

VERBALE DI INCONTRO

Premesso che

- In data 23 febbraio TIM e le Segreterie Generali di FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni hanno avviato un percorso di approfondimento, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, con l'obiettivo di affrontare e risolvere i temi ritenuti prioritari;
- nel corso degli incontri rispettivamente del 28 febbraio, 7 e 9 marzo 2017, sono stati esaminati nel merito degli argomenti elencati nel verbale d'incontro del 23 febbraio 2017;

In relazione a quanto sopra sono stati individuati principi e linee guida alle quali l'azienda farà riferimento per procedere agli opportuni aggiornamenti di talune determinazioni. In particolare, si riportano di seguito le principali aree di convergenza:

PERMESSI RETRIBUITI INDIVIDUALI

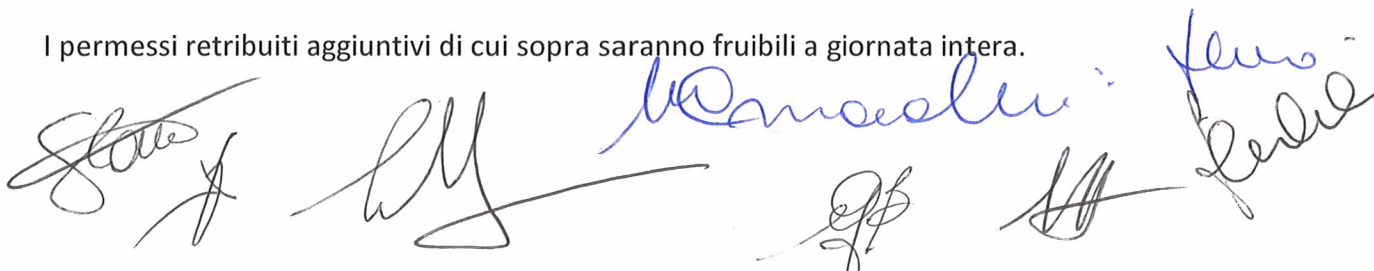
Al fine di garantire l'effettività della fruizione dei permessi in coerenza con quanto disposto dall'art. 26 del CCNL delle TLC, si ritiene opportuno individuare soluzioni che contemperino l'esigenza aziendale di programmazione delle attività con la possibilità per il lavoratore di accedere in modo semplice e certo ai periodi di permesso richiesti, attraverso una snella procedura di richiesta/approvazione al cui termine i permessi saranno esigibili nel periodo prospettato dal lavoratore (vedi allegato).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 comma 12 del CCNL delle TLC in materia di utilizzo del conto ore individuale, per gli anni 2017 e 2018 si prevede quanto segue:

- in caso di programmazione da parte del lavoratore e conseguente fruizione – nel corso del 2017 o del 2018 - dei permessi accantonati nel conto ore relativo ai due anni precedenti, verranno accordate due giornate di permesso retribuito individuale (equivalenti in termini di ore a due giorni di ferie) da fruirsi entro il primo semestre dell'anno successivo a pena di decadenza;
- ai lavoratori che fruiranno di almeno il 75% della spettanza annua di permessi entro l'anno di maturazione, verrà accordata una giornata di permesso retribuito individuale, da fruirsi entro il primo semestre dell'anno successivo a pena di decadenza.

Resta ferma l'esigenza di fruire in via prioritaria delle ore di permesso retribuito riferibili al conto ore rispetto alla spettanza maturata nell'anno corrente.

I permessi retribuiti aggiuntivi di cui sopra saranno fruibili a giornata intera.



ARTICOLAZIONE FLESSIBILE DELL'ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alle attività svolte dai Tecnici on Field di Open Access, al fine di favorire il completamento delle work request assegnate e minimizzare l'inefficienza derivante dall'interruzione delle lavorazioni in prossimità del termine del turno di lavoro, si ritiene opportuno modulare la prestazione giornaliera attraverso l'introduzione di turni di durata più adeguata rispetto agli attuali tempi medi di gestione delle work request.

Si ritiene, pertanto, possibile adottare una soluzione – da sottoporre a esame congiunto ai sensi del vigente CCNL delle TLC - basata su turni di lavoro settimanali di durata diversificata, da un minimo di 32 ore a un massimo di 45 ore, con compensazione mensile (4 settimane) dell'orario settimanale contrattuale.

Per le ore eccedenti le 38 ore e 10 minuti settimanali verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 12,50% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario.

RIORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO DEL C.D. "MANCATO RIENTRO IN SEDE"

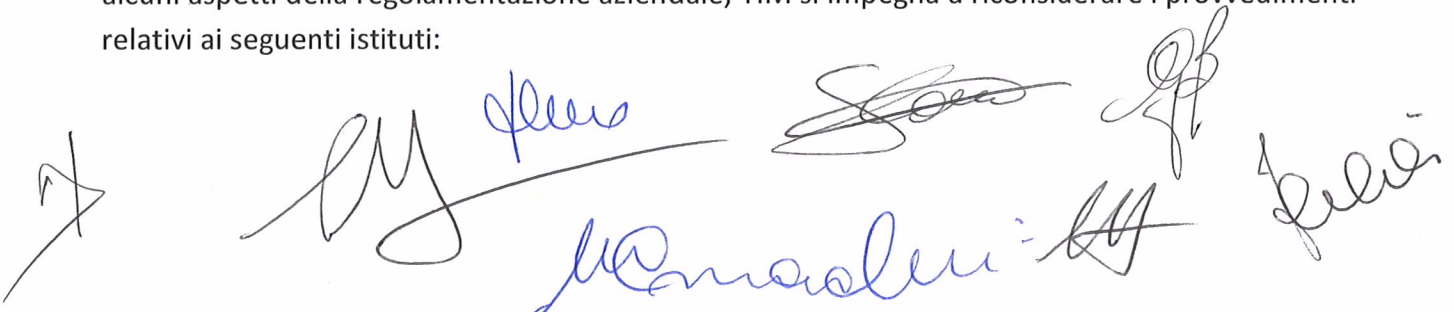
Sempre con riferimento alle attività svolte dai Tecnici on Field di Open Access, al fine di premiare la produttività individuale e incentivarne la crescita, viene introdotto – a partire dal 1 aprile 2017 sino a successive determinazioni aziendali – un sistema di incentivazione che apprezzi, su base mensile, il grado di miglioramento della performance individuale e il mantenimento di un livello di produttività superiore alla media nazionale.

In relazione alle istanze avanzate sul tema dalle Organizzazioni Sindacali, l'azienda si impegna a individuare soluzioni, in un quadro di reciproche certezze, al fine di consolidare una quota pari al 50/60% delle somme già precedentemente percepite a titolo di "mancato rientro in sede", con riferimento a quanto mediamente erogato per ciascun dipendente nel corso dell'ultimo triennio.

L'iniziativa riguarderà esclusivamente il personale già operante come tecnico on field in ambito Open Access alla data del 1 aprile 2017. L'erogazione sarà legata alla permanenza nel ruolo e il relativo importo correlato alla presenza giornaliera.

REGOLAMENTO AZIENDALE

Anche in relazione alle istanze avanzate dalle Organizzazioni Sindacali in merito alla revisione di alcuni aspetti della regolamentazione aziendale, TIM si impegna a riconsiderare i provvedimenti relativi ai seguenti istituti:



- fascia di flessibilità in ingresso del personale che opera in orario base;
- preventiva autorizzazione delle attività professionali esterne all'azienda svolte da personale sociale;
- regime retributivo delle ore viaggio
- rimborso spese non documentabili per trasferta senza pernottamento
- rimborso a piè di lista per trasferte fuori comune ma dentro la provincia

Inoltre, TIM valuterà l'efficacia del meccanismo di funzionamento della banca ore prevista nell'accordo del 27 ottobre 2015 anche alla luce degli sfidanti obiettivi di implementazione delle reti ultrabroadband e dell'accelerazione del Piano di Investimenti.

APPREZZAMENTO DEI RISULTATI AZIENDALI 2016

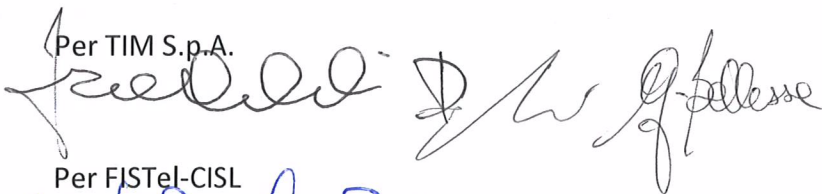
Considerata l'inversione di tendenza dei principali trend economici e reddituali dell'azienda intervenuta nel secondo semestre 2016, l'azienda ribadisce la volontà di apprezzare il contributo reso dal personale in termini di recupero di efficienza complessiva e di miglioramento dell'andamento economico dell'impresa. A tal fine, con le competenze del mese di aprile 2017 verrà erogato, a tutto il personale che non sia destinatario di un'incentivazione individuale (MBO, PIV), un importo Una Tantum comprensivo di ogni e qualsivoglia riflesso economico su istituti di legge e di contratto.

Il valore dell'erogazione, diversificato per livello inquadramentale, sarà riproporzionato per i regimi di orario di lavoro part-time e verrà erogato al personale in forza al 1 aprile 2017 in ragione dei mesi di presenza in servizio nel periodo 1 gennaio 2016-31 dicembre 2016. Tale riconoscimento economico ricomprende, in ogni caso, quanto previsto dall'art. 56 del CCNL a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva.

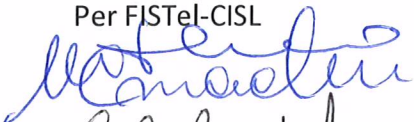
Per quanto riguarda le somme a tale titolo riconosciute, l'azienda si riserva di renderle note con una specifica comunicazione.

Roma, 10 marzo 2017

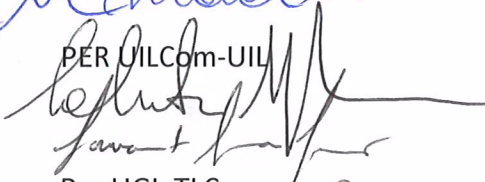
Per TIM S.p.A.



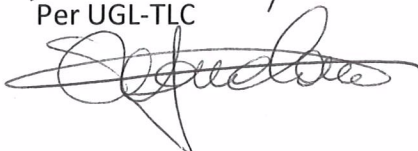
Per FISTel-CISL



PER UILCom-UIL



Per UGL-TLC



Fruizione dei permessi retribuiti individuali

Spettanza annuale:

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

Per i lavoratori che non abbiano fruito o programmato la fruizione di almeno il 75% della spettanza annua di permessi entro il 30 settembre dell'anno di riferimento, l'azienda provvederà ad assegnare la collocazione delle date di fruizione delle giornate/ore non fruito o pianificate sulla base delle proprie esigenze tecnico organizzative.

Conto ore:

Al fine di agevolare la fruizione dei permessi retribuiti annuali relativi al conto ore degli anni precedenti, i lavoratori di tutte le strutture aziendali dovranno presentare entro il mese di febbraio (per il 2017 entro il mese di aprile) una pianificazione dei permessi pari al 50% delle ore presenti in conto ore e entro il mese di settembre la pianificazione della spettanza residuale di detti permessi.

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

In caso di mancata approvazione della proposta, il lavoratore, nei successivi dieci giorni e tenuto conto delle indicazioni aziendali, presenterà una nuova pianificazione che sarà definitivamente approvata dall'Azienda.

Qualora il lavoratore non abbia dato luogo alla pianificazione delle proprie spettanze, nel caso in cui ricorrano le condizioni previste dal comma 12 dell'art. 26 del CCNL delle TLC, l'azienda - entro il mese successivo a quello di riferimento per la pianificazione suddetta (rispettivamente marzo e ottobre) - provvederà ad assegnare la collocazione della fruizione delle giornate non pianificate, sulla base delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

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

