

TIM - COMUNICATO NAZIONALE PDR 2017-2019

In data 31 maggio si è svolto un incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-Cgil, FISTEL-Cisl, UILCOM-Uiil, UGL TLC unitamente al Coordinamento Nazionale RSU e l'azienda TIM per discutere del nuovo PREMIO DI RISULTATO 2017-2019.

TIM in premessa ha effettuato una articolata ed ampia presentazione (allegate le relative slides) per illustrare la situazione aziendale dal 2011 al 2016. Tra le varie situazioni riportate nei documenti aziendali risalta la stabilizzazione dei ricavi a differenza del passato che porta ad un trend positivo; una inversione di tendenza dei debiti di gruppo che sono in diminuzione; una riduzione dei costi di struttura senza diminuire il costo del lavoro; un miglioramento dell'utile con una crescita dello stesso.

Altro dato significativo che evidenzia TIM sono gli investimenti previsti (12 miliardi per il triennio 2017-2019), azione che poche aziende nel Paese hanno messo in atto senza "modificare" il costo del lavoro. Un intervento ancor più rilevante perché i call center sono e restano all'interno dell'azienda a differenza di altre realtà del settore delle TLC, direttamente concorrenti, dove hanno o si prospettano condizioni diverse. In merito a questo punto, molto enfatizzato dall'azienda, ci preme ribadire che tutto ciò è possibile grazie anche agli accordi sindacali di tenuta occupazionale, stipulati nell'ottobre del 2015, da FISTEL-UILCOM-UGL che sono un importante valore aggiunto alla luce di quanto è in corso nel settore delle TLC.

L'azienda nella sua esposizione ha posto un focus sulla necessità di cambiare la cultura aziendale, abbandonando definitivamente quella monopolista, e agendo significativamente sul versante organizzativo. Tim persegue la strada dell'inclusione dei lavoratori e quindi delle internalizzazioni agendo sulla diminuzione delle consulenze, attraverso una riduzione di attività farraginose e con un piano di "turn around" sia sul versante dei risultati economici che finanziari. Vuole conquistare la leadership economica attraverso un cambiamento complessivo mettendo al centro la tutela occupazionale delle persone e del perimetro aziendale 2017/2019. I Dirigenti sono diminuiti del 22% in termini economici, l'unico vero intervento sul costo del lavoro effettuato dall'azienda.

Viene fatta risaltare la completa diversità della gestione attuale rispetto a quella passata!

Azienda sottolinea che Integrità, rigore, merito, semplificazione, efficienza, produttività sono i valori di riferimento di TIM ed evidenzia i positivi risultati ottenuti dal nuovo management negli ultimi 12 mesi.

L'attenzione ai costi resta un obiettivo prioritario assieme ad una maggiore ottimizzazione delle superfici (11.000 immobili), migliaia di procedure ancora da snellire, effettuate internalizzazioni di attività per 500 milioni di euro nel 2016, riqualificazione del personale attraverso il Job center, 4.700 persone (2015 al 2018) usciranno VOLONTARIAMENTE attraverso l' art. 4 legge Fornero (isopensione), azione ancora una volta ottenuta da FISTEL-UILCOM-UGL!

Dopo questa lunga premessa si passa all'illustrazione delle modalità per costruire il NUOVO PDR 2017-2019. Si parte dalla fonte normativa contrattuale come riferimento; redditività, produttività, qualità e risultati, sono i punti cardini sui quali costruire il nuovo PDR. L'accordo deve seguire delle regole precise nell'alveo delle norme contrattuali. L'idea aziendale, in discontinuità rispetto al passato, è quella di costruire il nuovo PDR in coincidenza con il piano e gli obiettivi di remunerazione dei dirigenti (MBO). Avere quindi una architettura del PDR uguale per TUTTI, a partire dall'Amministratore Delegato a tutti i circa 51.000 dipendenti del Gruppo ad oggi presenti in ITALIA.

I parametri da raggiungere saranno legati agli incrementi di redditività - Ebitda di gruppo (30%), ricavi da servizi di gruppo (20%) qualità (customer satisfaction 20%, si divide tra 3 diverse valorizzazioni di qualità) e gli obiettivi funzionali (NON individuali - 30%) legati a Settori aziendali. Vengono quindi superati obiettivi individuali come invece, in prima battuta, l'azienda richiedeva.

Per un puro esempio, NON si è parlato di cifre economiche, su un Premio target € 1.000 il minimo potrebbe essere € 300 mentre il massimo € 1.400 per poter accedere al premio (cancello) si dovrà raggiungere il 100% dell' obiettivo ebitda che è del 30%. Gli altri 3 obiettivi (ricavi da servizi, qualità e obiettivi funzionali) avranno un minimo ed un massimo e quindi potrà variare l' importo complessivo in termini di minimo e massimo importo in termini di erogazione.

Il PDR varrà anche per le società controllate che terranno incontri specifici (Sparkle e SPARKLE med, Olivetti, Trust Technologies , Inwit, TN Fiber Cassiopea, Flash Fiber, Telecontact, Hr Services) che potranno differenziarsi per obiettivi funzionali e qualità (csi) solo per SPARKLE.

In caso di accordo sindacale la tassazione sarebbe del 10%, se invece i dipendenti sceglieranno di utilizzare la somma percepita in sistemi di WELFARE la tassazione sarebbe zero (saranno previste entrambe le opzioni).

Le Segreterie Nazionali FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL TLC, nella descrizione aziendale hanno colto i principi ed il percorso intrapreso dal nuovo management condividendo laddove possibile un percorso di dialogo e trattativa. La tutela del lavoro, delle persone e del perimetro aziendale sono aspetti molto importanti come anche cercare di portare maggiori risorse economiche ai dipendenti (NUOVO PDR). La valorizzazione delle risorse è un tema su cui tutti sono d'accordo, però con una riflessione sul mantenimento dell'equilibrio sociale tra lavoratori interni a TIM ed esterni ex TIM. Pur apprezzando il tentativo di sviluppare le competenze e perseguire le internalizzazioni dobbiamo però segnalare qualche stortura attribuibile all'azienda come ad esempio in ambito "creation" dove le consulenze esterne non sembrano diminuire, è necessario ridurle maggiormente nell' IT/Informatica e di procedere con più determinazione nell'affrontare e diminuirle in TIM.

Sul welfare è fondamentale aprire processi di riconversione attraverso dei criteri di merito; la riforma Fornero ha portato ad un innalzamento dell'età, non si può collocare le persone a nuovi ruoli come ad esempio quello di "receptionist", senza valutare più approfonditamente le competenze maturate quindi ci vorrebbe un remix anche attraverso nuove assunzioni per trasformare davvero l' azienda e proiettarla verso il prossimo futuro. Il ruolo del sindacato deve essere quello di confrontarsi e trattare, se tutte le OOSS lo avessero fatto in questi mesi siamo quasi certi che NON saremmo arrivati ad un regolamento aziendale unilaterale e sul quale abbiano comunque cercato di porre dei significativi correttivi per portare alle lavoratrici/lavoratori delle azioni migliorative rispetto allo "strappo" aziendale.

Sulla produttività le Segreterie Nazionali FISTEL, UILCOM, UGL TLC segnalano che, in ambito OPEN ACCESS ai tecnici on field molte volte vengono assegnate Wr in luoghi lontani e che le lavorazioni di gruppo penalizzano i singoli quindi l' organizzazione va migliorata e monitorata attentamente. Inoltre il mancato rientro in sede in termini di somma fissa (ERA) riconosciuta unilateralmente da Tim tutti i mesi a chi ha almeno 3 anni di anzianità nel settore, deve essere esteso anche ai colleghi con meno di 3 anni di anzianità.

A valle dell' implementazione del regolamento unilaterale aziendale ricordiamo che l'art. 28 del CCNL (nota a verbale) richiama ad una maggiore attenzione sul festivo infrasettimanale (mancato pagamento dell' 1/26 mo / assegnazione FI) che oggi non avviene più e per il quale chiediamo il ripristino di questa "prassi".

Sull'argomento FERIE per FISTEL-UILCOM, UGL TLC è necessario il rispetto della legge e dei dettami contrattuali non è comprensibile perché sia obbligatorio fruire di una settimana entro giugno. Ci vuole maggiore sensibilità verso le esigenze delle persone e maggiore flessibilità in ambito territoriale.

FISTEL-UILCOM-UGL TLC hanno evidenziato con forza e determinazione che quel cambiamento culturale, riproposto molteplici volte nella esposizione dell'azienda, deve passare da una maggiore disponibilità a NON irrigidirsi sull'applicazione di alcune norme o di prassi perché l'effetto prodotto è esattamente il contrario, il buon senso può fare molto di più!

Abbiamo inoltre richiesto la REINTRODUZIONE dello SMARTWORKING, vista l'ottimo riscontro che aveva avuto nella sua prima fase sperimentale. L'azienda si è detta pronta a riattivarlo e nei prossimi giorni ci dirà come intende realizzare la nuova fase per lo SMARTWORKING.

Contestualmente richiediamo anche l'introduzione del telelavoro (secondo i criteri degli accordi di marzo 2013) per quelle attività del reparto DAC che le permettano l'utilizzo.

In merito al PDR c'è la forte esigenza di dare riscontri economici maggiori e quindi far guadagnare di più i colleghi; l'impianto illustrato fa registrare una prima positività soprattutto se l'erogazione è abbinata ai risultati dei dirigenti aziendali, non essendoci lavoratori di serie A e serie B. Se questa sarà la strada ci si può confrontare nel merito, approfondendo la materia nelle sue dinamiche applicative e attribuendo una quantità economica minima e massima da destinare al premio.

Per snellire i tempi ed arrivare alla costruzione del nuovo PDR verranno insediate a breve delle commissioni tecniche per poi riprendere i lavori con il Coordinamento Nazionale RSU e valutare se ci saranno le condizioni per arrivare ad un accordo.

In ultima analisi l'azienda ha espresso nuovamente la necessità di superare l'accordo sulla banca ore solidale applicata ai tecnici di open access; le Segreterie Nazionali FISTEL-CISL, UILCOM-UIL E UGL TLC unitamente ai propri coordinamenti hanno dato la loro disponibilità firmando l'accordo ma la SLC-CGIL NON E' STATA DISPONIBILE A SOTTOSCRIVERE L'INTESA e quindi purtroppo i lavoratori continueranno a mantenere attiva la Banca Ore SENZA riavere IL PAGAMENTO intero DEGLI STRAORDINARI !!!!!

Roma, 1 giugno 2017

Le Segreterie Nazionali

FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL Telecomunicazioni