

**COMUNICATO SINDACALE**  
**ORGANISMO DI CONSULTAZIONE SUL “PREMIO DI RISULTATO ”**  
**GRUPPO TIM E PRIMO SEMESTRE FIBERCOP**

In data 14 Aprile 2025 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 2024, in base all’Accordo sul Premio Di Risultato (PDR), 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.

- **EBITDA di GRUPPO – PREMIO BASE** – (pesa per il 40%) è il più importante perché rappresenta il “gate” 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%.
- **RICAVI DA SERVIZI DI GRUPPO** - (pesa per il 40%) – Bisogna raggiungere almeno il 98%.
- **CSI – CUSTOMER SATISFACTION INDEX – PREMIO DI MIGLIORAMENTO** – (pesa per 20%), è composto al suo interno da tre distinti sub obiettivi (Consumer al 46,9%, Small & Medium al 12,6%, Enterprise al 40,5%). 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 2024 in TIM e nelle aziende del gruppo, si conferma il raggiungimento degli obiettivi, che daranno luogo agli importi economici riportati nelle apposite tabelle allegate.

**CRITERI DI EROGAZIONE**

Il PREMIO SARA’ EROGATO come previsto nel mese di maggio 2025, l’erogazione sarà in denaro al 100% con tassazione al 5% in base all’ultima legge finanziaria, grazie al valore assoluto in incremento di alcuni parametri rispetto a quelli del 2023. In alternativa si potrà optare per la trasformazione totale o parziale dell’importo in welfare, questa opzione non sarà valida per gli ex lavoratori Tim confluiti dal 1 di luglio 2024 in Fibercop i quali beneficeranno del premio per la quota relativa al primo semestre 2024 (con pagamento primo semestre a carico di TIM).

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; un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore o massima di 60 giorni.*

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%) raggiunge il parametro di accesso del 95 % pagando così il 70%, come previsto dall'accordo in essere.

**RICAVI DA SERVIZI** (Peso 40%), service revenues, centrano l'obiettivo del 100%, pagando quindi il 108,59%, come previsto dall'accordo in essere.

**CUSTOMER SATISFACTION INDEX** (Peso 20%), evidenzia un raggiungimento del 58,24% dell'obiettivo e rappresenta la consuntivazione della soddisfazione della clientela, i tre sottogruppi che la compongono:

- **Consumer:** peso del 46,9%, non raggiunge l'obiettivo minimo, elemento formato dalla clientela consumer fisso-mobile;
- **Small & Medium:** peso del 12,6%, raggiunge l'obiettivo, pagando così al 116,64%.
- **Enterprise:** peso del 40,5%, raggiunge l'obiettivo, pagando così il 107,52%, come previsto dall'accordo in essere.

Per quanto riguarda **TI Sparkle**, relativamente al parametro "CSI", che rappresenta una specificità di questa azienda rispetto alle altre del gruppo, viene raggiunto il risultato che paga al 140%.

Ricordiamo che tale parametro incide per il 20% della quota del Premio.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL esprimono soddisfazione per una notizia positiva che, grazie agli accordi confederali sottoscritti dalle scriventi, rappresenta un introito economico importante per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo TIM, sottolineando come questo avvenga dentro ad un contesto dove l'attualità descrive un settore in continua decrescita. Anche il mancato rinnovo del Ccnl delle Tlc è un problema non più rinviabile ad appuntamenti non meglio definiti; si convochino al più presto le parti sociali e si chiuda in tempi rapidi per dare una risposta ai lavoratori del settore delle Tlc che attendono un incremento del salario da quasi due anni e mezzo.

Rimane sempre in primo piano come scrivemmo un anno fa la necessità non più rinviabile di una politica del Paese che permetta lo sviluppo delle Tlc e non il suo progressivo impoverimento.

Roma, 15 aprile 2025

Le Segreterie Nazionali  
SLC-CGIL      FISTEL-CISL      UILCOM-UIL