



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Torino, 15.04.2016

## **Premio Speciale e “Girotondo” (Special Award & TURNAROUND)**

Da giorni, abbiamo appreso che in TIM/Telecom Italia si prospettano tagli e risparmi: **i nuovi soci francesi, infatti, chiedono di innalzare i tagli oltre il MILIARDO di EURO, mentre le agenzie di Rating “sparano” numeri di esuberi oltre ogni previsione, 17.000 poi 27.000.**

**Insomma, la comunità finanziaria indica come unica soluzione per il miglioramento dei conti, il taglio dei costi ed ulteriori sacrifici per migliaia di lavoratori!!!!**

**E, nel frattempo, cosa fa il nostro nuovo AD? Ed il Presidente? E tutto il CDA? Ovvero cosa fanno i “massimi” dirigenti di questa azienda?**

Nel primo CDA, con l’insediamento del nuovo AD, si preparano, forse, le strategie per dare una svolta a questo Gruppo? Per aumentare i ricavi? Per attrarre clienti? Per chiedere al Governo di tutelare una delle più grandi imprese del nostro Paese? Si smentisce la comunità finanziaria con un piano industriale che crede nei lavoratori ed in questa azienda?

**ASSOLUTAMENTE NO !!!!**

**Ci si preoccupa, invece, di definire i premi che si accaparreranno il nuovo AD, Cattaneo, e qualche SUPER MANAGER (scelto dallo stesso) se sarà raggiunto l’obiettivo di 1.000.000.000 di EURO recuperati, attraverso il taglio dei costi !!!!!!! Si decide, inoltre, di prendere il 5,5 % dell’importo recuperato e spartirlo, certo sono bravi....L’80% di questa cifra non sarà pagata in contanti ma con azioni di TIM, nel 2020.**

**MA NOI LAVORATORI NEL 2020 DOVE SAREMO????**

**Stigmatizziamo, quindi, tali fatti oggettivi aziendali e giudichiamo offensivo, nei confronti dei lavoratori di TIM/Telecom Italia, quanto accade. Noi in contratto di solidarietà, noi giudicati in esubero e troppo “costosi”, mentre i Manager vanno e vengono con le tasche stracolme di Euro. Per di più si cita il taglio dei costi come unico obiettivo di costoro e come base del risanamento di un’azienda che avrebbe bisogno anche di altro. Se poi il taglio dei costi, sarà nuovamente a carico dei lavoratori, sarà ulteriormente inaccettabile e non condivisibile. Siccome i premi saranno erogati ad obiettivo raggiunto, non osiamo pensare con che accanimento l’azienda procederà al taglio dei costi, il più elevato dei quali è il costo del lavoro.**

**Siamo certi che la Segreteria Nazionale SLC CGIL che presto incontrerà il Vertice, inserirà nel proprio intervento il pensiero di tutti i lavoratori in merito a quanto sopra esposto.**

**L'azienda è in crisi per tutti e se non lo è, allora non lo è per tutti.**

**Proponiamo uno stralcio del comunicato aziendale in merito:**

“All’approvazione assembleare viene altresì rimessa l’approvazione (per la sola parte che si propone di erogare in forma azionaria), di una misura di remunerazione straordinaria (Special Award), in prospettiva quadriennale, funzionale al perseguimento dell’obiettivo di complessivo turnaround dell’impresa (legato alla overperformance rispetto al Piano Industriale 2016-2018). In assenza di overperformance, nulla sarà dovuto a questo titolo.

Lo Special Award è destinato all’Amministratore Delegato e ad altri manager del Gruppo che lo stesso Amministratore Delegato a tempo debito identificherà. La misura prevede l’accantonamento, separatamente in ciascuno degli esercizi 2016, 2017, 2018 e 2019, di un premio annuale di ammontare pari al 5,5% del miglioramento ottenuto rispetto ai target consolidati di EBITDA, riduzione di Opex e PFN relativi a ciascuno di tali esercizi (con un peso rispettivamente del 50%, del 25% e del 25%), quali definiti in sede di Piano Industriale 2016-2018, utilizzando per il 2019 gli stessi valori previsti a piano per l’esercizio 2018. Il 4% della suddetta differenza positiva sarà riservato all’Amministratore Delegato, mentre il residuo 1,5% sarà destinato ai restanti partecipanti.

All’approvazione del bilancio 2019 (anno 2020), i beneficiari riceveranno il premio, 80% del quale, in caso di approvazione assembleare, sarà erogato mediante assegnazione gratuita di azioni, non soggette a vincoli, salvo claw-back (meccanismo contrattuale di recupero dei premi, nel caso in cui la loro erogazione sia avvenuta a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi degli interessati, ovvero in caso di errore nella formulazione del dato, che abbia determinato restatement di bilancio).

Lo Special Award rappresenta una componente essenziale del compensation package dell’Amministratore Delegato, oltre che un’importante leva gestionale messa a sua disposizione per incentivare il team manageriale al raggiungimento degli obiettivi di discontinuità e turnaround che il Consiglio di Amministrazione intende perseguire.”

RSU STAFF SLC CGIL NORD CENTRO SUD