IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni,
unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che:

- il contesto del mercato italiano delle telecomunicazioni è caratterizzato da una forte pressione competitiva sui prezzi, dall'erosione dei margini della connettività tradizionale e dalla necessità di sostenere investimenti nel cloud, nella cybersicurezza e nelle reti di nuova generazione. Tali elementi impongono di accompagnare la trasformazione industriale e organizzativa con scelte capaci di coniugare sostenibilità economica, qualità del servizio, tutela dell'occupazione e valorizzazione del lavoro;
- in tale contesto, e in coerenza con gli obiettivi strategici definiti dall'azienda, la stessa ha evidenziato l'esigenza di adottare assetti organizzativi e modelli gestionali idonei a sostenere l'evoluzione delle attività, la flessibilità organizzativa, l'efficienza dei processi e la qualità delle prestazioni rese;
- le parti riconoscono che il governo di tali processi richiede un sistema di relazioni industriali fondato sul confronto, sulla esigibilità degli accordi, sulla partecipazione e sulla ricerca di equi bilanciamenti tra le esigenze di sostenibilità, innovazione e competitività dell'impresa e la salvaguardia dell'occupazione, dei diritti, della dignità e delle condizioni di lavoro;
- le parti condividono la valutazione secondo cui l'Intelligenza Artificiale e le tecnologie di automazione avanzata costituiscono un fattore strategico per l'innovazione dei processi e l'efficienza organizzativa, a condizione che la loro adozione risponda rigorosamente ai principi di etica, trasparenza e centralità della persona, in piena conformità con il quadro normativo vigente e il Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act); in tale prospettiva, l'introduzione e l'utilizzo di tali sistemi negli ambienti di lavoro si inseriscono in un percorso di transizione digitale inclusiva, accompagnato da iniziative di formazione continua e da programmi mirati di alfabetizzazione e aggiornamento delle competenze, finalizzati a promuovere un uso consapevole, sicuro ed efficace dei nuovi strumenti, garantendo il controllo umano sui processi decisionali, l'assenza di forme di discriminazione algoritmica e il sostegno all'occupabilità e alla crescita professionale del personale.
  Le parti condividono di incontrarsi, nel corso del primo quadrimestre del 2027, al fine di avviare un confronto su temi legati all'introduzione di nuovi sistemi di intelligenza artificiale ed agli impatti da essi derivanti.
- la scadenza del Contratto di Solidarietà attualmente applicato, prevista per il 31 dicembre 2026, e la scadenza della vigente disciplina in materia di Lavoro Agile, prevista per il 30 novembre 2026, rendono necessario definire un quadro unitario nel quale coordinare gli strumenti di salvaguardia occupazionale, l'evoluzione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e l'aggiornamento di alcuni istituti della contrattazione aziendale di secondo livello;
- le parti individuano nella conciliazione tra vita e lavoro, nella parità di genere, nella tutela della dignità della persona, nella prevenzione e contrasto delle discriminazioni e nell'attenzione alle diverse condizioni individuali elementi qualificanti dell'intesa;
- è inoltre condiviso l'obiettivo prioritario di governare gli equilibri occupazionali attraverso un piano integrato e socialmente sostenibile, nel quale gli strumenti conservativi dell'occupazione,

i percorsi di riqualificazione e valorizzazione professionale, le politiche di internalizzazione di attività a valore aggiunto e l'implementazione di strumenti di uscita volontaria e non oppositiva concorrano a una gestione coordinata delle ricadute occupazionali connesse alla trasformazione industriale.

Tutto ciò premesso, le parti convengono e stipulano quanto segue:

- Le parti condividono l'obiettivo di attivare, sulla base di apposita intesa, il Contratto di Solidarietà ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 - per l'intero anno 2027 - quale strumento di sostegno e salvaguardia dei livelli occupazionali.
  La funzione conservativa di tale istituto si inserisce in una strategia più ampia, la cui efficacia è connessa all'attivazione coordinata delle seguenti leve:

  a) **Strumenti di uscita volontaria e non oppositiva, con particolare riferimento a misure di accompagnamento alla pensione.**

  In tale ambito, l'azienda conferma la propria formale disponibilità a promuovere e attuare, nel triennio 2027–2029, interventi strutturati di razionalizzazione dell'organico fondati esclusivamente sul principio della volontarietà.

  A tal fine, e per dare concreta e immediata attuazione al citato piano integrato strategico, TIM S.p.A. formulerà – nel predetto triennio 2027–2029 – specifiche proposte di incentivazione all'uscita commisurate alle situazioni previdenziali, reddituali e lavorative dei singoli dipendenti.

  In tale contesto programmatico e vincolante, le parti assumono sin d'ora il reciproco e fermo impegno a sottoscrivere tempestivamente specifici accordi attuativi volti a definire le misure e le modalità operative di uscita anticipata dal rapporto di lavoro su base volontaria.

  Tali misure faranno prioritario riferimento agli strumenti di accompagnamento alla pensione previsti dalla normativa tempo per tempo vigente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'Assegno Straordinario erogato dal Fondo di Solidarietà del settore Tlc, lo scivolo di cui all'art. 4, commi 1–7 ter, della Legge n. 92/2012 cd. "Legge Fornero", nonché i nuovi strumenti sperimentali di reindustrializzazione del settore).

  Al fine anche di garantire una pianificazione economico-finanziaria solida, le parti concordano che tali strumenti di accompagnamento:

  1. saranno attuabili e distribuiti lungo l'intero triennio 2027–2029;
  2. saranno volti a garantire un periodo di copertura massima fino a cinque anni (60 mesi) dal raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi di ciascun aderente, salvo nuove e diverse opportunità sulla durata degli istituti (es. 7 anni) che dovessero rendersi disponibili normativamente;
  3. avranno come obiettivo target un numero massimo stimato e pianificato di 1.700 unità complessive nel triennio.

  b) **Programmi di formazione, riqualificazione professionale e reskilling**, volti a favorire il reimpiego, l'occupabilità e la valorizzazione delle risorse anche su attività a valore aggiunto oggetto di internalizzazione, al fine di assicurare una transizione graduale, governata e sostenibile del personale interessato verso i nuovi ruoli. In tale prospettiva, saranno valorizzate le competenze effettivamente acquisite, l'occupabilità e la crescita professionale, collegando in modo più diretto responsabilità, percorsi di sviluppo e progressione professionale anche in coerenza con le previsioni del vigente CCNL Tlc in tema di inquadramento.

Articolazione e unitarietà dell'Accordo Quadro

Alla luce delle premesse che precedono, le parti convengono che il presente Accordo Quadro è composto dai seguenti Capitoli, tra loro funzionalmente correlati e inscindibili:

Capitolo 1 Disciplina e regolamentazione del Lavoro Agile.

Capitolo 2	Aggiornamento di alcuni istituti della vigente contrattazione di secondo livello (accordi del 9 gennaio 2019, 18 luglio 2019 e 4 dicembre 2019); previsioni per donne vittime di violenza di genere e lavoratori in particolari condizioni di salute; misure a sostegno della genitorialità; quota aziendale di contribuzione al Fondo di previdenza complementare Telemaco.
Capitolo 3	Art. 57 del CCNL Tlc: Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori
Capitolo 4	Premio di Risultato 2027-2028.
Capitolo 4bis	Premio di Risultato 2027-2028 - Importi
Capitolo 5	Smonetizzazione delle festività cadenti di domenica nell'anno 2027.
Capitolo 6	Evoluzione disciplina della timbratura in postazione e affiancamento da remoto; valorizzazione dei percorsi di crescita professionale.

I Capitoli sopra indicati sono parte integrante e sostanziale del presente Accordo Quadro e costituiscono un unico testo negoziale.

Ambito di applicazione

Le previsioni del presente Accordo Quadro si applicano ai dipendenti di TIM S.p.A., nei limiti e secondo le modalità specificate nei singoli Capitoli.

Con riferimento alle società del Gruppo TIM, le medesime recepiranno, mediante specifici accordi aziendali, i contenuti delle presenti intese laddove applicabili alla singola realtà aziendale.

Entrata in vigore e decorrenza

Il presente Accordo Quadro entra in vigore alla data della sua sottoscrizione.
La formale sottoscrizione del Contratto di Solidarietà e della correlata intesa programmatica relativa alla richiesta di proroga ex art. 22bis D.Lgs. 148/2015 avverrà – a mezzo PEC/e-mail - il 25 novembre 2026.
Fermo restando quanto sopra, ciascun Capitolo produrrà effetti a decorrere dalla data espressamente indicata nello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

1. DISCIPLINA E REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni,

unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- le parti riconoscono il lavoro agile quale fattore strategico per l'innovazione dei processi, la transizione digitale ed ecologica, il miglioramento della performance organizzativa, la tutela della salute e il bilanciamento tra vita e lavoro;
- il presente accordo trova il proprio fondamento normativo e contrattuale nella Legge 22 maggio 2017, n. 81, nelle Linee Guida per il lavoro agile nella Filiera delle Tlc del 30 luglio 2020 e nel successivo Addendum del 7 settembre 2022, oltre che nel Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato del 7 dicembre 2021, del quale le parti recepiscono i principi di volontarietà, invarianza retributiva, diritto alla disconnessione e parità di trattamento;
- il vigente CCNL Tlc ha confermato, all'art. 22 bis, l'impianto contrattuale delineato dalla legge e rinviato al secondo livello di contrattazione l'implementazione di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali, finalizzate al raggiungimento di un miglior equilibrio vita-lavoro. Nel medesimo articolo contrattuale è previsto che, a livello aziendale, potranno essere concordate, inoltre, le possibili modalità di verifica sull'equivalenza della prestazione in sede e da remoto. Le parti confermano inoltre, la possibilità di adottare un ulteriore modello di lavoro agile - cd. 5/5 - qualora le esigenze tecnico-organizzative e logistiche lo rendano necessario;
- in data 8 luglio 2025, le parti hanno sottoscritto un accordo finalizzato a regolamentare, per il periodo dal 28 luglio 2025 al 30 novembre 2026, il lavoro agile in azienda attraverso le due distinte modalità "lavoro agile giornaliero" e "lavoro agile settimanale";
- la rapidità dei processi di trasformazione aziendale e la necessità di governare proattivamente i mutamenti organizzativi e gestionali in atto hanno indotto le parti a convergere sull'opportunità di definire un quadro regolatorio rinnovato e ottimizzato;
- nel corso di specifici incontri svolti nei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre 2026, l'azienda ha illustrato le esigenze alla base dell'evoluzione del modello di svolgimento della prestazione in agile;
- le parti, nel confermare il valore strategico di relazioni industriali improntate al dialogo costruttivo e alla partecipazione, si impegnano a promuovere l'armonizzazione e l'estensione dei principi e delle tutele del presente accordo alle società del Gruppo TIM ove le stesse si rendano necessarie.

Si conviene quanto segue

a) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
b) La presente intesa avrà efficacia dal 1° gennaio 2027 al 31 marzo 2028 e disciplina - per i dipendenti di TIM S.p.A. - due modalità organizzative di svolgimento della prestazione in

lavoro agile, con riguardo al personale con rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo.

c) Fino al 31 dicembre 2026 permangono in vigore le disposizioni dell'accordo del 8 luglio 2025. Analogamente, per le aziende del Gruppo che abbiano un accordo di lavoro agile con scadenza al 30 novembre 2026, saranno prorogate – ove si ritenga di dover sottoscrivere un nuovo accordo - le relative previsioni sino alla data di decorrenza del nuovo accordo di lavoro agile.

d) Le due modalità di lavoro, definite "lavoro agile giornaliero" e "lavoro agile settimanale", differiscono per la diversa organizzazione del lavoro.

e) Restano esclusi dalla possibilità di ricorrere al lavoro agile i dipendenti che svolgono attività che non siano remotizzabili per motivi tecnici o per specifiche peculiarità organizzative oppure che prevedano presenza fissa in sede o presso il cliente; le parti concordano inoltre che, qualora dovesse ampliarsi la platea degli esclusi dal lavoro agile rispetto a quanto comunicato alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'azienda si farà carico di informare preventivamente le Organizzazioni Sindacali.

Disciplina generale

1. Principi

1.1 Fatto salvo quanto specificatamente sopra definito nelle due rispettive discipline di lavoro agile, lo svolgimento della prestazione:

a) non comporta la modifica:
   1) dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'azienda per lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e della contrattazione collettiva tempo per tempo vigente in materia nonché dei principi dettati dal Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
   2) delle mansioni e del profilo contrattuale;
   3) della sede di lavoro, dell'orario di lavoro e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
   4) del Codice Disciplinare;
   5) dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;

b) la circostanza che nelle giornate in lavoro agile si operi da un luogo diverso dall'abituale sede non dà diritto al riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;

c) gli spostamenti per esigenze di servizio che interverranno nelle giornate in cui il lavoratore è in lavoro agile dovranno essere richiesti, autorizzati ed effettuati secondo le previsioni tempo per tempo vigenti presenti nel Regolamento Business Travel e nelle previsioni aziendali in tema di mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa; ai fini del riconoscimento di refezioni e trattamenti, la sede aziendale cui il lavoratore è assegnato sarà il riferimento;

d) si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il

resto dell'azienda.

2. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

2.1 L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) se per la funzione di appartenenza è prevista l'applicazione della modalità di lavoro agile. Come previsto dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo individuale prima della scadenza del termine motivando tale decisione.

2.2 A titolo meramente esemplificativo, ai sensi del punto 2.1 che precede, costituiscono giustificato motivo di recesso da ambo le parti tutte le violazioni del presente accordo nonché le esigenze organizzative aziendali e le esigenze del lavoratore.

3. Strumenti di lavoro

3.1 Al dipendente, in aggiunta allo smartphone, sarà garantita la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica in linea con le esigenze legate alla mansione e, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, la necessaria assistenza software e la tempestiva sostituzione hardware nei casi di guasto e di usura delle dotazioni.

3.2 Gli strumenti di lavoro affidati al dipendente (quali ad esempio: smartphone, pc, Microsoft Teams, etc.) devono essere usati per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dalle policy, dai regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti nonché dei principi dettati dal Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

3.3 Con specifico riferimento alla piattaforma Microsoft Teams (d'ora in poi Teams), fermo restando che l'utilizzo della piattaforma costituisce uno degli strumenti principali di coordinamento delle attività lavorative in sede e in modalità agile e contribuisce ad assicurare l'effettiva contattabilità del lavoratore durante le fasce orarie di lavoro - fatto salvo il principio di disconnessione - il dipendente, nelle giornate di lavoro agile, dovrà:

a) accertarsi che l'account aziendale sulla piattaforma Teams sia attivato all'inizio della prestazione lavorativa e rimanga sempre attivo durante l'orario di lavoro, fatte salve eventuali problematiche tecniche che dovranno essere tempestivamente comunicate al proprio responsabile;
b) attivare/aggiornare la funzione "imposta postazione di lavoro" su una delle due voci "Ufficio", "Remoto";
c) aggiornare tempestivamente il proprio stato di presenza, laddove lo stesso non avvenga automaticamente, in modo coerente con l'effettiva operatività; in particolare, impostare lo stato "torno subito" solo in caso di assenza autorizzata/giustificata e "off line" al termine della prestazione lavorativa.

   Le variazioni dello stato di presenza determinate automaticamente dalla piattaforma Teams non saranno imputabili al lavoratore;
d) attivare, su preventiva richiesta del responsabile/coordinatore/supervisor, la condivisione dello schermo, ai fini della corretta comunicazione capo-collaboratore, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività;
e) monitorare con regolarità, sempre in coerenza con le attività lavorative in svolgimento, le chat Teams e le comunicazioni ricevute tramite tale piattaforma;
f) fornire un riscontro alle comunicazioni chat inviate dai responsabili/coordinatori/supervisor;
g) partecipare alle riunioni svolte in via telematica attivando la videocamera. In caso di difficoltà tecniche che ne impediscano l'uso, dovrà darne tempestiva

comunicazione.

Sono disponibili sulla intranet aziendale - sul portale Open Learning - appositi corsi di formazione sulle funzionalità di Microsoft Teams la cui effettiva fruizione sarà verificata dal responsabile diretto.

3.4 Trattandosi di uno strumento di lavoro, l'azienda opererà nel pieno rispetto dell'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori e della normativa sulla protezione dei dati personali (GDPR). I lavoratori saranno preventivamente informati circa le modalità d'uso e le eventuali attività di controllo.

I dati generati dalla piattaforma Teams potranno essere acquisiti - ai sensi dell'art. 4, comma 2, l. 300/70 - e utilizzati anche al fine di migliorare l'organizzazione aziendale, di accrescere le competenze del lavoratore attraverso la formazione e/o di accertare eventuali utilizzi dello strumento non conformi alle regole indicate al precedente punto 3.3.

L'utilizzo dei dati, che saranno conservati per un tempo pari a 13 mesi, tempo strettamente necessario al raggiungimento di suddette finalità - è consentito esclusivamente ai coordinatori, ai responsabili, alla funzione HR nonché al personale IT autorizzato (quest'ultimo in caso di anomalie tecniche).

Il trattamento, in ogni caso, avverrà nel rispetto dei principi di "liceità, correttezza e trasparenza", "limitazione delle finalità e della conservazione", "minimizzazione dei dati", "esattezza", "integrità e riservatezza" previsti dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

4. Svolgimento della prestazione

4.1. In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

4.2. Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

4.3. Nel corso dell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente dovrà mantenere attiva la connessione internet. In caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate, il dipendente dovrà fornire tempestiva comunicazione al suo responsabile ai fini della risoluzione del problema. Qualora quest'ultimo persista, il responsabile indicherà le modalità di completamento della prestazione di lavoro.

4.4. Il dipendente risponderà dei guasti e del malfunzionamento degli strumenti di lavoro assegnati, qualora i danneggiamenti derivino da violazione dell'obbligo di diligenza e custodia da parte del dipendente o da un uso improprio degli strumenti stessi.

Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire con la massima cura e diligenza gli strumenti di lavoro affidatigli nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.5. Le modalità di attestazione della presenza saranno coerenti con il modello di lavoro agile adottato e con i sistemi informatici in uso nel settore di appartenenza.

5. Inclusione e situazioni particolari

5.1 Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, TIM

si impegna a proseguire nel promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi.

5.2 Particolare attenzione sarà dedicata ai colleghi che affrontano situazioni di oggettiva difficoltà nell'organizzazione quotidiana delle attività lavorative o vittime di violenza domestica.

5.3 Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le parti convengono di incrementare nei seguenti casi la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione:

a) **gravidanza:** 6 settimane consecutive o frazionate (min. 1 settimana) per le lavoratrici in gravidanza da fruire precedentemente al congedo di maternità obbligatorio;

b) **maternità/paternità:** 5/5 gg di lavoro agile dal termine del periodo di congedo di maternità fino al compimento del 1° anno di vita del figlio per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri. Qualora entrambi i genitori siano dipendenti TIM, sarà data loro facoltà di alternarsi nella fruizione del periodo di agile;

c) **lavoratori con figli under 14:** 12 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre) con riproporzionamento in corso d'anno;

d) **rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 giorni continuativi con necessità di trattamenti riabilitativi:** 2 settimane intere consecutive per i lavoratori che svolgono il lavoro agile giornaliero e 1 settimana per coloro che svolgono lavoro agile settimanale, limitatamente alle due settimane successive al rientro;

e) **rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici:** 5 giorni lavorativi successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita;

f) **genitori di figli con BES:** 12 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre) con riproporzionamento in corso d'anno per figli frequentanti le classi del primo ciclo dell'istruzione (fino alla terza media);

g) **assistenza a figlio disabile grave:** 20 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre) con riproporzionamento in corso d'anno. Il requisito previsto è la titolarità dei permessi *ex lege* 104/1992, per assistenza a figlio disabile in condizione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della predetta legge;

h) **assistenza a familiare disabile grave diverso dal figlio:** 14 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre) con riproporzionamento in corso d'anno. I requisiti previsti sono:
   1) titolarità dei permessi *ex lege* 104/1992 per assistenza a familiare;
   2) convivenza con la persona da assistere che risulti certificata e sussistente dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
   3) riconoscimento indennità di accompagno per la persona da assistere;

i) **assistenza a familiare con Disturbo del Comportamento alimentare (DCA):** 12 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre), con riproporzionamento in corso d'anno, per assistenza a coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (risultante da certificazione anagrafica ai sensi della L. 76/2016) o di un figlio (anche maggiorenne) affetto da Disturbi del Comportamento Alimentare; la fruizione di tali giorni aggiuntivi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione attestante la diagnosi di DCA, rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) o da struttura pubblica o privata accreditata con il SSN;

j) **lavoratori invalidi con disabilità certificata, assunti o computati ai sensi della legge n. 68/99:** 14 giorni aggiuntivi annui (gennaio-dicembre) in lavoro agile con riproporzionamento in corso d'anno ai lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/99 o che segnalino all'azienda di essere in possesso dei requisiti per la computabilità ai sensi

di tale legge;

k) **salute femminile:** 12 giorni aggiuntivi annui - con un tetto massimo di fruizione pari a due giorni al mese e riproporzionamento in corso d'anno - per lavoratrici affette da dismenorrea causata da endometriosi di quarto stadio, previa presentazione di idonea certificazione medica rilasciata da uno specialista ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), avente data non anteriore a sei mesi;

l) **gestione del lutto:** 8 giorni aggiuntivi di lavoro agile da fruire nei 30 giorni lavorativi successivi al rientro in servizio dal "permesso lutto" per perdita del coniuge, dell'unito civilmente, del convivente di fatto o di parente entro il 1° grado.

5.4 L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con gravi disabilità motorie saranno accolte dall'azienda a seguito di valutazione medica certificata, fermo restando l'impegno dell'azienda a valutare le singole situazioni di oggettiva difficoltà.

6. Buono pasto

Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto negli stessi termini e modalità previsti in caso di presenza in sede. Tale previsione è estesa anche al personale che opera in telelavoro.

7. Dotazioni informatiche

7.1 Al dipendente sarà garantita la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica in linea con le esigenze legate alla mansione e, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, la tempestiva assistenza software e la tempestiva sostituzione hardware nei casi di guasto e di usura delle dotazioni. Tutto quanto non espressamente ricompreso nel presente articolo e riconducibile a tematiche relative alle dotazioni informatiche sarà affrontato in sede di Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute e, laddove necessario, anche con il coinvolgimento degli RLS di territorio.

8. Disconnessione

8.1. Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario Outlook, etc.

8.2. Le parti, in relazione alle caratteristiche del *core business* aziendale, intendono promuovere l'adozione di modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

8.3. La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale.

8.4. Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status del programma di messaggistica istantanea aziendale (ad oggi Microsoft Teams) al di fuori

della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.

9. Diritti sindacali

9.1. Le parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, assicurando alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'azienda che consentano:

a) la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica;
b) lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 della Legge n. 300/70, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare l'esercizio di voto da remoto, ferma restando la disciplina tempo per tempo vigente che regola la materia e l'obbligo di registrare tempestivamente l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nei sistemi, secondo le modalità indicate dall'azienda.

10. Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

10.1. In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

11. Formazione

11.1. Sui temi della sicurezza, ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, è disponibile un corso di formazione *on line* riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori.

12. Sistema di relazioni sindacali

12.1. Le parti si impegnano ad effettuare una verifica semestrale a livello nazionale sull'applicazione dei due modelli di svolgimento della prestazione.

12.2. In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle parti stipulanti la presente intesa, le stesse si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale o territoriale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

13. Modelli di lavoro agile

13.1. Sono previste due modalità di lavoro agile definite "giornaliero" e "settimanale" di seguito specificate.

14. Lavoro agile giornaliero

14.1. Si applica agli ambiti di riferimento che presidiano attività per cui è necessario un costante rapporto in presenza con i propri colleghi/responsabili, anche al fine di garantire maggiori sinergie.

14.2. L'attività lavorativa potrà essere svolta in modalità agile per 9 giorni al mese con un massimo di due giorni a settimana, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

14.3. In aggiunta alle giornate indicate al punto che precede, sono inoltre previsti ulteriori cinque giorni di lavoro agile da fruire nel corso del 2027 e due giorni da fruire entro il 31 marzo 2028.

14.4. Le giornate di presenza in sede saranno preventivamente pianificate in raccordo con il responsabile, in modo da realizzare, quando necessario, la compresenza.

14.5. Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

- nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12:30 e le 14:30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e, comunque, sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10:00 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 16:30 o nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.

14.6. Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro supplementare/straordinario.

14.7. Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore è tenuto ad utilizzare lo strumento di lavoro Teams così come specificato al precedente paragrafo 3.3 e dovrà garantire la contattabilità telefonica o telematica.

14.8. Per ciascuna settimana lavorativa il lavoratore dovrà prenotare contestualmente le giornate di lavoro agile e quelle da svolgere in sede, di norma, in accordo con il responsabile.

14.9. In caso di mancata fruizione di tutto o parte del plafond mensile delle giornate di lavoro agile, non sarà consentito il trascinamento delle eventuali giornate residue al mese successivo.

14.10. Durante il periodo di vigenza del presente accordo, per ragioni legate a una più efficace gestione del proprio team di lavoro e delle attività da questo presidiate, il responsabile potrà modificare la pianificazione prevedendo anche un numero di giorni di lavoro presso la sede o in modalità agile in misura diversa da quella predefinita nel precedente punto 14.2.
Laddove le predette modifiche coinvolgano interi perimetri organizzativi l'azienda si impegna a darne preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

14.11. I responsabili di struttura non dirigenti potranno fruire di massimo 2 giorni in lavoro agile nel mese.

14.12. Il personale venditore potrà fruire di una giornata di lavoro agile a settimana.

15. Lavoro agile settimanale

15.1. Si applica agli ambiti organizzativi nei quali le attività svolte sono etero organizzate, non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e/o per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari.

15.2. Lo svolgimento della prestazione si articola, in relazione al proprio ambito di attività:
- ➢ 2 settimane in sede e 2 settimane in agile;
- ➢ 1 settimana in sede e 3 settimane in agile.

15.3. La prestazione in lavoro agile settimanale dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.

15.4. Le giornate/settimane di lavoro agile settimanale saranno comunicate con cadenza almeno mensile - e comunque con adeguato preavviso - dall'azienda ai lavoratori sulla base di apposite matrici.

15.5. In caso di esigenze organizzative e produttive l'azienda potrà pianificare le presenze in sede (o rimodulare la pianificazione precedentemente comunicata) prevedendo anche un numero di giornate di lavoro presso la sede aziendale diverso da quello predefinito dal presente accordo.

15.6. Per il personale che, nelle giornate di prestazione in lavoro agile, attesta la propria presenza in servizio attraverso la timbratura in postazione, le parti confermano l'applicazione della disciplina dei ritardi in compensazione e franchigia, di cui all'accordo 4 dicembre 2019, nonché la possibilità di recuperare i "permessi a recupero" previsti dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente anche in lavoro agile. Per tale personale è inoltre consentito il ricorso al lavoro supplementare/straordinario, secondo le ordinarie regole e modalità autorizzative

15.7. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare lo strumento di lavoro Teams così come specificato al precedente paragrafo 3.3 e dovrà garantire la contattabilità telefonica o telematica.

16. Deroghe

16.1. Ferma restando la disciplina generale sopra riportata, le parti condividono la necessità di prevedere il ricorso a particolari modalità di lavoro agile (ad es. lavoro agile 5/5 gg) per il personale appartenente a specifiche strutture e/o che presentino esigenze di natura tecnico organizzative o di sperimentazione di nuove attività (al riguardo si darà informativa preventiva alle RSU dell'unità produttiva territorialmente competenti) ovvero con profili professionali con elevata specializzazione.

Le parti concordano sulla possibilità di valutare, da parte dell'azienda, di riconoscere maggiore flessibilità, per periodi temporanei e continuativi, per lavoratrici e lavoratori con gravi patologie certificate dal medico competente e/o gravi disagi.

Ai lavoratori con diagnosi rientrante nello spettro autistico, per i quali la permanenza continuativa presso la sede aziendale risultasse incompatibile - previa valutazione del medico competente - con le esigenze connesse alla propria condizione, è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per cinque giornate su cinque, ferma restando la valutazione della compatibilità della mansione con lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

17. Disciplina di deroga per eventi di natura eccezionale

17.1. In caso di eventi eccezionali (a titolo esemplificativo e non esaustivo, eventi atmosferici, emergenze sanitarie, temporanea indisponibilità della sede a causa di lavori di manutenzione) e solo in presenza di apposite previsioni di legge ovvero di ordinanze, l'azienda può disporre tempestivamente, anche a livello territoriale, la possibilità di ricorrere al lavoro agile derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, dandone tempestiva informativa alla RSU competente, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e ai lavoratori.

18. Applicazione art. 22 bis CCNL Tlc

In attuazione di quanto previsto dall'art. 22 bis del CCNL Tlc in tema di lavoro agile e, in particolare, con specifico riferimento alle verifiche sull'equivalenza della prestazione in sede e quella svolta in lavoro agile, viene definito dalle parti quale indicatore atto a misurare tale equivalenza lo "stato di presenza" in postazione di lavoro, rilevato attraverso il sistema Teams, per come interamente richiamato dal punto 3.3 che precede, valido per tutte le funzioni organizzative di TIM.
Qualora, senza giustificato motivo, il suddetto stato di presenza - in costanza di lavoro agile - non risulti attivo, sarà cura del responsabile diretto della risorsa verificare i motivi reali sottostanti la mancata equivalenza.

L'azienda si impegna ad adottare misure tecniche e organizzative idonee a impedire un utilizzo distorto, l'elaborazione massiva o forme di controllo a distanza dell'attività del lavoratore, nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. n. 196/2003 e della normativa vigente in materia. Tale impegno si fonda altresì sulla tutela dei diritti sindacali e sul rispetto dei principi di fiducia, collaborazione, responsabilità e autodisciplina che caratterizzano il lavoro agile.
In caso di comportamenti reiterati di "stato di presenza" non attivo, non motivate da esigenze tecnico-organizzative, l'azienda procederà alla rimodulazione/sospensione del lavoro agile per le persone interessate.
I dati trattati non potranno essere utilizzati a fini disciplinari, con le seguenti eccezioni: richieste di accesso da parte dell'autorità giudiziaria o amministrativa, fattispecie di rilevanza penale, casi lesivi del patrimonio aziendale, evidenze di comportamenti illeciti.
L'azienda fornirà a ciascun lavoratore, all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile, una apposita informativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, della Legge n. 300/1970 e dell'art. 13 GDPR.
Resta inteso che, qualora intervengano nuovi sistemi atti a misurare l'equivalenza della prestazione, le parti si incontreranno, entro il mese di febbraio 2027, per condividere le caratteristiche degli strumenti sopra citati.

19. Disposizioni finali

19.1. A supporto del nuovo modello organizzativo agile, basata su autonomia e responsabilità professionale di tutti i dipendenti, nell'ottica di dare maggior impulso all'uso dei servizi digitali come lavoratori e come cittadini, TIM promuove la diffusione delle connessioni broadband tra i propri dipendenti anche attraverso la possibilità di accedere a condizioni migliorative per l'adesione alle offerte attualmente in vigore.

19.2. Qualora intervengano incisivi mutamenti ovvero siano riscontrate significative inefficienze tecnico organizzative o produttive, l'azienda si riserva di sospendere l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

19.3. Per rendere sempre più efficace l'utilizzo di questo strumento, le parti provvederanno a costituire un Osservatorio all'interno del quale far confluire un monitoraggio semestrale per verificare l'andamento e valutare le modifiche ove ne emerga la necessità.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

2. Aggiornamento di alcuni istituti della vigente contrattazione TIM di secondo livello (accordi 9 gennaio 2019, 18 luglio 2019, 4 dicembre 2019); previsioni per donne vittima di violenza di genere e per lavoratori in particolari condizioni di salute; misure a sostegno della genitorialità; contribuzione aziendale nel Fondo di previdenza complementare Telemaco

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UGL Telecomunicazioni,

unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- la contrattazione di secondo livello attualmente vigente in TIM S.p.A. trova il proprio quadro di riferimento negli accordi sottoscritti il 9/01/2019, il 18/07/2019 e il 4/12/2019;
- è emersa la comune volontà di procedere ad una revisione mirata della disciplina di secondo livello, limitatamente a specifiche materie, restando ferma la piena validità e l'efficacia di tutte le disposizioni non espressamente modificate, sostituite o abrogate dal presente accordo;
- è condiviso il valore strategico della conciliazione vita-lavoro e delle pari opportunità, così come la scelta di recepire in sede negoziale, formalizzare, consolidare e valorizzare il sistema di welfare aziendale già esistente, confermando le misure a sostegno della genitorialità in tutte le sue fasi ed introducendo ulteriori previsioni migliorative;
- si intende altresì individuare azioni concrete ed efficaci di tutela e sostegno in favore delle donne vittime di violenza di genere, nonché definire specifiche modalità di gestione della *workability,* a salvaguardia dei lavoratori con particolari esigenze connesse al proprio stato di salute, con specifico riferimento coloro cui sia stata riconosciuta un'invalidità civile, ai sensi della legge n. 118/1971, pari o superiore al 66%.

Si conviene quanto segue

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2. Le disposizioni della presente intesa hanno decorrenza 1° gennaio 2027.

3. Le materie oggetto del presente capitolo sono disciplinate dalle disposizioni che seguono.

A. AGGIORNAMENTO DI ALCUNI ISTITUTI DELLA VIGENTE CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Restano ferme la validità e l'efficacia delle disposizioni normative ed economiche degli accordi aziendali di TIM S.p.A. del 9 gennaio 2019, del 18 luglio 2019 e del 4 dicembre 2019 non espressamente modificate, integrate, sostituite o abrogate dal presente accordo.

A parziale modifica e integrazione dei predetti accordi, si conviene quanto segue.

a) Orario di lavoro

1. <u>Fascia di flessibilità in ingresso</u>

A parziale modifica di quanto previsto nella sezione «Orario di lavoro», paragrafo a) "Personale normalista", punto 2, lettera a), dell'accordo del 4 dicembre 2019, ai lavoratori non operanti in archi di turnazione – con orario settimanale di 38 ore e 10 minuti, articolato su 5 giorni lavorativi fissi dal lunedì al venerdì – è riconosciuta, per tutte le sedi aziendali, una fascia di flessibilità in ingresso dalle ore 08:00 alle ore 10:00.

2. Compensazione dell'orario di lavoro per personale di Area Professionale- Fascia Retributiva C3 e C4

A parziale modifica di quanto previsto nella sezione «Orario di lavoro», paragrafo a) "Personale normalista", punto 10, dell'accordo del 4 dicembre 2019, il personale appartenente all'Area Professionale - Fascia Retributiva C3 e C4, indipendentemente dal grado di occupazione, attesta la presenza una sola volta, normalmente all'inizio dell'attività lavorativa, con compensazione dell'orario di lavoro su base mensile.
Sono fatte salve specifiche previsioni correlate alle modalità di svolgimento della prestazione.

b) Permessi a recupero

1. Permessi a recupero ex accordo 9 gennaio 2019

A parziale modifica e integrazione di quanto previsto nell'accordo 9 gennaio 2019 si prevede quanto segue.

1.1 I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di Area Professionale-Fascia Retributiva fino a C2 - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - che al mese di novembre abbiano esaurito tutte le spettanze di ferie (comprese quelle ex accordo 11 giugno 2018) e permessi, possono fruire di 12 ore di permessi a recupero nel mese di dicembre, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere entro marzo dell'anno successivo.
Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'azienda.

1.2 I permessi possono essere fruiti per un minimo di 30 minuti e per un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.

1.3 Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro.
Il personale operante in archi di turnazione può recuperare sia anticipando l'ora di inizio del turno sia posticipandone il termine, fermo restando l'orario di presidio della struttura di appartenenza.
Le ore eventualmente non compensate non saranno retribuite e l'azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.

2. Permessi a recupero ex accordo 18 luglio 2019

A parziale modifica e integrazione di quanto previsto nell'accordo 18 luglio 2019 si prevede quanto segue.

2.1 I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di Area Professionale-Fascia Retributiva fino a C2 - ovvero il restante personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione - possono fruire di permessi a recupero, secondo i massimali annuali di cui al presente paragrafo, compensando la minore presenza con prestazioni aggiuntive da rendere nei tre mesi di calendario successivi alla mancata

prestazione.

La restituzione dei permessi avverrà con modalità "rolling", cioè entro i tre mesi successivi a quello di fruizione del permesso (esempio: permesso fruito ad aprile → recupero entro il 31 luglio; permesso fruito a maggio → recupero entro il 31 agosto).

2.2 Il monte ore di permessi a recupero è pari a 32 ore annuali per il personale full time, da riproporzionare per il personale part time. Nel caso di assunzione in corso d'anno, i predetti permessi saranno riproporzionati.

2.3 Tali permessi possono essere accordati, fruiti nonché recuperati compatibilmente con le esigenze di servizio; le richieste devono pervenire anticipatamente e secondo le modalità indicate dall'azienda.

2.4 I permessi possono essere fruiti da un minimo di 30 minuti a un massimo di ore e frazioni corrispondenti all'intera giornata lavorativa. I permessi devono essere fruiti in unica soluzione senza frazionamenti nell'ambito della stessa giornata.

2.5 Il recupero delle ore avviene con prestazioni della durata minima di 30 e massima di 90 minuti giornalieri. Il recupero non può essere operato in più periodi nella stessa giornata e deve essere effettuato in continuità con il normale orario di lavoro. Esclusivamente per il personale direttamente ed effettivamente operante in archi di turnazione il recupero può avvenire - nell'ambito della fascia oraria di presidio della struttura di appartenenza - sia anticipando l'ora di inizio della prestazione sia in coda all'orario di lavoro.

2.6 Le ore eventualmente non recuperate saranno trattenute nel foglio paga del mese successivo a quello di scadenza del periodo di recupero. In tal caso, l'Azienda si riserva di non accordare al lavoratore ulteriori permessi a recupero per periodi successivi.

2.7 Le ore di permesso a recupero, di cui al presente paragrafo, saranno trattate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, con conseguente esclusione del riconoscimento di maggiorazioni per lavoro festivo e notturno per i recuperi eventualmente effettuati nelle giornate/orari in questione.

2.8 Il presente istituto è compatibile con gli altri permessi a recupero presenti in azienda.

c) Permessi solidali ex accordo 4 dicembre 2019

1. È data la possibilità ai dipendenti di TIM S.p.A. di cedere a titolo gratuito e definitivo a un altro dipendente di TIM S.p.A.:
   a. fino a un massimo di 40 ore di Permessi retribuiti individuali (permessi sostitutivi delle festività religiose soppresse ex art. 28 del CCNL Tlc e di Permessi ex accordi (giustificativo "PX-Permessi"),
   b. le due giornate di "ferie ex accordo 11 giugno 2018";
   c. un numero di ferie eccedente il periodo annuale minimo di quattro settimane previsto all'art. 10 del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, nel limite dei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione; la norma opera nel rispetto dei limiti inderogabili previsti dalla disciplina generale in materia di ferie e la cessione può riguardare esclusivamente le ferie eccedenti il periodo minimo irrinunciabile.

   La cessione degli istituti di cui alle precedenti lettere potrà essere effettuata annualmente qualora gli stessi siano già maturati/spettanti alla data di cessione.

2. 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 e da contratto nei confronti del dipendente cedente.
   La cessione delle ferie di cui alle lettere b. e c. potrà avvenire solo tra colleghi con il

medesimo grado di occupazione.

3. Potranno beneficiare dell'istituto, coloro che in presenza di comprovati gravi motivi personali ovvero riferiti alla propria famiglia anagrafica, abbiano già esaurito l'intera spettanza dei permessi 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 nonché dei permessi a recupero.
   Potranno essere individuati ulteriori casi di necessità che saranno valutati singolarmente dalla gestione HR di competenza.
4. La cessione degli istituti di cui al precedente punto 1. può essere effettuata annualmente (da gennaio a dicembre) e solo con riguardo alle spettanze disponibili alla data della cessione. La norma opera nel rispetto dei limiti inderogabili previsti dalla disciplina generale in materia di ferie e la cessione può riguardare esclusivamente le ferie eccedenti il periodo minimo irrinunciabile.
5. Laddove eccezionalmente non siano stati fruiti - nell'anno di maturazione – tutti i permessi retribuiti individuali ("PX-Permessi") e il lavoratore manifesti la volontà di cedere tali permessi (confluiti nel Conto Ore individuale e, pertanto, non più nella sua disponibilità) l'azienda disporrà la relativa attribuzione nei confronti del collega indicato come cessionario.
6. I permessi retribuiti individuali ("PX-Permessi") e/o le ferie (così come definite al precedente punto 1 lett. b. e c.) ceduti dovranno essere fruiti esclusivamente dal beneficiario - nominativamente individuato - inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di cessione, fatta salva la mancata fruizione per esigenze di servizio; gli eventuali permessi non fruiti dal beneficiario non saranno in alcun modo monetizzabili e quest'ultimo non potrà cedere, a sua volta, tali permessi.
7. La fruizione dei "Permessi Solidali" dovrà avvenire previa programmazione e comunicazione al proprio responsabile gerarchico da parte del beneficiario; il responsabile autorizzerà la fruizione dei permessi compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative del settore di appartenenza.

   Di seguito le modalità di fruizione dei "Permessi Solidali" di cui al punto 1 del presente paragrafo:
   - lett. a): a giornata intera, multipli di 30 minuti e a frazioni, per i soli residui;
   - lett. b) e c) esclusivamente a giornata intera.
8. Il lavoratore che intenda cedere una quota parte dei permessi individuali retribuiti e/o delle ferie che sono nella sua disponibilità dovrà comunicare tale intenzione al proprio gestore HR.

B. CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

1. La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere potrà fruire – in aggiunta ai tre mesi, distribuiti nell'arco di tre anni, previsti dall'art. 32 del vigente CCNL Tlc – di un ulteriore periodo di congedo pari a 3 mesi (sempre nel triennio) qualora permangano sussistenti le motivazioni e requisiti previsti dalla legge per tale concessione.

   Durante tale ulteriore periodo di congedo, la lavoratrice percepirà una indennità corrispondente all'ultima retribuzione e matura integralmente anzianità, ferie, tredicesima mensilità, TFR.

   Laddove le motivazioni e requisiti che hanno determinato la concessione del periodo totale di congedo (pari a 6 mesi complessivi) si protraggano ulteriormente, potrà essere concesso un ulteriore periodo di congedo retribuito pari a 3 mesi.

2. I periodi di congedo di cui al punto precedente potranno essere fruiti in modalità frazionata ed è data la possibilità alla lavoratrice di chiederne la fruizione su base oraria per una durata minima pari alla metà dell'orario giornaliero di lavoro.

C. TUTELE PER PARTICOLARI CATEGORIE

1. Con riferimento a lavoratori con particolari esigenze legate al proprio stato di salute sono individuate ulteriori modalità per la gestione della *workability.*

Destinatari di dette misure sono quei lavoratori invalidi civili con disabilità certificata assunti o computati ai sensi della legge n. 68/99.

Di seguito si riportano le agevolazioni previste:

i. flessibilità oraria in ingresso e uscita: al personale "normalista", rientrante nelle categorie sopra indicate, è concessa una fascia ampliata di flessibilità in ingresso fino alle 11:00, con correlato slittamento dell'orario di uscita;

ii. pausa lunga integrata: al personale "normalista" è data la possibilità di prolungare l'intervallo meridiano fino a un massimo di 3 ore per effettuare visite, terapie con recupero delle ore eccedenti quella massima fissata per la "pausa pranzo" entro trenta giorni dalla data del prolungamento;

iii. banca ore sanitaria solidale: i colleghi possono donare ore di permesso (PX) non godute in favore di lavoratori di cui al precedente punto 1 che abbiano esaurito i propri istituti retribuiti per sostenere terapie o riposo. Le modalità di donazione sono analoghe a quelle previste per i permessi solidali.

2. Per tutti coloro che fruiscono di trattamenti terapeutici salvavita – anche se non rientranti tra gli invalidi civili con disabilità certificata assunti o computati ai sensi della legge n. 68/99 - fruiti presso strutture sanitarie pubbliche o convenzionate con il SSN e opportunamente certificati, sarà corrisposta l'intera retribuzione fino ad un massimo di 7 giorni immediatamente successivi al trattamento. Resta fermo quanto contrattualmente previsto in materia di periodo di comporto.

D. PERMESSI A RECUPERO PER FIGLI CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI (BES)

1. L'art. 32 del vigente CCNL Tlc riconosce, tra le varie tipologie di permesso, un monte ore annuo di 125 ore a recupero - da fruire nel periodo gennaio-dicembre e riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale - per l'assistenza ai figli con Bisogni Educativi Speciali (BES), quali ad esempio dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (cd. DSA).

   Con riferimento a quanto sopra, si prevede che, qualora nel nucleo familiare siano presenti più figli in possesso dei requisiti richiesti, il monte ore complessivo annuo è incrementato a complessive 250 ore, da fruire sempre nel periodo gennaio-dicembre.

   La richiesta del permesso dovrà pervenire all'azienda con un preavviso minimo non inferiore a 5 giorni lavorativi.

2. Il recupero delle ore di permesso BES di cui al punto che precede è così disciplinato:
   - entro il 31 dicembre di ciascun anno, il lavoratore deve aver reso maggiori ore di prestazione in misura tale da avere recuperato tutte le ore di Permessi BES fruite nell'anno di competenza;
   - limitatamente alle ore di permesso fruite nel corso del mese di dicembre, il relativo recupero potrà essere effettuato fino al 30 giugno dell'anno successivo.

E. PERMESSI A RECUPERO PER ASSISTENZA A FAMILIARI AFFETTI DA DISTURBI DEL COMPORTAMENTO ALIMENTARE (DCA)

1. È riconosciuto un monte ore annuo di 125 ore di permessi a recupero - da fruire nel periodo

gennaio-dicembre, riproporzionate per i lavoratori a tempo parziale - finalizzato all'assistenza del coniuge, della parte dell'unione civile, del convivente di fatto (risultante da certificazione anagrafica ai sensi della L. 76/2016) o di un figlio (anche maggiorenne) affetto da Disturbi del Comportamento Alimentare (cd. DCA).

2. La fruizione di tali permessi - utilizzabili per l'accompagnamento a visite specialistiche, percorsi terapeutici, ricoveri o incontri di supporto - è subordinata alla presentazione di idonea certificazione attestante la diagnosi di DCA, rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) o da struttura pubblica o privata accreditata con il SSN.
3. La richiesta del permesso dovrà essere comunicata con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, fatti salvi i casi di urgente e documentabile necessità.
4. Il recupero delle ore di permesso DCA è così disciplinato:
   - entro il 31 dicembre di ciascun anno, devono essere rese maggiori ore di prestazione in misura tale da avere recuperato tutte le ore di Permessi DCA fruite nell'anno di competenza;
   - limitatamente alle ore di permesso fruite nel corso del mese di dicembre, il relativo recupero potrà essere effettuato fino al 30 giugno dell'anno successivo.

F. SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

Le parti riconoscono e recepiscono nel presente accordo il sistema di welfare aziendale in essere presso TIM S.p.A., articolato nelle iniziative di seguito indicate. Si precisa che l'attuazione delle iniziative comportanti un onere economico per l'azienda resta subordinata alla disponibilità dei relativi budget annuali.

1. **Permessi preparazione parto**: permessi riconosciuti ai lavoratori, inquadrati fino all'Area Professionale - Fascia Retributiva C2, fruibili a decorrere dal sesto mese di gravidanza fruibili contemporaneamente da entrambi i dipendenti "futuri genitori" per l'intero monte ore individuale spettante. Il monte ore mensile spettante in relazione alla tipologia di rapporto di lavoro è pari a 15 ore mensile per dipendente full-time.
2. **Congedo obbligatorio padre**: al fine di favorire la presenza di entrambi i genitori, in caso di nascita di un figlio o di adozione/affidamento, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, tutti i neopapà possono fruire di ulteriori 10 giorni di congedo retribuito.
3. **Congedo aggiuntivo neomamme e neopapà:** entrambi i genitori – anche adottivi – hanno la possibilità di fruire di 6 giornate retribuite (anche frazionabili ad ore) da utilizzare entro il 1° anno di vita del bambino per supportare il neonato (es. insediamento ad asilo nido).
4. **Permessi adozione:** La lavoratrice e il lavoratore che stanno affrontando un iter adottivo potranno fruire di 6 giornate di permesso retribuito (anche frazionabili ad ore) per consentire una gestione più serena delle pratiche, degli incontri con i servizi e delle esigenze familiari emergenti.
5. **Permessi mamma e papà:** I permessi sono destinati esclusivamente ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato (ivi compreso il contratto di apprendistato), fino all'Area Professionale - Fascia Retributiva C2 che abbiano terminato il periodo di prova e che siano genitori di bambini fino a 14 anni di età. Il quantitativo di ore fruibili è di 160 ore annue per full time, pari a 14 ore mensili. La possibilità di fruire dei permessi è estesa anche ai genitori adottivi e per i casi di affidamento preadottivo/temporaneo di minori purché fiscalmente a carico degli affidatari.
6. **Controlli prenatali:** le future mamme hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.
7. **Agevolazioni per lavoratrici gestanti in ambito Caring:** a fronte di specifica richiesta, la lavoratrice sarà inserita in una turnazione compresa nell'arco orario 9:00-18:30.
8. **Pacchetto bebè:** bonus di 1.300 euro in *flexible benefit* rivolto alle neomamme e neopapà.

9. **Lavoro agile:** in materia di genitorialità si rinvia alle specifiche previsioni contenute nell'accordo sul Lavoro Agile.
10. **TIM Infanzia:** ai dipendenti con bimbi di età compresa fra i 3 mesi e i 6 anni, che fanno richiesta e che rientrano in graduatoria, saranno riconosciuti rimborsi per le spese sostenute per i servizi di nido, materna o baby-sitting, centri estivi, ludoteche e corsi di lingua extra scolastici allo scopo di sostenere la genitorialità e il bilanciamento vita-lavoro dei colleghi.
11. **TIM Studio Estero:** prevede un sostegno economico tramite un *wallet* da utilizzare sulla piattaforma "Special Welfare". Il contributo è rivolto a figli e figlie di dipendenti TIM che, nell'anno scolastico 2026/2027, frequentano la scuola superiore e scelgono un programma di studio all'estero.
12. **Crioconservazione ovociti:** contributo di 350 euro rivolto alle dipendenti che scelgono di preservare la propria fertilità pensato per sostenere la pianificazione familiare e la libertà di scelta delle donne.
13. **Back to Work Professional Channel** è un servizio che supporta le neomamme durante il congedo, mantenendo un contatto professionale leggero e strutturato con l'azienda.
14. **Back to Work Mentorship**: offre alle neomamme un percorso di mentoring individuale di 6 mesi con un *mentor* dedicato, per accompagnare il rientro dopo il congedo. Aiuta a ritrovare continuità professionale, aggiornamento e sicurezza, senza alcuna richiesta di attività lavorativa durante la maternità.
15. **Sportello psicologico genitorialità**: percorso dedicato con psicologi (SMA/UnoBravo).
16. **Community "Genitori in TIM"**: spazio di confronto e supporto tra genitori.
17. **Welfare Survey**: rilevazione annuale dei bisogni delle famiglie.
18. **Formazione dedicate per neogenitori**: (TIM Orienta, Genitori Oggi, Genitori in Crescita, Formazione su bias e genitorialità).

G. BUONO PASTO

1. Ai lavoratori con orario normale di lavoro superiore a 5 ore, per ogni giornata di effettivo servizio all'interno della provincia che abbia dato luogo a 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, è riconosciuto un buono - erogato in forma elettronica - avente come fine esclusivo la consumazione del pasto.

   Le suddette disposizioni trovano applicazione, ricorrendo le 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.
2. Al fine della maturazione del buono pasto si precisa che:
   - la prestazione, complessivamente pari ad almeno quattro ore, deve essersi svolta in entrambi i semiturni (cioè sia prima che dopo la pausa prevista);
   - una delle due quote di prestazione deve essere stata adiacente all'intervallo o alla pausa prevista.
3. Il valore unitario nominale del buono pasto è fissato in 7,00 euro.
4. A decorrere dal mese di settembre 2027, sarà riconosciuto - per ogni intera giornata di presenza - un buono pasto elettronico del valore unitario nominale di 5,60 euro al personale con contratto a tempo parziale orizzontale inferiore a 5 ore, nonché al personale con contratto a tempo parziale "misto" limitatamente alle giornate con prestazione ridotta (inferiore a 5 ore).
5. La mancata utilizzazione del buono pasto non dà luogo ad alcun corrispettivo.

H. FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI TELECOMUNICAZIONE TELEMACO

1. In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL Tlc e come condizione di maggior favore, a decorrere dal 1° gennaio 2027 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda destinata al Fondo di previdenza complementare Telemaco è incrementata di 0,2 punti percentuali.
2. Per i lavoratori ancora non iscritti al Fondo Telemaco è previsto, in caso di iscrizione nel corso del 2027 a tale Fondo, una contribuzione a carico azienda pari a 0,2 punti percentuali per il periodo intercorrente dal mese di gennaio 2027 al mese antecedente l'iscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

3. ARTICOLO 57 CCNL Tlc: Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni,
unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- l'utilizzo dei sistemi informatici aziendali assume per TIM S.p.A. un ruolo fondamentale nel miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficienza organizzativa e deve accompagnarsi alla valorizzazione delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, favorendone le possibilità di autovalutazione, la formazione e lo sviluppo professionale;
- nel riaffermare il valore strategico di un sistema di relazioni industriali improntato alla partecipazione e al confronto, si intende valorizzare il patrimonio negoziale maturato a livello nazionale e aziendale in materia di utilizzo delle tecnologie, con l'obiettivo di coniugare l'innovazione tecnologica e il miglioramento della qualità del servizio e della produttività aziendale con la salvaguardia della dignità, della riservatezza e dei diritti dei lavoratori;
- in tale prospettiva, l'art. 57 del CCNL Tlc, rubricato "Nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori", costituisce il riferimento contrattuale per la definizione della disciplina aziendale di utilizzo dei sistemi informatici con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio e la produttività, attraverso la valorizzazione delle competenze dei lavoratori mediante specifici percorsi di formazione, *reskilling* e certificazione delle competenze stesse.

Si conviene quanto segue

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 57 del vigente CCNL Tlc, in merito alle finalità formative in esso contenute, viene individuato dalle parti - quale indicatore atto a definire mirati percorsi di formazione - il dato di qualità "Detractor" individuato a livello individuale, per gli ambiti organizzativi e i profili professionali ove è applicata la piattaforma relativa al *questionario di customer satisfaction somministrato tramite Survey Platform, correlato al CRM/CCC*.
3. Inoltre, sempre in attuazione di quanto previsto dall'art. 57 CCNL a fini formativi, ove organizzativamente possibile, l'indicatore di "vendita" concorrerà a definire piani formativi specifici finalizzati alla crescita delle competenze.
4. A tal fine l'azienda individua, quale soggetto autorizzato e "delegato al trattamento dei dati" ai sensi della normativa vigente, una figura manageriale di terzo livello gerarchico. Tale responsabile, una volta acquisiti ed estratti i dati individuali di competenza, avrà il compito di analizzarli e di definire, congiuntamente ai collaboratori interessati, i conseguenti piani formativi mirati in raccordo con la funzione Formazione di HR.
5. L'azienda si impegna ad adottare misure tecniche e organizzative idonee a impedire un utilizzo distorto, l'elaborazione massiva o forme di controllo a distanza dell'attività del

lavoratore, nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. n. 196/2003 e della normativa vigente in materia.

6. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie sarà accompagnata da un'adeguata informazione e formazione delle persone interessate e da una valutazione del relativo impatto sul rischio da stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008. L'azienda si impegna a condividere con la parte sindacale, nel corso dei periodici incontri, gli esiti della sopra indicata valutazione e le eventuali azioni correttive.
7. La visualizzazione e l'estrazione dei dati raccolti dalla piattaforma e dai sistemi correlati per le finalità formative di cui al presente accordo sono consentite esclusivamente al "delegato al trattamento dei dati" individuato nel responsabile di terzo livello competente per perimetro, nonché, per le sole attività strettamente connesse alla gestione, manutenzione e sicurezza tecnica della piattaforma, agli amministratori di sistema in ambito IT.
   Resta fermo che l'accesso ai dati da parte delle ulteriori figure aziendali di coordinamento potrà avvenire esclusivamente in forma aggregata e anonima.

   L'utilizzo dei dati raccolti dovrà avvenire nel rispetto delle finalità previste, escludendo modalità che possano configurare forme di pressione, diretta o indiretta nei confronti dei lavoratori.
8. I dati raccolti non potranno essere utilizzati a fini disciplinari, né per penalizzazioni economiche, premiali o di carriera, con le seguenti eccezioni: richieste di accesso da parte dell'autorità giudiziaria o amministrativa, fattispecie di rilevanza penale, evidenze di comportamenti illeciti, casi lesivi del patrimonio aziendale, nonché gravi violazioni degli obblighi di correttezza, buona fede e dei principi del Codice Etico suscettibili di arrecare un concreto pregiudizio economico, regolatorio o reputazionale all'azienda e alla stabilità del suo portafoglio clienti.
9. I predetti dati saranno trattati e conservati, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. n. 196/2003, per un massimo di 13 mesi. Terminato questo periodo, saranno cancellati, salvo obblighi di legge o necessità legate a procedimenti in corso. TIM S.p.A. si impegna ad adottare misure tecniche e organizzative idonee a prevenire utilizzi impropri dei sistemi, dei dati messi a disposizione dei lavoratori, nonché accessi non autorizzati, interconnessioni non previste e riutilizzi incompatibili con le finalità originarie.
10. L'azienda invierà a ciascun lavoratore, una apposita informativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, della Legge n. 300/1970 e dell'art. 13 GDPR.
11. Le parti si danno atto che in caso di evidenza di eventuali criticità legate all'applicazione del presente accordo, ciascuna parte potrà richiedere un incontro, che sarà convocato tempestivamente, al fine di esaminare le criticità e individuare le necessarie misure correttive. Con cadenza almeno annuale, l'azienda fornirà alle parti, puntuali informazioni sull'applicazione dell'accordo, comprendenti i dati trattati, tempi di conservazione applicati. Tali informazioni non conterranno dati personali dei lavoratori.
12. Al fine di garantire la trasparenza e la corretta applicazione della presente intesa, le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale così composta:
    - parte sindacale: n. 4 rappresentanti complessivi, designati in ragione di uno per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo (SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILFPC-UIL, UGL Telecomunicazioni);
    - parte aziendale: n. 4 rappresentanti designati da TIM S.p.A., a garanzia del principio di pariteticità.

    La Commissione si riunisce in via ordinaria con cadenza semestrale - nonché su richiesta motivata di una delle parti - con il compito esclusivo di verificare, su base strettamente aggregata e anonima, il corretto utilizzo dei dati relativi agli indicatori "Detractor" e "Vendita" per le sole finalità formative e di reskilling previste dal presente accordo, nonché l'andamento complessivo dei percorsi formativi attivati.

Nell'ambito dei componenti di parte sindacale della suddetta Commissione, le Organizzazioni Sindacali firmatarie individueranno la figura del "*Delegato sindacale al dato*". Tale figura opererà esclusivamente in seno alla Commissione paritetica, senza accesso diretto ai sistemi informatici o ai dati individuali dei lavoratori, con il compito specifico di:

- esaminare la reportistica aggregata fornita dall'azienda in occasione degli incontri semestrali della Commissione;
- verificare la coerenza dei criteri tecnici di estrazione dei dati "Detractor" e "vendita" rispetto alle finalità esclusivamente formative stabilite dall'accordo;
- assicurare la corretta interlocuzione con i referenti aziendali della Commissione in merito all'assenza di automatismi decisionali e al rispetto delle garanzie di non utilizzabilità disciplinare previste dal presente accordo.

Resta inteso che l'informativa resa dall'azienda nell'ambito della Commissione paritetica assolve integralmente gli obblighi di informazione periodica sull'applicazione del presente accordo e non potrà in alcun caso comportare la condivisione di dati personali o riconducibili a singoli lavoratori.

13. Si precisa che tutti i percorsi formativi saranno svolti durante il normale orario di lavoro e interamente retribuiti certificati e accompagnati da adeguati periodi di affiancamento operativo.
14. Le parti si danno inoltre atto che, in caso di apprezzabili innovazioni, modifiche o integrazioni legislative, si incontreranno per verificare la coerenza del presente accordo col mutato quadro legislativo di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

4. PREMIO DI RISULTATO

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A. anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che

- Nel presente accordo le parti definiscono l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato 2027-2028, ivi ricomprendendo la composizione e la funzione dell'Organismo di Consultazione preposto, anno per anno, in armonia con i principi di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali vigente, alla data di condivisione degli obiettivi di competenza.

Si conviene quanto segue

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Premio riguarderà il personale dipendente di TIM S.p.A. e delle aziende del Gruppo citate all'allegato 1 del presente accordo, cui si applica il CCNL Tlc.

Nell'ambito di dette aziende le parti sottoscriveranno uno specifico accordo con il quale, nel recepire integralmente i contenuti della presente intesa, individueranno i valori economici di riferimento, compatibilmente con le rispettive condizioni economiche e reddituali.

2. STRUTTURA DEL PREMIO

2.1 INDICATORI

Il Premio di Risultato, strettamente correlato e commisurato all'andamento degli indicatori individuati rispetto al periodo di riferimento, è così composto:

<u>Quota legata all'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported</u>:

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, relativa all'andamento dell'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

  Il raggiungimento del 90% dell'obiettivo previsto per l'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported costituirà la condizione di accesso per l'erogazione dell'intero Premio di Risultato; conseguentemente il suo mancato raggiungimento non comporterà l'erogazione dell'intero Premio.

  Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore Tim Group Ebitda After Lease Reported consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla

seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	**Maggiore Condizione di Erogazione**	**Target 100%**	**Tetto Massimo di Erogazione**
Tim Group Ebitda After Lease Reported	<90%	≥90% e ≤99,99%	100%	>105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Tim Group Ebitda After Lease Reported inferiore alla Condizione di Erogazione (90% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Tim Group Ebitda After Lease Reported uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (90% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Tim Group Ebitda After Lease Reported pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

Tim Group Ebitda After Lease Reported maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% linearmente e proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Tim Group Ebitda After Lease Reported maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore TIM Group Service Revenues Reported

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, riferita all'indicatore TIM Group Service Revenues Reported, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta.

Il rapporto percentuale tra il valore consuntivato dell'indicatore TIM Group Service Revenues Reported rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota relativa di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	**Maggiore Condizione di Erogazione**	**Target 100%**	**Tetto Massimo di Erogazione**
TIM Group Service Revenues Reported	<X%	≥X% e ≤99,99%	100%	≥Z%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

TIM Group Service Revenues Reported inferiore alla Condizione di Erogazione (X% del Target): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

TIM Group Service Revenues Reported uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (X% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

Tim Group Service Revenues Reported pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

TIM Group Service Revenues Reported uguale o maggiore del Target (100%) e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% linearmente e proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

TIM Group Service Revenues Reported maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z% del Target): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

Quota legata all'indicatore Percentuale Detractors:

- Parte del Premio, con **peso complessivo del 20% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all'allegato 1, collegata alla Percentuale Detractors, come risultante dalla consuntivazione a cura della funzione preposta. L'obiettivo comprende distinti sub-obiettivi, il raggiungimento di ognuno dei quali attiverà il riconoscimento della rispettiva quota.

Il confronto tra il valore di ciascun sub-obiettivo dell'indicatore Percentuale Detractors consuntivato e quello programmato e comunicato secondo le modalità previste nel paragrafo "Organismo di Consultazione", calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, verrà utilizzato per la valorizzazione della quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	**Condizione di Erogazione**	**Target 100%**	**Tetto Massimo di Erogazione**
Percentuale Detractors	>X	≤X e >Y	Y	≤Z
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

Percentuale Detractors superiore alla Condizione di Erogazione (X): non sarà corrisposta la relativa quota di Premio;

Percentuale Detractors uguale o inferiore della Condizione di Erogazione (X) e maggiore del Target (Y): la quota di Premio sarà pari al 70%;

Percentuale Detractors pari al Target (Y): corresponsione del 100% della quota di Premio;

Percentuale Detractors inferiore del Target e superiore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% linearmente e proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

Percentuale Detractors inferiore del Tetto Massimo di Erogazione (Z): la quota di Premio sarà pari al 140%, in quanto valori inferiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

* * *

Verranno sterilizzate eventuali variazioni rispetto a quanto previsto in relazione a:

- variazioni nei Principi Contabili;
- variazioni nel perimetro di consolidamento;
- variazioni del tasso di cambio.

3. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Con le competenze del mese di maggio di ciascun anno sarà erogato, in quanto spettante, il Premio di Risultato relativo all'anno precedente, determinato a livello individuale secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nei rispettivi accordi aziendali.

L'erogazione riguarderà tutto il personale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e a tempo determinato, che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del Premio e che non siano destinatari di specifici piani di incentivazione di vendita (PIV) o piani di incentivazione manageriale (MBO).

Il 31 dicembre di ciascun anno costituirà la data di riferimento per determinare l'inquadramento dei singoli lavoratori. Con esclusivo riferimento ai casi di entrata/uscita dai piani di incentivazione specifici (PIV e MBO) nel corso dell'anno di riferimento, il valore del Premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso dell'anno assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Il Premio sarà erogato individualmente per quote giornaliere, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni; pertanto, il valore della quota si ricava dividendo per 360 l'importo del Premio.

A livello individuale, il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione:

- di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità e paternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radio-terapici, infortunio e istituti che comportano la riduzione d'orario;
- delle assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni;
- di due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni;
- di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni.

In caso di assenza per malattia di una sola giornata che si collochi immediatamente prima o dopo la giornata del Libero Lavorativo (LL) o del Riposo Infrasettimanale (RI) il Premio sarà ridotto di 2 quote giornaliere.

Il Premio non verrà erogato in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

In caso di passaggio da un'azienda del Gruppo ad un'altra, intervenuto nel corso dell'anno di riferimento, il Premio sarà erogato in base a quanto previsto dall'azienda di appartenenza al 31 dicembre dello stesso anno.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati nel corso dell'anno di riferimento, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di servizio.

Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Risultato, si chiarisce che il medesimo sarà dato dalla sommatoria degli importi riferiti a ciascuno degli indicatori in precedenza richiamati, considerati disgiuntamente.

Tutte le erogazioni di cui al presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

4. INDICATORI DI DETASSAZIONE DEL PDR

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182-189, legge n. 208/2015 e s.m.i., le parti stabiliscono che la corresponsione del Premio di Risultato è subordinata alla verifica di incrementi, misurabili e verificabili, di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, secondo quanto previsto dal presente accordo.

Per ciascun anno di vigenza del presente accordo, dovrà quindi verificarsi l'incremento di almeno uno degli indicatori previsti, che sono tra loro alternativi e concorrono, sia singolarmente sia congiuntamente, alla determinazione dell'unico PdR in oggetto.

Ne deriva che, all'esito della consuntivazione, il beneficio fiscale risulterà quindi applicabile all'intero premio maturato, nei limiti di importo e di reddito previsti dalla normativa vigente, qualora si registri un incremento anche solo in relazione ad uno degli indicatori considerati. L'incremento di ciascun indicatore è verificato confrontando il valore conseguito nel periodo di maturazione del Premio di Risultato (c.d. periodo congruo) con il valore registrato nel corrispondente periodo antecedente l'inizio del medesimo periodo di maturazione.

L'incremento di ciascun indicatore sarà verificato nell'ambito dell'Organismo di Consultazione in fase di consuntivazione del premio. La verifica sarà conclusa prima dell'erogazione del Premio.

5. SERVIZI WELFARE (CONTO SOCIALE)

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese secondo quanto previsto dalla normativa di legge.

A tal fine il lavoratore potrà convertire il 50%, il 75% o il 100% dell'importo del Premio in valori per servizi di welfare, anche in forma di voucher, in base all'elenco riportato nell'Allegato 2.

La conversione è ammessa esclusivamente sul premio maturato e verificato.

In tal caso, nei limiti di reddito e di importo previsti dalla normativa vigente, il controvalore convertito in servizi di welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva.

Per il biennio di vigenza del presente accordo i dipendenti beneficiari del PdR i quali optino per la conversione in tutto o in parte dell'importo individuale del premio in servizi welfare, riceveranno in aggiunta alla quota convertita un ulteriore 15% di credito welfare, messo a disposizione dall'azienda.

L'eventuale quota residuale del Premio di Risultato non convertita in servizi di welfare sarà liquidata con le modalità previste per il Premio e sarà assoggettata al regime fiscale e contributivo applicabile al momento dell'erogazione, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa vigente.

6. ORGANISMO DI CONSULTAZIONE

È istituito un Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- i target degli indicatori per il periodo di riferimento;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore TIM Group Service Revenues Reported;
- gli intervalli di apprezzamento per l'indicatore Percentuale Detractors;
- l'andamento degli indicatori in corso d'anno;
- i dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori;
- le tipologie di prestazioni fruibili e l'analisi del loro utilizzo in sostituzione delle somme del Premio in base a quanto previsto nel paragrafo 5.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli indicatori e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono da considerarsi riservate e quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Organismo di Consultazione sul Premio si riunirà di norma due volte l'anno in coincidenza con la presentazione dei risultati trimestrali relativi all'andamento del Gruppo.

* * *

Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti previsti dalla normativa vigente, potrà beneficiare del trattamento fiscale agevolato di cui all'articolo 1, commi 182–191 della Legge n. 208/2015, attuato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e chiarito dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

A tal fine, il presente accordo verrà depositato a cura dell'azienda, in conformità all'art. 5 del citato decreto, così come i verbali di comunicazione dei target annuali consegnati all'Organismo di Consultazione sul Premio di Risultato.

Le parti si incontreranno, comunque, a livello nazionale, in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili o in caso di evoluzioni legislative in materia.

Il presente Accordo avrà vigenza biennale, dal 1° gennaio 2027 fino al 31 dicembre 2028.

Le parti si danno atto che gli indicatori previsti dal presente accordo sono stati definiti sulla base delle condizioni societarie, organizzative, produttive ed economiche esistenti alla data di sottoscrizione. L'azienda si riserva, nel corso di vigenza dell'accordo, di comunicare, nell'ambito dell'Osservatorio sul Premio di Risultato, l'eventuale modifica degli indicatori nell'accordo individuati.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

ALLEGATO 1

Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

- TIM
- TI Sparkle
- Olivetti
- TI Trust Technologies
- Telsy
- Telecontact Center
- Noovle

ALLEGATO 2

Elenco servizi welfare

A titolo esemplificativo (previa valutazione della rispondenza alla vigente normativa fiscale), il dipendente potrebbe optare per la corresponsione del premio in:

- Asili nido
- Tasse scolastiche
- Libri scolastici
- Assistenza anziani
- Spese sanitarie (anche familiari)
- Fondi pensione
- Mutui
- Buoni spesa
- Sport e tempo libero

4 bis PREMIO DI RISULTATO - Importi

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A., anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali,

unitamente al Coordinamento RSU

Premesso che

in data odierna è stato siglato l'accordo (con vigenza dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2028) che ha definito l'ambito di applicazione, la struttura, le misure relative agli indicatori assunti a riferimento, le modalità e i tempi del Premio di Risultato valido per TIM e le aziende del Gruppo citate all'allegato 1 del predetto accordo, cui si applica il CCNL Tlc.;

- il sopra citato accordo rinvia a livello aziendale la definizione dei valori economici di riferimento del Premio;
- la presente intesa recepisce integralmente i contenuti del sopra menzionato accordo.

Si conviene che

I valori economici di riferimento del Premio di Risultato di TIM S.p.A., validi per il biennio 2027-2028, sono riportati nelle seguenti tabelle:

Anno 2027

			OBIETTIVI		
			TIM Group EBITDA After Lease Reported	TIM Group Service Revenues Reported	Percentuale Detractors
SCALA PARAMETRICA	AREA/FASCIA RETRIBUTIVA	IMPORTO TARGET	GATE		
			40%	40%	20%
148,24	D1	1.853,56 €	*741,42 €*	*741,42 €*	*370,71 €*
142,82	C4	1.785,79 €	*714,32 €*	*714,32 €*	*357,16 €*
140,47	C3	1.756,41 €	*702,56 €*	*702,56 €*	*351,28 €*
131,96	C2	1.650,00 €	*660,00 €*	*660,00 €*	*330,00 €*
131,96	C1	1.650,00 €	*660,00 €*	*660,00 €*	*330,00 €*
126,83	B2	1.585,85 €	*634,34 €*	*634,34 €*	*317,17 €*
115,98	B1	1.450,19 €	*580,08 €*	*580,08 €*	*290,04 €*
101,76	A2	1.272,38 €	*508,95 €*	*508,95 €*	*254,48 €*
100,00	A1	1.250,38 €	*500,15 €*	*500,15 €*	*250,08 €*

Anno 2028

SCALA PARAMETRICA	AREA/FASCIA RETRIBUTIVA	IMPORTO TARGET	OBIETTIVI		
			TIM Group EBITDA After Lease Reported	TIM Group Service Revenues Reported	Percentuale Detractors
			GATE		
			40%	40%	20%
148,24	D1	1.853,56 €	*741,42 €*	*741,42 €*	*370,71 €*
142,82	C4	1.785,79 €	*714,32 €*	*714,32 €*	*357,16 €*
140,47	C3	1.756,41 €	*702,56 €*	*702,56 €*	*351,28 €*
131,96	C2	1.650,00 €	*660,00 €*	*660,00 €*	*330,00 €*
131,96	C1	1.650,00 €	*660,00 €*	*660,00 €*	*330,00 €*
126,83	B2	1.585,85 €	*634,34 €*	*634,34 €*	*317,17 €*
115,98	B1	1.450,19 €	*580,08 €*	*580,08 €*	*290,04 €*
101,76	A2	1.272,38 €	*508,95 €*	*508,95 €*	*254,48 €*
100,00	A1	1.250,38 €	*500,15 €*	*500,15 €*	*250,08 €*

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

5. SMONETIZZAZIONE FESTIVITA' CADENTI DI DOMENICA – ANNO 2027

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni,

unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

- Le parti convengono che in relazione alle festività nazionali del 25 aprile, 15 agosto e 26 dicembre 2027 cadenti di domenica, a tutto il personale di TIM S.p.A. - purché in servizio alla predetta data - è riconosciuto, per ciascuna delle suddette giornate, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL Tlc:
    - un giorno di permesso retribuito non monetizzabile, da fruirsi a giornata intera secondo la disciplina di cui al capitolo 1 dell'accordo del 9 gennaio 2019;
    - 4 ore di permessi retribuiti non monetizzabili, da fruirsi secondo la disciplina di cui ai capitoli 3 e 5 dell'accordo del 9 gennaio 2019, riproporzionati nei confronti del personale con rapporto di lavoro part-time.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

6. EVOLUZIONE DISCIPLINA TIMBRATURA IN POSTAZIONE E AFFIANCAMENTO DA REMOTO. VALORIZZAZIONE DEI PERCORSI DI CRESCITA PROFESSIONALE

IPOTESI DI ACCORDO

Roma, 24/11/2026

tra

TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UGL Telecomunicazioni,

unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

- in data 20 giugno 2023 le parti hanno sottoscritto un accordo che ha avviato, in via sperimentale, l'introduzione della c.d. "timbratura in postazione" nelle giornate di lavoro svolte in sede nonché l'introduzione degli "affiancamenti da remoto", con l'obiettivo di valutare la possibilità di un successivo superamento strutturale della timbratura in postazione e di un inserimento stabile dell'affiancamento da remoto nei processi lavorativi;
- il sopra citato accordo 20 giugno 2023 ha previsto che gli esiti delle due sperimentazioni, con riferimento alla qualità del servizio, alle attività di formazione e al mantenimento/miglioramento dei livelli di produttività, fossero oggetto di confronto tra le parti al fine di valutare i presupposti per il superamento della fase sperimentale;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Con riferimento alla c.d. "timbratura in postazione" - disciplinata dall'accordo 20 giugno 2023 - le parti convengono di concludere la fase sperimentale e prevedono, con decorrenza dal 1° gennaio 2027, le seguenti modalità di attestazione della prestazione lavorativa:
   a) nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta presso la sede aziendale, l'inizio e la fine della prestazione sono attestati mediante timbratura presso il primo tornello o attestatore utile, abilitato alla registrazione della presenza presso la sede;
   b) esclusivamente nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile (da remoto), restano confermate le modalità di attestazione dell'inizio e della fine della prestazione mediante i software installati sulle dotazioni aziendali assegnate al personale per motivi di servizio (c.d. "timbratura in postazione").
3. In merito all'affiancamento da remoto previsto dall'accordo 20 giugno 2023, si conviene di concludere la relativa fase sperimentale e di rendere strutturale l'istituto a decorrere dal 1° gennaio 2027. Restano ferme le condizioni, le modalità e le garanzie previste dal citato accordo, salvo quanto espressamente modificato dal successivo punto 4.
4. A modifica del paragrafo 7, lettera b. dell'accordo del 20 giugno 2023, le sessioni di affiancamento da remoto potranno avvenire avvisando preventivamente la risorsa interessata, analogamente a quanto avviene nel caso di affiancamento in presenza.
5. L'azienda provvederà ad aggiornare le informative destinate ai lavoratori ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, in coerenza con quanto previsto agli artt. 2 e 4 che precedono.

VALORIZZAZIONE DEI PERCORSI DI CRESCITA PROFESSIONALE

Le parti condividono l'obiettivo di valorizzare i percorsi di crescita professionale del personale, anche mediante idonee progressioni inquadramentali, in coerenza con le politiche normalmente adottate dall'azienda.

Ciò con particolare riguardo a passaggi dall'Area Professionale B all'Area Professionale C, ad avanzamenti di Fascia Retributiva nell'ambito dell'Area Professionale C, nonché a passaggi dall'Area Professionale-Fascia Retributiva C4 all'Area Professionale-Fascia Retributiva D1.

Con specifico riferimento ai passaggi dall'Area Professionale B all'Area Professionale C sono previsti 70 passaggi nel corso del 2027.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica.

* * *

TIM S.p.A.

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILFPC-UIL

UGL Telecomunicazioni

Coordinamento Nazionale RSU

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
SLC-CGIL	**X**	
FISTel-CISL	**X**	
UILFPC-UIL		**X**
UGL Telecomunicazioni	**X**	

Start time	Completion time	Email	Name	Vuoi sottoscrivere l'Accordo Quadro e i capitoli che lo compongono, di cui è stata data lettura durante l'incontro del Coordinamento Nazionale RSU del 23 novembre 2026? Nello specifico: "Accordo Quadro","Lavoro Agile", "Istituti di contrattazione di secondo livello", "Art. 57 CCNL TLC: nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori", " Premio di Risultato 2027-2028", "Premio di Risultato 2027-2028_ importi", "Smonetizzazioni festività cadenti di domenica nell'anno 2027", "Evoluzione della disciplina timbratura in postazione e affiancamento da remoto; valorizzazione percorsi di crescita professionale".
11/24/26 5:48:30	11/24/26 5:48:45	37501170@telecomitalia.it	Zappi Daniele	SI
11/24/26 5:48:31	11/24/26 5:48:46	07000203@telecomitalia.it	Scardino Salvatore	NO

11/24/26 5:48:41	11/24/26 5:48:48	00917524@telecomitalia.it	Lepschy Chiara	SI
11/24/26 5:48:43	11/24/26 5:48:51	37419760@telecomitalia.it	Taschera Michela	NO
11/24/26 5:48:33	11/24/26 5:48:53	TL001039@telecomitalia.it	Zincone Carmela	SI
11/24/26 5:48:47	11/24/26 5:48:54	00333402@telecomitalia.it	Flacco Katia	SI
11/24/26 5:48:51	11/24/26 5:48:57	15030221@telecomitalia.it	Vallone Francesco	SI
11/24/26 5:48:45	11/24/26 5:48:57	37284600@telecomitalia.it	Diana Raffaele	SI
11/24/26 5:48:47	11/24/26 5:48:58	37347246@telecomitalia.it	Meloni Antonio	NO
11/24/26 5:48:25	11/24/26 5:49:02	07034294@telecomitalia.it	Sala Isabella	SI
11/24/26 5:48:29	11/24/26 5:49:06	37504035@telecomitalia.it	Politi Antonio (SEC)	NO
11/24/26 5:48:28	11/24/26 5:49:09	11618817@telecomitalia.it	Baiano Filomena	NO
11/24/26 5:48:39	11/24/26 5:49:12	37509062@telecomitalia.it	Giulivi Alessandro	NO
11/24/26 5:48:31	11/24/26 5:49:14	14018483@telecomitalia.it	Di Marzo Eduardo	SI
11/24/26 5:48:30	11/24/26 5:49:15	09030831@telecomitalia.it	Pippi Gabriella	SI
11/24/26 5:48:52	11/24/26 5:49:21	37505700@telecomitalia.it	Cucchiara Gabriella	SI
11/24/26 5:48:56	11/24/26 5:49:22	06124300@telecomitalia.it	Castello Marco	SI
11/24/26 5:48:51	11/24/26 5:49:24	16051533@telecomitalia.it	Di Giovanni Orazio	NO
11/24/26 5:48:54	11/24/26 5:49:26	37500089@telecomitalia.it	Giannotta Roberto	SI
11/24/26 5:49:22	11/24/26 5:49:30	37507307@telecomitalia.it	Sebastianelli Katia	SI
11/24/26 5:49:18	11/24/26 5:49:30	37505063@telecomitalia.it	Gambelli Francesca	NO
11/24/26 5:49:41	11/24/26 5:49:46	11618416@telecomitalia.it	Campoli Lorenzo	SI
11/24/26 5:49:39	11/24/26 5:49:48	07701047@telecomitalia.it	Esposito Vivino Iolanda	SI
11/24/26 5:49:15	11/24/26 5:49:51	37505649@telecomitalia.it	Bortoletto Michela	NO
11/24/26 5:48:46	11/24/26 5:49:54	37308640@telecomitalia.it	Giampaglia Mario	SI
11/24/26 5:49:22	11/24/26 5:49:58	20504300@telecomitalia.it	Russo Antonio	SI
11/24/26 5:49:57	11/24/26 5:50:01	FI231528@telecomitalia.it	Sambiase Emilia	SI
11/24/26 5:49:55	11/24/26 5:50:05	01042631@telecomitalia.it	Marinoni Gabriella	NO
11/24/26 5:49:13	11/24/26 5:50:11	37504969@telecomitalia.it	Santini Chiara	NO
11/24/26 5:49:53	11/24/26 5:50:11	NS293150@telecomitalia.it	Pezzulla Giuseppina	SI
11/24/26 5:50:14	11/24/26 5:50:23	12436710@telecomitalia.it	Perra Andreina	SI
11/24/26 5:50:17	11/24/26 5:50:45	20421320@telecomitalia.it	Paparusso Sabrina	SI
11/24/26 5:50:23	11/24/26 5:50:59	07034501@telecomitalia.it	Sangiorgi Maria Paola	SI
11/24/26 5:49:35	11/24/26 5:51:08	20195200@telecomitalia.it	De Maria Gianluca	NO
11/24/26 5:49:54	11/24/26 5:51:17	SO000193@telecomitalia.it	Cipriani Marco	SI
11/24/26 5:50:10	11/24/26 5:51:30	FI227282@telecomitalia.it	Giuliani Claudio	SI
11/24/26 5:50:46	11/24/26 5:51:32	08450460@telecomitalia.it	Pini Marco	NO
11/24/26 5:51:19	11/24/26 5:51:41	19041697@telecomitalia.it	Cocce' Roberto	SI
11/24/26 5:51:33	11/24/26 5:52:02	19066802@telecomitalia.it	Allevi Cristina	SI
11/24/26 5:52:04	11/24/26 5:53:02	37502734@telecomitalia.it	Brivio Luca	SI
11/24/26 5:53:11	11/24/26 5:53:23	NS292457@telecomitalia.it	NO	
11/24/26 5:48:40	11/24/26 5:54:24	02068342@telecomitalia.it	Lucchi Gianfranco	SI
11/24/26 5:54:49	11/24/26 5:56:14	05782330@telecomitalia.it	Saccarola Sabrina	NO
11/24/26 5:57:04	11/24/26 5:57:26	11022256@telecomitalia.it	Magliani Paola	SI