



Sindacato Lavoratori Comunicazione



TIM - NON C'E' TRUCCO NON C'E' INGANNO - LA PAROLA ORA PASSA AI LAVORATORI

Nella serata del 13 giugno u.s., SLC CGIL, unitamente alle relative RSU componenti del Coordinamento nazionale RSU TIM, ha sottoscritto -con riserva - l'accordo sul Premio di Risultato (PdR) 2017-2019.

Andando con ordine, mercoledì 31 maggio u.s. l'azienda ha convocato il Coordinamento nazionale delle RSU e le Segreterie Nazionali, presentando le linee guida per il Premio di Risultato 2017/2019.

Mercoledì 7 giugno, è stata convocata una corretta commissione tecnica, a cui l'azienda ha illustrato nel dettaglio lo schema del premio, dal canto suo la commissione ha descritto all'azienda, tutta una serie di aspetti, che il Sindacato riteneva andassero modificati.

Martedì 13 giugno, l'azienda ha quindi riconvocato il Coordinamento Nazionale delle RSU per chiudere la trattativa sul Premio di Risultato presentando, in apertura di riunione, una bozza di testo nella quale, a suo avviso, erano state accolte le richieste della Commissione tecnica dopodiché la trattativa è entrata nella sua fase finale.

Le tempistiche di legge, per cui entro fine mese, devono essere depositati gli accordi sui premi di risultato, affinché questi siano validi ai fini della detassazione per lavoratori ed aziende, hanno determinato una ulteriore accelerazione della trattativa che ha portato alla stretta finale nella serata del 13 giugno. O chiudere la trattativa nella serata o il premio non avrebbe certamente goduto delle agevolazioni fiscali (e l'azienda probabilmente non sarebbe stata più disposta a trattarlo almeno nel breve).

Durante la trattativa come SLC-CGIL abbiamo chiarito che in nessun caso saremmo stati disposti a firmare un accordo (ancorché ci convincesse nel merito), senza che questo fosse sottoposto al giudizio vincolante dei lavoratori.

Arrivati a fine trattativa, raggiunta l'intesa di massima sul merito (di cui diremo più avanti), Fistel, Uilcom e Ugl hanno deciso di firmare l'accordo senza aspettare il giudizio dei lavoratori non ritenendolo necessario.

SLC-CGIL, come chiarito durante la giornata, non ha materialmente sottoscritto l'accordo bensì dichiarato e comunicato formalmente all'azienda, con una specifica comunicazione scritta firmata dalla Segreteria Nazionale e dagli elementi SLC del Coordinamento Nazionale RSU TIM, che sottoscriveva l'accordo con riserva, da sciogliersi entro il 28 giugno p.v. (in tempo utile ai fini della defiscalizzazione) a valle delle assemblee e del voto dei lavoratori.

Senza la firma delle RSU SLC-CGIL ad oggi, con la sola firma delle RSU Fistel-Uilcom-Ugl, l'accordo – ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 - non ha la necessaria maggioranza delle RSU del Coordinamento Nazionale delle RSU (ad oggi il testo è firmato da 34 RSU su 71) e quindi non è materialmente valido. Il voto dei prossimi giorni sarà quindi caratteristico per



Sindacato Lavoratori Comunicazione



stabilire se l'intesa raggiunta il 13 giugno si trasformerà in un accordo tra le parti, valido a tutti gli effetti.

NEL MERITO

Il premio 2017/2019 è costruito su quattro piste: EBITDA di Gruppo, Ricavi da Servizi di Gruppo, Customer Satisfaction (solo TIM) e i cosiddetti 'obiettivi funzionali' (obiettivi specifici assegnati a ciascun macro settore di TIM, Wholesale, Technology ecc). Ciascuna pista contribuisce per una quota percentuale al calcolo del premio (40% EBITDA, 20% i Ricavi, 10% la Customer Satisfaction, 30% gli obiettivi funzionali). Inoltre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per ogni singola pista determina le quantità economiche (con soglie minime/massime diversificate).

La prima e più importante pista è l'EBITDA di Gruppo. Tale pista è la più importante non solo perché contribuisce più delle altre (pesa il 40% complessivo del premio) ma soprattutto perché se tale obiettivo non viene raggiunto il premio non verrà pagato (a prescindere dai risultati ottenuti sulle altre tre piste). Su questa pista si sono concentrate le richieste della delegazione Slc-Cgil. Abbiamo chiesto ed ottenuto che si prendesse a riferimento l'EBITDA di Gruppo e non solo quello di TIM (l'anno scorso avremmo preso il premio se fosse stato considerato EBITDA di Gruppo e non solo Domestic). Abbiamo chiesto e ottenuto che il peso di tale pista fosse aumentato (si è passati dal 30% al 40% del totale). Il senso della richiesta sta nel fatto che, dato che se tale obiettivo non viene raggiunto il premio non paga nulla, abbiamo ritenuto importante alzare tale soglia in modo che se l'obiettivo è invece raggiunto, e il premio quindi viene erogato, ci assicuriamo una quota maggiore a prescindere dall'andamento di tutti gli altri obiettivi. Abbiamo invece chiesto e non ottenuto che l'EBITDA non fosse vincolante per il pagamento delle altre piste e che venisse abbassata la percentuale minima per raggiungere tale pista (che è rimasta il 100%). Abbiamo anche chiesto e non ottenuto che dal calcolo dell'EBITDA venissero scorporati i cosiddetti oneri non ricorrenti (altro motivo per cui non è stato pagato il premio del 2015).

Sui Ricavi (20% del premio totale) si è ottenuto di far scendere la soglia minima per il raggiungimento dell'obiettivo dal 98% al 95%. Pertanto se si raggiungesse il 95% dell'obiettivo si incasserebbe comunque il 70% del valore della pista.

La pista della Customer Satisfaction è suddivisa su tre valori: qualità Consumer che pesa il 60% della pista, qualità Small Enterprise che pesa il 20%, e Vertical Large e Medium il restante 20%. Ciascuno di questi valori verrà preso in considerazione singolarmente contribuendo pro quota al calcolo del premio (per tutti e tre la soglia minima perché ci sia un'erogazione economica è il raggiungimento di 70% dell'obiettivo prefissato).

Anche per ciascuno dei cosiddetti obiettivi funzionali, che pesano il restante 30% del totale del premio, la quota d'ingresso sarà del 70%.

Per tutte e quattro le piste è previsto che se si supera l'obiettivo il premio paga di più, fino al 140%.

In concreto se si dovesse raggiungere il 100% del premio un full-time con il quinto livello riceve 1300 euro. Se si dovessero raggiungere e superare raggiungendo il target massimo di tutti gli obiettivi (ipotesi piuttosto teorica) il premio potrebbe arrivare fino al massimo di €1.820. Se si dovesse raggiungere la soglia minima dell'EBITA (condizione senza la quale non si percepisce nulla), e tutte le altre piste andassero malissimo si prenderebbero comunque €520. La scala parametrica applicata (ovvero la differenza tra quanto prende un terzo livello e un 7q) è molto più ravvicinata rispetto a quanto previsto dal nostro CCNL e quindi le differenze tra i diversi livelli



Sindacato Lavoratori Comunicazione



sono contenute. Per i PT il premio è riproporzionato. Il premio verrà erogato nel mese di maggio (a maggio 2018 il premio per i risultati 2017, maggio 2019 per i risultati 2018, a maggio 2020 per i risultati 2019). Il premio viene detassato (con aliquota del 10%) e sarà possibile per il singolo lavoratore scegliere se destinare quota parte o tutto il premio in servizi welfare (si può optare per il 100% in busta, il 50% in busta e 50% in welfare, il 25% in busta e il 75% in welfare, il 100% in welfare). I servizi welfare a disposizione saranno definiti da apposita commissione all'allegato 2 dell'accordo è presente una lista indicativa per capire di cosa stiamo parlando. E' importante sapere che la quota di premio trasformata in welfare non è soggetta ad alcuna tassazione (nemmeno al 10%) e però su tale cifra non si accantona alcun contributo previdenziale.

È stata previsto un organo di consultazione sull'andamento del premio che si incontrerà quattro volte all'anno cui verranno comunicati i dati relativi agli obiettivi (ovvero a cosa corrisponde il 100% di ciascun obiettivo/pista, quali sono li specifici obiettivi attribuiti ai singoli settori, ecc), verranno illustrati gli andamenti di ciascun indicatore nel corso dell'anno, saranno specificate le prestazioni fruibili in ambito welfare. Tale gruppo di lavoro deve essere ancora definito e come SLC-CGIL abbiamo già comunicato all'azienda che per noi a tale commissione dovrebbe poter partecipare almeno un componente/RSU di ciascuna sigla sindacale le cui RSU abbiano firmato l'accordo.

Nel corso dei lavori di commissione prima ed in plenaria poi sono state sensibilmente riviste quelle che l'azienda chiama penalizzazioni/punizioni. Ovvero gli eventi che incidono negativamente sul calcolo individuale del premio (malattie, assenze non retribuite, ecc). Il premio viene quindi suddiviso in 360 quote giornaliere e al singolo lavoratore saranno ridotte le quote giornaliere di premio per quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento ad esclusione di ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuno e radioterapici, infortunio e solidarietà. Inoltre sono escluse le assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di 60 giorni e fino ad un massimo di 150 giorni e due episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni, oltre ad un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni. Le 'idee' aziendali in merito erano molto peggiori e sono state sensibilmente migliorate. E' purtroppo rimasta la richiesta aziendale 'ideologica' per cui se un lavoratore fa un singolo giorno di malattia a ridosso (prima o dopo) di LL o RI tale assenza viene contata doppia e vengono quindi decurtate due quota-giornata di premio, i primi due episodi di questo tipo, ricadrebbero nel punto precedente dei due episodi di malattia di durata uguale od inferiore ai 5 giorni, quindi non verrebbero considerati.

Riteniamo, infatti, particolarmente positivo che non vi siano stati scambi: se i lavoratori voteranno a favore dell'intesa non avranno dovuto scambiare nulla in cambio del PDR, così come positivo riteniamo sia l'assenza di qualsiasi richiamo al controllo individuale nell'impianto del premio, nonostante l'azienda lo avesse annunciato e fosse addirittura previsto nel verbale del 23 febbraio sottoscritto con Fistel-Uilcom-Ugl. Per SLC-CGIL il Premio senza scambi e senza controllo individuale è un importante risultato frutto della grande mobilitazione che insieme ai lavoratori abbiamo messo in campo in questi mesi.

Riteniamo altresì positivo che, come si chiedeva da anni, il premio di risultato abbia le medesime regole che l'azienda applica ad MBO e premi vari dei dirigenti. Non potrà più ripetersi lo scandalo per cui i dirigenti prendono i premi ed i lavoratori no, su questo aspetto i fatti dimostreranno se l'azienda nelle sue dichiarazioni, risulterà affidabile.



Sindacato Lavoratori Comunicazione



Il meccanismo per cui per ottenere il premio è obbligatorio raggiungere il 100% dell'EBITDA e la mancata depurazione dall'EBITDA dagli oneri non ricorrenti (almeno per gli eventuali oneri da sanzioni soggetti regolatori) rende sicuramente impegnativo l'obiettivo con le relative incognite sul raggiungimento del Premio, forse non del 2018 (siamo a metà anno e i risultati sono positivi) ma maggiormente per le erogazioni 2019 e 2020.

Siamo altresì convinti che, con il meccanismo per cui se non si prendono il Premio nemmeno i dirigenti prendono i soldi, ci sarà una maggiore attenzione nel definire gli obiettivi e nel mettere a bilancio voci non ricorrenti che lo stravolgano in negativo.

La struttura della pista EBITDA non è certo come avrebbe desiderato SLC-CGIL e su questo punto si è giocata gran parte della trattativa. L'azienda, con un atteggiamento ideologico, ha espresso la propria indisponibilità a mediare, pur riconoscendo la validità delle osservazioni al riguardo avanzate (unicamente) da SLC, dichiarando che il premio si paga solo se ci sono miglioramenti della produttività, redditività ecc.

Dal punto di vista economico, nel contesto dato, le cifre possono essere considerate sufficienti.

Un accordo acquisitivo, frutto di un confronto certamente non facile, che non prevede alcuno scambio né cedimento sui temi sensibili e che, pur nella piena consapevolezza di alcuni limiti, segna un avanzamento consegnando ai lavoratori di TIM il diritto ad un Premio di Risultato.

Una trattativa che, grazie anche all'azione di SLC, ha permesso di acquisire significativi miglioramenti, a partire dall'aver escluso l'introduzione di parametri di efficienza individuale, diversamente da quanto invece indicato nel verbale di incontro del febbraio 2017 tra Cisl-Uil e Ugl. La parola ora passa alle lavoratrici ed ai lavoratori di Tim.

SLC ha sottoscritto con riserva l'accordo, subordinando lo scioglimento della stessa all'esito di una consultazione vincolante delle lavoratrici e lavoratori di Tim - da concludersi entro il 28 giugno 2017 - che si effettuerà mediante assemblee informative e voto certificato.

Al contempo SLC ribadisce il proprio giudizio negativo sul regolamento aziendale, un atto inaccettabile per la sua natura unilaterale e per i suoi contenuti, e contro il quale proseguirà, con la stessa tenacia e coerenza, la sua azione di mobilitazione per ottenere il contratto integrativo.

La mobilitazione, anche se costretti a ricorrervi da soli, non ci ha mai spaventati e non ci spaventa tuttora, tuttavia la mobilitazione per SLC era e resta uno strumento e mai un fine ed a questo proposito non possiamo fare a meno di rilevare una evidente contraddizione tra chi, a prescindere dai contenuti, non sottoscrive mai intese salvo poi rivendicare il ricorso alle vie legali per la difesa di quegli stessi accordi che non ha sottoscritto. Una modalità di azione quantomeno singolare e come minimo contraddittoria.

Come SLC-CGIL siamo convinti che il risultato ottenuto di aver discusso del premio di risultato senza dover scambiare nulla e senza che sia previsto alcun meccanismo di controllo individuale è da attribuirsi al cammino di lotta portato avanti in questi mesi. Per questi motivi, a prescindere dal giudizio (ribadiamo per noi vincolante) che i lavoratori daranno sull'intesa raggiunta sul premio di risultato, riteniamo di dover proseguire nella vertenza mettendo in campo tutti gli strumenti sindacali e legali a nostra disposizione per raggiungere l'obiettivo di riconquistare un accordo di secondo livello degno di questo nome mettendo fine alla politica inaccettabile dei regolamenti unilaterali. In questo senso le assemblee che si svolgeranno nei prossimi giorni in tutta Italia dovranno servire anche a condividere tutti insieme il modo migliore per proseguire in questa difficile vertenza.

La SEGRETERIA NAZIONALE SLC CGIL AREA TLC