

GRUPPO TIM - COMUNICATO PDR 2022 -

DISAMINA TECNICA

Il 6 maggio 2022 si è riunito l'organismo di consultazione sul premio di risultato del Gruppo Tim, in relazione all'accordo sindacale in essere del 18 luglio 2019, nel corso del quale l'azienda ha fornito il consuntivo economico dell'anno 2021 e la relativa EBITDA.

L'EBITDA, in base all'accordo del 18 luglio 2019 rappresenta il cancello di ingresso per l'erogazione del premio, il quale prevede di raggiungere l'obiettivo minimo pari al 90% del target fissato nel Budget 2021.

Tim comunica che dopo aver applicato le sterilizzazioni automatiche previste dall'accordo non si è raggiunto il target minimo atteso per cui non si potrà procedere all'erogazione del premio in Tim ed in tutte le aziende del Gruppo così come previsto dall'accordo del luglio 2019.

Il dato comunicato è pari a 5.080 milioni di euro come evidenziato nel Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2021, leggibile nel documento pubblico sulla Relazione finanziaria annuale 2021 del Gruppo Tim.

La parte sindacale dopo aver ascoltato l'illustrazione aziendale ha chiesto una serie di delucidazioni in merito all'Ebitda; dalla relazione finanziaria si rileva un dato pari a 1.143 milioni di euro di Partite di natura non ricorrente che incide in maniera significativa sull'Ebitda (nota 41 pag. 262 della Relazione finanziaria) e che opportunamente valutata potrebbe essere un elemento che cambia la previsione sull'Ebitda in termini quantitativi e di raggiungimento dell'obiettivo minimo.

Su questo argomento l'azienda ha spiegato che una parte di quell'onere era stato sterilizzato a monte nella previsione fatta con il budget 2021 per cui si era immaginato un certo andamento, il 2021 ha avuto un andamento peggiore rispetto alle attese e di fronte a questo il Comitato Nomine e Remunerazioni in base ad una "loro" lista di principi cardine ha ritenuto non si dovesse procedere ad una ulteriore sterilizzazione in merito a quanto accaduto nel 2021 e comunque sempre per voce aziendale anche se si fosse proceduto ad una sterilizzazione della parte mancante non si sarebbe potuto raggiungere l'obiettivo minimo di Ebitda prefissato. Questa risposta tecnico-burocratica, per le scriventi Organizzazioni Sindacali, non ha minimamente convinto le stesse in quanto si ritiene che ci fossero delle possibilità per cercare di raggiungere l'obiettivo minimo previsto dall'Ebitda, considerando che la scelta espressa dal Comitato Aziendale rimane un argomento che non sta nelle more di una contrattazione sindacale, ma nelle decisioni prese da un organismo che deve rispondere agli stakeholders interni.

Lo stesso comitato aziendale ha deciso di distribuire comunque una "una tantum" ad un gruppo di dirigenti e questo per le Organizzazioni Sindacali è un ulteriore "schiaffo" alle migliaia di lavoratrici e lavoratori che invece non percepiranno nulla.

Questa la parte tecnica dell'incontro nella quale viene certificato ufficialmente dall'azienda che non ci sarà erogazione del premio.

OSSERVAZIONI POLITICHE

Dopo anni di smantellamenti ed aspri confronti con i vertici aziendali, l'accordo sul PDR sottoscritto nel 2019 rappresenta uno dei pilastri con il quale negli ultimi tre anni si è tentato di ripartire, mettendo al centro un percorso di rilancio sui risultati ed un rinnovato "clima" aziendale partecipativo con uno scopo chiaro "coinvolgere" e "remare" tutti nella stessa direzione riconoscendo alle lavoratrici e lavoratori il loro importante ruolo nel gruppo ovvero "il motore fondamentale"!

Noi riteniamo che non percorrere tutte le strade possibili per cercare di definire una erogazione del PDR ai circa 40.000 dipendenti del Gruppo TIM, in una fase così delicata e complessa provochi un ulteriore e forte disagio, una eventuale soluzione politica sarebbe estremamente auspicabile visto che per i dirigenti la strada alternativa è stata già realizzata!

Quello che ci colpisce negli ultimi mesi è anche il repentino e radicale cambiamento dei primi livelli, dirigenti di “peso” non solo professionalmente ma anche economicamente che escono per far posto ad altri, tutto ciò stride fortemente con la volontà di non erogare il PDR perché non sfuggirà ai più che operazioni di cambio del management così “veloci, numerose e drastiche” rappresentano un ulteriore ed enorme esborso economico che mal si inserisce nel contesto attuale.

Proseguiamo inoltre ad apprendere dai “media” quanto accade, vendita dell’ultima partecipazione in INWIT pari a 1,3 miliardi, nuovo super manager per il cloud esce l’uomo GOOGLE ed arriva quello di APPLE ma in tutto ciò il PDR non si eroga....

In questo complicatissimo momento assistiamo attoniti a decine di paginate di “ordini di servizio” con centinaia di posizioni e nominativi, forse intuiamo i percorsi ma non li comprendiamo così come per lo smart working per il quale, oltre 29.000 lavoratrici e lavoratori, da maggio sono rientrati in sede con modalità più stringenti con un modello di lavoro agile unilaterale che supera i precedenti percorsi condivisi con le parti sociali, che ha regole “penalizzanti” e dove, negli spazi open space, è complicato non solo comunicare ma soprattutto lavorare.

In questo marasma si danno rassicurazioni ai dipendenti del Gruppo Tim attraverso brevi messaggi video ma non si vedono azioni di sviluppo legate al business e di volontà di miglioramento del clima aziendale, amaramente registriamo, vendite di pezzi del Gruppo, cambi vorticosi dei vertici apicali e costante attenzione al taglio dei costi.

Allora è in questo modo che si vuole “trattare” uno dei principali stakeholders che con piacere abbiamo sentito dirci dall’AD sono le lavoratrici ed i lavoratori e contestualmente motivarlo???

Analizzando il contesto complessivo ci sembra purtroppo sempre più evidente che la direzione di marcia appare completamente diversa da quella da noi auspicata, smembrare l’operatore verticalmente integrato non ha nulla di industriale ma una mera operazione finanziaria, da realizzare il prima possibile, che ha lo scopo di rendere appetibile all’esterno quelle parti di azienda industrialmente interessanti, incassare il denaro ed uscire definitivamente dalla partita di un settore che in piena rivoluzione tecnologica sarà però determinante per le sorti di tutto il Paese.

Un Paese che si dimentica di se stesso mentre gli altri vicini europei, consapevoli di quanto stia avvenendo, proteggono le proprie aziende Tlc permettendone quello sviluppo di bene comune utile a tutti i cittadini, alle imprese, alla pubblica amministrazione e quindi al progresso complessivo di uno Stato e non invece al rischio concreto di socializzare le perdite e privatizzare i profitti.

NOI continuiamo ad essere contrari a questo progetto di spezzettamento societario, lo ribadiamo il 24 maggio quando incontreremo il Ministro GIORGETTI che venerdì scorso ci ha convocato per un confronto sul settore delle TLC, e sino a quando avremo voce in capitolo in questa vicenda metteremo in campo tutti gli argomenti e strumenti a disposizione per far cambiare idea a chi sino ad oggi si è girato irresponsabilmente dall’altra parte, anche sul PDR !!

Roma, 9 maggio 2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL