

COMUNICATO: GRUPPO TIM

ORGANISMO DI CONSULTAZIONE sul “Premio Di Risultato”

Il 12 Aprile 2021 le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM e delle aziende del GRUPPO per dare luogo alla verifica relativa ai dati di consuntivo sull'andamento degli indicatori e degli obiettivi relativi all' ANNO 2020, in base all'accordo sul Premio Di Risultato, sottoscritto dalle ORGANIZZAZIONI SINDACALI CONFEDERALI il 18 luglio 2019.

Ricordiamo che La struttura del “PDR” per il **GRUPPO TIM** è articolata attraverso **3 PARAMETRI DI RIFERIMENTO** dei quali i primi sono 2 uguali per TIM e le aziende Controllate.

1 --- EBITDA di GRUPPO – PREMIO BASE – (PESA IL 40%) è il più importante perché rappresenta il “gate” (cancello) d'ingresso per l'accesso al PDR. Deve essere raggiunto il 90%; ricordiamo che tale percentuale è stata diminuita nell'accordo confederale del luglio 2019, prima era al 95%.

2 --- RICAVI DA SERVIZI DI GRUPPO - (PESA IL 40%) – necessario raggiungerlo almeno al 95%.

3 --- CSI – CUSTOMER SATISFACTION INDEX – PREMIO DI MIGLIORAMENTO – (PESA IL 20%) è composto al suo interno da tre distinti sub obiettivi (Consumer al 58,5%, Small & Medium al 18%, Enterprise al 23,5%). Il terzo parametro CSI è riferito alla clientela, risulta uguale per tutte le aziende del gruppo tranne che per TI SPARKLE che ha una sua base clienti specifica, per cui non ha le tre distinzioni evidenziate di seguito.

Per l'anno 2020 in TIM e nelle aziende del gruppo, si conferma il raggiungimento degli obiettivi che danno luogo agli importi economici riportati nelle apposite tabelle allegate.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il PREMIO SARA' EROGATO come previsto nel mese di MAGGIO 2021, l'erogazione sarà in denaro al 100% con tassazione al 10% grazie al valore in incremento del parametro CSI 2020 rispetto a quello del 2019, oppure si potrà optare per la trasformazione totale o parziale dell'importo in welfare attraverso la piattaforma Endered, già utilizzata due anni fa ed alla quale si potrà aderire in forma esclusivamente volontaria a seguito di pubblicazione della news sul portale intranet aziendale.

Sono **ESCLUSE** dall'accordo e quindi dal premio tutte le **FIGURE PROFESSIONALI DESTINATARIE DI PIANI DI INCENTIVAZIONE DI VENDITA (PIV) o MANAGERIALI (MBO)**.

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, riduzione orario di lavoro(CDE)*.

Le assenze per **MALATTIA** continuative (senza interruzioni) da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 150 giorni; 2 episodi di malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni: 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.

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

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°).

Nel dettaglio, di seguito alcune voci che possono aiutare nella comprensione delle cifre finali attribuite per ogni singolo livello in relazione alla funzione di appartenenza.

EBITDA di GRUPPO (PESO 40%) supera la soglia del 90% rispetto all'obiettivo, pagando così il 70% come previsto dall'accordo in essere; Il risultato finale dell'Ebitda di gruppo ha tenuto conto nella rivalutazione del parametro a Consuntivo rispetto al Budget della uscita di Inwit nel 2020, dalle variazioni del tasso di cambio con il Brasile ed è stato sterilizzato dagli "oneri non ricorrenti negativi che si sono generati a causa dell'impatto non previsto del covid, permettendo così, pur nella difficoltà generale del gruppo, (vedi numeri illustrati dall'azienda al mercato finanziario a marzo 2021 -- documento pubblico scaricabile dal sito TIM), di centrare il primo obiettivo che permette a tutte le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo Tim di poter accedere al premio.

RICAVI DA SERVIZI (PESO 40%), service revenues, si arriva oltre il 95% dell'obiettivo che paga quindi il 70% del suo valore.

Il lavoro realizzato dalle parti coinvolte in tema di ricavi ha permesso di centrare un obiettivo importante nonostante i tragici accadimenti che il COVID-19 ha causato nel Paese.

Si è attualizzato questo valore agendo non solo sull'uscita di Inwit e sulla fluttuazione del tasso di cambio in Brasile, ma anche attraverso una attenta analisi alle causali covid, depurando il valore finale dei ricavi dalle voci connesse a questo effetto ed impostando un valore target che fosse rispondente al contesto causato dalla pandemia e quindi con maggiori possibilità di essere raggiunto, cosa avvenuta.

CUSTOMER SATISFACTION Index (PESO 20%), evidenziano un raggiungimento oltre il 70% dell'obiettivo con un 73,85% e rappresenta la consuntivazione della soddisfazione della clientela, i tre sottogruppi che la compongono:

Consumer peso del 58,5%, raggiunge l'obiettivo minimo, elemento formato dalla clientela consumer fisso- mobile; miglioramento ottenuto anche grazie all'accordo sul caring del giugno 2020, mentre va segnalato che il 2021 è iniziato con una forte pressione su questo parametro dovuto alla politica commerciale aggressiva di alcune TELCO (es. Vodafone).

Small & Medium peso del 18,5%, il 2020 non ha raggiunto per pochi punti l'obiettivo, la parte telefonia fissa ha risentito della competizione in particolar modo nei confronti di Fastweb.

Enterprise peso del 23,5%, il 2021 centra i valori andando oltre al target massimo fissato.

Per quanto riguarda **TI Sparkle**, questo valore che rappresenta una specificità di questa azienda, raggiunge un risultato che va oltre l'obiettivo e si attesta ad un pagamento, per questa singola voce, pari al 140%.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL in un contesto di grandissima emergenza, causato dal COVID-19 che ha colpito duramente il nostro PAESE e che si riverbera inesorabilmente anche sul GRUPPO TIM, Ricavi e Margine operativo lordo (Ebitda) che si riducono entrambi per oltre 2 Miliardi, un Utile di 7.3 Miliardi ottenuto grazie a dinamiche straordinarie (una manovra contabile per circa 6 Miliardi ed entrate dovute alle due operazioni su Inwit), il persistere di 18,5 miliardi di debito netto after lease, (una pesantissima zavorra), ritengono significativo aver ottenuto un riscontro economico per le/i 42.000 Lavoratrici e lavoratori del Gruppo TIM.

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Certamente Il tema dei Ricavi, segnalato anche nell'incontro del 6 Aprile sul piano industriale, è una situazione alla quale si deve trovare una positiva discontinuità.

Con il forte auspicio che la pandemia diminuisca la sua presa e per il 2021 essi siano stabili e ritornino a crescere nel 2022, la perdita dei ricavi non potrà essere mitigata in eterno attraverso il taglio dei costi.

La prospettiva industriale ed occupazionale si basa sulla crescita e non solo sulle fuori uscite e sul taglio generalizzato dei costi quindi invertire il TREND è fondamentale!

Le tabelle economiche allegate al comunicato rappresentano tangibilmente che il confronto, le trattative e le intese portano a riscontri oggettivi anche in un contesto straordinariamente difficile a differenza di coloro che utilizzano qualsiasi pretesto nel tentativo di trovare negatività e sterili polemiche.

Il Gruppo TIM non è avulso dal Paese in cui è radicato e nel quale si sta vivendo una terribile e silenziosa guerra al Virus che in primis è sanitaria ma contestualmente anche economica.

I dati odierni vanno quindi nella direzione di proseguire "relazioni industriali" improntate a ragionare sempre nel merito delle questioni, condizione per cercare di realizzare accordi che portino risultati "CONCRETI" pur, ribadiamo, in un contesto drammatico come quello attuale.

Roma, 12 aprile 2021

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

PREMIO TIM - OLIVETTI - TRUST TECHNOLOGIES - NOOVLE - FIBERCOP

Livello	OBIETTIVI			PREMIO
	TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index	ANNO 2020
	40,00%	40,00%	20,00%	
	70,00%	70,00%	73,85%	70,77%
LIV.7Q	€ 424,63	€ 424,63	€ 223,99	€ 1.073,26
LIV.7	€ 409,11	€ 409,11	€ 215,80	€ 1.034,02
LIV.6	€ 402,37	€ 402,37	€ 212,25	€ 1.017,00
LIV.5S	€ 378,00	€ 378,00	€ 199,40	€ 955,40
LIV.5	€ 378,00	€ 378,00	€ 199,40	€ 955,40
LIV.4	€ 363,31	€ 363,31	€ 191,64	€ 918,25
LIV.3	€ 332,23	€ 332,23	€ 175,25	€ 839,70
LIV.2	€ 291,49	€ 291,49	€ 153,76	€ 736,75
LIV.1	€ 286,45	€ 286,45	€ 151,10	€ 724,00

PREMIO TI SPARKLE

Livello	OBIETTIVI			PREMIO
	TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index	ANNO 2020
	40,00%	40,00%	20,00%	
	70,00%	70,00%	140,00%	84,00%
LIV.7Q	€ 424,63	€ 424,63	€ 424,63	€ 1.273,90
LIV.7	€ 409,11	€ 409,11	€ 409,11	€ 1.227,32
LIV.6	€ 402,37	€ 402,37	€ 402,37	€ 1.207,12
LIV.5S	€ 378,00	€ 378,00	€ 378,00	€ 1.134,00
LIV.5	€ 378,00	€ 378,00	€ 378,00	€ 1.134,00
LIV.4	€ 363,31	€ 363,31	€ 363,31	€ 1.089,92
LIV.3	€ 332,23	€ 332,23	€ 332,23	€ 996,68
LIV.2	€ 291,49	€ 291,49	€ 291,49	€ 874,48
LIV.1	€ 286,45	€ 286,45	€ 286,45	€ 859,35

PREMIO TELECONTACT CENTER

Livello	OBIETTIVI			PREMIO
	TIM Group EBITDA	TIM Group Service Revenues	Customer Satisfaction Index	ANNO 2020
	40,00%	40,00%	20,00%	
	70,00%	70,00%	73,85%	70,77%
LIV.7Q	€ 346,00	€ 346,00	€ 182,51	€ 874,51
LIV.7	€ 333,35	€ 333,35	€ 175,84	€ 842,54
LIV.6	€ 327,86	€ 327,86	€ 172,95	€ 828,67
LIV.5S	€ 308,00	€ 308,00	€ 162,47	€ 778,47
LIV.5	€ 308,00	€ 308,00	€ 162,47	€ 778,47
LIV.4	€ 296,03	€ 296,03	€ 156,15	€ 748,21
LIV.3	€ 270,70	€ 270,70	€ 142,79	€ 684,19
LIV.2	€ 237,51	€ 237,51	€ 125,29	€ 600,31
LIV.1	€ 233,41	€ 233,41	€ 123,12	€ 589,94