

## **COMUNICATO TIM - ACCORDO CDE 2022-2024**

In data 28 Luglio 2022 si è tenuto l'incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, il coordinamento nazionale delle RSU e TIM.

Dopo lo sciopero del 21 giugno 2022 realizzato dalle OO.SS. confederali, l'incontro odierno si è tenuto a seguito dell'accelerazione determinata dalla caduta del governo e dalla conseguente instabilità industriale relativa alla realizzazione della RETE UNICA. Questi accadimenti hanno concretizzato un incontro che da tempo Tim cercava di realizzare con il Sindacato Confederale, ma sempre ricevendone un rifiuto motivato dalla coerenza con la quale da novembre 2021 SLC CGIL \_FISTEL CISL\_ UILCOM UIL contestano fermamente un piano industriale "distruttore" che ritengono sbagliato e per il quale continueranno, anche con il prossimo Governo, a chiedere un vero tavolo di confronto per spiegare le nostre ragioni!

Il nostro giudizio negativo è quindi assolutamente confermato anche in presenza di un incontro/confronto realizzato con la motivazione di evitare il coinvolgimento traumatico delle lavoratrici e dei lavoratori davanti al precipitare degli eventi e, quindi, determinare le condizioni per un accordo che garantisca per i prossimi 18 mesi strumenti di gestione del personale concordati e NON traumatici.

Tim in prima battuta ha esposto quanto oramai già noto, dichiarato e denunciato dal sindacato confederale da anni, per quanto riguarda lo stato di salute del settore, ricavi e margini in calo con una continua erosione della capacità di fare impresa da parte delle telco italiane e Tim essendo la più grande ne paga il prezzo più alto.

Nel dettaglio il mercato delle Tlc in Italia negli ultimi 10 anni ha perso il 34% (-14 miliardi di EURO) e l'ingresso di ILIAD ha accelerato un processo di destrutturazione del settore.

Dal 2011 al 2021 TIM è passata da 18.1 a 11.2 miliardi di ricavi, mentre i costi complessivi non hanno registrato analogo calo passando da 9.7 a circa 7.5 miliardi.

I prezzi sul fisso sono tra i più bassi d'Europa e all'incirca la stessa dinamica per il mobile, lo scenario futuro prevede ulteriori ribassi delle tariffe, mentre Tim deve investire sulla nuova RETE che verrà utilizzata anche dagli altri operatori.

Permane un'esigenza fortissima di ridurre le perdite sui business tradizionali, ma la dipendenza da fattori esterni rende questa parte negativa poco aggredibile, per cui Tim sta cercando di concentrare gli sforzi per incrementare i ricavi dove ha maggiori vantaggi competitivi a partire dal CLOUD dove TIM è più avanti rispetto ai competitor, all'IOT e la CYBER SICUREZZA oltre che nel cercare di portare avanti il tema della valorizzazione della rete attraverso la trasformazione del rame in fibra.

Continua all'interno di questa dinamica di costi legati all'abbassamento delle tariffe ed alla necessità di investire, la presenza di un debito molto alto sul quale vengono pagati circa 1.2 miliardi di interessi annui.

La presenza oramai costante di un EBITDA inferiore alle risorse economiche che servono per investire (CAPEX) significa che Tim non è in grado di ripagare il debito e non potendo finanziarsi direttamente deve chiedere prestiti e generare debito che a fronte del downgrade dell'agenzia di rating MOODY'S non farà altro che aumentare il tasso di interesse nei prestiti.

A chiusura dell'illustrazione Tim dichiara la necessità di agire sui costi, dove a fronte delle spese complessive pari a circa 8 miliardi annui, quella del lavoro è intorno ai 2 miliardi e sulla quale occorre intervenire con urgenza; la nostra posizione rispetto a tali dichiarazioni è quella di evitare assolutamente operazioni traumatiche per mettere il più possibile in sicurezza le lavoratrici ed i lavoratori.

L'esposizione è proseguita con le linee guida delle misure definite di ottimizzazione del costo del lavoro attraverso lo strumento del Contratto ad Espansione.

Le prime risposte del sindacato confederale sono andate nella direzione del confermare la propria preoccupazione di fronte ad un settore in enorme difficoltà nel quale Tim è un Gruppo industriale fortemente in difficoltà a fronte di un quadro di estrema problematicità economica/politica che mette in forte dubbio la possibile operazione sulla cessione della rete ad Open-Fiber attraverso il controllo di CDP, ci troviamo di fronte a numeri economici dell'azienda terrificanti.

Constatiamo che sul tema delle tariffe l'azienda ha la stessa visione del sindacato e riteniamo che la storia di Vodafone, una importante multinazionale, sia significativa in quanto guadagna in tutti i paesi tranne che in Italia proprio per il "distruggersi" del settore delle TLC causato da una competizione sfrenata che vede l'applicazione di tariffe sempre più basse.

Per il sindacato confederale doveva essere il Gruppo TIM, nella sua interezza, a guidare l'uscita da questa tremenda situazione generale, come del resto avviene negli altri paesi europei con le rispettive aziende di riferimento, ma invece il piano industriale di Labriola non va in questa direzione. Per quanto ci riguarda, riteniamo che il modello di "disgregazione" messo in campo da TIM non permetta di invertire i dati delle slides presentate ma, nello stesso tempo, responsabilmente come sempre è il sindacato confederale, si è consapevoli della necessità di favorire il più possibile le uscite dal Gruppo TIM con strumenti volontari e contestualmente tutelare chi non traguarda a queste condizioni con percorsi che, pur nella criticità del momento, attivando "strumenti di tenuta" con impatti economici tendenti allo zero possano "stabilizzare" per 18 mesi una situazione estremamente complessa.

La trattativa, è iniziata il 27 mattina ed è terminata il 28 in serata, dopo circa 40 ore nelle quali il confronto con l'azienda è stato serrato e complicato, congiuntamente con le nostre delegazioni che hanno dato un fondamentale contributo, si è arrivati ad un accordo, da sciogliere con riserva il giorno 4 agosto dopo le assemblee, con le seguenti caratteristiche:

- Riduzione oraria (Cigs) suddivisa in 4 fasce, Esclusi, 10%, 15%, 25% (la prima proposta Tim era al 30%).
- Prepensionamenti a 5 anni per un totale di 2100 uscite volontarie attraverso l'utilizzo dello scivolo previsto dalla cde.
- Pre-scivoli (riduzione oraria a 0 ore fino alla decorrenza della prima finestra utile di uscita)
- 300 Assunzioni, la prima proposta aziendale era di 200.
- Progetto di Formazione e Riqualficazione.
- Smonetizzazione 2022-2023.

#### **Riduzione oraria al 10%**

Nel periodo dal 1° settembre 2022 al 29 febbraio 2024 ci saranno 39 giornate di sospensione complessive di cui 3 dedicate alla formazione, distribuite nel seguente modo: 9 nel 2022, 26 nel 2023, 4 nel 2024.

#### **Riduzione oraria del 15%**

Nel periodo dal 1° settembre 2022 al 29 febbraio 2024 ci saranno 59 giornate di sospensione complessive di cui 6 dedicate alla formazione, distribuite nel seguente modo: 13 nel 2022, 39 nel 2023, 7 nel 2024

#### **Riduzione oraria del 25%**

Nel periodo dal 1° settembre 2022 al 29 febbraio 2024 ci saranno 98 giornate di sospensione complessive, di cui 8 dedicate alla formazione, distribuite nel seguente modo: 22 nel 2022, 65 nel 2023, 11 nel 2024.

Le riduzioni orarie di lavoro non avranno effetto su ferie, permessi accordo gennaio 2019 e premio di risultato.

L'integrazione della riduzione oraria di lavoro nell'anno 2022 sarà dell'ordine del 100% attraverso l'erogazione del buono carburante di 200 euro e del delta di copertura economica necessaria per arrivare al 100%.

Nel 2023 l'integrazione sarà pari all'85% con l'aggiunta sempre del buono carburante di 200 euro, in mancanza di finanziamento governativo verrà erogato un importo di egual valore netto pari a 200 euro.

Nel 2024 l'integrazione sarà pari all'85%.

La formula utilizzata per integrare le giornate di riduzione oraria sarà realizzata attraverso il meccanismo già utilizzato in passato del prestito e della una tantum.

**Il prestito** che dovrà essere richiesto entro il 30 settembre 2022, verrà erogato in due tranches previste entro ottobre 2022 ed entro aprile 2023.

**L'una tantum** sarà data nella due verifiche sull'andamento generale del contratto di espansione, tali verifiche daranno origine alla erogazione dell'una tantum nel Marzo 2023 e nell'Aprile del 2024.

Le tabelle del prestito e dell'una tantum sono realizzate con importi medi in relazione ai raggruppamenti dei livelli di appartenenza.

Le integrazioni non avranno incidenza sui ratei compresi la tredicesima ed il premio annuo.

In ambito di **Premio di Risultato**, nell'ottica di garantire una erogazione a prescindere dall'andamento generale aziendale, il parametro dell'Ebitda sarà sterilizzato in modo che non sia cancello d'ingresso per l'erogazione del premio, il che garantisce che nel 2023 a fronte di risultati negativi, la quota di premio (peso del 40%) legata all'Ebitda sarà comunque erogata a beneficio di tutti i lavoratori del Gruppo Tim.

### **Smonetizzazione**

Saranno smonetizzate obbligatoriamente le giornate del 25 dicembre 2022 e del 1 gennaio 2023 cadenti di domenica e daranno origine come previsto dall'accordo del gennaio 2019 ad un giorno di permesso retribuito da fruirsi a giornata intera e 4 ore di premissi retribuiti.

### **Piano di accompagnamento alla pensione.**

Piano di accompagnamento alla pensione sino ad un numero massimo stimato in 2100 lavoratori in TIM, 2.200 Gruppo, che escano entro il 30 novembre 2023 attraverso le tre finestre utili del 30 novembre 2022, 30 giugno 2023, 30 novembre 2023 sulla base della prima finestra utile.

I lavoratori interessati saranno tutti quelli ai quali non manchino più di 60 mesi entro il 30 novembre 2023 comprensivi anche dei tre mesi di finestra di attesa per il percepimento della pensione.

Per i 2.100 potenziali lavoratori che maturano l'accesso alla pensione come sopra scritto, ci sarà la possibilità esclusivamente volontaria di aderire ad un pre-scivolo dalla data di adesione alla prima finestra utile di uscita, che verrà realizzato attraverso l'utilizzo della riduzione oraria di lavoro al 100%, retribuita con lo stesso calcolo della Isopensione ed il versamento dei contributi pieni al pari della stessa.

Per cui nonostante l'applicazione di uno strumento diverso rispetto all'articolo 4 della Legge Fornero al quale si era abituati, gli effetti pratici in termini di contribuzione e stipendio saranno gli stessi dell'isopensione.

### **Formazione**

Previsto piano formativo come previsto dal contratto ad espansione

La formazione è stata ripensata mettendo i lavoratori al centro. Ciascun lavoratore - seguendo delle regole generali - potrà confezionare il proprio percorso scegliendo i corsi che preferisce da un ampio catalogo (articolato su quattro aree di contenuto) e le date più comode per ciascun corso (scegliendo anche tra asincrono e sincrono) e tenendo conto anche dei lavoratori part time e delle loro esigenze.

## **Smartworking**

A settembre apertura confronto sul “lavoro agile” ad oggi attivo con regole “unilaterali” dell’azienda in quanto gli accordi sindacali sono scaduti il 31.12.2021

## **Timbratura in postazione**

Impegno ad incontrarsi entro il mese di ottobre per definire idonee soluzioni in relazione al mutato contesto tecnico/organizzativo avvenuto negli ultimi anni.

L’intesa prevede altresì un forte richiamo alla ripresa del confronto su tutti gli argomenti già previsti dagli accordi del 2019 e 2021 che continueranno la loro applicazione, nessuno escluso a partire dalla erogazione dei livelli e consolidamenti orari alle varie ed importanti commissioni di verifica.

Questo accordo arriva in una fase drammatica per il Gruppo Tim. Il giudizio del Sindacato Confederale sul piano, lo ribadiamo con forza, è netto e non fraintendibile: si tratta di un piano essenzialmente finanziario, senza alcuna prospettiva di sviluppo industriale e che priverà il Paese di un campione Nazionale in un settore strategico per il futuro.

Un giudizio inequivocabile anche sul pericolo che potrebbe derivare per la tenuta occupazionale causata dallo “spezzatino” del Gruppo. Un giudizio per altro in linea con quanto espresso sino ad ora dai mercati che stentano a vedere nel progetto la strada per estrarre valore, condannando in borsa il titolo a livelli mai raggiunti. La caduta del Governo rende la realizzazione del “Piano Strategico” molto più complessa, una condizione di attesa che potrebbe trascinarsi sino al prossimo dicembre, allorquando si dovrebbe avere un Governo nel pieno delle proprie funzioni, in grado di decidere su dossier importanti come quello del futuro dell’ex monopolista delle TLC.

Oggi con la crisi di Governo è venuta meno una parte importante della strategia sindacale, ovvero quella di coinvolgere in ogni modo l’esecutivo su una discussione di merito sui destini di Tim, del suo Gruppo e delle TLC italiane più in generale. La possibilità che non si proceda in tempi brevi con la fusione della rete con l’infrastruttura di Open Fiber espone ulteriormente il Gruppo Tim ad una fase di ulteriore incertezza.

Altri declassamenti da parte delle agenzie di rating porterebbero il rapporto con l’indebitamento a livelli insostenibili, il tutto in una situazione di mercato che non vede all’orizzonte alcun segno di miglioramento del modello di sviluppo, con tariffe in costante diminuzione e forti pressioni sui ricavi complessivi delle aziende.

E’ questo lo scenario che ha determinato la firma dell’accordo che questa settimana verrà discusso nelle assemblee!

Uno scenario che non esclude ulteriori sviluppi non certo rassicuranti e che, nel caso si confermasse l’interruzione delle trattative con Cassa Depositi e Prestiti, vedrebbe l’azienda obbligata a prendere comunque decisioni operative unilaterali.

Un accordo che prova a dare risposte immediate all’opportunità di far uscire quante più persone possibili con strumenti “volontari”, provando a limitare, in alcuni casi azzerare, le ricadute economiche per il resto delle lavoratrici e dei lavoratori che responsabilmente e professionalmente continuano a dare il loro importante contributo nel Gruppo TIM, proseguendo a favorire il ricambio generazionale con l’assunzione di nuove professionalità.

Rimane il rammarico per i tempi ristretti per il passaggio con le lavoratrici e con i lavoratori, una scelta non voluta dal sindacato confederale che comunque, stante le considerazioni sin qui descritte, ha ritenuto prioritario garantire le uscite volontarie e dare elementi di “tenuta” occupazionale in una fase davvero inedita e fortemente critica per TIM ed il suo Gruppo.

Roma, 1° agosto 2022

## **Le SEGRETERIE NAZIONALI**

### **SLC CGIL \_ FISTEL CISL \_ UILCOM UIL**

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048201  
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296  
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322