

Verbale di Accordo

Roma, 26 febbraio 2019

tra

TIM S.p.A.

e

SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali,  
unitamente al Coordinamento delle R.S.U.

**Premesso che:**

- In data 8 novembre 2017 le Parti, nell'ambito della procedura ex lege 223/1991 avviata con nota del 27 luglio 2017, hanno sottoscritto un accordo per l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 24 della Legge n. 223/1991 individuando un numero massimo di 340 lavoratori di TIM S.p.A. in esubero ("Impiegati" e "Quadri") suddivisi, in ciascuna provincia interessata, secondo la ripartizione funzionale e professionale contenuta nelle tabelle allegate al citato accordo e con termine finale al 31 dicembre 2019, fatte salve le specifiche previsioni ivi contenute.
- Le Parti hanno altresì definito, in luogo dei criteri di cui all'art. 5 comma 1 della Legge n. 223/1991, quale criterio esclusivo per l'individuazione dei lavoratori nei cui confronti operare il recesso ex art. 24 della citata legge, la dichiarazione del singolo lavoratore di non opposizione al recesso.
- Posto il principio della non opposizione al recesso, le Parti hanno individuato misure di accompagnamento alla cessazione del rapporto di lavoro, alternative e non cumulabili tra loro, nel rispetto di alcuni requisiti, tra i quali il diritto alla pensione anticipata.
- Con il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 è stata introdotta, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, la possibilità di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definita "pensione quota 100".
- Ad oggi permangono i motivi che hanno determinato la condizione di eccedenza e la dimensione degli esuberi, essendosi registrato un numero limitato di non opposizioni al recesso.
- Le Parti confermano la volontà di ricercare ogni soluzione non traumatica per la gestione delle eccedenze dichiarate, anche alla luce delle predette novità legislative, e pertanto con il presente accordo ritengono necessario aggiornare l'intesa dell'8 novembre 2017 al fine di consentire la piena e più efficace realizzazione delle finalità con essa perseguite.

**Si conviene quanto segue:**

1. fermo restando il numero massimo individuato nell'accordo dell'8 novembre 2017, di 340 lavoratori di TIM S.p.A. in esubero ("Impiegati" e Quadri") e la relativa ripartizione funzionale, professionale e territoriale:

*[Handwritten signatures of representatives from SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL, and TIM S.p.A.]*

- a) agli effetti della disposizione di cui all'art. 8, comma 4 del D.L. n. 148/1993 convertito in legge n. 236/1993, il periodo per il licenziamento s'intende definito fino al 31 dicembre 2021;
- b) fermo restando l'esaurimento della misura di accompagnamento di cui al punto 3 dell'accordo 8 novembre 2017, è confermata l'operatività delle misure di cui ai punti 1 e 2;
- c) con riferimento a quanto previsto in merito al requisito del diritto alla pensione anticipata - di cui al punto 2 del citato accordo 8 novembre 2017 - si terrà conto del predetto requisito anche con riferimento alla "pensione quota 100" con maturazione dei requisiti non oltre il 31 agosto 2021.

2. Nei confronti dei lavoratori che dichiarino di essere in possesso del diritto a pensione anticipata, maturato entro il 31 agosto 2021, sarà riconosciuto a coloro il cui rapporto di lavoro verrà risolto con comunicazione consegnata entro i quattro mesi successivi alla data di maturazione del requisito - all'atto della cessazione dal servizio, a titolo di integrazione del TFR - un trattamento di importo pari a 6 mensilità (composte, a tali fini, da minimi tabellari, ex indennità di contingenza, E.D.R., aumenti periodici di anzianità, elemento retributivo professionale o indennità di funzione, sovraminimi collettivi e individuali e rateo di Premio Annuo e di tredicesima mensilità) comprensivo dell'indennità di preavviso non lavorato.

3. Nei confronti dei lavoratori che dichiarino di essere in possesso dei requisiti per la "pensione anticipata quota 100" maturati entro il 31 agosto 2021 sarà riconosciuto all'atto della cessazione dal servizio, a titolo di integrazione del TFR, un trattamento commisurato ai mesi intercorrenti tra la data di cessazione e quella prevista per la maturazione del diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico - di cui al vigente art. 24 co. 10 della Legge n. 214/2011 - così articolate:

DISTANZA DA REQUISITO	TRATTAMENTO	FINO A UN MASSIMO DI
Se da 1 a 12 mesi	3 mensilità + 25% retribuzione per ogni mese di intercorrenza	6 mensilità
Se da 13 a 58 mesi	Trattamento riga precedente + 33% retribuzione per ogni mese aggiuntivo di intercorrenza	21 mensilità

Le mensilità di cui alla tabella precedente sono determinate avendo a riferimento i minimi tabellari, ex indennità di contingenza, E.D.R., aumenti periodici di anzianità, elemento retributivo professionale o indennità di funzione, sovraminimi collettivi e individuali e rateo di Premio Annuo e di tredicesima mensilità.

Per accedere all'integrazione il lavoratore dovrà produrre all'Azienda il proprio Estratto Conto Certificativo emesso da INPS (ECOCERT).

La risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire decorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti dichiarati dal lavoratore per la "pensione anticipata quota 100".

4. L'erogazione delle misure di accompagnamento all'uscita dal lavoro avverrà previa sottoscrizione di verbali di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 del Codice Civile.

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature on the right margin.*

*Handwritten signatures at the bottom left.*

*Handwritten signatures at the bottom right.*

Le Parti si danno atto che, dalla data di stipula del presente accordo, la retribuzione mensile ai fini del trattamento previsto per le misure di accompagnamento alla risoluzione del rapporto di lavoro individuate, sarà comprensiva anche dell'E.R.S.

6. Resta fermo che le misure di accompagnamento alla cessazione del rapporto sono alternative tra loro e non cumulabili.
7. La Società ha fornito nel corso delle sessioni di incontro dedicate, la più ampia informazione in ordine alla situazione aziendale, dando puntuale riscontro ai chiarimenti richiesti dalle Organizzazioni Sindacali. Le Parti, pertanto, si danno congiuntamente atto di voler sanare con il presente accordo qualunque vizio della procedura di licenziamento collettivo avviata ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 12, L. 223/91 come modificato dalla L. 92/2012.

Per TIM S.p.A.

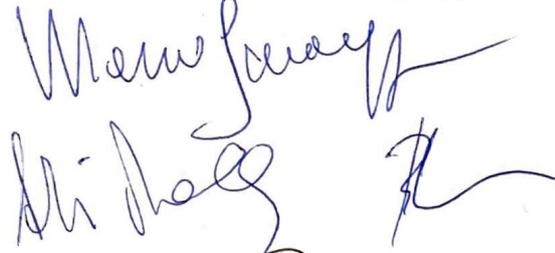
Per S.I.C.-CGIA  


Per FISTel-CISL

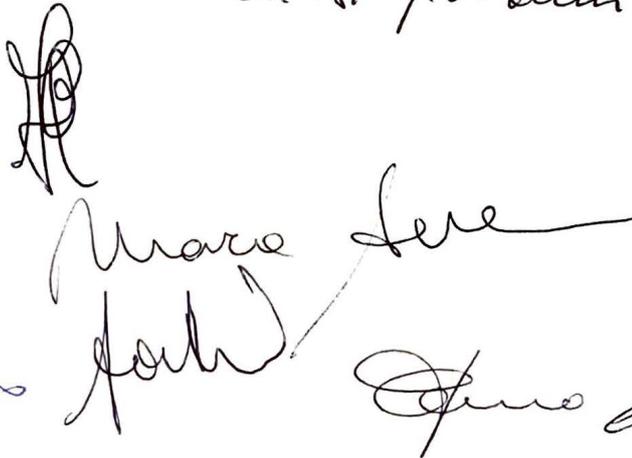
Per UILCom-UIL

Per UGL Telecomunicazioni

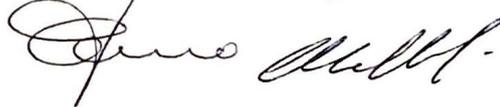
Per Coordinamento Nazionale RSU



  
D. Di Girolanni

  
Marco Lere

  
Gianluca

  
Giuseppe