

COMUNICATO NAZIONALE TIM INCONTRO PDR E DINTORNI

Il 31 maggio u.s. si è tenuto l'incontro tra Tim, le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni e il coordinamento delle RSU, avente ad oggetto il tema Premio di Risultato.

L'azienda in apertura, dopo aver visualizzato la struttura organizzativa, ha illustrato un'analisi di dettaglio sul personale della capo gruppo Tim, allineata al 30 aprile 2017, confermando di monitorare con attenzione i residui di EF, in quanto a suo dire i numeri sono ancora importanti, ed evidenziando come il processo di incremento dell'età media del personale, alla luce del cambio tecnologico in atto, richiede una obbligatoria modifica degli skill delle persone.

Il dato consegnato parla di 9000 posizioni da gestire, di cui 4700 gestite con articolo 4 legge Fornero (2015-2019) ed altre 4300 riconvertite tramite job-center, ad oggi il job-center ne ha riconvertite circa 2000. Rimane il fatto che il job-center è un progetto non condiviso e i numeri non raccontano la realtà che invece viene raccontata dalle persone quotidianamente, dove rigore integrità e merito non trovano l'esatta corrispondenza con quello che la gestione del job center sembra generare.

Successivamente sono stati esposti i risultati economici dell'ultimo anno, che indicano un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti tramite indicatori in ripresa (Ricavi, Utile e ROE), e sono state richiamate le condizioni difficili del mercato delle TLC e la necessità di regole certe e condivise; gli infausti esempi esterni di aziende di call center in outsourcing potrebbero creare, se non adeguatamente regolati, problemi di competitività.

L'azienda ha poi illustrato la sua idea sulle linee guida del nuovo PDR di TIM.

A questo riguardo TIM ha teso a precisare che il PDR dovrà essere aderente alle disposizioni del contratto di settore (articolo 44) e quindi, differentemente dal passato, la sua indisponibilità a pagare peggioramenti della redditività. Il premio di risultato per TIM sarà un premio esigibile solo ed esclusivamente collegato ai risultati reali conseguiti. Parametri ed obiettivi di riferimento del sistema di incentivazione saranno gli stessi sia per i responsabili che per i dipendenti (i responsabili avranno gli stessi obiettivi dei loro collaboratori, cosiddetto obiettivo funzionale) senza distonie di nessun tipo, ci sarà una perfetta sovrapposizione.

I parametri di riferimento del PDR saranno:

- **Redditività**, rappresentata dall'EBITDA di gruppo (gruppo inteso a livello mondiale, **primo obiettivo economico** che pesa il 30%). Questo indicatore rappresenta il cancello (Gate) che permette l'accesso al premio: se non si raggiunge il target non si accede al premio. TIM specifica come il target sia uguale a quello che è in fase di definizione per il sistema degli MBO.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

- Ricavi da servizi, SERVICES REVENUES, (**secondo obiettivo economico** che pesa il 20%)
- Qualità dei servizi forniti, CUSTOMER SATISFACTION INDEX (**obiettivo qualità** che pesa il 20%)
- **Obiettivi funzionali**, parte che rappresenta gli obiettivi differenziati per funzione (Technology, Wholesale etc), dove per la parte staff l'obiettivo è una media di tutti gli obiettivi, in quanto le staff non hanno un obiettivo produttivo diretto, ma indiretto.

La legge di stabilità del 2016 permette l'erogazione del premio sotto varie forme, ognuna con una sua fiscalità, ed è facoltà del lavoratore scegliere.

A parità di 1000 euro di premio, a seconda che il lavoratore decida di percepirlo in contanti, in servizi welfare o misto, la cifra erogata subirà una detassazione diversa.

Dopo questa esposizione aziendale, SLC-CGIL ha fatto alcune prime riflessioni, partendo dall'apprezzare il metodo dell'incontro del 31 maggio che si è svolto con il coordinamento delle RSU ed evidenziando come questa sia l'unica modalità utile per affrontare temi e problemi e per realizzare le eventuali intese.

SLC-CGIL ritiene il "regolamento" una modalità di regolazione dei rapporti di lavoro tra azienda e dipendenti inaccettabile, sia per il suo carattere unilaterale e sia per i contenuti.

Per SLC-CGIL si deve trovare una soluzione, tramite un confronto vero, che vada nella direzione di costruire un nuovo contratto di secondo livello per TIM.

Per SLC-CGIL non è giustificabile in alcun modo che la quinta azienda del Paese non abbia un contratto di secondo livello, al pari di tante piccole aziende artigiane. Il tempo che scorre, insieme ad altre motivazioni, non giustificano il venire meno di uno strumento di così alto valore per l'impresa ed i suoi dipendenti.

Per SLC-CGIL, superare la differenza tra capi e dipendenti nella definizione degli obiettivi è un aspetto positivo; allo stesso tempo invitiamo l'azienda ad una riflessione per quanto riguarda il sistema del gate (cancello) di ingresso per l'accesso al premio: il recente passato ha visto la mancata elargizione del premio perché nel tener conto dell'EBITDA si sono considerati anche i cosiddetti ONERI NON RICORRENTI, che per propria natura non è noto a priori se potranno essere presenti; il riferimento è al fenomeno delle multe, la cui natura non è imputabile ai lavoratori tutti dell'azienda.

Per SLC-CGIL quindi vanno introdotti criteri di sterilizzazione, che vadano nella direzione da noi indicata. Se, come TIM ha affermato, i valori di riferimento saranno gli stessi tra responsabili e loro dipendenti, ci aspettiamo che gli ONERI NON RICORRENTI siano esclusi dal calcolo, come lo fu per i soli responsabili nell'ultima erogazione del premio.

Verrà instaurata in tempi brevi una commissione tecnica che si occuperà di alcuni aspetti legati ai criteri di erogazione, agli obiettivi funzionali e al welfare.

In merito alla composizione della commissione, SLC-CGIL ha dato la sua disponibilità affinché al suo interno ci sia la più ampia rappresentanza del coordinamento.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

L'esclusione della produttività individuale nella costruzione del PDR è un elemento positivo ed è il frutto della vertenza condotta dai SLC-CGIL insieme ai lavoratori di TIM, che continuerà sino al ristabilirsi del contratto di secondo livello quale strumento, insieme al CCNL, di regolazione del rapporto di lavoro. SLC-CGIL ha altresì evidenziato un problema di rappresentanza dovuta all'incorporazione di TiiT in TIM e che ad oggi ancora non vede la giusta presenza anche delle RSU di coordinamento di TiiT, tema sul quale SLC-CGIL ha ricordato di avere da tempo scritto a tutte le parti in causa e che deve trovare risposta, registrando al riguardo una dichiarazione di disponibilità da parte di TIM a risolvere la questione.

Sempre sul tema TiiT, SLC-CGIL richiede un focus specifico perché si possa mettere in evidenza la realtà organizzativa di questa struttura, affinché si possa avere contezza di quali processi riorganizzativi sono e saranno in essere in capo alla parte informatica.

Si rende necessario quanto prima un focus sulla rete, sulla quale l'azienda procede con riorganizzazioni in sequenza senza alcun tipo di confronto reale, continuando a dare l'idea di essere quell'azienda dentro a TIM che viaggia per conto suo, la cui organizzazione del lavoro da tempo denunciavamo e da tempo vorremmo discutere.

Sulla internalizzazione, SLC-CGIL è favorevole ma chiede che nel caso di internalizzazione di attività precedentemente esternalizzate, tale Internalizzazione includa anche i diversi ex-dipendenti Telecom che vi lavorano.

In tema di smart-working, SLC-CGIL ha chiesto informazioni specifiche su questo aspetto. L'azienda si è detta pronta a partire con questa nuova tipologia di modello lavorativo, ne verremo informati quanto prima.

Non ci dimentichiamo che esiste una parte commerciale, chiamata call center, di cui nessuno parla (per ora), ma che sta dando un contributo fondamentale alla realizzazione del piano. Le acquisizioni arrivano in buona parte dai colleghi che si stanno sobbarcando l'ennesimo anno di solidarietà e l'azienda avrebbe bisogno di loro a tempo pieno. TIM per ben due volte nell'incontro ha ricordato come i 10000 lavoratori del caring rappresentano una situazione originale rispetto ai competitor (frutto della anzianità industriale di TIM) e il mondo esterno con i suoi processi riorganizzativi in corso, rischia di portare un ulteriore abbassamento delle condizioni di competizione tali per cui, se così fosse, TIM si vedrebbe costretta a discutere anche di questo aspetto al tavolo. Non è la solidarietà che salva le persone in questo caso specifico, ma sono le condizioni che si realizzano all'esterno, che vanno bloccate, quando queste rischiano di minare l'intero sistema concorrenziale delle imprese di TLC, già oggi in difficoltà per l'assenza di regole certe.

In tema di welfare (che oggi diventa attuale all'interno del PDR), SLC-CGIL ha ricordato a TIM come esistano in questa azienda due istituti diversi tra di loro, che sono il CRALT ed il welfare aziendale, ribadendo il concetto per cui non vi può essere sostituibilità tra un frutto della contrattazione collettiva (CRALT) e uno di iniziativa autonoma dell'azienda (welfare aziendale), mentre i due istituti possono convivere ed integrarsi all'interno di un sistema di regole certe, che permetta l'indipendenza di funzionamento generale tra le due attività, riformando il CRALT come già dichiarato a suo tempo da questa organizzazione, in modo da renderlo più attuale ai bisogni dei soci.

Proseguendo con una riflessione sullo stato dell'azienda in generale, siamo in presenza di un contratto di



Sindacato Lavoratori Comunicazione

solidarietà realizzato nell'ottobre del 2015, accordo che come SLC-CGIL dichiarammo a suo tempo come sbagliato e che oggi conferma la propria inutilità, poiché è il mero finanziatore da parte dello Stato delle eventuali uscite tramite articolo 4 della legge Fornero; il resto è un freno per l'azienda, che dovrebbe sviluppare i suoi piani anticipati di copertura e commercializzazione. Avere ancora oggi una parte dei progettisti che realizzano la fibra in contratto di solidarietà, la dice lunga sulla lungimiranza di quell'accordo; lo stesso vale per Asa e per tutte le altre strutture di questa azienda, dove tutte stanno concorrendo per il raggiungimento del piano industriale 2017-2019, dalla parte tecnica a quella commerciale.

Ricordiamo come il nuovo management sia arrivato solo sei mesi dopo la stipula dell'accordo, questo per evidenziare come fossero già chiare nell'ottobre del 2015 quali potessero essere le priorità che avrebbe dovuto affrontare TIM nell'immediato futuro: multe, enel-open-fiber, etc, segnali precisi e concreti che avrebbero dovuto indurre tutti i protagonisti al tavolo ad intraprendere ben altra discussione e non limitarsi alla ricerca di un risparmio da portare in seno al CdA.

TIM ci ricorda sempre il tema del tempo, che scorre veloce e non permette di star troppo fermi sulle posizioni, tanto da dichiarare come il regolamento sia una faccenda superata, sul quale non è disponibile a ragionare.

Un regolamento, che non commentiamo ulteriormente a quanto non abbiamo già fatto, ma che al tavolo del 31 maggio ha visto chi ne ha dialogato nei mesi scorsi fare dichiarazioni sulle storture che si registrano nei territori in merito alle forzature sulla fruizione delle ferie e delle EF, solo per citarne alcune. Pensare di gestire i rapporti di lavoro, tramite la realizzazione di intese fuori dalle regole di metodo e merito, per SLC-CGIL sarà sempre un metodo pericoloso, che lascia mano libera alle imprese.

SLC-CGIL ha, inoltre, ricordato a TIM che oltre a non avere un contratto di secondo livello, siamo anche in presenza di un contratto di settore scaduto e TIM con il suo 46% di peso all'interno di Asstel, rappresenta una componente determinante a tale riguardo.

TIM ha dichiarato che vuole rinnovare il contratto, ma solo ad una condizione di scambio tra partita economica e produttività/flessibilità.

Per SLC-CGIL come già detto in premessa, l'incontro ha rappresentato un primo segnale positivo, auspicando che ciò sia foriero di un diverso approccio da parte dell'azienda, così da permettere una discussione costruttiva su tutti i temi.

Purtroppo dobbiamo citare la spiacevole vicenda accaduta a fine riunione, dove sono riemerse vecchie pratiche che in un'azienda che ci propone da mesi rigore, integrità e merito non dovrebbero più succedere.

Far girare un pezzo di carta, nella confusione generale di fine riunione, dove si chiede di firmare un accordo per l'abolizione della sola banca ore riguardante i tecnici di open-access, la troviamo una pratica pessima sotto tutti i punti di vista!

TIM il 31 maggio dichiara nell'ampia esposizione della giornata che si aspettava una risposta in merito alla banca ore..., ribadiamo un concetto già espresso nell'incontro precedente: non siamo disponibili a sottoscrivere un accordo di sola rimozione banca ore per i tecnici (ai quali oggi per effetto di quello strumento sottoscritto da altri nell'ottobre 2015, lo straordinario non viene pagato ma recuperato dal lavoratore), lasciando gli altri 30000 lavoratori in solidarietà.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Come avvisammo prima dell'ottobre 2015, quando dicemmo che quell'accordo in generale sarebbe stato un errore, alcune misure proprio come quella della banca ore sarebbero state uno sbaglio e non uno strumento per fare equità sociale. Open access sin dal 2013 ha mostrato tutti i suoi limiti organizzativi/produttivi se non alimentata a dismisura con lo straordinario, ed oggi gli stessi che non ascoltarono le motivazioni di SLC-CGIL e sottoscrissero l'accordo accusandoci di essere contro lavoratori ed azienda, oggi sempre gli stessi ci accusano di non voler rimuovere quello che loro hanno creato. La troviamo una situazione paradossale ed invitiamo tutti i lavoratori di TIM a riflettere bene su quale tipo di rappresentanza sindacale vogliono avere, se quella che limita il danno e si preoccupa del contingente, oppure quella che prova a guardare un po' più avanti nell'ottica di dare quella prospettiva occupazionale di cui le persone hanno bisogno.

Roma, 5 Giugno 2017

La Segreteria Nazionale SLC CGIL AREA TLC