



Sindacato Lavoratori Comunicazione



COMUNICATO TIM PDR OLIVETTI

Nella giornata del 10 luglio u.s., SLC CGIL, unitamente alle relative RSU, Olivetti, ha sottoscritto l'accordo con riserva sul Premio di Risultato (PdR) 2017-2019.

Andando con ordine, nei giorni precedenti all'incontro, le segreterie territoriali insieme alle rsu, hanno tenuto assemblee di mandato con i lavoratori dei vari siti produttivi.

Il risultato ottenuto da queste assemblee, partecipate e seguite con attenzione da parte delle persone, è stato quello di un ampio mandato sulla parte normativa da parte dei lavoratori.

Come segreteria nazionale non possiamo che ringraziare, tutte le persone venute in assemblea ad ascoltare ed esprimere il proprio giudizio, ed anche tutte le rsu e le strutture territoriali della SLC-Cgil che in coerenza con l'organizzazione, hanno portato avanti nel metodo e nel merito quanto si è realizzato in Tim, andando a parlare con le persone e chiedendone un voto vincolante.

NEL MERITO

Il premio 2017/2019 è costruito su quattro piste: EBITDA di Gruppo, Ricavi da Servizi di Gruppo, Customer Satisfaction e i cosiddetti 'obiettivi funzionali' (obiettivi specifici assegnati per Tcc).

Ciascuna pista contribuisce per una quota percentuale al calcolo del premio (40% EBITDA, 20% i Ricavi, 10% la Customer Satisfaction, 30% gli obiettivi funzionali). Inoltre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per ogni singola pista determina le quantità economiche (con soglie minime/massime diversificate).

La prima e più importante pista è l'EBITDA di Gruppo. Tale pista è la più importante non solo perché contribuisce più delle altre (pesa il 40% complessivo del premio) ma soprattutto perché se tale obiettivo non viene raggiunto il premio non verrà pagato (a prescindere dai risultati ottenuti sulle altre tre piste). Su questa pista si sono concentrate le richieste della delegazione SLC-Cgil. Abbiamo chiesto ed ottenuto che si prendesse a riferimento l'EBITDA di Gruppo e non solo quello della singola azienda. Abbiamo chiesto e ottenuto che il peso di tale pista fosse aumentato (si è passati dal 30% al 40% del totale). Il senso della richiesta sta nel fatto che, dato che se tale obiettivo non viene raggiunto il premio non paga nulla, abbiamo ritenuto importante alzare tale soglia in modo che se l'obiettivo è invece raggiunto, e il premio quindi viene erogato, ci assicuriamo una quota maggiore a prescindere dall'andamento di tutti gli altri obiettivi. Abbiamo invece chiesto e non ottenuto che l'EBITDA non fosse vincolante per il pagamento delle altre piste e che venisse abbassata la percentuale minima per raggiungere tale pista (che è rimasta il 100%). Abbiamo anche chiesto e non ottenuto che dal calcolo dell'EBITDA venissero scorporati i cosiddetti oneri non ricorrenti (altro motivo per cui non è stato pagato il premio del 2015 in Tim).

Sui Ricavi (20% del premio totale) si è ottenuto di far scendere la soglia minima per il raggiungimento dell'obiettivo dal 98% al 95%. Pertanto se si raggiungesse il 95% dell'obiettivo si incasserà comunque il 70% del valore della pista.

La pista della Customer Satisfaction è suddivisa su tre valori: qualità Consumer che pesa il 60% della pista, qualità Small Enterprise che pesa il 20%, e Vertical Large e Medium il restante 20%. Ciascuno di questi valori verrà preso in considerazione singolarmente contribuendo pro quota al calcolo del premio (per tutti e tre la soglia minima perché ci sia un'erogazione economica è il raggiungimento di 70% dell'obiettivo prefissato).



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Anche per ciascuno dei cosiddetti obiettivi funzionali, che pesano il restante 30% del totale del premio, la quota d'ingresso sarà del 70%.

Per tutte e quattro le piste è previsto che se si supera l'obiettivo il premio paga di più, fino al 140%.

In concreto se si dovesse raggiungere il 100% del premio un full-time con il quinto livello riceve 1300 euro, Olivetti avrà la stessa tabella economica prevista per Tim. Se si dovessero raggiungere e superare raggiungendo il target massimo di tutti gli obiettivi (ipotesi piuttosto teorica) il premio potrebbe arrivare fino al massimo di € 1.820. Se si dovesse raggiungere la soglia minima dell'EBITDA (condizione senza la quale non si percepisce nulla), e tutte le altre piste andassero malissimo si prenderebbero comunque € 520. La scala parametrica applicata (ovvero la differenza tra quanto prende un terzo livello e un 7q) è molto più ravvicinata rispetto a quanto previsto dal nostro CCNL e quindi le differenze tra i diversi livelli sono contenute.

Per i PT il premio è riproporzionato.

Il premio verrà erogato nel mese di maggio (a maggio 2018 il premio per i risultati 2017, maggio 2019 per i risultati 2018, a maggio 2020 per i risultati 2019).

Il premio viene detassato (con aliquota del 10%) e sarà possibile per il singolo lavoratore scegliere se destinare quota parte o tutto il premio in servizi welfare (si può optare per il 100% in busta, il 50% in busta e 50% in welfare, il 25% in busta e il 75% in welfare, il 100% in welfare). I servizi welfare a disposizione saranno definiti da apposita commissione all'allegato 2 dell'accordo è presente una lista indicativa per capire di cosa stiamo parlando. E' importante sapere che la quota di premio trasformata in welfare non è soggetta ad alcuna tassazione (nemmeno al 10%) e però su tale cifra non si accantona alcun contributo previdenziale.

È stato previsto un organo di consultazione sull'andamento del premio che s'incontrerà quattro volte l'anno e dove saranno comunicati i dati riguardanti gli obiettivi (ovvero a cosa fa riferimento il 100% di ciascun obiettivo/pista, quali sono gli specifici obiettivi attribuiti ai singoli settori, ecc), saranno, anche, spiegati gli andamenti di ciascun indicatore nel corso dell'anno, saranno dettagliatamente chiarite le prestazioni fruibili in ambito welfare. Tale gruppo di lavoro che sarà definito anche per Olivetti, come SLC-CGIL abbiamo già comunicato all'azienda che per noi, a tale commissione dovrebbe poter partecipare almeno un componente/RSU di ciascuna sigla sindacale le cui RSU abbiano firmato l'accordo.

La concretizzazione dell'accordo quadro, valevole per tutte le aziende del gruppo Tim in cui le rsu sottoscriveranno l'accordo a maggioranza, ha permesso di rivedere sensibilmente quelle che l'azienda chiama penalizzazioni/punizioni. Ad esempio gli eventi che incidono negativamente sul calcolo individuale del premio (malattie, assenze non retribuite, ecc). Il premio è quindi suddiviso in 360 quote giornaliere e al singolo lavoratore saranno ridotte le quote giornaliere di premio per quanti sono i giorni di assenza nell'anno di riferimento eccetto: *ferie, permessi retribuiti, visite mediche specialistiche prenatali, giorni di permesso mensile ex Legge 104/1992, congedo di maternità, terapie salva vita, trattamenti chemio, immuni e radioterapici, infortunio e solidarietà*. Inoltre sono escluse le assenze per malattia intervenute nell'anno e protrattasi senza soluzione di continuità per un periodo minimo di sessanta giorni e fino a un massimo di 150 giorni e due episodi di malattia di durata pari o inferiori a 5 giorni, oltre ad un unico ricovero ospedaliero di durata inferiore a 60 giorni. Le 'idee' aziendali in merito erano molto peggiori e sono state sensibilmente migliorate. E' purtroppo rimasta la richiesta aziendale 'ideologica' per cui se un lavoratore fa un singolo giorno di malattia a ridosso (prima o dopo) di LL o RI tale assenza è contata doppia e sono quindi decurtate due quota-giornata di premio, i primi due episodi di questo tipo, ricadrebbero nel punto precedente dei due episodi di malattia della durata uguale od inferiore ai 5 giorni, quindi non verrebbero considerati.

Riteniamo, infatti, particolarmente positivo che non vi siano stati scambi di nessun tipo per la realizzazione dell'impianto del Pdr.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Per quanto riguarda la parte relativa agli obiettivi funzionali, Olivetti ha impostato questo parametro, sulla scelta di due valori di peso pari al 15% ciascuno, che sono:

Ebitda di Olivetti

Service Revenues (Ricavi)

L' impostazione del premio, ha avuto il voto di mandato da parte dei lavoratori per la parte normativa, a seguito della comunicazione aziendale della parte economica, la segreteria nazionale Slc-Cgil e le proprie Rsu Olivetti, hanno firmato con riserva (da sciogliere il giorno 13 luglio) l'accordo sul Pdr per Olivetti.

La riserva è stata positivamente sciolta, a valle delle assemblee tenutesi il giorno 13 luglio.

A valle dell'incontro sul Pdr, Olivetti ha comunicato una modifica della funzione che si occupa della assistenza del cliente Lottomatica.

Il contratto con Lottomatica è stato realizzato nel 2016, ed è garantito sino ai primi del 2018.

La parte centrale core HQ field services, è situata nella sede di Carsoli, sulla quale non sono previste variazioni, la parte di assistenza tecnica territoriale, è oggi localizzata su quattro centri che si trovano a :

Torino, Napoli, Firenze, Padova, a cui si affianca la collaborazione esterna in supposto della ditta Ts.

Il "progetto industriale" previsto da Olivetti, in una logica di modifica della parte interna della assistenza ed anche per prevenire possibili momenti di difficoltà, che ad oggi non ci sono, ha deciso di chiudere i due centri di Firenze e Padova, sulla quale insistono 12 persone, alle quali verrà chiesto se volontariamente, vorranno passare in Tim (previa idoneità alla mansione), nella funzione di Open-Access con la mansione di Tecnico on field (Tof).

Si coniugano le esigenze da una parte (Olivetti), ovvero l'evidente dismissione dell'assistenza tecnica capillare sul progetto Lottomatica, con quelle della capogruppo dall'altra, che denuncia da parte della linea della rete, di un fabbisogno di persone nel mondo tecnico, perché le necessità dettate dall'anticipo del piano industriale di Tim, sommate con la carente organizzazione del mondo della rete, fa sì che la funzione Open-Access stenta ad andare avanti come previsto.

Ed allora assistiamo ai vari tentativi di rimediare da varie parti le persone, tranne che con le assunzioni dirette. Sappiamo che il tema assunzioni è argomento lontano dai vertici, ma tirare la coperta in tutte le direzioni, produce inevitabilmente effetti di scopertura, indebolire l'assistenza interna di Olivetti per Lottomatica, per tentare di fornire maggior forza lavoro in Tim, rischia di aumentare le persone ma non ottenere alcun risultato tangibile, se la formazione ed i sistemi non inizieranno a funzionare a dovere.

Il cercare di realizzare tutto quanto, tramite l'esperienza e la buona volontà, non sono le condizioni ideali di partenza, serve un impegno straordinario dedito alla necessità di cambiamento, tanto richiamata da Tim, ma il cambiamento non passa dall'alzare l'asticella degli obiettivi calati dall'alto, passa da una trasformazione che non è certo quello dell'abolizione del mancato rientro, per sostituirlo con un parametro di misurazione della produttività individuale, pieno di pesanti incongruenze.

Roma 21/07/2017

SLC CGIL NAZIONALE AREA TLC