

COMUNICATO

Telecontact Center: Premio di Risultato

Il 13 luglio u.s. le Segreterie nazionali SLC CGIL – FISTEL CISL - UILCOM UIL – UGL TLC congiuntamente con le RSU si sono incontrate con la direzione aziendale per dare seguito alla definizione del Premio di Risultato per gli anni 2017-2019 a seguito all'accordo con la Capogruppo TIM firmato il 13 giugno.

L'accordo "quadro" per il premio di Risultato è frutto dell'impegno e della perseveranza di: FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL TLC che in questi mesi, mentre c'era chi proclamava scioperi a raffica e sosteneva "il MURO CONTRO MURO, hanno tenuto aperta la porta aperta del DIALOGO con la CAPOGRUPPO TIM, nonostante i molteplici attacchi strumentali di varie Organizzazioni sindacali!

Partendo dai Verbali di Incontro tra Azienda e FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL TLC del 23 febbraio 2017 (punto B) e del 10 marzo 2017 che di fatto impegnavano l'azienda a sottoscrivere una nuova intesa sul PDR per il triennio 2017-2019 legata ad un miglioramento della produttività e dei risultati, con un lavoro pressante è stata **costruita una architettura del PDR SENZA OBIETTIVI INDIVIDUALI**, in coerenza con quanto previsto dall'art 44 del CCNL realizzando un accordo di GRUPPO che quindi RIGUARDA SIA IL PERSONALE TIM CHE LE AZIENDE da essa CONTROLLATE.

La struttura del Premio di Telecontact Center è articolata attraverso 4 PARAMETRI DI RIFERIMENTO i primi 3 comuni a TIM mentre il 4° è "personalizzato".

Di seguito i pesi dei quattro parametri:

1 - il più importante è **l'EBITDA di GRUPPO** che rappresenta il "gate" (cancello) di ingresso per l'accesso al PDR – PREMIO BASE - (compresa quindi TIM BRASIL, in forte crescita nel primo quarter del 2017) che dovrà essere raggiunto al 100%; il peso è del 40% sul premio complessivo in termini di erogazione;

2 - RICAVI DA SERVIZI – PREMIO DI PRODUZIONE - che dovranno essere raggiunti al *95% dei ricavi = 70% di erogazione, 100% dei ricavi = 100% di erogazione, 102% dei ricavi = 140% di erogazione*, ed avranno un peso del 20% sul premio complessivo in termini di erogazione;

3 - CSI – CUSTOMER SATISFACTION – PREMIO DI MIGLIORAMENTO – che dovrà essere raggiunto almeno al 70% ed ha un peso del 10% sul premio complessivo in termini di erogazione e la cui percentuale di accesso sarà definita dall'Organismo di Consultazione, una Commissione Nazionale composta da Azienda, RSU e Sindacati.

4 - PREMIO DI FUNZIONE che dovrà essere raggiunto almeno al 70% ed ha un peso del 30% sul premio complessivo in termini di erogazione ed è così composto: Line Losses Fisso Consumer + Business (*k linee*) peso 15%, acquisizione Fibra Consumer + Enterprise (*k linee*) peso 15%.

Il raggiungimento dei 4 indicatori al 100% consentirà una **EROGAZIONE ANNUALE pari a € 1.000 per un full time 5 livello** (riparametrato per i part time) valevole per il triennio 2017-2019, che potrà anche aumentare al crescere dei valori di riferimento (ad esempio se l'Ebitda sarà del 105% si potrà arrivare al 140%):

CRITERI DI EROGAZIONE:

il PREMIO SARA' EROGATO CON LE COMPETENZE DI MAGGIO DI CIASCUN ANNO ((le somme saranno percepite dai dipendenti nelle competenze di maggio 2018, maggio 2019, maggio 2020 a consuntivazione dei risultati dell'anno 2017) ANCHE AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO ED A TEMPO DETERMINATO con almeno 6 mesi di servizio nell' anno di competenza del premio.

Dal presente accordo sono ESCLUSE tutte le FIGURE PROFESSIONALI DESTINATARIE DI PIANI DI INCENTIVAZIONE DI VENDITA (PIV) o MANAGERIALI (MBO).

Il 31 dicembre di ogni anno servirà a fotografare l'inquadramento e la funzione organizzativa di appartenenza; se un lavoratore passerà a settori con piani di incentivazione individuale o viceversa il valore del premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni non sottoposti ad incentivo. Il riproporzionamento varrà anche in caso di cessazione dal servizio.

IL VALORE DELLA QUOTA DEL PREMIO DI RIFERIMENTO E' DI 1/360°.

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, solidarietà (CDS).*

Queste ultime 4 casistiche nei PDR passati NON erano previste!

Le assenze per MALATTIA continuative (senza interruzioni) da un minimo di 60 giorni (TIM era partita con un minimo di 90 gg) ad un massimo di 150 giorni; 2 episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni (TIM non li aveva nemmeno presi in considerazione): 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°).

IL PREMIO NON VERRA' EROGATO IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO.

SERVIZI DI WELFARE:

In base all'Accordo sottoscritto il Premio verrà tassato al 10%. Per la prima volta ed in base a quanto previsto dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, i lavoratori potranno scegliere volontariamente se destinare in tutto (al 100%) o in parte (50% oppure 75%) l'importo percepito come PdR in servizi di welfare (vedi allegato 2 – a titolo di esempio ASILI NIDO, TASSE SCOLASTICHE, LIBRI SCOLASTICI, ASSISTENZA ANZIANI, SPESE SANITARIE, FONDI PENSIONE (ad es. Fondo Telemaco) , MUTUI, BUONI SPESA, SPORT E TEMPO LIBERO) USUFRUENDO DELL' ESCLUSIONE DALL' IMPOSIZIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA (DETASSAZIONE).

Quindi le somme percepite dal PDR in questo caso NON subiranno alcuna tassazione, saranno nette!

E' stato inoltre istituito un "**Organismo di Consultazione Nazionale**" sul PdR che si riunirà di norma 4 volte l'anno (in coincidenza con la presentazione dei risultati trimestrali di gruppo) all'interno del quale verranno forniti gli obiettivi di funzione, i target degli indicatori, i dati di consuntivo.

Riteniamo di avere realizzato una significativa intesa che porterà degli obiettivi riscontri economici alle lavoratrici/lavoratori di Tcc!

Abbiamo fortemente evidenziato che NON è più sostenibile la discriminazione riservata al personale TCC che vede continuare una riduzione del suo PdR a fronte di inspiegabili motivazioni, forse retaggio di un passato ormai remoto. Apprezzabile lo sforzo di riproporzionare il livello inquadramentale di riferimento che ha permesso un recupero salariale, ma ancora NON del tutto sufficiente a sanare la situazione di cui sopra.

Riteniamo che occorra anche sistemare la situazione degli ultimi 3 livelli ancora presenti in Azienda con il passaggio al 4 livello, in modo che si riconosca oggettivamente la grande professionalità che a parole viene sempre spesa dall'Azienda per i lavoratori di TCC.

Nello stesso giorno a valle dell'incontro ci è stata consegnata dall'Azienda anche la lettera di disdetta dell'Accordo collettivo integrativo del 27 novembre 2008, con efficacia dal 1 gennaio 2018, in linea con quanto già avvenuto con la Capogruppo.

Pur avendo manifestato tutta la nostra contrarietà a questa scelta di Tcc, auspichiamo che quanto accaduto in Tim sia ormai superato e che tutte le Organizzazioni Confederali possano iniziare a lavorare per addivenire ad un nuovo Accordo integrativo che superi definitivamente la stagione dei Regolamenti Aziendali, dando così certezze esigibili ai lavoratori di tutto il Gruppo dopo mesi di sofferenze ed indeterminatezze.

Roma 18 luglio 2017

Le Segreterie Nazionali

FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL TLC