

Tim, incentivi con obiettivi uguali per tutti

In **Tim** ritorna il premio di risultato ma con una nuova veste: l'accordo siglato da azienda e sindacati prevede infatti che i sistemi di incentivazione siano uguali per tutti, dai manager ai tecnici, e siano basati sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati. ▶ pagina 13

Produttività. L'accordo con i sindacati introduce per tutti lo stesso criterio di valutazione per il premio

Dai manager ai tecnici, in **Tim** bonus per obiettivi

IL WELFARE

L'intesa prevede che i lavoratori possano scegliere di fruire del premio di risultato in servizi beneficiando degli sgravi fiscali

Cristina Casadei

■ Dal primo manager all'ultimotecnico, i sistemi di incentivazione saranno uguali per tutti: a lanciare la sfida è la **Tim** che promuove un salto culturale che coinvolge tutti i lavoratori e le loro rappresentanze. L'altro ieri dopo una trattativa durata lo spazio di tre settimane - molto diverso dalle trattative del passato che si prolungavano anche fino a 6 mesi su un solo argomento - è arrivato l'accordo sul premio di risultato 2017, 2018, 2019, che partirà da un valore medio di 1.300 euro, al raggiungimento degli obiettivi. Hanno siglato tutti i sindacati: la Fistel-Cisl, la Uilcom, l'Ugl telecomunicazioni e la Slc Cgil che ha firmato con una riserva che scioglierà il 28 giugno dopo aver consultato i lavoratori.

In qualunque modo lo si legga l'accordo è un vero salto culturale perché, come spiega il testo siglato, il metodo Mbo, (management by objectives) che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati, verrà applicato a tutti. Un cambiamento forte rispetto a un passato, ormai remoto, in cui il premio veniva corrisposto anche in condizioni di produttività calante. «Si avrà diritto al premio di risultato se si verificano i miglioramenti previsti per le 4 grandi aree che abbiamo individuato», spiega **Francesco Micheli**. Sfida accettata? Sfida accettata da tutti. «L'architettura è molto innovativa perché abbiamo fatto in modo che il sistema incentivante riservato ai manager riguardasse anche tutto il resto della popolazione aziendale.

Stessi indicatori, stessa misura degli indicatori, stessi obiettivi: abbiamo inventato un Mbo di gruppo, valido per 52mila persone», dice Micheli.

L'accordo prevede che il premio di risultato sia composto da un premio base che ha come indicatore l'Ebitda di gruppo, da un premio di produzione che ha come indicatore i ricavi da servizi del gruppo al netto dei ricavi da prodotto, da un premio di miglioramento che ha come indicatore il Customer satisfaction index e da un premio di funzione legato agli obiettivi di funzione. L'erogazione riguarderà tutti i lavoratori, compreso chi ha un contratto di apprendistato e a tempo determinato, ma «ciò che è importante è che il premio scatterà se si raggiungerà prima di tutto la misura prevista per l'indicatore Ebitda di gruppo», precisa Micheli.

Facendo seguito alle previsioni normative che riguardano il welfare le parti hanno anche previsto l'opzione welfare secondo la quale il lavoratore potrà scegliere di fruire in tutto o in parte del premio in servizi di welfare, beneficiando degli sgravi fiscali. L'elenco dei servizi, allegato all'accordo comprende tra gli altri asili nido, tasse e libri scolastici, assistenza anziani, spese sanitarie, fondi pensione, mutui, buoni spesa, sport e tempo libero che sono solo una parte del capitolo welfare per il quale il gruppo investe oltre 100 milioni di euro ogni anno.

Fatto l'accordo rimane la sua gestione. Per questo è stato istituito un apposito organismo di consultazione a cui verranno comunicati tutti i numeri che riguardano gli obiettivi di derivazione del piano industriale: il primo incontro avverrà già questa settimana. I tempi anche in questo caso sono rapidi, allineati a

quelli di un settore dove la velocità è al primo posto e non si può aspettare. Certamente l'accordo riporta la Slc Cgil al tavolo dopo mesi di frizioni forti dovute al nuovo regolamento aziendale, su cui Fistel Cisl, Uilcom e Ugl hanno scelto di sedersi al tavolo e di discutere con l'azienda nell'ottica di un miglioramento della produttività. «Abbiamo prospettato l'opportunità di rivedere la contrattazione integrativa - interpreta Micheli -. Molti istituti risultavano superati dal tempo e soprattutto dalle mutate caratteristiche dei contesti di riferimento, mentre la redditività e la produttività stavano peggiorando in modo preoccupante. Di qui la proposta di una serie di aggiustamenti che hanno riguardato peraltro istituti di contenuto non significativo. Il regolamento adottato ha l'obiettivo di evitare ricadute dal punto di vista dell'organizzazione, in un gruppo che investirà 11 miliardi in tre anni e ha scelto di scommettere sulla tutela del lavoro e sulla salvaguardia del proprio perimetro industriale». L'organizzazione del lavoro non poteva rimanere fuori e immaginare che, avendo il via libera delle organizzazioni che rappresentano oltre la metà degli iscritti, non si possano fare gli accordi per il veto di una che ha la maggioranza relativa, apre la strada a una riflessione molto complessa che forse mostra l'urgenza di rivedere i criteri della rappresentanza a livello nazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

