

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

COMUNICATO: GRUPPO TIM

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE sul “ Premio Di Risultato “

Il 15 Aprile 2020 le Segreterie Nazionali SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL - si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM e delle aziende del GRUPPO per dare luogo alla verifica relativa ai dati di consuntivo sull’andamento degli indicatori e degli obiettivi relativi all’anno 2019, in base all’accordo sul **Premio Di Risultato**, sottoscritto dalle ORGANIZZAZIONI SINDACALI CONFEDERALI il 13 giugno 2017 e modificato nell’estate del 2019 come in dettaglio descritto più avanti.

Ricordiamo che La struttura del “PDR” per il GRUPPO TIM è articolata attraverso **4 PARAMETRI DI RIFERIMENTO** dei quali 3 uguali per TUTTI:

1 - EBITDA di GRUPPO – PREMIO BASE – (PESA IL 40%) è il più importante perché rappresenta il “gate” (cancello) d’ingresso per l’accesso al PDR. Deve essere raggiunto il 90%, tale percentuale è stata diminuita nell’accordo confederale del luglio 2019, prima era al 95%.

2 - RICAVI DA SERVIZI – PREMIO DI PRODUZIONE (PESA IL 20%) – necessario raggiungerlo almeno al 95%.

3 - CSI – CUSTOMER SATISFACTION INDEX – PREMIO DI MIGLIORAMENTO – (PESA IL 10%) è composto al suo interno da tre distinti sub-obiettivi (Consumer peso al 61%, Small Enterprise peso al 16%, Vertical, Large & Medium Enterprise peso al 23%).

4 - PREMIO DI FUNZIONE (OBIETTIVI FUNZIONALI) – (PESA IL 30%) E’ personalizzato per singoli settori di TIM e per ciascuna delle Aziende Controllate, necessario raggiungerlo almeno al 70% (è composto a seconda dei casi, da uno, due o tre sub obiettivi).

Rispetto a quanto indicato, per l’anno 2019 per TIM e le aziende Controllate, sono stati raggiunti gli obiettivi che danno luogo agli importi economici riportati nelle apposite tabelle allegate: la prima relativa a TIM, la seconda alle Società Controllate.

CRITERI DI EROGAZIONE.

Il PREMIO SARA’ EROGATO in anticipo il 2 MAGGIO (data sancita nell’accordo sindacale sottoscritto il 6 aprile scorso) in una unica forma, ovvero in denaro, ANCHE AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO ED A TEMPO DETERMINATO con almeno 6 mesi di servizio nell’ anno di competenza del premio.

Sono ESCLUSE dall’accordo e quindi dal premio tutte le FIGURE PROFESSIONALI DESTINATARIE DI PIANI DI INCENTIVAZIONE DI VENDITA (PIV) o MANAGERIALI (MBO).

NON SARANNO CONSIDERATI QUALI GIORNI DI ASSENZA PER LA DECURTAZIONE DEL PREMIO i seguenti istituti: *ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni per legge 104, congedo di maternità, infortunio, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radioterapici, riduzione orario di lavoro (CDE).*

Le assenze per MALATTIA continuative (senza interruzioni) da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 150 giorni; 2 episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni: è contemplata l’assenza del singolo giorno solo 2 volte in un anno (a titolo di esempio se la malattia durerà 6 giorni e non 5 verranno detratti 6 giorni); di un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore o massima di 60 giorni, ottenuto nel confronto.

L’ASSENZA PER MALATTIA DI UNA SOLA GIORNATA CHE SI COLLOCHI VICINO alle “ LL “ o “ RI “ darà luogo ad una RIDUZIONE DEL PREMIO PARI 2 QUOTE GIORNALIERE (2/360°).

Nel dettaglio, di seguito alcune voci che possono aiutare nella comprensione delle cifre finali attribuite per ogni singolo livello in relazione alla funzione di appartenenza.

EBITDA di GRUPPO supera la soglia del 90% rispetto all'obiettivo, pagando così il 70% come previsto dall'accordo di luglio 2019, il quarto trimestre ha purtroppo pesato negativamente sul risultato finale di questo parametro che rappresenta l'andamento di tutto il gruppo Tim. Il risultato finale dell'Ebitda di gruppo è stato sterilizzato dagli "oneri non ricorrenti negativi presenti" e dalle "variazioni del tasso di cambio", permettendo così, pur nella difficoltà generale del gruppo, (vedi numeri illustrati dall'azienda al mercato finanziario a marzo 2020 - documento pubblico scaricabile dal sito TIM), di centrare il primo obiettivo che permette a tutte le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo Tim di poter accedere al premio.

Per quanto riguarda gli altri indicatori, diamo una chiave di lettura distinta per Tim e per le aziende del gruppo:

RICAVI DA SERVIZI comuni a tutte le aziende del gruppo (service revenues) come già scritto, evidenziano un raggiungimento oltre il 90% dell'obiettivo che paga al 70% del suo valore.

CUSTOMER SATISFACTION Index peso del 10% complessivo, (fatta eccezione per Sparkle) rappresenta la consuntivazione della soddisfazione della clientela, certificata dalla struttura di Audit, a cura della funzione che segue la qualità, i tre sottogruppi che la compongono:

Consumer peso del 61%, non raggiunge l'obiettivo minimo, elemento formato dalla clientela consumer fisso-mobile; ha risentito nel quarto trimestre di un fattore negativo come la fatturazione a 28 giorni e la concorrenza di un operatore come Iliad, sul quale abbiamo già espresso a suo tempo il nostro pensiero sul modello industriale che attua e le nostre preoccupazioni in relazione alle ricadute sul resto delle TELCO italiane e dell'indotto.

Small Enterprise peso del 16%, formato da una base clienti più piccola ma dal singolo valore importante, centra l'obiettivo al 140%, quindi oltre l'obiettivo massimo stabilito in fase di budget e sua rivisitazione in fase di sterilizzazione degli oneri e del tasso di cambio.

Vertical, Large & Medium Enterprise, si attestano in lieve flessione rispetto al 2018 e non viene centrato l'obiettivo fissato.

Per quanto riguarda TI Sparkle, questo valore che rappresenta una specificità di questa azienda, raggiunge un valore che va oltre l'obiettivo e si attesta ad un pagamento per questa singola voce pari al 140%.

OBIETTIVI FUNZIONALI TIM (peso del 30%), rappresentano gli obiettivi di ogni singola funzione, per TIM o delle Aziende del gruppo.

La funzione Technology & Innovation centra il proprio obiettivo con un pagamento al 140% sulla copertura innovativa e sul piano della migrazione verso i nuovi nodi con tecnologia digitale.

La funzione Wholesale (di cui fa parte la RETE) centra il proprio obiettivo con un pagamento al 140% anche a seguito della sterilizzazione degli oneri non ricorrenti ed anche alle variazioni di perimetro a seguito della operazione "Kena mobile".

La funzione Revenue Consumer e Business (commerciale), per effetto del calo della customer base (base clienti) fisso-mobile dovuta anche all'effetto Iliad, raggiunge sia per la divisione Consumer che per la Business uno solo dei due obiettivi fissati. Per la Consumer l'obiettivo raggiunto è l'aumento delle linee broadband, per la Business è relativo alla commercializzazione differenziale, non vengono raggiunti gli obiettivi di perdita linee (obiettivo consumer) e quelli relative alle linee con il voip (obiettivo business).

La funzione di Staff centra il proprio obiettivo sulla media dei risultati sugli indicatori funzionali delle altre Funzioni.

Obiettivi Funzionali delle aziende del gruppo, pesa sempre il 30% come per Tim, gli obiettivi sono stati realizzati nei seguenti modi:

TI-Sparkle con un pagamento al 140% sul primo obiettivo e con il 128% sul secondo (le tabelle evidenziano nel dettaglio i nomi e gli obiettivi).

Olivetti, non raggiunge un obiettivo relativo all'utile netto e raggiunge il secondo obiettivo con un pagamento al 100%

Ti-Trust, raggiunge entrambe gli obiettivi con un pagamento pari al 140%.

Affiliazione ad

UNI

Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325

FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296

UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322

Flash-Fiber, raggiunge entrambe gli obiettivi con un pagamento pari al 140%.

HR Services, raggiunge entrambe gli obiettivi con un pagamento pari al 140%.

Inwit, raggiunge il singolo obiettivo funzionale con un pagamento pari al 101,90%.

Telecontact, raggiunge entrambe gli obiettivi con un pagamento pari al 140% sull'obiettivo Ebitda Tcc ed un pagamento al 70% relativo ai Ricavi Tcc.

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL in un contesto, precedente alla tremenda emergenza causata dal COVID-19 che ha colpito duramente il nostro PAESE, dove era già presente una condizione di difficoltà del GRUPPO TIM a partire dai suoi circa 25 miliardi di debito accumulati negli anni che ne costituiscono una pesantissima zavorra, alla concorrenza di mercato che ha usato leve di "prezzo" ben al di sotto dei valori di reale vendita di prodotti/servizi e dove, in particolare nell'ultimo trimestre del 2019, hanno fatto diminuire significativamente le vendite/ricavi, fino ad arrivare alla forte debolezza del titolo in borsa di TIM, rimarcano ancora con maggior convinzione la validità degli accordi sottoscritti in Tim a partire da quello del Premio di Risultato del 2017 che, con la manutenzione fatta a Luglio 2019, ha permesso di ottenere gli attuali risultati a favore delle lavoratrici e lavoratori del gruppo Tim.

Un riscontro per NOI importante che va nella direzione di avere, in questa fase, finalmente delle relazioni industriali serie improntate a ragionare sempre nel merito delle questioni, una condizione che permette di realizzare accordi che portano risultati tangibili che, pur in un contesto drammatico come quello attuale, riescono a fornire risposte di tipo economico (premio di risultato per fare un esempio) e normativo/conciliazione - vita lavoro a partire dall'accordo sulle ferie del gennaio 2019 al secondo livello di Tim che mancava da ben 12 anni.

Mentre permangono sindacati autonomi che sono contro tutto e tutti, questo sindacato confederale si "carica" responsabilmente il compito di realizzare accordi di "tenuta", fondamentali per mantenere i livelli occupazionali, perimetri industriali e condizioni di erogazione salariale stabile in un contesto complicatissimo dove il mondo all'esterno vive una situazione drammatica.

Auspichiamo ancora una volta che in tale condizione alcune situazioni territoriali, dove ancora albergano conduzioni "individualistiche" slegate dalle dinamiche/indicazioni centrali, si possano superare al più presto! Mai come adesso, mai come in questa condizione emergenziale, questa grande azienda, questo grande gruppo deve applicare le stesse leve e le stesse direttive in tutte le regioni del PAESE dove è presente!

Concludiamo augurandoci di affrontare al più presto la Fase 2, quella della ripresa, nella quale ci aspettiamo di aprire un confronto serrato e costruttivo con TIM, come fatto fino ad oggi, nel quale definire i modelli futuri di organizzazione del lavoro a partire dall'utilizzo massivo dello SMARTWORKING e del LAVORO REMOTIZZATO, in relazione a nuove intese che dovranno regolarli, anche in termini di carattere economico a partire dall'erogazione del buono pasto!

Roma, 16 Aprile 2020

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322