



## Protocollo delle Relazioni Industriali

Roma, 11 Gennaio 2019

tra

TIM S.p.A. assistita da Unindustria Roma

e

Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL

### PREMESSA

In coerenza con quanto condiviso negli accordi sottoscritti in data 11 giugno 2018, le Parti confermano l'importanza di far evolvere le Relazioni Industriali verso un modello sempre più efficace e coerente con il contesto di mercato, caratterizzato in maniera crescente da dinamiche concorrenziali e da un quadro normativo e regolatorio stringente.

Le Parti hanno sviluppato nel tempo un modello di relazioni improntato alla ricerca del dialogo e del confronto costruttivo e partecipativo nell'ambito e nel rispetto degli assetti contrattuali condivisi, nella comune convinzione che un sistema di relazioni industriali dinamiche e qualificate rappresenti un fattore di sviluppo capace di incidere positivamente sul sistema economico-produttivo e di affrontare le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalle evoluzioni tecnologiche legate allo sviluppo dell'industry 4.0 e dai conseguenti cambiamenti del lavoro, nell'ottica di valorizzazione delle persone.

Le Parti confermano che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione vigente (di seguito CCNL TLC) disciplina il sistema di Relazioni Industriali indicando principi ispiratori, linee guida e strumenti di relazione tra le parti.

Confermano inoltre l'importanza di valorizzare la relazione Azienda-Sindacato al fine di sostenere le strategie aziendali e nel contempo promuovere condizioni di sviluppo per i lavoratori. Al riguardo ribadiscono la volontà di preservare meccanismi di interlocuzione continua, nell'intento di affrontare problematiche di comune interesse con un approccio pragmatico e costruttivo.

Stanti tali premesse, è indispensabile che i tempi e le modalità dell'interlocuzione siano strutturati in modo da coniugare da una parte un adeguato livello di analisi delle questioni prospettate, dall'altra decisioni coerenti con le esigenze dell'Azienda che opera in un mercato in forte accelerazione competitiva e che necessita di sviluppare in tale contesto i propri programmi.





Le Parti inoltre condividono e ribadiscono l'intento di promuovere e sviluppare relazioni, sia a livello nazionale che territoriale, basate sul riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative.

In tale quadro, le Parti confermano la sede aziendale quale unica sede di confronto idonea a individuare soluzioni atte ad accompagnare i processi di riorganizzazione, anche attraverso un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze territoriali, valorizzando i momenti di informazione, consultazione e negoziazione nella cornice delle previsioni di legge e di contratto. In sede di interlocuzione decentrata le Parti perseguiranno l'intento di favorire lo sviluppo e la sostenibilità aziendale in funzione delle peculiarità locali.

Nell'ambito del sistema di Relazioni Industriali di cui alla presente intesa, le Parti sottolineano il comune obiettivo di realizzare un assetto unitario ed esclusivo del sistema di rappresentanza sindacale a livello aziendale, definendo la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Parti, intendono dare piena attuazione ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, degli Accordi Interconfederali del 9 marzo 2018 e del 12 dicembre 2018, che si intendono qui integralmente richiamati.

*tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue*

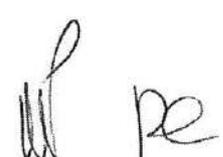
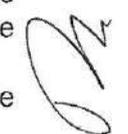
La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.

Le previsioni di cui al presente accordo si intendono parte integrante della disciplina per la costituzione ed il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### SEZIONE A - RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA

##### Rappresentanze Sindacali Unitarie

1. Le Parti condividono la necessità di definire il concetto di "unità produttiva" esclusivamente ai fini dell'elezione, della costituzione e del funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e, nell'ambito di queste, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi e per gli effetti delle attuali norme in materia in quanto vigenti.
2. La definizione di "unità produttiva" di TIM S.p.A. per gli effetti dell'art. 8 del vigente CCNL TLC, nonché delle altre norme in materia in quanto vigenti, è concordemente definita ed individuata negli ambiti territoriali descritti nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.  
Per ciascuna unità produttiva sarà costituita una sola Rappresentanza Sindacale Unitaria.

- 
3. Il numero complessivo dei componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria – tempo per tempo individuato nel rispetto dei criteri stabiliti dalle norme in materia, in quanto vigenti – riferito alle elezioni di cui al successivo punto 4, è quello definito nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
  4. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo hanno individuato le date del 28 e 29 maggio 2019 quali giornate dedicate alla elezione delle RSU e dei RLS di tutte le unità produttive. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a definire altresì la giornata di elezione del relativo Coordinamento.
- 

#### Coordinamento Nazionale RSU

5. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie costituiranno, entro 30 giorni dalla loro elezione, una struttura nazionale di rappresentanza di tutte le Rappresentanze Sindacali Unitarie a livello aziendale denominata "Coordinamento Nazionale RSU di TIM S.p.A." - di seguito "Coordinamento" - composto complessivamente da un numero massimo di 69 loro membri;

I componenti del Coordinamento sono eletti al proprio interno dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie di tutte le unità produttive sulla base di un regolamento elettorale che dovrà essere reso noto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa in tempo utile per consentire la presentazione delle candidature a tutti gli aventi diritto.

I nominativi dei componenti del Coordinamento dovranno essere comunicati all'Azienda per il tramite di Unindustria Roma.

Il Coordinamento ha funzioni di rappresentanza e di indirizzo a livello centrale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed è delegato dalle stesse ad effettuare con l'Azienda gli esami congiunti previsti dalla legge e dal CCNL TLC, la contrattazione di secondo livello, nonché, a sottoscrivere intese e recepire le informative di carattere nazionale.

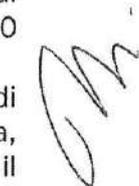
Le suddette intese, se sottoscritte a maggioranza dei membri del Coordinamento, saranno efficaci per tutto il personale in forza e vincolanti per tutte le Organizzazioni Sindacali operanti all'interno dell'Azienda.

In occasione di incontri su temi che non interessino la generalità dei lavoratori e delle unità produttive, le Parti potranno convenire la partecipazione del Coordinamento in formazione ridotta.

#### Assemblea

6. La Rappresentanza Sindacale Unitaria, in quanto titolare dei diritti sindacali di cui al titolo III della legge n. 300/70, è legittimata ad indire assemblee per il personale dipendente, nell'ambito della propria unità produttiva, secondo le previsioni di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970, alle attuali norme in quanto vigenti, e all'art. 10 del CCNL TLC vigente.

I lavoratori che partecipano alle assemblee devono registrare nel sistema di rilevazione delle assenze le ore impegnate per la partecipazione all'assemblea, anche nei casi in cui quest'ultima si svolge in locali situati nella sede di lavoro dove il dipendente presta servizio.



### Permessi e trattamenti

7. I singoli componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, fino ad un massimo di 96 ore annue di permessi, in sostituzione di quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della L. n. 300/1970. Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta all'Azienda, di regola 24 ore prima.

---

8. Per i componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e/o del Coordinamento, sono considerate non computabili nelle ore di cui al precedente punto 7 - e come tali a carico aziendale ivi compresi i relativi tempi di spostamento rientranti nel normale orario di lavoro - gli incontri convocati dall'Azienda a livello nazionale o di unità produttiva e le sessioni di esame congiunto previste dal CCNL TLC vigente e dagli accordi aziendali in vigore.
9. Per gli incontri di Coordinamento convocati dall'Azienda, la stessa si farà carico esclusivamente delle spese di viaggio con mezzo pubblico, pernottamento e pasti dei componenti del Coordinamento, prendendo a riferimento le modalità e i limiti previsti dalla regolamentazione aziendale tempo per tempo vigente in materia di rimborso spese.
10. Per gli incontri della Rappresentanza Sindacale Unitaria convocati dall'Azienda nell'ambito di ogni unità produttiva, l'Azienda si farà carico esclusivamente delle eventuali spese di viaggio con mezzo pubblico dei componenti della RSU. Gli incontri potranno essere convocati dall'Azienda anche in modalità videoconferenza, in ogni caso presso sedi aziendali, di norma per le materie non negoziali.

### Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

11. Ai fini dell'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, coerentemente a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018, gli ambiti territoriali di riferimento sono individuati dalle Parti nelle unità produttive definite nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
12. Il numero complessivo dei lavoratori da eleggere alla funzione di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - individuato nel rispetto dei criteri di cui al citato Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 - è quello definito nell'allegato A) che costituisce parte integrante del presente Protocollo.
13. Ferme restando le attribuzioni assegnate dalla Legge, la cui disciplina è contenuta nell'art. 50 D.lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può:
  - a. segnalare al Comitato Paritetico Sicurezza e Salute territorialmente competente, di cui al presente Accordo, eventuali difformità circa l'applicazione delle disposizioni relative alle misure di prevenzione e protezione adottate in esito alla valutazione dei rischi;
  - b. sottoporre al Comitato Paritetico Sicurezza e Salute territorialmente competente eventuali proposte dei lavoratori tese a migliorare i

provvedimenti adottati in materia di prevenzione, protezione ed igiene del lavoro;

- c. segnalare al Comitato Paritetico Sicurezza e Salute territorialmente competente esigenze formative in materia di salute e sicurezza in relazione a eventuali specificità esistenti nell'ambito in cui esercita la propria rappresentanza.

14. Il diritto di accesso sui luoghi di lavoro sarà esercitato da ciascun Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel rispetto delle vigenti normative e delle procedure interne in materia di tutela aziendale dei siti sensibili, tenuto conto del pubblico servizio espletato dall'Azienda.

15. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza segnala preventivamente all'Azienda, tramite la funzione *Health Safety and Environment* competente per territorio, le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro, concordando con tale funzione le relative modalità e tempistiche di accesso.

16. Al fine di consentire ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza lo svolgimento delle proprie attribuzioni in linea con le vigenti previsioni legislative, le Parti confermano per gli stessi, nel rispetto delle procedure aziendali, l'accesso alle informazioni e documentazioni inerenti le tematiche della salute e sicurezza dei lavoratori.

17. La consultazione sulle tematiche assoggettate, di cui all'art. 50 D.lgs. n. 81/2008, sarà assolta tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Azienda mediante specifici incontri, in occasione dei quali i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potranno rappresentare all'Azienda, per il tramite del Servizio Prevenzione e Protezione, le proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione.

18. Dette osservazioni saranno verbalizzate a cura del Servizio Prevenzione e Protezione competente per territorio e rilasciate in copia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza quale conferma dell'avvenuta consultazione.

19. Le riunioni con i RLS potranno essere convocate dall'Azienda in modalità videoconferenza, comunque presso sedi aziendali.

20. I componenti RLS sono tenuti a partecipare al percorso formativo obbligatorio predisposto dall'Azienda ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, per consentire il corretto espletamento delle loro funzioni.

#### SEZIONE B - RELAZIONI INDUSTRIALI

Il modello di Relazioni Industriali in TIM si articola in tre aree: informazione, consultazione e negoziazione. Ciascuna delle aree suddette si articola, a propria volta, in due livelli: livello nazionale e livello territoriale.

Il livello territoriale coincide con le unità produttive di cui all'allegato A) del presente Protocollo che regola la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

## Struttura

Oltre alle Segreterie Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali Stipulanti il CCNL delle TLC, i cui ambiti di attività e le cui prerogative sono già definite dalla legge, dagli Accordi interconfederali e dal CCNL TLC vigenti, il sistema di Relazioni Industriali si avvale di ulteriori organismi di rappresentanza come in forma specifica di seguito indicato.

Gli organismi che compongono il sistema di Relazioni Industriali di TIM S.p.A. sono:

- Rappresentanze Sindacali Unitarie
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- Coordinamento nazionale RSU
- Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute
- Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute
- Commissione Nazionale Welfare e Pari Opportunità
- Comitato Nazionale Formazione
- Laboratori territoriali

### Area dell'informazione

Nell'ambito del sistema di Relazioni Industriali, l'area dell'informazione è volta a favorire l'obiettivo di promuovere la conoscenza degli scenari di *business*, dei programmi aziendali e delle conseguenti scelte organizzative.

- **Livello Nazionale**

L'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, congiuntamente al Coordinamento, adeguata informativa in merito alle materie indicate dall'art. 1 lettera E) del CCNL TLC vigente, che qui si intende integralmente richiamato.

Più in generale le Parti affronteranno, in appositi incontri, i temi che possano avere un impatto sul rapporto di lavoro in termini di modalità di svolgimento della prestazione, organizzazione delle attività, eventuali ricadute economiche e normative.

- **Livello Territoriale**

Le Parti confermano che le materie e i temi oggetto di informativa di livello nazionale saranno tempestivamente illustrati alla RSU dell'unità produttiva interessata congiuntamente alle Segreterie Territoriali stipulanti il CCNL TLC, con particolare attenzione alla disamina delle ricadute, a livello locale, dei fenomeni analizzati. Con la esplicita volontà di assumere la prevenzione del conflitto come obiettivo comune, l'area dell'informativa potrà riguardare tematiche di reciproco interesse, quali:



- 
- l'illustrazione dei *trend* di mercato, degli scenari di *business* e dell'evoluzione dei programmi di sviluppo aziendali anche con riferimento alle dinamiche territoriali;
  - le tematiche di sostenibilità e pari opportunità;
  - le iniziative di miglioramento del welfare aziendale;
  - l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, anche con riferimento alle nuove forme agili;
  - i progetti di riconversione e riqualificazione professionale, con riferimento anche al processo di trasformazione digitale delle competenze;
  - l'applicazione dei programmi di formazione aziendali;
  - i processi collettivi di mobilità professionale;
  - l'andamento dell'occupazione e i livelli di impiegabilità nel territorio di riferimento.

Inoltre, al fine di valorizzare l'interlocazione in sede territoriale, le Parti affronteranno questioni di comune interesse per la gestione delle problematiche di rilievo locale, in modo costruttivo e partecipativo, con l'obiettivo di ricercare ogni possibile convergenza nella gestione di eventuali emergenze territoriali legate a calamità naturali o altri fattori esterni all'Azienda, nonché delle ricadute derivanti da piani di razionalizzazione di sedi aziendali che interessino la generalità dei lavoratori.

#### Area della Consultazione

La consultazione è finalizzata a condividere la conoscenza di specifiche materie con l'obiettivo di progettare iniziative e individuare soluzioni comuni.  
E' effettuata mediante gli Organismi paritetici di cui al presente capitolo, nelle materie e negli ambiti di rispettiva competenza.

#### Comitati Paritetici Sicurezza e Salute

Le Parti confermano l'istituto dei Comitati Paritetici ed il loro ruolo di indirizzo e di coordinamento degli orientamenti inerenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e di garanzia sulla uniforme e corretta applicazione in Azienda degli stessi, con gli ambiti di competenza, i compiti, le modalità di funzionamento di seguito stabiliti.

#### Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute

E' costituito da complessivi 6 componenti di cui 3 nominati dall'Azienda e 3 nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, con mandato di durata triennale. L'organismo ha il compito di:

- assumere iniziative finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
  - esprimere valutazioni in ordine all'introduzione di normative e standard in materia di sicurezza, salute e igiene del lavoro, ergonomia dei posti di lavoro, sicurezza di apparecchiature, dotazioni, attrezzi, vestiario e mezzi protettivi;
- 



- 
- promuovere indagini conoscitive e ricerche specialistiche di natura tecnico-sanitaria finalizzate alla soluzione di particolari problemi ergonomici, di sicurezza ed igiene del lavoro;
  - esaminare, anche sulla base dei dati statistici forniti dall'Azienda, l'evoluzione del fenomeno infortunistico e proporre eventuali azioni di miglioramento;
  - contribuire alla definizione degli orientamenti in materia di formazione ed informazione per i lavoratori ed i RLS e, in particolare, relativamente ai percorsi formativi individuati per i RLS;
- 
- definire gli indirizzi e svolgere attività di coordinamento nei confronti dei Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute;
  - comporre, con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08, eventuali problematiche di carattere generale o specifico emerse nei Comitati Territoriali formulando proposte idonee al loro superamento.

### Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute

E' prevista la costituzione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, di quattro Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute, secondo la seguente articolazione:

NORD OVEST (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia,), NORD EST (Trentino A.A., Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Marche, Umbria), CENTRO (Liguria, Toscana, Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna), SUD (Campania, Basilicata, Puglia Calabria, Sicilia).

Ogni Comitato è composto complessivamente da 6 membri di cui 3 nominati dall'Azienda e 3 membri nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, con mandato di durata triennale. L'Organismo ha il compito di:

- garantire, nel territorio di riferimento, la corretta applicazione degli indirizzi formulati dal Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute adattando gli stessi in relazione alle specificità locali;
- assicurare il necessario collegamento funzionale con i RLS, fornendo agli stessi un adeguato supporto nella trattazione delle materie loro attribuite dalla legge;
- sottoporre all'attenzione del Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute eventuali problematiche emergenti sul territorio che possano rivestire interesse di carattere generale o che non possano trovare soluzioni a livello locale;
- svolgere compiti specifici demandati dal Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute;
- raccogliere ed elaborare, per l'ambito di competenza, le iniziative promosse dai RLS finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e sottoporle al Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute;
- esaminare, per l'ambito di competenza, sulla base dei dati statistici forniti dall'Azienda, l'evoluzione del fenomeno infortunistico e proporre eventuali azioni di miglioramento;
- proporre al Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute interventi formativi per i lavoratori e per i RLS in relazione ad eventuali specificità riferite all'ambito di competenza;

- 
- con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 D. Lgs. n. 81/08, comporre, in prima istanza, le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione previsti dalle norme vigenti, nonché esaminare le eventuali problematiche segnalate dai RLS, dandone evidenza al Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute.

## Riunioni

Sono previste per ogni anno:

- 3 riunioni del Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute e 3 per ciascun Comitato Paritetico Territoriale Sicurezza e Salute;
- 1 riunione di coordinamento a livello territoriale tra i membri sindacali di ogni Comitato Paritetico Territoriale Sicurezza e Salute e i rispettivi RLS, aggregati secondo gli ambiti territoriali di ogni comitato; a tale riunione potranno partecipare i membri sindacali del Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute;
- 1 riunione di coordinamento tra il Comitato Paritetico Nazionale Salute e Sicurezza e i Comitati Paritetici Territoriali Salute e Sicurezza.

Inoltre alla riunione periodica prevista all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/08 ed alla riunione per assolvere agli obblighi di consultazione di cui all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/08 potranno essere invitati a partecipare anche i membri dei corrispondenti Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute.

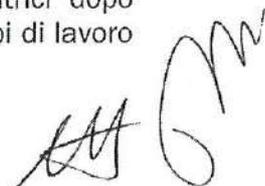
## Formazione membri CPSSN e CPTSS

In considerazione dell'importanza e della delicatezza del ruolo svolto, nei confronti dei membri -nominati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa- del Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute e dei Comitati Paritetici Territoriali Sicurezza e Salute saranno previsti specifici interventi formativi, nella misura di 30 ore nel corso del triennio di vigenza del presente Protocollo.

## Commissione Nazionale Welfare e Pari Opportunità

La Commissione ha il compito di:

- monitorare l'evoluzione della legislazione in materia di Pari Opportunità e di Welfare;
- valutare progetti e azioni positive diretti a promuovere le Pari Opportunità o a sviluppare il Welfare aziendale;
- valutare i risultati conseguiti al termine dei progetti e delle azioni intraprese;
- individuare soluzioni tese a garantire una maggiore efficacia degli istituti previdenziali e assistenziali in essere;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e proporre azioni orientate a conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.



La Commissione è composta da 3 membri designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa e da 3 membri designati dall'Azienda e si riunisce su richiesta di una delle parti.

### Comitato Nazionale Formazione

Il Comitato ha il compito di:

- analizzare gli impatti dell'innovazione tecnologica e dell'evoluzione della domanda e offerta di prodotti/servizi sull'assetto delle professionalità presenti in Azienda;
- proporre azioni positive per favorire iniziative di riqualificazione professionale anche attraverso progetti di formazione continua e training on the job, con particolare riferimento agli impatti della digitalizzazione di processi e servizi;
- elaborare indirizzi per la formazione/riconversione professionale finalizzati al reimpiego del personale, sia su mestieri tradizionali che su professionalità innovative.

Il Comitato è composto da 3 membri designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa e da 3 membri designati dall'Azienda e si riunisce di norma con cadenza semestrale su richiesta di una delle parti.

### Laboratori territoriali

Le Parti condividono l'esigenza di avviare percorsi sperimentali di partecipazione e responsabilizzazione reciproca che possano assicurare risposte efficaci alle esigenze espresse dalla collettività dei lavoratori, da un lato, e alle istanze dell'Azienda, dall'altro.

Allo scopo di non disperdere il potenziale propositivo degli ambiti di interlocuzione territoriale verranno avviate esperienze pilota di ricerca congiunta di soluzioni su tematiche di comune interesse.

In tal senso concordano la possibilità di attivare, laddove le Parti lo ritengano opportuno, Laboratori territoriali, composti complessivamente da 6 membri, di cui 3 designati dall'Azienda e 3 dalle OO.SS. stipulanti la presente intesa.

I Laboratori si riuniranno - anche in modalità videoconferenza, comunque presso sedi aziendali - su iniziativa delle Parti in ordine alle esigenze concordemente individuate da parte dei componenti dello stesso.

Facendo leva sulla vicinanza oggettiva alle problematiche operative territoriali, che consente di essere sensori di alcuni fenomeni locali, nell'ambito dei Laboratori le Parti potranno confrontarsi su temi quali:

### formazione



- formulare proposte di fabbisogni formativi specifici del territorio di riferimento, connessi a esigenze di produttività e alla occupabilità sul territorio;
- individuare i bandi e gli avvisi emessi dalle Regioni, nella comune consapevolezza dell'opportunità di promuovere per i lavoratori delle regioni interessate mirate azioni formative di sostegno, valorizzazione e sviluppo delle competenze, confacenti con le esigenze aziendali;
- monitorare l'evoluzione dei progetti territoriali legati a processi di riconversione/riqualificazione professionale;

#### welfare

- favorire le iniziative di welfare territoriale attraverso l'analisi delle esigenze specifiche locali in tema di:
  - spendibilità dei buoni pasto elettronici;
  - servizi di interesse per facilitare la possibilità di convertire l'importo del PdR in beni e servizi welfare;
- favorire la cultura delle pari opportunità e dell'inclusione;

#### dinamiche evolutive

- proporre ipotesi di eventuali interventi a sostegno dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in chiave di sperimentazione e di innovazione.

I Laboratori non hanno natura negoziale e potranno pertanto solo formulare proposte da sottoporre alla discussione delle Parti.

#### Area della Negoziazione

Le Parti intendono valorizzare la negoziazione in sede aziendale quale fase di confronto finalizzata a ricercare con efficacia e tempestività, nel rispetto dei reciproci ruoli, le soluzioni utili per gestire i processi di evoluzione del mercato e dell'Azienda e la valorizzazione delle persone.

La negoziazione aziendale si svolge nell'ambito e in coerenza con quanto previsto dal CCNL delle TLC e sulle materie indicate dalla legge e dal CCNL.

- **Livello Nazionale**

La contrattazione a livello aziendale sarà ispirata dal comune obiettivo di salvaguardare la capacità competitiva dell'Azienda, migliorando la produttività del lavoro e l'efficienza operativa in un contesto di valorizzazione delle persone, ricercando soluzioni coerenti con i contenuti degli Accordi Interconfederali e del CCNL di Settore.

- **Livello Territoriale**

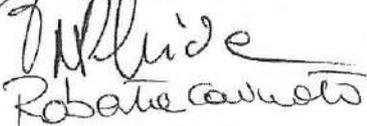
Nell'ottica di sviluppare e valorizzare il confronto in ambito territoriale, per le materie demandate dal CCNL TLC alla competenza decentrata e nell'ambito delle cornici fissate al livello nazionale, le Parti individuano come materie di confronto a livello locale:

- le modalità di attuazione delle linee guida contenute negli accordi nazionali per gli aspetti e le materie oggetto di specifico rinvio al livello territoriale;
- le materie negoziali che riguardano in via esclusiva il territorio di competenza;
- la gestione di particolari situazioni oggettive e/o derivanti da eventi di natura straordinaria quali ad esempio calamità naturali.

Con il presente Protocollo, per le materie da esso regolate, si estinguono definitivamente ad ogni effetto le discipline derivanti da qualsiasi prassi e/o accordo aziendale in essere.

Il presente Protocollo sarà oggetto di verifica a seguito del rinnovo del vigente CCNL TLC e cesserà di avere ogni efficacia il 31 dicembre 2021.

p. TIM S.p.A.

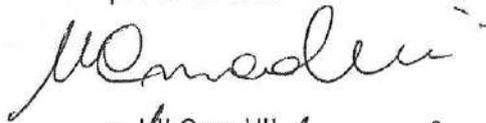
p. Unindustria Roma



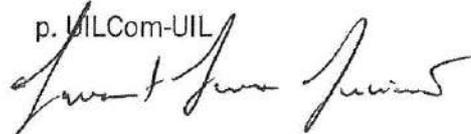
p. SLC-CGII



p. FISTel-CISL



p. IILCom-UIL



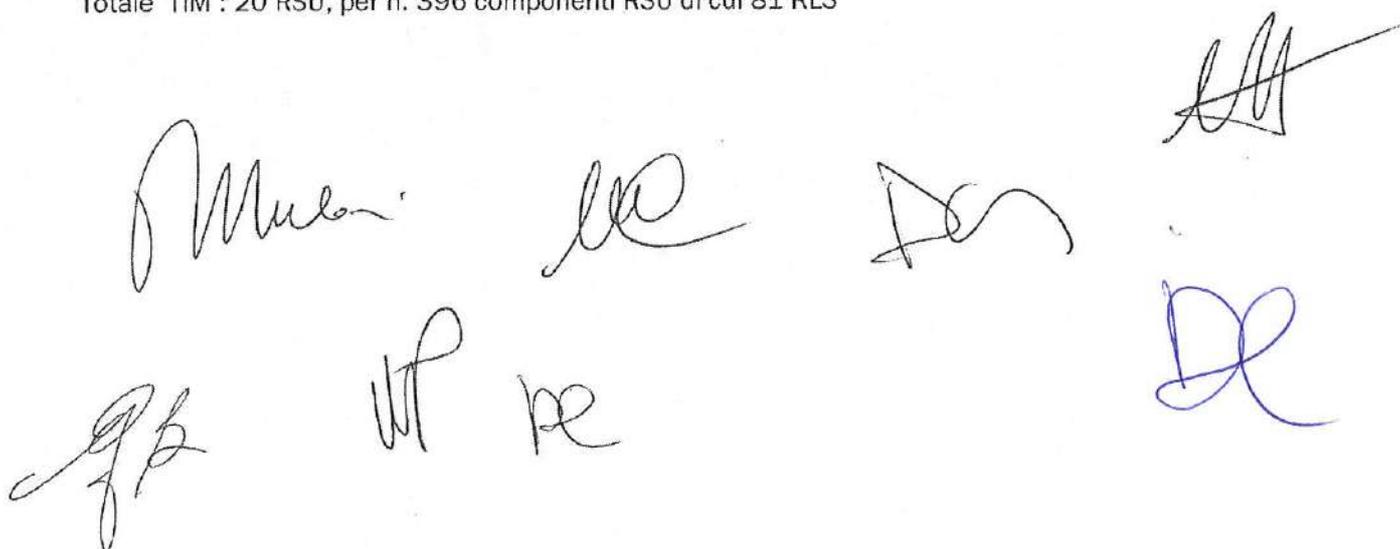
Allegato A)

Le Parti convengono che le unità produttive per la costituzione ed il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di TIM S.p.A., riferito alle elezioni che si svolgeranno il 28 e 29 maggio 2019 per tutte le unità produttive previste dal Protocollo delle Relazioni Industriali sottoscritto il 11 gennaio 2019, nonché per la determinazione del numero complessivo dei componenti di ciascuna Rappresentanza Sindacale Unitaria e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sono concordemente definite ed individuate, negli ambiti territoriali descritti ed elencati nella tabella di seguito riportata.

TIM Spa

Unità Produttiva	Regioni e/o territori corrispondenti	n. componenti RSU	di cui RLS
AB	Abruzzo	9	3
BA	Basilicata	3	1
CAL	Calabria	9	3
CAM	Campania	33	6
ER	Emilia Romagna	30	6
FVG	Friuli Venezia Giulia	6	3
LA	Lazio	84	6
LI	Liguria	9	3
LO	Lombardia	49	6
MA	Marche	9	3
MO	Molise	3	1
PI	Piemonte	35	6
PU	Puglia	21	6
SA	Sardegna	9	3
SI	Sicilia	27	6
TO	Toscana	24	6
TAA	Trentino Alto Adige	6	3
UM	Umbria	3	3
VA	Valle d'Aosta	3	1
VE	Veneto	24	6

Totale TIM : 20 RSU, per n. 396 componenti RSU di cui 81 RLS



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below.