

TIM – Riunione Coordinamento Nazionale RSU del 5 Luglio 2018

In data 5 luglio si è svolto a Roma il previsto incontro tra le Segreterie Nazionali FISTel-CISL, slc-cgil, uilcom-uil unitamente al Coordinamento Nazionale RSU per discutere del seguente odg:

1. Esame congiunto su welfare ex Accordo 23 novembre 2017;
2. Rimodulazione Premio di Risultato ai sensi dell' Accordo 11 giugno 2018;
3. Orario di lavoro in ambito 1254;
4. Varie ed eventuali.

In premessa si è deciso di affrontare il PROBLEMA legato alla SPENDIBILITA' DEI BUONI PASTO ELETTRONICI (Qui Ticket) in quanto da mesi non riescono ad essere utilizzati dai lavoratori.

In relazione alla lettera a latere allegata all' accordo sottoscritto al Ministero del Lavoro in data 11 giugno 2018 ed inviata da Tim alle Segreterie Nazionali con la quale la Direzione Aziendale assumeva un impegno a trovare soluzioni entro il mese di Luglio 2018, oggi Tim riconferma tale posizione specificando che molto probabilmente sarà necessario superare l' attuale gestore.

Attraverso una ricognizione specifica Tim avrebbe già sentito 3 nuovi fornitori che quindi potrebbero subentrare a quello attuale (Qui Ticket).

Sarà quindi convocata la Commissione Tecnica sui Buoni Pasto entro fine luglio per i ragguagli tecnici.

Per la FISTEL CISL NAZIONALE è positivo che Tim rispetti gli impegni presi e si vada verso una risoluzione definitiva della questione.

PUNTO 1

Relativamente l' Accordo di Programma del 23 Novembre 2017 che prevedeva di trovare all' interno delle singole aziende le modalità per utilizzare i 120 € previsti per il Welfare che, non potendo essere monetizzati, dovranno essere spesi entro il termine del 31 dicembre 2018.

Le modalità di spendibilità trovate con la Direzione TIM, nell' Accordo siglato in data odierna, utilizzando la stessa piattaforma informatica del PDR, saranno le seguenti:

1) indirizzare tutti i 120 € in Telemaco; in questo caso saranno assoggettati al contributo di solidarietà del 10% quindi a Telemaco arriveranno 109 €;

2) utilizzare i 120 € in buoni spesa a tagli da 10 € entro il 31/12/2018 (ad esempio per buoni benzina con la catena Erg, oppure per fare la spesa con esercizi convenzionati – non con Qui Ticket); si potranno scaricare dal 16 luglio 2018 (anche non tutti in una volta sola) e quando scaricati potranno essere spesi entro 1 anno. Sono di fatto fringe benefit e quindi non deve essere superata la soglia dei 258 € quindi il 98% dei dipendenti non avrà problemi. Per il 2% dei colleghi che potrebbero superare la soglia dei fringe benefit si è prevista una 3 opzione:

3) il voucher welfare (che non rientra nei fringe benefit) e dovrà prevedere la cifra precisa della visita.

Se un dipendente sceglierà Telemaco non potrà optare per altre scelte, invece le opzioni 2 e 3 si possono cumulare cioè i 120 € si possono spendere sia in buoni spesa che in voucher.

Il gestore della piattaforma metterà a disposizione un call center ed una mail per dubbi e aiuti in merito ai dipendenti.

PUNTO 2

Sul PDR, l' accordo del 11 giugno 2018 siglato al Ministero, prevedeva di rivedere e quindi abbassare il parametro di accesso (target EBITDA) del Premio per potervi accedere con più facilità. Il premio attuale vede coinvolti tutti i dipendenti compresi i manager, quindi la totalità dell' azienda. Ad oggi la soglia di accesso ebitda (target) è al 100%, con l' Accordo di modifica sottoscritto oggi verrà portato al 95% (attraverso una nuova appendice al vecchio accordo) in modo che l' anno prossimo si riesca a facilitare il raggiungimento degli obiettivi. Questo si rende necessario considerando anche le scelte dell' antitrust sulla questione dei 28 gg delle bollette. Tutti gli altri parametri rimarrebbero invariati.

Per la FISTEL CISL NAZIONALE è sicuramente un passo importante per aumentare la probabilità di raggiungere i parametri in quanto i dati della trimestrale in contrazione unitamente all' ingresso di Iliad potrebbero diminuire i margini.

È necessario convocare l' Organismo di consultazione per verificare tutti i parametri e gli indici.

PUNTO 3

Sul 1254 Tim proietta slides specifiche con l' organizzazione del settore. (Tot. 155 operatori, conseguenti volumi, eliminazione del turno notturno).

Per la FISTEL CISL NAZIONALE è fondamentale in linea con l' accordo del 2013 garantire la sostenibilità del 1254 attraverso politiche di ricollocazione. Inoltre il passaggio ad un contratto triennale non garantirebbe che il gestore non possa rivedere e diminuire le quote di chiamata in futuro unitamente al rotativo.

L' esame congiunto firmato oggi di fatto recepisce le richieste avanzate dalla FISTel-CISL in termini di ricollocaimento volontario assieme alla possibilità di rivedere le turnazioni con una verifica ad Ottobre 2018 con particolare attenzione al turno 9.30-17.44.

ART. 4 LEGGE FORNERO (ISO-PENSIONE)

Sull' art. 4 legge Fornero (isopensione) Tim ci informa che le nuove adesioni raccolte sono quasi 1.500, il che però non significa che tutti abbiano diritto o che abbiano maturato i requisiti. Le prime uscite per l' anno in corso sono previste a settembre.

Verranno recuperate anche le domande giacenti (circa 1.600) per una ulteriore verifica da inps.

Per gli anni 2019 e 2020 per le OOSS sarebbe importante avere più finestre di uscita (non solo 2 all' anno ma almeno 3).

La FISTel-CISL Nazionale in ragione delle risposte dell' Azienda sulle citate questioni dei buoni pasto, della modifica ai parametri del PDR e dell' impegno a ricollocare i lavoratori del 1254, esprime allo stato attuale un giudizio positivo che dovrà necessariamente essere verificato con le scadenze che l' azienda ha dichiarato per la risoluzione delle problematiche.

La FISTel-CISL esprime un giudizio critico sulla continua esternalizzazione delle attività di ASA e sulla disorganizzazione degli appuntamenti presi con il cliente per le nuove attivazioni che penalizzano la produttività ed uno spreco di risorse.

Invitiamo Tim a rivedere il modello organizzativo che è tra i parametri di monitoraggio e verifica del servizio da parte di Agcom anche al fine di evitare sanzioni.

La Segreteria Nazionale FISTel-CISL

Roma, 5 Luglio 2018

VERBALE DI ESAME CONGIUNTO

Tra

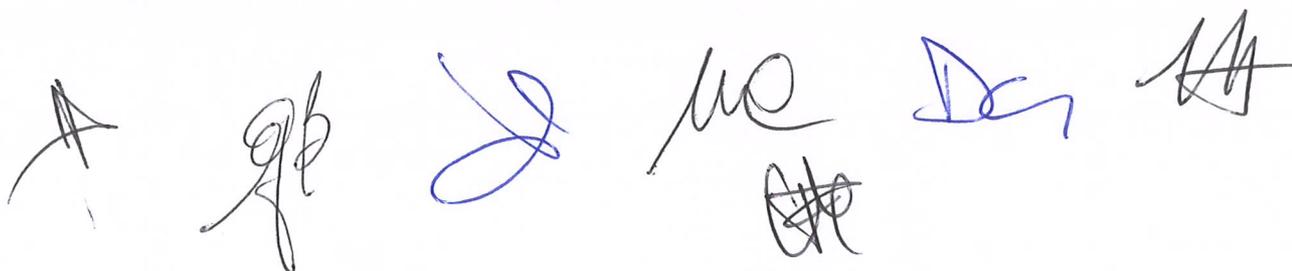
TIM S.p.A , anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle R.S.U di TIM S.p.A

Premesso che:

- L' Accordo di Programma per il rinnovo del CCNL TLC, sottoscritto da ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL il 23 novembre 2017, ha previsto, per il solo 2018 e a decorrere dal 1° luglio, il riconoscimento di un valore in strumenti di Welfare fino a € 120, comprensivo dei costi fiscali e contributivi a carico aziendale per i lavoratori dipendenti che applicano il CCNL TLC;
- L' intesa citata rinvia ad un esame congiunto con le rappresentanze sindacali costituite in azienda l'individuazione della gamma di beni e servizi offerti;
- L'Accordo sottoscritto da ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL il 9 aprile 2018 ha definito le modalità applicative dell' Accordo di Programma del 23 novembre 2017 per quanto riguarda il riconoscimento del valore Welfare, prevedendo che il medesimo sia previsto per il personale in forza alla data del 1° luglio 2018, con esclusione dei lavoratori in prova, in aspettativa non retribuita e non indennizzata nel periodo 1° luglio – 31 dicembre 2018, con contratto:
 - a tempo indeterminato;
 - a tempo determinato con almeno 3 mesi di servizio, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso del 2018;
 - a tempo parziale (con corrispondente riproporzionamento del valore);



- si prevede che il valore debba essere comprensivo esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico Azienda e che nel caso in cui il lavoratore destini la somma al Fondo Telemaco, il costo a carico dell'Azienda non potrà superare il valore di € 120;

le Parti

si sono incontrate in data odierna per effettuare l'esame congiunto finalizzato a definire le caratteristiche del Piano Welfare del Gruppo TIM che sarà reso disponibile tramite la piattaforma digitale "FlexBenefit", a partire dal 16 luglio 2018, secondo quanto di seguito riportato:

- la rimodulazione del valore per i lavoratori part time sarà effettuato in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro in vigore alla data del 1° luglio 2018;
- in ragione della non monetizzabilità del Piano, il relativo valore non potrà essere liquidato e dovrà essere impegnato entro il 31 dicembre 2018 o entro la data di cessazione del rapporto di lavoro se antecedente al 31 dicembre 2018;
- il Piano comprende:
 - i **versamenti al Fondo di Previdenza Complementare Telemaco** o ai Fondi negoziali territoriali (Laborfonds e Solidarietà Veneto); in tal caso l'importo non potrà essere frazionato sulle altre opzioni di utilizzo e sarà versato al netto del contributo di solidarietà del 10% previsto per legge;
 - i **Ticket Welfare digitali**, per un valore di importo esattamente pari all'importo della prestazione che si intende utilizzare, destinati anche ai familiari non fiscalmente a carico purché conviventi, ma spendibile entro la scadenza riportata dal voucher, solo da parte del beneficiario per: a) **servizi sanitari e benessere** (ad esempio check up medici, visite mediche o odontoiatriche e servizi benessere a scopo terapeutico); b) **formazione personale e professionale** (ad esempio corsi di lingue, informatica, management e servizi di orientamento al lavoro); c) **sport, cultura e tempo libero** (ad esempio, abbonamenti in palestra, al cinema o teatro, viaggi, corsi per il tempo libero); d) **servizi di assistenza sociale e familiare** (ad esempio prestazioni di baby sitting e badantato);
 - i **Buoni Acquisto**, spendibili esclusivamente dal titolare negli esercizi commerciali convenzionati, entro 12 mesi dalla data di emissione, in tagli minimi di valore pari a € 10; il valore potrà essere destinato a buoni acquisto anche in misura frazionata









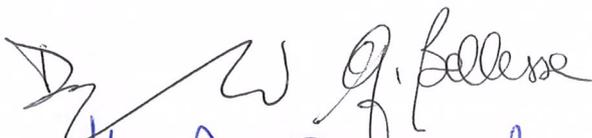
rispetto all'ammontare totale e concorrerà a raggiungere il valore annuo di esenzione fiscale previsto dalla legge per i benefits pari a € 258,23.

- Fermo restando il valore complessivo del Piano, lo stesso potrà essere frazionato fra le opzioni Buoni Acquisto e Ticket Welfare.

Le Parti concordano che le previsioni del presente Verbale saranno recepite dalle Aziende del Gruppo TIM che applicano il CCNL TLC in seguito ad esame congiunto con le rispettive RSU.

Roma, 5 luglio 2018

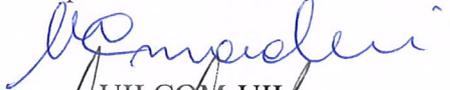
p. TIM



p. SLC-CGIL



p. FISTEL-CISL



p. UILCOM-UIL



p. Coordinamento Nazionale RSU di TIM S.p.A

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 luglio 2018

tra

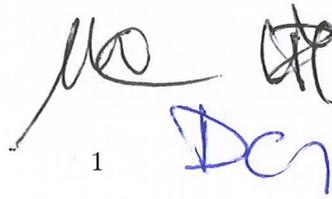
TIM S.p.A. anche in rappresentanza delle Società del Gruppo che applicano il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni

e

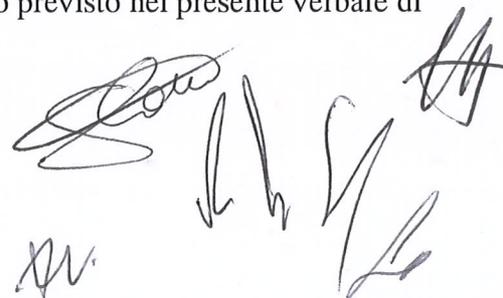
le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL e UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento RSU

premesso che

- l'accordo del 13 giugno 2017 ha definito i criteri di funzionamento del Premio di Risultato per il personale dipendente di TIM S.p.A. e delle aziende del Gruppo cui si applica il CCNL/TLC per il triennio 2017-2019;
- le logiche di funzionamento del Premio, definite nel citato Accordo, sono volte a favorire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno assicurato dalle persone negli ambiti organizzativi di appartenenza nell'interno del percorso di trasformazione previsto nel Piano Industriale;
- l'11 giugno 2018 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in occasione della stipula dell'Accordo che ha definito gli strumenti per la gestione delle ricadute occupazionali connesse al Piano strategico 2018-2020, le Parti, con specifica intesa, si sono impegnate a rimodulare entro il 31 luglio 2018 i meccanismi di valorizzazione dell'indicatore EBITDA di Gruppo in modo da poter apprezzare, al pari di quanto previsto per gli altri indicatori, risultati in scostamento rispetto al target;
- in considerazione della possibile incidenza di fattori specifici e non ricorrenti sui risultati del periodo di riferimento del Premio di Risultato, in coerenza con quanto previsto con gli altri sistemi di incentivazione aziendali, a partire dal 2018 (erogazione maggio 2019) e per l'intera vigenza dell'Accordo del 13 giugno 2017, le modalità di calcolo dell'indicatore EBITDA di Gruppo e la determinazione della soglia di accesso al Premio di Risultato TIM e delle Aziende del Gruppo riportate in allegato 1 saranno definite secondo quanto previsto nel presente verbale di accordo;



1



si conviene che

Il paragrafo “2. STRUTTURA DEL PREMIO”, dell’Accordo del 13 giugno 2017 richiamato in premessa, nella parte relativa al “Premio base: indicatore EBITDA” è così modificato.

Premio base: indicatore EBITDA

- Parte del Premio, con **peso del 40% rispetto al totale**, comune per le aziende di cui all’allegato 1, relativa all’andamento dell’EBITDA di Gruppo, come risultante annualmente dal Bilancio di gestione dell’esercizio di riferimento.

Il raggiungimento del 95% dell’obiettivo previsto per l’indicatore EBITDA di Gruppo costituirà la condizione di accesso per l’erogazione dell’intero Premio di Risultato.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA di Gruppo consuntivato rispetto a quello programmato e comunicato secondo le modalità previste dall’Accordo del 13 giugno 2017 nel paragrafo “Organismo di Consultazione”, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, sarà utilizzato per la valorizzazione della relativa quota di Premio secondo il seguente schema:

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	<95 %	≥95% e ≤99,99%	100%	≥105%
Quota di Premio	0	70%	100%	140%

Pertanto:

EBITDA di Gruppo inferiore alla Condizione di Erogazione (95% del Target): non sarà corrisposto l’intero Premio;

EBITDA di Gruppo uguale o maggiore della Condizione di Erogazione (95% del Target) e minore del Target: la quota di Premio sarà pari al 70%;

EBITDA di Gruppo pari al Target (100%): corresponsione del 100% della quota di Premio;

EBITDA di Gruppo maggiore del Target e minore o uguale al Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): la quota di Premio varierà dal 100% al 140% proporzionalmente alla percentuale di scostamento dal Target;

2

EBITDA di Gruppo maggiore del Tetto Massimo di Erogazione (105% del Target): i valori superiori al Tetto Massimo di Erogazione non daranno luogo a quote aggiuntive di Premio.

* * *

Tutte le parti dell'Accordo del 13 giugno 2017 relativo al Premio di Risultato non sostituite o modificate dalla presente intesa si intendono integralmente confermate.

p. TIM S.p.A.

p. SLC CGIL

p. FISTEL CISL

p. UILCOM UIL

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento RSU

ALLEGATO 1

Aziende del Gruppo TIM destinatarie del Premio di Risultato

TIM

TI Sparkle

Olivetti

TI Trust Technologies

INWIT

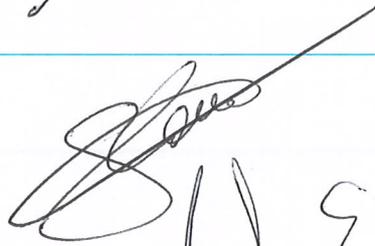
Flash Fiber

Telecontact Center

HR Services

TN Fiber

MA


h h 9

AA



DS



