



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Torino, 1° aprile 2016

DEL PDR DI TIM/TELECOM ITALIA.....

Riteniamo che nessun collega abbia dimenticato che, a fronte dell'accordo sottoscritto dalle OO.SS il 27.03.13, a giugno 2016 "dovrebbe" spettare l'ultima tranche del PDR, determinata a fronte dei risultati aziendali, relativamente ai dati aziendali di dicembre 2015.

Ricordiamo che l'accordo sopra citato, indica anche quanto segue:

"Le Parti prevedono la costituzione dell'Osservatorio sul Premio di Risultato composto pariteticamente da tre componenti di parte Aziendale e tre di parte sindacale, nell'ambito del quale verranno tempestivamente comunicati:

- figure escluse dal Premio (figure con incentivo individuale);
- gli indicatori (EBITDA, Ricavi e Customer Satisfaction);
- i target e le relative metriche del periodo di riferimento degli indicatori e i successivi dati di consuntivo;
- gli eventuali contenziosi in materia di Premio di Risultato.

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile.

L'Osservatorio sul Premio di Risultato si riunirà almeno con cadenza annuale.

Le Parti convengono, inoltre, di incontrarsi a livello nazionale al fine di monitorare l'andamento complessivo degli indici individuati dal presente Accordo, nonché in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili per valutarne gli impatti sulla struttura del Premio."

Poiché ci pare che di "eventi straordinari non prevedibili" ce ne siano stati (ad esempio le multe milionarie ben note), ci domandiamo se è stato operato il monitoraggio previsto dall'accordo dal momento che non ci sono pervenute alcune informazioni in merito, sino ad oggi.

Gli "eventi non prevedibili" generano **ONERI NON RICORRENTI** che la stessa azienda cita nei comunicati ufficiali diffusi, ovvero:

"L'EBITDA del 2015 sconta l'impatto negativo di oneri non ricorrenti per complessivi 1.021 milioni di euro, in assenza dei quali la variazione dell'EBITDA sarebbe risultata pari a -6,8%, con un'incidenza sui ricavi del 45,6%, in riduzione di 2,1 punti percentuali rispetto all'esercizio 2014".

Ed ancora l'azienda, nei comunicati ufficiali diffusi cita:

"In particolare, con riferimento agli oneri non ricorrenti del personale, pari a 446 milioni di euro, si segnala che la Capogruppo e alcune altre società del Gruppo hanno siglato nel corso del 2015 degli specifici accordi con le rappresentanze sindacali per l'applicazione di strumenti normativi che consentiranno, sin dal 2016 e negli anni successivi, la gestione delle eccedenze di personale - dovute ai processi di razionalizzazione che stanno riguardando tutte le società operanti nel mondo delle TLC - da attuarsi tramite contratti di solidarietà, attraverso uscite per prepensionamenti volontari (in applicazione dell'art. 4, commi 1-7ter, della legge 28 giugno 2012, n° 92 c.d. "legge Fornero") e attraverso l'utilizzo dello strumento della mobilità ex lege 223/91.

Gli acquisti di materie e servizi e gli altri oneri e accantonamenti comprendono oneri non ricorrenti per complessivi 630 milioni di euro, relativi ad accantonamenti e costi connessi a contenziosi e sanzioni di carattere regolatorio e a passività correlate a tali contenziosi, alcuni oneri per specifiche transazioni effettuate con clienti e fornitori, costi correlati a importanti progetti non ricorrenti e oneri per vertenze con ex dipendenti.”

Ricordiamo che l'erogazione del PDR ai lavoratori, spetta se l'EBITDA (differenza tra ricavi e costi tipici della gestione dell'impresa) "a consuntivo" si attesta ad almeno l'80% dell'EBITDA "previsivo". Se, come accaduto, l'EBITDA "a consuntivo" risulta penalizzato da consistenti oneri non ricorrenti (ovvero costi), è ovvio che presenterà un peggioramento che, potenzialmente, potrebbe compromettere il target per la possibile erogazione.

Poiché l'azienda ha diffuso i dati da noi citati, riteniamo più che lecito presentare ai lavoratori le nostre preoccupazioni. Nella speranza, ovviamente, di sbagliare e di essere sempre e solo quelli che "pensano male", pertanto, chiediamo conforto in merito, in quanto riteniamo che i lavoratori debbano sapere se a giugno spetterà loro un importo a titolo di PDR o meno.

Come indicato, gli "oneri non ricorrenti" non sono di derivazione della gestione "tipica" dell'azienda, pertanto, non devono penalizzare la possibile erogazione del PDR ai lavoratori, che hanno operato al fine di far ottenere risultati positivi all'azienda. Per altro, i lavoratori non hanno colpa alcuna, relativamente alle sanzioni, ai contenziosi ed al fatto che l'azienda abbia deciso di sottoscrivere un accordo per prepensionamenti (art. 4), che hanno prodotto enormi costi. Noi pensiamo, infatti, che tali oneri non debbano incidere sulla determinazione del target per l'erogazione del PDR, così come probabilmente accade per la determinazione degli MBO. Riteniamo inoltre che, buona parte di noi, attraverso i contratti di solidarietà, contribuisca già all'alleggerimento dei costi aziendali e che sia sufficiente tale sacrificio.

Auspichiamo, quindi, di essere al più presto "rincuorati" in merito da coloro che "ne sanno più di noi". Lo chiediamo all'azienda che tanto si vanta, con la People Strategy, di essere attenta ed accanto ai lavoratori, che ha ogni mezzo utile per tranquillizzare tutti noi, ed alle Segreterie Nazionali che, unitariamente (CGIL CISL UIL UGL), nel 2013, si erano impegnate con l'accordo da noi citato ed, in particolare, noi lo domandiamo alla Segreteria Nazionale SLC CGIL:

ci sarà il PDR per i lavoratori di TIM/Telecom Italia a giugno 2016?

RSU STAFF SLC CGIL di Torino
Berola Ferrero Grimaldi Stefanelli Salomone