



GRUPPO TIM
Febbraio 2018

INCONTRO SINDACALE

7-8 FEBBRAIO 2018



INCONTRO SINDACALE 7-8 FEBBRAIO 2018

- **ART. 4 LEGGE N. 92/2012 – ART. 1 LEGGE N. 205/2017**
- **ESODI INCENTIVATI**
- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
- **CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA**
- **INTERNALIZZAZIONI**

Strumenti – Uscite Volontarie

ART. 4 LEGGE N. 92/2012 – ART. 1 LEGGE N. 205/2017

1/4

DESTINATARI

- Coloro che maturino i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei **sette anni** successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro e che esprimano la propria disponibilità a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31 dicembre 2018

Le tabelle a fianco riportano gli incrementi previsti per l'aspettativa di vita, secondo le previsioni del sistema pensionistico elaborate dal Ministero dell'economia e delle Finanze in occasione della predisposizione del Documento di Economia e Finanza (DEF) del 2017

Anno	PENSIONE VECCHIAIA ETA' UOMINI	PENSIONE VECCHIAIA ETA' DONNE
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019 -2020	67 anni	67 anni
2021 -2022	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2023 - 2024	67 anni e 4 mesi	67 anni e 4 mesi
2025	67 anni e 6 mesi	67 anni e 6 mesi
Anno	PENSIONE ANTICIPATA UOMINI	PENSIONE ANTICIPATA DONNE
2018	42 anni e 10 mesi di contributi	41 anni e 10 mesi di contributi
2019 - 2020	43 anni e 3 mesi di contributi	42 anni e 3 mesi di contributi
2021 - 2022	43 anni e 6 mesi di contributi	42 anni e 6 mesi di contributi
2023 - 2024	43 anni e 7 mesi di contributi	42 anni e 7 mesi di contributi
2025	43 anni e 9 mesi di contributi	42 anni e 9 mesi di contributi

DESTINATARI

- Il prolungamento del periodo di *Isopensione* - previsto dall'art.1 della legge 205/2017 - consente l'ampliamento della platea dei destinatari dell'istituto
- L'Azienda si riserva di valutare l'accoglimento della manifestazione di interesse avanzata dai dipendenti che rivestano posizioni formalizzate di responsabilità

PRESUPPOSTO

- **Accordo sindacale a livello aziendale, stipulato ai sensi dell'art 51, D.Lgs. n. 81/2015**
- Il mancato accordo determina il superamento degli oneri di ristrutturazione accantonati

NUMERO MASSIMO

- 4.000 elevabile fino a 5.000, in caso di parziale successo delle uscite per esodo incentivato e a fronte di un numero di adesioni all'art. 4 superiori a 4.000

DURATA

- Fino al 31 Dicembre 2018

MODALITA' DI USCITA

- Verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sottoscritto in sede sindacale
- Più scaglioni nell'anno

ASPETTI PROCEDURALI

- Manifestazione di interesse da parte dei dipendenti
- Certificazione INPS, a valle della manifestazione di interesse
- Firma verbale risoluzione consensuale successivamente alla certificazione INPS

TEMPISTICHE DEL PROCESSO (cfr. slide pag. 6)

- Tempi procedurali stringenti per garantire il corretto svolgimento delle necessarie operatività anche in considerazione della numerosità delle possibili manifestazioni di interesse

REGIME ECONOMICO

L'Azienda versa mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata

- *Isopensione*
- Contribuzione commisurata alla media delle retribuzioni mensili degli ultimi 4 anni prima della cessazione, versata interamente dall'Azienda anche per la quota a carico del dipendente

EVIDENZE

- In caso di rioccupazione non viene operata alcuna riduzione della prestazione di *Isopensione*
- Possibilità di richiedere – da parte dell'iscritto al Fondo Pensione – la **Rendita Integrativa Temporanea Anticipata** (cd. **RITA**); tale rendita potrà essere richiesta solo per pensioni di vecchiaia e al verificarsi di determinate condizioni (cfr. slide pag. 8)

TEMPISTICHE STIMATE E OPERATIVITA'

Tale ipotesi temporale consente di salvaguardare la gestione delle uscite in quattro tranches

- Sottoscrizione accordo e comunicazione ai dipendenti  entro febbraio 2018
- Raccolta manifestazioni di interesse e invio a INPS  entro il 16 marzo 2018
- Rilascio certificazioni da parte INPS  entro il 15 giugno 2018
- Conferma volontà di adesione e sottoscrizione verbali  a partire dal 25 giugno 2018
- Cessazioni primo scaglione  entro il 31 luglio 2018
- Ulteriore scaglione  entro il 30 settembre 2018
- Ulteriore scaglione  entro il 31 ottobre 2018
- Ulteriore scaglione  entro il 31 dicembre 2018

Strumenti – Uscite Volontarie

ESODI INCENTIVATI – MENSILITA' AGGIUNTIVE A TITOLO DI INTEGRAZIONE DEL TFR

1/2

DESTINATARI

- Tutto il personale

NUMERO MASSIMO PREVISTO

- 2.500 cessazioni incentivate

DURATA

- 2018-2020

MODALITA' DI USCITA

- Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con firma del verbale in sede sindacale

REGIME ECONOMICO

- Erogazione di un numero di mensilità - fino a un massimo di 28 - rapportato all'anzianità di servizio
- Mensilità aggiuntive calcolate sulla base dell'ultima retribuzione mensile lorda, comprensiva dei ratei di 13[^] e di Premio Annuo, con assoggettamento alla stessa tassazione del TFR (23% - 30%)

EVIDENZE

- Misura alternativa e non cumulabile con altri strumenti per uscite volontarie
- La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non dà diritto all'erogazione della NASpl
- Possibilità di richiedere, da parte dell'iscritto al Fondo Pensione, la cd. **RITA**; la rendita potrà essere richiesta solo per pensioni di vecchiaia, al verificarsi di determinate condizioni (cfr. slide pag. 8)
- Al momento non è possibile ricorrere all'**Anticipo Pensionistico Volontario** (cd. **APe** volontaria), in quanto l'istituto non è ancora operativo
- L'Azienda si riserva di valutare l'accoglimento della richiesta di uscita incentivata del dipendente, in relazione alle specifiche esigenze organizzative del suo settore di appartenenza

Previdenza Complementare - Accordo ASSTEL 2 febbraio 2018

- L'accordo recepisce le previsioni contenute nella Legge di Bilancio 2018 (legge. n. 205/2017, in vigore dal 1 gennaio 2018) in tema di fruizione della **Rendita Integrativa Temporanea Anticipata** (cd. RITA)
- La RITA è calcolata sul totale dei versamenti – comprese le quote del TFR, al netto di eventuali somme già erogate a qualsiasi titolo – accreditati al Fondo Pensione sino al momento della richiesta
- I lavoratori che cessino dal servizio possono chiedere a Telemaco l'erogazione della RITA fino alla maturazione dei requisiti per la pensione **per vecchiaia** alle seguenti condizioni:
 - ⇒ trovarsi a non più di 5 anni dall'età di pensionamento **per vecchiaia** e avere versato per almeno 20 anni di contributi alla previdenza obbligatoria
 - oppure
 - ⇒ trovarsi a non più di 10 anni dall'età di pensionamento **per vecchiaia** ed essere inoccupati da almeno 24 mesi
- Regime fiscale agevolato (aliquota del 15% e ulteriori riduzioni in base all'anzianità d'iscrizione al Fondo) sull'intero montante destinato alla RITA

FINALITA'

- Il contratto di Solidarietà espansiva è finalizzato a realizzare, a fronte della riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale in forza all'Azienda, assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale

PRESUPPOSTO

- **Accordo sindacale a livello aziendale, stipulato ai sensi dell'art 51, D.Lgs. n. 81/2015**

DESTINATARI

- Tutti i dipendenti

DURATA APPLICAZIONE RIDUZIONE ORARIA

- Non è previsto un termine temporale alla riduzione dell'orario di lavoro

NUMERO ASSUNZIONI PREVISTE

- Circa 2.000

ENTITA' RIDUZIONE ORARIA

- La percentuale di riduzione oraria è determinata dal rapporto tra il numero di assunzioni programmate e l'organico in forza al momento della firma dell'Accordo.
- Ad esempio, con riguardo all'organico TIM al 31.12.2017 la riduzione corrispondente a circa 2000 assunzioni è di circa 20 minuti giornalieri; tale riduzione oraria corrisponde alla riduzione del 4,7% del normale orario di lavoro giornaliero

RAZIONALI DELLA RIDUZIONE ORARIA GIORNALIERA

- Assicura la continuità della prestazione settimanale
- Garantisce il massimo rispetto della «copresenza» giornaliera

REGIME ECONOMICO E CONTRIBUTIVO

- Riduzione della retribuzione direttamente correlata alla riduzione stabile dell'orario di lavoro
- Non è prevista alcuna integrazione salariale per la retribuzione non corrisposta a seguito della riduzione oraria
- Non è riconosciuta alcuna forma di contribuzione per la quota di retribuzione non corrisposta

CARATTERISTICHE DELLE ASSUNZIONI

- Il contratto deve essere di natura subordinata a tempo indeterminato
- La durata della prestazione lavorativa dei neoassunti deve essere direttamente correlata al monte ore complessivo frutto della riduzione oraria concordata nel Contratto di Solidarietà espansiva
- Deve essere rispettato il principio della parità di genere

Strumenti – Internalizzazioni

Obiettivo

Proseguire nell'operazione di internalizzazione di attività, anche attraverso riconversioni professionali

- ▶ *le risorse rese disponibili al Job Center a partire da luglio 2016 a oggi , per internalizzazioni o incremento ricavi, sono state pari a **2.891 unità** (circa 160 al mese)*
- ▶ Per il periodo 2018-2020 si prevede la gestione di internalizzazioni con volumi di attività analoghi a quelli dei mesi scorsi

Principali ambiti di riconversione

- ▶ Technology: es. Sim management, device management, supporto e gestione VAS, supporto specialistico Multimedia, etc.
- ▶ Business: es. supporto di secondo livello su piattaforme cliente, analisi e sviluppo software, etc.
- ▶ Consumer: es. marketing, attività varie di promoting, gestione siti web, certificazione terminali, back office etc.
- ▶ Open Access: es. attività di diagnostica, configurazione, service management, etc.
- ▶ Staff: es. Logistica, Maintenance, REM, Progettisti Engineering di Infrastructure Management, etc.

Strumenti – Internalizzazioni – Overview del Piano

2018

Per il primo anno di piano (2018) i progetti di digitalizzazione dei processi e dei sistemi beneficeranno dei primi effetti sui volumi delle lavorazioni. In tale anno i percorsi di internalizzazione-riconversione del personale (circa 850 previste a piano) si concentreranno soprattutto su internalizzazioni a valore (in particolare in ambito Technology, Business e IT), finanziate da recuperi di capacità produttiva interni alle funzioni e dall'avvio del piano assunzioni (250 assunzioni «professionalizzate» non presenti in Azienda)

**2019/
2020**

Per gli anni di piano 2019 – 2020 è prevista la massimizzazione degli effetti derivanti dai progetti di digitalizzazione dei processi e dei sistemi, che genereranno liberazione di capacità produttiva in particolar modo in ambito commerciale e tecnico. In questo quadro si privilegerà la valorizzazione delle competenze di TIM per spegnimento di FTE esterne (950 nel 2019 e 1.200 nel 2020)

2018: 850 internalizzazioni di cui 250 tramite assunzioni «professionalizzate» non presenti in Azienda

2019: Riduzione di 950 fte esterne derivanti dai progetti di digitalizzazione e da 200 assunzioni «professionalizzate» non presenti in Azienda

2020: Riduzione di 1.200 fte esterne derivanti dai progetti di digitalizzazione

~3.000
internalizzazioni

Strumenti – Internalizzazioni – Dettagli del Piano

2018

- ▶ Internalizzazioni ad alto valore in ambito Technology, abilitate da efficienze interne e assunzioni “professionalizzate”
- ▶ Internalizzazioni in ambito Consumer, principalmente su attività di back office, finanziate da personale proveniente dalle strutture di staff/staff di linea (Hidden staff)
- ▶ Internalizzazioni ad alto valore in ambito Business, abilitate da assunzioni professionalizzate e dal piano efficienze di technology
- ▶ Internalizzazioni in ambito Assurance Service Area, principalmente su attività di back office, finanziate da personale proveniente dalle strutture di staff/staff di linea (Hidden staff)
- ▶ Internalizzazioni in ambito IT abilitate da efficienze interne

2019/2020

- ▶ Riduzione di FTE esterne in ambito Consumer a seguito della digitalizzazione dei processi e dei sistemi
- ▶ Riduzione di FTE esterne in ambito Assurance Service Area a seguito della digitalizzazione dei processi e dei sistemi
- ▶ Internalizzazioni ad alto valore in ambito Technology, abilitate da efficienze interne e assunzioni “professionalizzate”
- ▶ Internalizzazioni in ambito staff abilitate da efficienze interne