



Roma, 13 luglio 2016

Spett.le CdA di Telecom Italia SpA
c.a. Presidente Ing. Giuseppe Recchi
Vice Presidente dott. Arnaud De Puyfontaine

A.D. Dott. Flavio Cattaneo

Consiglieri:

dott.ssa Félicité Herzog
dott. Hervé Philippe
dott. Stéphane Roussel
prof.ssa Lucia Calvosa
dott.ssa Laura Cioli
dott.ssa Francesca Cornelli
dott.ssa Giorgina Gallo
dott.ssa Denise Kingsmill
dott. Tarak Ben Ammar
dott. Davide Benello
dott. Jean Paul Fitoussi
dott. Luca Marzotto
dott. Giorgio Valerio

General Counsel avv. Antonino Cusimano

Per Conoscenza:

Spett.le Collegio Sindacale
di Telecom Italia S.p.A.

Collegio Sindacale
Presidente dott. Roberto Capone
dott. Gianluca Ponzellini
dott.ssa Paola Maiorana
dott. Vincenzo Cariello
dott. Ugo Rock

oggetto: Richiesta al CdA di riconsiderare, nella seduta del 26 luglio 2016, l'attribuzione del PDR 2015 ai dipendenti

Preso atto che, nel mese di aprile, gli MBO sono stati distribuiti ai dirigenti mentre ai dipendenti non è stato corrisposto il PDR, Asati, anche su sollecitazione di molti dipendenti-azionisti iscritti, ha promosso un sondaggio circa le aspettative dei dipendenti rispetto al PDR chiedendo, in particolare, di indicare le preferenze circa le modalità alternative per riceverlo.

Al sondaggio hanno partecipato 6.265 dipendenti, fermamente convinti di subire l'ennesima e ingiustificabile ingiustizia da parte di un CdA un po' distratto, arroccato in obiettivi e strategie ancora non completamente definiti e, nel medio-lungo periodo, potenzialmente molto deboli. Per estrema trasparenza e a dimostrazione



della serietà con la quale operiamo, è nostra cura conservare nominativi e recapiti dei partecipanti di cui disponiamo mail, sedi di lavoro, da Palermo a Bolzano.

L'ampia maggioranza si è espressa a favore della proposta di ricevere il PDR in parte cash e in parte in azioni della società, entro il 31-12-2016. Ciò dimostra, a nostro avviso, il reale attaccamento all'azienda da parte di moltissimi dipendenti. Tra l'altro il valore del titolo così basso non si era visto che nel lontano ottobre 2013, favorirebbe la distribuzione di azioni ai dipendenti.

Come già ricordato con precisione, in un nostro intervento all'assemblea di TI del 26 maggio u.s. - al quale nessun membro del CdA si è degnato di dare una risposta -, gli obiettivi per le risorse in posizione MBO e quelli per i dipendenti vennero approvati dal CdA nel corso del 2015, adottando non solo criteri diversi per le due categorie ma, soprattutto, chiaramente penalizzanti per i dipendenti.

Riassumiamo, brevemente, i punti essenziali della decisione.

Per gli MBO sono stati assegnati, principalmente, obiettivi calcolati rispetto a l'Ebitda al lordo degli oneri finanziari, mentre per i dipendenti sono stati previsti obiettivi a soglia e parametrati all'Ebitda al netto degli oneri finanziari, tra cui - come noto - spiccano le multe pagate all'AGCOM nel 2015, l'accantonamento in bilancio di oneri per eventuali azioni risarcitorie per un totale di oltre 600 mln di euro e l'accantonamento, di circa 400 mln di euro, per i possibili 3.000 esodati del triennio 2016-2018.

Asati considera ingiustificabile tali scelte per due motivi assai semplici:

primo. Esiste un naturale e necessario collegamento sinergico tra le attività dei diversi livelli, tale per cui difficilmente obiettivi "di vertice" possano essere raggiunti se, alla base, non si raggiungono gli obiettivi-tasselli a essi propedeutici. Quindi, se i dirigenti hanno raggiunto i risultati necessari per conseguire il premio - e questo è stato possibile anche e soprattutto grazie alle attività dei loro collaboratori - come è possibile che tutti questi altri dipendenti non abbiano centrato gli obiettivi?

secondo. La spiegazione è abbastanza semplice: si è fatto ricorso all'escamotage di adottare parametri disomogenei, addebitando solo ai semplici dipendenti le conseguenze negative degli oneri derivanti dalle sanzioni AGCOM e dalla questione "OLO", ossia rendendoli "responsabili" di decisione che - senza dubbio - sono state prese a livelli ben superiori, come sembrerebbero suggerire le recenti note uscite dalla società degli ingegneri Paggi e Parisi. Solo per fare un ulteriore esempio: gli accantonamenti richiesti dalla legge Fornero non potevano essere contabilizzati e attualizzati diversamente, nel corso del triennio, anziché incidere sull'arco di un solo anno e, di nuovo, solo su coloro che non hanno alcun minimo potere di incidere su tali scelte?

E per quale motivo, poi, tali accantonamenti - comunque siano registrati a bilancio - non vengono imputati agli oneri non ricorrenti ovvero alle poste straordinarie e, quindi, decurtati dall'Ebitda?

Come si dice, oltre il danno anche la beffa: coloro che partecipano a scelte dalle quali possono derivare sanzioni, multe e risarcimenti, il premio non tiene conto di tali conseguenze; mentre coloro che non hanno alcuna voce in capitolo, ne subiscono le conseguenze!

Una società che si dichiara unita e consapevole del valore di ogni risorsa umana - ma questa Telecom Italia lo è ancora? - in situazioni di crisi avrebbe dovuto reagire in un solo modo: chiedere a coloro che si trovavano in posizione MBO (ossia i c.d. "capi") che - eccezionalmente per il 2015, data la fase di turnaround estremo - rinunciassero agli MBO (formalmente maturati in maniera evidentemente molto più facile rispetto ai dipendenti), considerato che ai dipendenti non sarebbe stato assegnato e distribuito alcun PDR.

Non si comprende, poi, perché siano stati cambiati gli accordi iniziali che, a quanto ne sappiamo, prevedano di corrispondere i premi sia al management sia ai dipendenti, calcolando nello stesso modo il parametro dell'Ebitda.



E, invece, l'azienda cosa ha fatto? Ha scelto la strada peggiore in assoluto, ovvero prima ha lasciato intendere che stava cercando altre formule o coperture per pagare il premio ai dipendenti (come, ad esempio, non pagare le ex festività: della serie il premio è autofinanziato, almeno in parte, dagli stessi dipendenti!!), e poi, cambiando idea dalla sera alla mattina, si è presa le ex festività dei dipendenti, senza corrispondere alcun centesimo di premio, facendo solo cassa. Siamo all'assurdo: una fiera del ridicolo che sconfinava in scelte che non hanno nulla di credibile.

Coloro che si trovano in posizioni di privilegio, vengono nuovamente e ingiustamente favoriti anziché essere chiamati a dare l'esempio di "buoni padri di famiglia".

In un momento di estrema crisi, come è quello attuale, infine, non può che stridere la coincidenza - se vogliamo credere alle coincidenze - tra, da un lato, gli ipotizzati 60 mln di euro di risparmi e i PDR negati ai dipendenti, e, dall'altro, i 55 milioni di euro preventivati per lo special award da distribuire all'AD e ai top manager da lui scelti.

Ci chiediamo se il CdA abbia veramente chiaro lo scenario attuale per Telecom Italia:

- oltre 30 mld di debito lordo
- un goodwill monstre
- un valore del titolo e della capitalizzazione di borsa in caduta libera
- una concorrenza che ha tutta la veste di guerra dichiarata dallo stesso Governo, considerato che ha scagliato contro Telecom un colosso come Enel e che sembra aver deciso di voler ricostruire la SIP della rete, dando in concessione, per 20 anni, la nuova rete a banda larga per 4 miliardi di euro, realizzata la quale la proprietà ritornerà nelle mani dello Stato.
- una concorrenza in Italia, nel settore delle tlc, spietata, come dimostra, tra l'altro, l'ultima la mossa di Xavier Niel che vorrebbe replicare in Italia il modello Iliad
- una situazione critica in Brasile
- ogni giorno, arrivano presso la nostra associazione decine e decine di comunicazioni da clienti Tim - anche azionisti - su diseconomie potenziali nel delivery, nel caring non per incompetenza dei dipendenti ma, soprattutto, perché le banche-dati georeferenziate non sono aggiornate e non comunicano, in via automatica, con le banche-dati commerciali, creando così, all'esterno, una visione al cliente di due mondi separati e in notevole disordine, incapaci di operare in sinergia (il mondo commerciale e quello tecnico).

In questo scenario sarebbe indispensabile, oltre che ovvio, assicurare tra le oltre 65.000 persone che compongono Telecom il miglior clima possibile; agire come una vera squadra di persone. Tra queste ve ne sono molte che hanno vissuto, lavorativamente parlando, in una delle più grandi aziende del mondo (quale era la Sip): ora, queste persone dovrebbero ritrovare le energie necessarie e, ricominciando umilmente ad affrontare pesanti sforzi, contribuire a rimettere in sesto l'Azienda ma in un clima di forte coesione con i Vertici Esecutivi.

Se le parole espresse nel video messaggio del 16 aprile scorso, dal Presidente, Ing. Giuseppe Recchi: "voi dipendenti siete la spina dorsale della Società"; e dall'AD, dott. Flavio Cattaneo: "senza l'apporto fondamentale dei dipendenti non si può nemmeno pensare o ipotizzare di mettere in campo il turnaround che voglio fare", NON SONO STATE SOLO PAROLE AL VENTO O PURA RETORICA, allora dovrete immediatamente riconsiderare il tema della distribuzione del PDR ai dipendenti.

Asati si augura che nel nuovo video messaggio annunciato sull'intranet Aziendale per il 14 luglio da parte del Presidente e dell'AD si diano già risposte concrete all'erogazione del PDR, la cui distribuzione non avrà alcun effetto negativo sul titolo e al sondaggio di clima oramai non più rinviabile.

Asati, come ben sapete, è da sempre vicina all'azienda e ai dipendenti; con cognizione di causa, possiamo dire che il sentiment del personale è fortemente negativo e questo, come ogni seria dottrina gestionale insegna, non potrà che incidere negativamente e pesantemente sul business dell'azienda.



Un progetto industriale che, per il momento e per quanto comunicato all'esterno, punta solo su una riduzione di costi e investimenti minori, non può avere successo, ancor più se manca l'apporto convinto di tutti.

Infine, ricordiamo che, nel mese di maggio, normalmente veniva fatto un sondaggio di clima tra i dipendenti. Come mai, quest'anno, non è stato fatto e non si è avuta alcuna notizia al riguardo?

Se, come buona prassi, fosse stato fatto anche quest'anno, forse amministratori e dirigenti avrebbero verificato dal vivo quello che sta accadendo e che abbiamo sopra denunciato; o, meglio, sarebbe stato meno facile far finta di nulla

Come sempre, fiduciosi che accoglierete nella maniera più utile e costruttiva queste nostre note, ci auguriamo che il CdA riveda le decisioni prese sul tema PDR, provvedendo con una susseguente e positiva comunicazione al personale, e si decida a riportare in azienda quel clima e quella serenità che sono propri e necessari nei veri centri di lavoro. Oggi, come emerge da centinaia di comunicazioni che riceviamo ogni giorno, tutto questo manca: abbiate il coraggio di svolgere il sondaggio di clima che ogni anno nel mese di maggio veniva svolto, e ascoltate con molta attenzione il sentiment dei dipendenti che è l'unica vera leva per risollevare l'azienda dalle forti criticità attuali.

Cordiali saluti

Presidente Asati
Ing. Franco Lombardi

ALLEGATI:

[NOTA SONDAGGIO](#)

[NOTA SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI](#)

[NOTA ORANGE SUI DIPENDENTI](#)

[NOTA ANDAMENTO TITOLO](#)