

## **COMUNICATO TIM**

### **ACCORDI su ART. 4 FORNERO - SMONETIZZAZIONI – MOBILITA' LEGGE 223/91 – QUOTA 100** **la coerenza di un percorso iniziato nel 2019**

In data 8 Marzo 2021, le Segreterie Nazionali SLC CGIL - FISTel CISL – UILCOM UIL congiuntamente con il Coordinamento Nazionale delle RSU, si sono incontrate con la Direzione Aziendale di TIM SPA.

La giornata all'ordine ha trattato i seguenti temi:

- 1 - Art.4 commi da 1-7 legge Fornero;
- 2 - Mobilità Legge 223/91 e Quota-100;
- 3 - Smonetizzazioni.

Tim in prima battuta ha esposto l'evoluzione legata alla trasformazione dell'azienda a partire dal 2019, non ancora completata; sono stati toccati tutti i temi che hanno riguardato le lavoratrici ed i lavoratori che, in assoluto, restano la prima leva strategica per Tim.

Si sono evidenziati i positivi accordi realizzati e sottoscritti dalle OO.SS. Confederali e dal Coordinamento Nazionale delle RSU di Tim, a partire dal 2019, che hanno contribuito in maniera determinante nel recuperare la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contratto di secondo livello, i passaggi inquadramentali, i consolidamenti di orario, che si realizzeranno anche nel 2021, sono stati frutto di accordi e lasciano aperto il confronto su questi argomenti anche per gli anni a venire.

Non è stato di certo dimenticato il sacrificio delle lavoratrici e dei lavoratori in questi anni, contributo fondamentale nel quadro generale legato al contenimento dei costi, anche in considerazione di ricavi ed Ebitda in calo purtroppo anche per l'anno 2020.

La giornata è proseguita con l'esposizione in merito a temi tecnico contabili a cura del Dott. Camerano, il cui intervento è iniziato con una sintesi dell'andamento dei dati economici di Tim nel 2020, per poi entrare nel dettaglio relativamente ai 6,5 miliardi iscritti sotto la voce "Utili" nel bilancio Tim 2020.

Tale cifra, su cui si erano scatenate stravaganti interpretazioni è stata ricondotta al suo reale significato, che fa risalire la sua origine al Decreto Agosto DI 104/20. Tale decreto ha fatto sì che, causa l'intensificarsi della crisi generata dalla pandemia, fossero introdotte misure straordinarie che permettessero alle aziende di versare meno imposte dal 2021, attraverso un meccanismo legittimo di revisione dei bilanci.

I 6,5 miliardi fanno infatti riferimento al 28,5% dell'avviamento di Tim, (che sino al 2019 la legge non permetteva di ammortizzare), che viene pertanto iscritto a bilancio nel 2020 come utile, a fronte del pagamento di una imposta sul 3% dell'avviamento stesso, pari a 700 milioni per i prossimi tre anni. Nella sostanza quindi, l'importo sopra scritto, si configura come beneficio immediato di un minor versamento che, nella realtà contabile/fiscale, sarà concretamente diluito nei prossimi 18 anni.

Ad ogni modo Tim, nonostante abbia iscritto a bilancio nel 2020 tale cifra, per ottenerne il relativo beneficio, dovrà comunque avere capienza fiscale anno per anno.

In estrema sintesi, il Dott. Camerano ha affermato che i 6,5 miliardi non sono una cassa realizzata e (quindi disponibile), e che il relativo beneficio fiscale partirà effettivamente, nonostante l'iscrizione a bilancio nel 2020, dal 2021.

In merito invece alla riduzione del costo del lavoro, pari a 299 milioni per la sola Tim, questa ha rappresentato una voce importante che ha permesso, insieme ad altre voci di contenimento dei costi, di mitigare l'impatto sui ricavi nel 2020.

Una completa analisi di bilancio sui conti Tim potrà quindi avvenire solo dopo la pubblicazione del bilancio 2020, previsto per la fine del mese di marzo 2021, durante l'assemblea degli azionisti.

Il confronto è poi proseguito sugli altri argomenti all'ordine del giorno:

- Art.4 Legge Fornero, Mobilità volontaria Legge 223/91, Quota 100, quali misure esclusivamente volontarie di accompagnamento alla pensione;
- Smonetizzazione delle Festività Nazionali cadenti di Domenica nell'anno 2021

Rispetto a questi argomenti, in continuità con i confronti ed i conseguenti accordi sottoscritti durante la realizzazione del piano industriale del 2019-2020, l'aggiornamento di piano 2021 che verrà presentato alle parti sociali immediatamente a valle della assemblea degli azionisti, permetterà probabilmente di comprendere quali siano le linee guida per il 2021, ed i ragionamenti successivi che ne potranno conseguire.

Nel frattempo l'esigenza tecnica legata all'art.4 legge Fornero ed alle smonetizzazioni, ha imposto un confronto in anticipo rispetto alla presentazione del piano industriale, permettendo di realizzare un unico accordo che si riporta sinteticamente di seguito:

- 1- Art.4 Fornero:  
Strumento collaudato da tempo, permetterà uscite volontarie per tutte le lavoratrici e lavoratori che maturino il diritto alla pensione entro il 31 Dicembre 2026, e accettino di uscire sia a Giugno 2021 che a Novembre 2021, per un totale di aliquote disponibili pari a 1300;
- 2- Mobilità legge 223/91:  
uscite volontarie attraverso 24 mesi di Naspi (disoccupazione) integrate da Tim al 100%.  
Le aliquote disponibili in questo caso sono 178;
- 3- Quota-100:  
maturata entro il 31 Dicembre 2021, con cessazione entro il 31 Marzo 2022;
- 4- Smonetizzazioni Obbligatorie del 25 Aprile, 15 Agosto e 26 Dicembre 2021:  
in sostituzione del pagamento delle festività cadenti di domenica si otterranno, per ogni giorno di smonetizzazione, 1 giorno di permesso da fruire a giornata intera, oltre a 4 ore di permessi aggiuntivi per giornata smonetizzata da fruire con la stessa modalità delle ex-festività entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

L'accordo regola, come nel 2019, le fuoriuscite volontarie con i 3 strumenti a disposizione già noti, mentre le smonetizzazioni obbligatorie consentono alle lavoratrici ed ai lavoratori di avere ore aggiuntive di permessi (complessivamente 36 ore di permesso a fronte di circa 24 ore di smonetizzazione) andando nella direzione della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, nuovamente ribadita dalle OO SS Confederali con l'accordo sul lavoro agile dell'agosto 2020.

Non sfuggirà a nessuno che tale accordo consentirà nell'immediato anche un risparmio al costo del lavoro, argomento che continuerà ad essere una delle voci oggetto di discussione tra le OO.SS. e Tim con l'obiettivo di garantire il futuro dei dipendenti Tim, tutti.

La ricerca dell'equilibrio complessivo, che non guarda al singolo strumento dell'accordo, è necessaria per proseguire i ragionamenti iniziati nel 2019.

Tim continua ad avere la necessità di ridimensionare il proprio organico, di proseguire nel percorso di up/reskilling, di continuare a portare in azienda nuove professionalità anche attraverso nuove assunzioni, di contenere nella sostanza i costi generali, anche in questa fase di trasformazione accelerata.

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Crediamo che per Tim la strada sia obbligata, ed il tempo non sia una variabile indipendente, pertanto i vari intendimenti dovranno arrivare a sintesi entro breve tempo.

Continuiamo e continueremo ad affermare che la società della rete unica è l'approdo finale di questa trasformazione digitale, attraverso le strategie aziendali finora messe in campo, in grado di dare risposte alle esigenze manifestatesi repentinamente sul mercato.

In questo quadro contestualizziamo le operazioni Fibercop e Noovle, immaginando una Tim che nell'eventuale scenario della "rete unica" detenga una partecipazione superiore al 50% nella nuova "società della rete", in grado dare stabilità occupazionale e di perimetro a tutte le aziende del gruppo e certezze a tutti i lavoratori.

Al contempo ci aspettiamo anche che, così come già avvenuto in alcune aziende del Gruppo Tim, lo strumento dell' "Isospensione" trovi applicazione, nell' arco dell'anno 2021, nel resto del gruppo.

Roma, 19 marzo 2021

## **Le Segreterie Nazionali**

### **SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL**