



## **Comunicato sulla presentazione del piano industriale di TIM 2017-2019**

Nessuna sorpresa: il giudizio sui dati 2016 e sui risultati attesi dal piano industriale 2017-2019, presentati “sulla carta” dal *management* di TIM, è chiaramente positivo.

Non entreremo nell’analisi di dettaglio, ampiamente disponibile in altre sedi, per soffermarci, invece, su questioni di fondo.

Il Presidente, Giuseppe Recchi, ha parlato di nuova cultura aziendale, che consisterebbe nel rendere l’azienda in grado di dare risposte più veloci ai clienti, e nel creare quel giusto clima di “urgenza” tale da generare forte orgoglio tra i dipendenti.

Difficile, tuttavia, credere che siano questi i numeri sulla carta a poter generare orgoglio tra i dipendenti: proseguono, infatti, gli scioperi, con percentuali altissime di adesione. Lo scorso 1° febbraio, l’adesione complessiva del comparto delle TLC è stata intorno all’80%.

Inoltre, come ricordato dal dott. Peluso, il risultato “record” del secondo trimestre 2016 per l’Opex è stato dovuto al mancato pagamento del premio di risultato ai dipendenti (per 67 milioni di euro). Questo pone alcuni seri interrogativi:

- se i dipendenti, come noi pensiamo sia ovvio, concorrono ai risultati dell’azienda – peraltro così straordinari e promettenti, come illustrato dallo stesso *management* - come mai non ricevono premi?
- cosa succederà nel triennio in corso? Nelle previsioni Opex non sembra siano conteggiati premi per i dipendenti: quindi, il costo del lavoro rimarrà invariato solo grazie al sacrificio dei lavoratori?

Sul punto sono mancate indicazioni: il *management* ha solo spiegato che il costo del lavoro aumenterà di 100 milioni di euro per fine contratto di solidarietà, ma diminuirà di 200 milioni di euro per riconversione di 4.300 unità e aumento delle efficienze: quindi, sulla carta, ci sarebbe tranquillamente il margine per reintrodurre un premio di produttività.

Vogliamo sottolineare nuovamente una cosa: i dipendenti sono il cuore e la forza dell’azienda.

A dirlo è anche la ricerca Edelman, recentemente diffusa, nella quale si legge - come riportato dal Corriereconomia del 6 u.s: “nella struttura aziendale i più credibili oggi sono gli impiegati, i dipendenti”, e non i CEO.

L’AD, Flavio Cattaneo, ha sottolineato che TIM è una società che conoscerà, nei prossimi tre anni, una trasformazione completa, caratterizzata da una visione industriale “nuova e unica”. Se nuova può essere per TIM, certamente non possiamo definire “unica” l’idea di abbinare il settore delle TLC a quello dei media, cuore della trasformazione in atto. L’esempio viene da big internazionali: la



scommessa, piuttosto, è vedere se tali modelli di consumo siano quelli più vincenti per il mercato italiano.

Qualche dubbio è emerso dagli interventi *post conference*, nella misura in cui sono stati chiesti al *management* maggiori chiarimenti sull'effettiva efficacia e sostenibilità nel tempo dei risultati derivanti dalla strategia di offrire, sinergicamente, servizi e dispositivi per la loro fruizione; nonché di meglio illustrare la filosofia che starebbe alla base della fusione di TIM Vision.

Sempre per quanto riguarda il *domestic*, il *management* ha specificato, relativamente alla perdita di 450 mila linee fisse, che circa il 20% è stato dovuto a passaggio ad altro operatore. Per il restante 80% si tratta di utenti che avrebbero rinunciato alla linea fissa: ciò nonostante, TIM prevede il raggiungimento della parità tra linee fisse cessate/linee attivate entro il 2018.

Apprezzabile, senza dubbio, la scelta di estendere la copertura del Paese con proprie strutture, incentrate sulla multi tecnologia.

Un certo interesse desta il *flash* fatto dall'AD sul rilancio delle filiali: TIM Brasil *in primis* (già in atto), Sparkle e, perfino, Olivetti. Attendiamo di conoscere quali siano i relativi progetti.

Sul cosiddetto margine di flessibilità – ossia il margine di cautela da adottare per far fronte a eventuali ricavi inferiori alle aspettative o, in altre parole, l'ulteriore contrazione dei costi - la Società è rimasta abbastanza "blindata" non fornendo particolari indicazioni percentuali o strategiche, sebbene sollecitata, in diverse occasioni, da chi ha partecipato alla *conference call* della presentazione.

Infine, ci rimane la curiosità – già dai noi manifestata in precedenza, ma rimasta senza risposta – di come mai un evento, che si è svolto interamente in via telematica, non abbia avuto luogo in una delle sedi della Società, ma abbia richiesto lo spostamento logistico di diverse figure aziendali presso la sede di Merrill Lynch di New York.

Di sicuro, una nota dolente è il perdurare della mancanza di previsione di ritorno alla distribuzione dei dividendi, che manca da quattro anni.

In conclusione, a tali risultati, che non possono non apparire "straordinari", di fatto contribuiscono in maniera più che significativa i dipendenti e gli azionisti, i cui sacrifici vanno, però, ad intrecciare gli allori destinati ad altri.

As.A.T.I.  
Roma, 7 febbraio 2017