadranno al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e saranno soddisfatte in ordine cronologico di presentazione sulla base delle motivazioni sopra citate.

Per la fruizione dei permessi è determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a dieci giorni. In caso di "incapienza" del conto ore sarà garantito un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi del "Conto ore" potrà avvenire previa programmazione e preventiva comunicazione/autorizzazione del responsabile gerarchico, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera. Potranno accedere all'istituto soltanto coloro che abbiano già esaurito l'intera spettanza dei permessi retribuiti annui nonché delle ferie.

L'istituto sarà gestito mediante apposita procedura aziendale necessaria per consentire la cessione/disponibilità dei permessi in oggetto.

Il beneficiario non potrà cedere a sua volta permessi ricevuti.

## **PERMESSI SOLIDALI**

A decorrere dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018, in via sperimentale, ai lavoratori di TIM S.p.A. è data la possibilità di cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro dipendenti, un massimo 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose sopresse ex art. 28 CCNL TLC (c.d. ex festività). La cessione potrà essere effettuata annualmente e per i permessi già maturati alla data di cessione.

I lavoratori che volontariamente intenderanno cedere i permessi come sopra individuati, dovranno manifestare apposito consenso scritto, indicando il nominativo del collega beneficiario secondo i tempi e le modalità che saranno comunicati dall'Azienda.

La cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del lavoratore cedente.

Potranno beneficiare dell'istituto, coloro che in presenza di comprovati gravi motivi familiari e personali, abbiano già esaurito l'intera spettanza dei permessi retribuiti individuali contrattualmente previsti nonché delle ferie e di ogni altra tipologia di permesso legalmente e contrattualmente disponibile, ad eccezione dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992.

Altri casi di necessità potranno essere individuati in gravi situazioni e saranno valutate singolarmente dalla gestione di competenza.

L'istituto sarà gestito mediante apposita procedura aziendale necessaria per consentire la cessione/disponibilità dei permessi in oggetto.

Tali permessi potranno essere fruiti previa programmazione e preventiva comunicazione/autorizzazione del responsabile gerarchico, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative:

1. a mezza giornata;
2. a giornata intera;
3. a frazione per le sole ore residue.

I permessi ceduti dovranno essere fruiti esclusivamente dal beneficiario inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di cessione e gli eventuali permessi non fruiti dal beneficiario non saranno monetizzabili. Il beneficiario non potrà cedere a sua volta tali permessi.

#### Nota a Verbale

Attesa la sperimentabilità dell'iniziativa, decorsi dieci mesi dalla sua applicazione, nell'ambito della Commissione Paritetica *Welfare*, su richiesta di una delle Parti, potrà essere effettuata una verifica di tali istituti alla luce di eventuali aggiornamenti normativi in materia.

### **RIPOSO SETTIMANALE**

Con riferimento alla facoltà di disporre, da parte dell'Azienda, lo spostamento dei turni di riposo settimanale di cui all'art. 29, comma 3, del vigente CCNL TLC, qualora lo spostamento sia disposto senza il preavviso di almeno due giorni antecedenti a quello già fissato per il riposo, il lavoratore ha diritto per tale giornata al compenso per lavoro festivo di cui all'art. 30 del vigente CCNL TLC, in aggiunta alla normale retribuzione.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la festività del Santo Patrono, non possono essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà non sempre in coincidenza con il sabato. Qualora tale coincidenza si verifichi e non risulti possibile, per esigenze di servizio, lo spostamento della giornata di libertà ad altro giorno della settimana, spetta un compenso pari a quello previsto dall'Accordo Interconfederale del 3 dicembre 1954.

### **PERMESSI IN SOSTITUZIONE DELLE FESTIVITÀ CADENTI DI DOMENICA**

A partire dal 1 gennaio 2017, in relazione alle festività nazionali e alle festività del Santo Patrono coincidenti con la domenica, i lavoratori usufruiranno di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC. Lo stesso dovrà essere fruito in giornata intera entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di competenza.

### **FERIE**

A partire dal 1 gennaio 2017 e per la durata del vigente accordo, la spettanza annua di ferie è quella prevista dall'art. 31, comma 1 del vigente CCNL TLC e dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

#### Personale non operativo

Per il personale appartenente alle strutture c.d. "non operative", fatta eccezione per coloro che siano tenuti a garantire la propria presenza in servizio per specifiche esigenze di carattere

tecnico-organizzativo, le due settimane centrali del mese di agosto saranno considerate giornate di ferie per chiusura collettiva.

Nel periodo gennaio – settembre, i lavoratori dovranno fruire, in aggiunta alle due settimane di chiusura collettiva, di ulteriori due settimane di ferie.

Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non abbia fruito delle ferie ovvero non sia stata autorizzata dall’Azienda la richiesta di fruizione, il lavoratore avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre – dicembre i giorni non ancora fruiti fino a completamento della spettanza complessiva annua.

Nel caso in cui al 31 dicembre la spettanza annua di ferie non sia stata fruita per motivi imputabili al lavoratore, l’Azienda comunicherà direttamente a quest’ultimo i periodi di ferie che lo stesso sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell’anno solare successivo.

Resta inteso che nell’ipotesi in cui la mancata fruizione delle ferie dipenda da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire dei periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell’anno solare successivo attraverso una programmazione individuale.

Saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

#### Personale operativo

L’Azienda si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali entro il mese di febbraio di ciascun anno l’elenco delle strutture c.d. “operative”. Nel periodo gennaio – giugno, i lavoratori appartenenti a tali strutture dovranno fruire di una settimana di ferie e nel periodo luglio – settembre di ulteriori due/tre settimane di ferie, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative.

Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non abbia fruito delle complessive quattro settimane all’interno del periodo gennaio – settembre, ovvero non fosse stata autorizzata dall’Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, quest’ultimo dovrà programmare nel periodo ottobre – dicembre i giorni non ancora fruiti fino a completamento della spettanza complessiva annua, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle eventuali esigenze di carattere individuale.

Qualora, al 31 dicembre la spettanza annua di ferie non sia stata fruita, l’Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che lo stesso sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell’anno solare successivo.

Resta inteso che nell’ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipenda da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire dei periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell’anno solare successivo attraverso una programmazione individuale.

Saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

#### Disciplina transitoria

Eventuali residui ferie degli anni precedenti saranno fruiti tassativamente entro il 31 dicembre 2017. A tal fine entro il mese di febbraio 2017 i lavoratori dovranno presentare una programmazione del residuo ferie nel periodo gennaio-settembre 2017. Qualora nel mese di ottobre 2017 risultassero ancora giorni di ferie residui degli anni precedenti, l’Azienda procederà

a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente entro il mese di dicembre 2017.

### **SOVRAMINIMO AD PERSONAM**

E' confermata la corresponsione del sovraminimo ad personam previsto dall'Accordo del 19 luglio 2000 al personale in forza alla predetta data.

### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

A partire dalla data di stipula del presente Accordo e per tutta la sua vigenza, è sospesa la maturazione degli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori che, assunti antecedentemente al 1 luglio 1992, beneficiano di 14 scatti biennali.

### **PREMIO ANNUO**

Al personale in forza alla data del 1 ottobre 2016 sarà corrisposto, nel mese di luglio di ciascun anno, un importo a titolo di Premio Annuo come di seguito riportato:

<b>Livelli</b>	<b>Importi in euro</b>
7	1.424,39
6	1.270,48
5	1.032,91
4	930,66
3	853,70
2	757,13
1	641,96

Tali importi sono sostitutivi di quelli indicati nell'Accordo del 19 luglio 2000 a titolo di Premio Annuo.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del Premio Annuo quanti sono i mesi di servizio.

La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero e la frazione di mese inferiore a 15 giorni come metà di un dodicesimo.

Il Premio Annuo non è computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, della retribuzione mensile come composta dall'art. 30 del vigente CCNL TLC né degli istituti retributivi differiti, indiretti e delle maggiorazioni contrattualmente previste.

### **TFR**

Per la determinazione della retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto si terrà conto delle seguenti voci:

- elementi fissi della retribuzione (minimo contrattuale, ex indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione, indennità di funzione, elemento retributivo, scatti di anzianità);
- incentivo venditori;
- premio di risultato;
- maggiorazione oraria per lavoro notturno;
- compensi per festività erogati in applicazione dell'accordo interconfederale del 3 dicembre 1994;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- tredicesima mensilità;
- indennità di reperibilità;
- compenso per le ore di lavoro ordinarie prestate dal personale turnista nei giorni festivi.

## **MANSIONI**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

A supporto dei processi di riqualificazione professionale attuati a seguito di modifiche degli assetti organizzativi aziendali e allo scopo di garantire i livelli occupazionali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni sino a due livelli inquadramentali inferiori - all'interno della medesima o diversa categoria professionale - rispetto a quello di appartenenza, in deroga alle disposizioni del vigente CCNL TLC e dell'art. 2103 Codice Civile. Al riguardo, sono previsti specifici interventi formativi a sostegno del mutamento di mansioni.

Il mutamento di mansioni di cui al presente comma è comunicato per iscritto a pena di nullità. Resta fermo quanto previsto al comma 5 dell'articolo 2103 Codice Civile.

## **SEDE E POSTO NORMALE DI LAVORO**

Per *Sede di Lavoro* s'intende il Comune nel quale è situato il Posto normale di Lavoro.

E' considerato *Posto normale di Lavoro* il luogo dove abitualmente il lavoratore deve trovarsi all'inizio dell'orario di lavoro per prendere servizio, sia che debba ivi prestare la sua attività fino al termine del predetto orario, sia che da esso debba successivamente spostarsi; solo per i tecnici *on field* con auto operativa assegnata, il normale posto di lavoro coincide, ai fini dell'applicazione della disciplina "Mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa", con la Sede amministrativa.

### **Mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa**

Per esigenze di servizio il lavoratore può essere comandato a svolgere attività lavorativa fuori dal proprio *Posto normale di lavoro*, ferma restando la Sede, ovvero fuori dalla propria Sede di lavoro; in entrambe le ipotesi il lavoratore è tenuto ad osservare l'orario del posto di lavoro presso il quale è comandato a prestare l'attività lavorativa.

Ai lavoratori operanti stabilmente all'esterno che si avvalgono dell'automezzo sociale per lo svolgimento dell'attività lavorativa - prelevandolo all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e depositandolo al termine dell'orario di lavoro medesimo - ove l'attività sia svolta nell'ambito della sede di lavoro, sarà riconosciuto il buono pasto o, in via alternativa, il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di euro XX,XX (compresa IVA) dietro presentazione di idonea documentazione fiscale.

Ai lavoratori inviati per esigenze di servizio al di fuori della propria Sede di lavoro ed entro la Provincia, in ipotesi di prestazione che dia luogo alla ripresa dell'attività lavorativa dopo l'intervallo meridiano in alternativa al buono pasto sarà consentito il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 10,87 euro (compresa IVA), dietro presentazione di idonea documentazione fiscale e a fronte di una durata dell'intervallo meridiano pari a 60 minuti.

Per il personale inquadrato ai livelli 6 e 7 e per il personale Quadro, in alternativa al buono pasto, sarà consentito il rimborso del primo pasto a piè di lista nel limite massimo di 20,00 euro (compresa IVA), dietro la presentazione di idonea documentazione fiscale.

Ai lavoratori comandati dall'Azienda, per esigenze di servizio, a prestare attività lavorativa fuori dalla propria Provincia in cui insiste la Sede di lavoro ed entro il territorio nazionale, è riconosciuto, in assenza di titoli prepagati dall'Azienda e dietro presentazione di idonea documentazione, il rimborso per intero delle spese di viaggio e pernottamento fuori dalla propria residenza, nonché di quelle sostenute in relazione all'esigenza di consumare uno o più pasti secondo i criteri e le modalità di seguito indicati:

- a) rimborso del primo e del secondo pasto, qualora il lavoratore si trovi in trasferta oltre le ore 14,00 e oltre le ore 20,00, dietro presentazione di idonea documentazione fiscale, nel limite massimo, per ciascun pasto, di 24,20 euro; nel caso di trasferta completa (due pasti e pernottamento) è riconosciuto - fermo restando, ai fini del rimborso, l'onere documentale sopra definito - il limite cumulativo di 48,40 euro; nel caso di trasferte che comportino il diritto al rimborso di un solo pasto il lavoratore potrà optare per il riconoscimento del buono pasto. Per i lavoratori appartenenti ai livelli inquadramentali 6 e 7 e per il personale Quadro, il rimborso del primo e secondo pasto è riconosciuto - dietro presentazione di idonea documentazione fiscale - anche oltre gli importi predetti, nei limiti della normalità. Nel caso di trasferte che comportino il diritto al rimborso di un solo pasto il lavoratore potrà optare il riconoscimento del buono pasto;
- b) pernottamento: è previsto l'utilizzo di alberghi con i quali l'Azienda abbia stipulato apposita convenzione, il cui pagamento avviene, di norma, attraverso voucher prepagati dall'Azienda. In caso di impossibilità a fruire di alberghi convenzionati è ammesso il rimborso della spesa sostenuta nel limite massimo di 200,00 euro per pernottamento;
- c) spese di viaggio: è previsto il rimborso delle spese sostenute attraverso, di norma, voucher prepagati dall'Azienda per i viaggi ferroviari e aerei;
- d) per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta, ai lavoratori inquadrati fino al livello 5S, è riconosciuto un rimborso per spese non documentabili pari a 10,00 euro; il predetto rimborso è riconosciuto anche qualora il lavoratore trascorra la notte in viaggio, pernottando sul mezzo di trasporto (vagone letto, cabina e sistemazioni equivalenti). Ai medesimi lavoratori, per ogni giornata di trasferta in cui la presenza lavorativa presso la sede di trasferta abbia coinciso con il normale orario giornaliero di lavoro e nella quale inoltre il lavoratore abbia viaggiato, al di fuori di detto orario, utilizzando un mezzo pubblico di trasporto per raggiungere la località di trasferta ovvero per rientrare da questa, è erogata una indennità forfettaria pari a 15 euro;



- e) per ogni giornata di trasferta che comporti il pernottamento nella località della trasferta, è riconosciuto ai lavoratori appartenenti ai livelli inquadramentali 6 e 7 un rimborso per spese non documentabili pari a 21,00 euro e al personale Quadro un rimborso per spese non documentabili pari a 28,00 euro;
- f) nel caso di trasferte pari o superiori tre giorni è ammesso, su richiesta del lavoratore, in alternativa ai trattamenti di cui sopra, un rimborso spese forfettario pari a 38,50 euro giornalieri; tale importo è comprensivo di qualunque spesa eventualmente sostenuta, ad eccezione delle spese di viaggio sostenute per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la sede di lavoro al termine della trasferta stessa. Per il personale Quadro, nel caso di trasferte pari o superiori a tre giorni, in alternativa ai trattamenti di cui sopra, è ammesso un rimborso forfettario pari a 50,00 euro giornalieri. Tali importi sono comprensivi di qualunque spesa eventualmente sostenuta, ad eccezione delle spese di viaggio sostenute per recarsi presso la località di trasferta e per rientrare presso la sede di lavoro al termine della trasferta stessa.

A tutti i lavoratori - indipendentemente dal livello inquadramentale e dalla categoria di appartenenza - comandati dall'Azienda a prestare temporaneamente ed episodicamente attività lavorativa al di fuori del territorio nazionale, spetta il rimborso a piè di lista delle spese documentate per pernottamenti e per pasti. Il rimborso del primo e secondo pasto è riconosciuto - dietro presentazione di idonea documentazione fiscale - non oltre il limite di 80,00 euro per ciascun pasto; nel caso di trasferta con diritto a due pasti (presenza nella località di trasferta oltre le ore 14 e oltre le ore 20) il rimborso può avvenire nel limite massimo di 120,00 euro complessivi nell'arco della giornata. Ai lavoratori è riconosciuto un importo giornaliero, a titolo di rimborso spese non documentabili, pari a 23,10 euro per i lavoratori inquadrati fino al livello 5S, a 45,50 euro per i lavoratori di livello inquadramentale 6 e 7 e a 59,00 euro per il personale Quadro.

## **TRASFERIMENTI**

Il lavoratore, per comprovate esigenze tecnico organizzative, può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra dell'Azienda; in tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento con particolare attenzione di quelle eventualmente addotte dai lavoratori ultra cinquantenni.

Le previsioni di cui al presente paragrafo, nonché eventuali trattamenti di miglior favore, non saranno riconosciuti in caso di trasferimento verso Comuni appartenenti alla stessa Provincia o a Province limitrofe.

Il lavoratore trasferito per esigenze di servizio conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze, anche in natura, che siano inerenti alle condizioni locali o alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrono nella nuova destinazione.

In caso di trasferimento per ragioni di servizio sono dovuti al lavoratore, indipendentemente dal livello inquadramentale e categoria professionale di appartenenza, i seguenti trattamenti:

- a) un'indennità forfettaria di trasferta pari a 38,50 euro giornalieri per dieci giorni; tale indennità sarà assorbita da eventuali trattamenti di miglior favore;
- b) il rimborso dell'eventuale indennizzo dovuto al locatore in caso di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato, fino a concorrenza di un massimo di tre mesi di canone;

- c) il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé stesso, per i congiunti conviventi a carico che con il lavoratore si trasferiscono e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre, per effettuare il trasloco sono accordati al lavoratore quattro giorni, di permesso retribuito per trasloco, in aggiunta al viaggio.

Al lavoratore trasferito a domanda competono unicamente i permessi retribuiti per trasloco.

## **SISTEMA DI REFEZIONE**

Ai lavoratori con orario normale di lavoro superiore a 5 ore è riconosciuto, per ogni giornata di effettivo servizio all'interno della provincia che abbia dato luogo ad una prestazione ordinaria di almeno 4 ore, a cavallo dell'intervallo in vigore in ciascuna unità produttiva o della pausa dall'attività al videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, un buono avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.

Le disposizioni di cui sopra trovano altresì applicazione, alle medesime condizioni, al personale non addetto ad attività di videoterminale ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e con orario di lavoro giornaliero continuato superiore a 5 ore, inserito in archi di turnazione ove per esigenze di presidio del servizio non sia previsto l'intervallo.

Il valore unitario nominale del buono pasto è di 7,00 euro; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale tale valore è riproporzionato in funzione della riduzione della prestazione lavorativa.

La quota eccedente l'importo di euro 5,29 (attualmente fissato dal D.P.R. n. 916/87 -Testo Unico delle Imposte sui redditi) è soggetta ad imposizione contributiva e fiscale secondo la legislazione vigente; essa inoltre non è utile alla determinazione della base di calcolo di qualunque istituto contributivo o retributivo, diretto o indiretto, immediato o differito, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Le condizioni per il riconoscimento del buono pasto non ricorrono per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale al 50%, nonché, per quello con contratto a tempo parziale verticale, per le giornate a prestazione ridotta.

La mancata utilizzazione del buono pasto non darà luogo ad alcun corrispettivo.

## **REGOLAMENTAZIONI SPECIFICHE**

Ai lavoratori non in turno trattenuti al lavoro oltre le ore 21,00 nell'ambito della propria Sede di Lavoro è riconosciuto, indipendentemente dalla categoria professionale e livello inquadramentale di appartenenza, il rimborso del pasto a piè di lista nel limite massimo di 15,00 euro (comprensivo di IVA) dietro presentazione di idonea documentazione fiscale.

Per i lavoratori inquadrati fino al livello 5S, nel caso di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario svolte nei giorni festivi o nelle seconde giornate di libertà, ovvero non in continuità con il normale orario di lavoro, tale trattamento spetta solo a condizione che la prestazione di

lavoro non inferiore a tre ore sia iniziata prima delle ore 21,00 e si protragga senza soluzione di continuità oltre detto limite orario.

Il tempo impiegato dal suddetto lavoratore per la consumazione del pasto viene considerato a tutti gli effetti quale periodo di intervallo e pertanto viene interrotta la corresponsione di qualunque compenso

## **TRATTAMENTO DI MALATTIA**

Fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL TLC, ivi compresa la durata massima del comporto, in applicazione del comma 22 dell'art. 36 del CCNL TLC per i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad massimo complessivo di 60 giorni, sarà corrisposta l'intera retribuzione. Inoltre, qualora detti periodi di malattia lunga cadano all'interno dei primi 180 giorni di cui al comma 10 primo alinea dell'articolo sopra citato, non sono considerati utili alla determinazione di detto periodo di 180 giorni.

Ferma restando la durata massima del periodo di comporto, è altresì corrisposta l'intera retribuzione in caso di:

- a) ricovero ospedaliero (ivi compreso il *day hospital*);
- b) terapie salvavita, opportunamente certificate, effettuate presso strutture sanitarie anche non pubbliche;
- c) trattamenti chemio-immuno e radio-terapici, anche se prestati in regime domiciliare;
- d) certificata inabilità lavorativa temporanea derivante dai trattamenti di cui ai punti b) e c), anche se effettuati in regime di *day hospital*, fino ad un massimo di 3 giorni immediatamente successivi.

Dalla retribuzione viene dedotto quanto il lavoratore abbia a percepire per legge da istituti assicurativi, previdenziali od assistenziali obbligatori (INPS, INAIL).

Nei casi di eventi morbosi che abbiano comportato il ricorso a terapie salvavita, trattamenti chemio-immuno e radio terapici, il periodo di sospensione del rapporto di lavoro di cui all'art. 36, comma 15, del CCNL TLC potrà essere prolungato di ulteriori 12 mesi.

Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al dipendente non in prova l'Azienda corrisponderà l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica, con deduzione di quanto dovesse eventualmente essere corrisposto direttamente al lavoratore da parte di istituti assicurativi obbligatori (INPS, INAIL).

In relazione alle modalità di comunicazione di inizio malattia, si prevede quanto di seguito riportato.

Tutto il personale è tenuto a comunicare all'Azienda tempestivamente - e comunque in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario o turno di lavoro - l'assenza per malattia, fatti salvi motivi di carattere eccezionale. I lavoratori che operano in orario base, per i quali è prevista la flessibilità in ingresso nella fascia oraria 8.00 - 9.00 devono effettuare la comunicazione entro l'inizio della fascia di flessibilità (entro le ore 8.00).

Il personale in turno, deve effettuare tale comunicazione entro l'inizio del turno di lavoro previsto per la giornata.

La comunicazione dovrà avvenire, per i lavoratori in orario base e in turno, tramite la *Tim People App*, installabile sui dispositivi telefonici mobili aziendali e disponibile sulla Intranet aziendale.

Sarà comunque possibile, in via residuale, inviare un sms verso il cellulare di servizio del proprio responsabile ovvero una e-mail indirizzata allo stesso; la comunicazione dovrà contenere le informazioni di seguito riportate: il nome e il cognome del lavoratore, la Funzione di appartenenza, l'indicazione della prognosi, tipologia del certificato medico - telematica o cartacea - con indicazione del numero di protocollo nel caso di certificato rilasciato in via telematica, il luogo di degenza se diverso dal domicilio dichiarato all'Azienda (indirizzo e nominativo di riferimento), eventuale ricovero ospedaliero.

#### Nota a Verbale

*Con riferimento alle problematiche relative ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che risultino affetti da patologie derivanti dall'uso di sostanze stupefacenti, si conferma quanto segue:*

- a) riconoscimento del trattamento contrattuale previsto per il caso di malattia per le giornate di assenza dal servizio, in seguito al ricovero presso organismi od enti sanitari, pubblici o privati, preposti al recupero dei tossicodipendenti, preventivamente individuati dalle competenti strutture dell'ASSILT a livello nazionale;*
- b) nel caso di ricovero di cui al punto a), al lavoratore verrà garantita la conservazione del posto di lavoro anche per i periodi eccedenti i termini massimi definiti dal vigente CCNL TLC, nel limite di tre anni fissato dalla legge.*

## **TELELAVORO DOMICILIARE**

L'istituto del telelavoro è una modalità di lavoro che consente di migliorare e razionalizzare l'organizzazione e al tempo stesso favorire un miglior bilanciamento fra attività lavorativa e vita sociale contribuendo al miglioramento del benessere dei lavoratori.

Il ricorso al telelavoro costituisce, inoltre, un importante azione in tema di responsabilità sociale d'impresa, per il possibile contributo alla tutela dell'ambiente e alla mobilità sostenibile mediante la riduzione del pendolarismo casa lavoro.

L'istituto del telelavoro domiciliare è disciplinato dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito l'Accordo Quadro europeo sul telelavoro, nonché dall'art. 22 del CCNL TLC.

In TIM nel rispetto dei principi generali richiamati dai predetti Accordi, il ricorso al telelavoro, è disciplinato secondo le previsioni che seguono.

Gli ambienti organizzativi e le professionalità, ulteriori rispetto a quelli già oggetto di adozione dell'istituto, per cui è possibile rendere la prestazione in telelavoro domiciliare sono individuati dall'azienda e oggetto di verifica fra le Parti.

L'adesione all'istituto del telelavoro domiciliare avverrà su base esclusivamente volontaria.

La sede di lavoro è quella comunicata in via amministrativa al lavoratore indipendentemente dal luogo ove è resa la prestazione in telelavoro domiciliare. Il domicilio del telelavoratore costituisce mero luogo di adempimento dell'attività lavorativa e la prestazione resa in tale modalità non darà luogo alla corresponsione di trattamenti di trasferta e lavoro fuori sede previsti dalla contrattazione collettiva.

La concessione del telelavoro è subordinata alla verifica da parte aziendale delle capacità e dell'autonomia professionale del dipendente e alla sussistenza delle condizioni oggettive (presenza di adeguata connettività), che rendono possibile l'instaurazione della prestazione in

telelavoro. Il lavoratore dovrà disporre di una porzione della propria abitazione di dimensioni adeguate in cui posizionare la postazione di lavoro e fornire le dichiarazioni e la documentazione specificatamente richiesta con riferimento all'idoneità di detto ambiente (autodichiarazione della conformità dell'ambiente, degli impianti e della postazione di lavoro) utilizzando la check-list predisposta dall'Azienda. Il lavoratore dovrà consentire gli accessi alla propria abitazione per l'effettuazione di sopralluoghi e verifiche tecniche da parte delle competenti strutture interne (Health, Safety and Environment, Service Center Real Estate, ecc) e permettere le visite ispettive di organi esterni (Ispettorato del Lavoro, Enti assicurativi, ASL, ecc).

Il lavoratore – ferma restando una permanenza iniziale di almeno 12 mesi - ha la facoltà di rinunciare al telelavoro con un preavviso non inferiore a 3 mesi. Decorso tale periodo, il lavoratore prenderà servizio presso la propria sede amministrativa. L'Azienda valuterà altresì eventi oggettivi, segnalati dal lavoratore, inerenti alla situazione personale/familiare dello stesso che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del telelavoro.

Qualora sopraggiungano comprovati motivi oggettivi o soggettivi - anche eventualmente segnalati dal dipendente - tali da non consentire la prosecuzione del telelavoro, l'Azienda potrà interrompere in qualsiasi momento tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

L'istituto del telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale. Il telelavoratore continuerà ad essere assegnato sotto il profilo gerarchico ed organizzativo alla struttura di appartenenza e continuerà ad essere sottoposto all'ordinaria disciplina normativa regolante il rapporto di lavoro subordinato per ciò che concerne l'espletamento dei poteri di direzione, coordinamento e controllo a cura della struttura gerarchica aziendale.

Per quanto riguarda l'attività espletata presso il domicilio, l'attestazione dell'inizio e della fine della prestazione di lavoro avverrà sulla propria postazione mediante registrazione on line sui sistemi informatici aziendali. Il lavoratore si avvarrà inoltre del servizio di Instant Messaging per evidenziare il suo "status".

A causa delle particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate attraverso i sistemi informatici e telematici anche con riferimento ai dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore.

È consentito, inoltre, l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici per il monitoraggio della quantità e della qualità della prestazione del singolo operatore.

L'utilizzo della webcam, in dotazione alla postazione, non costituisce modalità di controllo della prestazione e sarà utilizzata su iniziativa del telelavoratore o, con preavviso, su richiesta del suo responsabile e comunque previa attivazione della webcam medesima da parte del telelavoratore per finalità comunicazionali e/o formative. L'affiancamento del responsabile per l'ascolto della conversazione in corso tra il singolo operatore e il cliente (in caso di telelavoro in attività di contatto con la clientela) può avvenire su iniziativa del telelavoratore o, con preavviso, su richiesta del suo responsabile. In tal caso sulla postazione di lavoro dell'operatore sarà reso visibile l'inserimento in conversazione del superiore.

Le Parti, al riguardo, convengono che queste ulteriori funzionalità integrano la disciplina già prevista dagli accordi aziendali vigenti in materia di controllo a distanza e adempiono alle disposizioni di cui all'art. 4 della Legge n. 300/70. In coerenza con la normativa vigente, sarà data ai lavoratori adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

Tenuto conto della completa equiparazione delle prestazioni lavorative del telelavoratore rispetto a quelle svolte presso le sedi aziendali, ed allo sforzo organizzativo profuso dall'Azienda per assicurare i necessari interventi per l'implementazione del telelavoro, non sono previsti rimborsi spese legati alla prestazione domiciliare, ad eccezione di quelli relativi alla connettività.

Lo svolgimento della prestazione in telelavoro esclude, inoltre, il riconoscimento del buono pasto.

La previsione di rientri del telelavoratore presso la sede di lavoro amministrativa, e l'uso di strumenti telematici di comunicazione interattiva attivabili dal telelavoratore e dal proprio responsabile garantirà un adeguato livello di socializzazione e piena appartenenza del telelavoratore alla struttura aziendale.

Il telelavoratore potrà essere soggetto, previo preavviso di 24 ore, a richiesta di rientro presso la sede amministrativa per esigenze di servizio (quali, ad esempio, riunioni, affiancamento, formazione in aula, presentazione di nuovi progetti/prodotti). In tal caso il lavoratore prenderà servizio all'inizio dell'orario di lavoro presso la citata sede. In nessun caso saranno applicati i trattamenti contrattuali in tema di trasferte e lavoro fuori sede e non sarà erogato nessun rimborso delle spese di locomozione sostenute per lo spostamento, né sarà corrisposto alcun importo per il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro.

Al telelavoratore sarà inoltre assicurata la tempestiva ricezione delle informazioni disponibili per il personale presente in Azienda (comunicati aziendali, informazione degli istituti connessi alle politiche sociali ecc.) secondo modalità compatibili con le caratteristiche specifiche dell'attività di telelavoro. Sarà inoltre garantito il pieno coinvolgimento in tutte le iniziative mirate a migliorare l'integrazione e la partecipazione alla vita aziendale.

Il lavoratore riceverà un'apposita dotazione informatica completa di connettività telematica indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Sarà cura dell'Azienda verificarne periodicamente, l'eventuale aggiornamento, in modo che la dotazione stessa sia in linea con quella della funzione di appartenenza del telelavoratore.

Il mobilio sarà fornito al telelavoratore, che ne faccia richiesta all'atto della domanda di telelavoro, in comodato d'uso con l'obbligo di mantenerlo per tutta la durata dell'attività resa in telelavoro. In caso di conclusione del telelavoro, il lavoratore si impegna a riscattare il mobilio senza oneri economici a carico dello stesso. Nel caso in cui il mobilio non sia richiesto all'Azienda dal telelavoratore, quest'ultimo dovrà dichiarare la conformità di quello in suo possesso nell'ambito della check list.

In caso di malfunzionamento (anche intermittente) della connessione ADSL, del computer o di qualunque altra attrezzatura, che possa incidere sull'espletamento della prestazione di telelavoro, il dipendente è tenuto a informare immediatamente il proprio Responsabile, che comunicherà l'eventuale necessità di un rientro presso la sede di lavoro.

Al telelavoratore saranno garantiti gli standard formativi - in termini qualitativi e quantitativi - previsti per il personale operante nella struttura organizzativa di appartenenza.

Ai telelavoratori saranno garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale dei lavoratori operanti in Azienda.

Il telelavoro non incide sull'effettività dei diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione. Conseguentemente, ai lavoratori che svolgono attività in telelavoro sarà garantita la piena partecipazione alle attività ed alle iniziative di natura sindacale svolte in Azienda e l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante

l'utilizzo di idonei strumenti. Il telelavoratore, inoltre, potrà partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza nel limite del monte ore contrattualmente stabilito.

Il telelavoratore è tenuto a custodire e utilizzare con diligenza le apparecchiature aziendali nel rispetto delle vigenti norme di sicurezza; è tenuto, altresì, a non manomettere le suddette apparecchiature adoperandole, unitamente ai relativi applicativi software, esclusivamente per motivi di servizio e a non consentirne l'uso a terzi, se non espressamente autorizzati dall'Azienda.

Il lavoratore che presta la propria attività in telelavoro secondo le disposizioni della presente regolamentazione è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati gestiti e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

Le Parti convengono sull'esigenza di uniformare la disciplina in materia di telelavoro in TIM e dichiarano superati i precedenti accordi in materia di telelavoro.

Conseguentemente, a far data dal XX XXXX, a tutto il personale di TIM che presta la propria attività in modalità di telelavoro sarà applicato quanto definito nel presente testo. (NB per IT e HRS la norma non dovrebbe valere)

Pur mantenendo invariato il luogo di svolgimento dell'attività in telelavoro, con decorrenza XX XXXX, le risorse di Caring Services operanti in telelavoro nelle seguenti sedi saranno trasferite verso le sedi accipienti di seguito indicate:

Agrigento	verso Caltanissetta
Belluno	verso Mestre
Brescia	verso Bergamo
Caserta	verso Napoli
Chianciano Terme	verso Firenze
Frosinone	verso Roma
Gorizia	verso Udine
Latina	verso Roma
Lucca	verso Pisa
Matera	verso Bari
Modena	verso Reggio Emilia
Novara	verso Torino
Oristano	verso Cagliari
Parma	verso Reggio Emilia
Perugia	verso Ancona
Pistoia	verso Firenze
Pordenone	verso Udine
Rovigo	verso Padova
Teramo	verso Pescara
Verona	verso Padova
Viareggio	verso Pisa

## **PORTATORI DI HANDICAP**

A integrazione di quanto stabilito dall'art. 39, comma 1, del CCNL TLC, i permessi mensili e giornalieri di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104, saranno ritenuti utili ai fini della

maturazione dei permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, nonché del Premio Annuo.

## **PERMESSI STUDIO**

Ad integrazione di quanto disposto dall'art. 34 del CCNL TLC, i lavoratori studenti universitari possono fruire, a giornate intere o a semi-turni, di cinque giorni di permesso - annuale - riproporzionati per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto - da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno solare di fruizione.

La compensazione avrà luogo in via posticipata e, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative della Struttura di appartenenza, mediante prestazioni integrative del normale orario giornaliero di lavoro, di durata minima di 30 minuti e massima di 90 minuti giornalieri, da rendere senza soluzione di continuità, di norma, rispetto al termine dell'orario di lavoro ovvero anche a giornata intera o a semi-turno, nelle giornate di "libero lavorativo" per il personale partecipante a turnazioni per servizi il cui arco temporale di effettivo presidio sia inferiore a sei giorni settimanali.

La spettanza annua di permessi non fruiti non potrà essere cumulata con quella dell'anno successivo.

Le ore non compensate saranno considerate a tutti gli effetti assenze non retribuite.

Nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.

## **DISPOSIZIONE FINALE**

Il presente contratto, di durata triennale, sostituisce gli Accordi del 19 luglio 2000, 16 luglio 2001 e 14 e 15 maggio 2008 che, pertanto, cessano di avere efficacia.