

Da: Ruggero
Inviato:
A: ASATI
Oggetto: I: Programmazione fruizione permessi retribuiti 2016

Oltre al PDR vogliono toglierci la libertà di scegliere come utilizzare i NOSTI permessi "Festività soppresse" l'azienda fa CASA nuovamente sulle spalle dei LAVORATORI. e una vergogna. Cordiali saluti

Inviato da Samsung Mobile.

Cc:
Oggetto: Programmazione fruizione permessi retribuiti 2016



[HRO - Human Resources Centro](#)

Gentile collega,

come a Lei noto, i permessi retribuiti annuali sono disciplinati dagli artt. 26 e 28 del vigente CCNL, in relazione ai quali detti permessi "dovranno essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione".

A tal riguardo, Lei è stato invitato dal Suo Responsabile a programmare tempestivamente la fruizione, non oltre il 31 dicembre di quest'anno, dei permessi annui retribuiti spettanti per il 2016.

Non essendo ancora pervenuta -da parte Sua- alcuna comunicazione, La preghiamo di fornire la suddetta programmazione **al Suo diretto Responsabile** entro il prossimo 18 luglio.

Laddove Lei non comunichi, nei termini predetti, la pianificazione richiesta - che consentirebbe di conciliare le Sue esigenze con quelle aziendali- la fruizione dei permessi retribuiti, nostro malgrado, sarà definita -con congruo preavviso- dal Suo Responsabile sino a esaurimento, nell'anno, della spettanza 2016.

Certi della Sua collaborazione, Le inviamo cordiali saluti



Da: Maurizio

Inviato: martedì 12 luglio 2016 18:20

A:

Oggetto:

Buonasera, le EF sono regolate dal CCNL nonché dall'integrativo Telecom e sono usufruibili anche in termini di 30 minuti e come tale non programmabili (cosa non prevista neanche dal Regolamento Aziendale), pertanto confermo che ne usufruirò entro l'anno nelle modalità fin qui consuete. Qualora un mio responsabile dovesse programmarle in mia vece, mi troverò – mio malgrado- ad intervenire a tutela di un diritto solo a me disponibile.

Da: xxxxxxx Elisabetta

Data: venerdì 8 luglio 2016 02:10

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Comunicato sull'andamento del titolo Telecom Italia

Sta succedendo un gran caos sulle recenti ristrutturazioni e la creazione di un Job center ove confluiranno in modo random 1500 dipendenti delle aree staff... Parliamone... I sindacati hanno chiesto approfondimenti e soprattutto criteri e numeri... Tutto tace e le cose procedono in modo "carbonaro"...

Inviato da smartphone Sony Xperia™

Da: xxxxxxx Luca

Data: giovedì 7 luglio 2016 21:04

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Comunicato sull'andamento del titolo Telecom Italia

Esiste anche la preoccupazione di un nuovo concorrente, Iliad, che in Francia si è dimostrato molto aggressivo sui prezzi andando a intaccare proprio il mobile su cui faceva molto affidamento la coppia Recchi-Cattaneo... (poi anche Bolloré sembra voler vendere...)

Inviato da smartphone Sony Xperia™

Da: xxxxx Fabio

Data: giovedì 7 luglio 2016 08:12

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Mi dispiace ma non posso partecipare al sondaggio in quanto noi che abbiamo il Thin Client abbiamo una versione di internet explorer che non permette l'accesso!

Il giorno 06/07/16, 19:29 "xxxxx Mario" ha scritto:

Condivido che venga erogato il PD ai lavoratori nel modo in cui è stato proposto, comunque abbiamo contribuito al raggiungimento di tale obiettivo. Anche se l'azienda non lo vuole riconoscere, inoltre vuol far ricadere le colpe proprio su di noi. Grazie per quello che fate e continuate a dar voce per il giusto riconoscimento.

Da: xxxxxx Mara
Data: martedì 5 luglio 2016 09:19
A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Buongiorno.
Rispondo qui.
Non ho aderito al sondaggio innanzitutto perché non trovo utile chiedere di ricevere il PDR, conseguito grazie al mio lavoro e a quello di tutti gli altri miei colleghi, in azioni Telecom e/o in azioni e soldi.

Inoltre non ho aderito al sondaggio perché non comprendo a cosa serva farlo visto che i soldi li intascherà il nostro amministratore delegato e i suoi collaboratori.
Saluti, Mara xxxxxx.

Da: xxxxxx Silvia
Data: venerdì 1 luglio 2016 10:16
A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Buongiorno,
innanzitutto ci tengo a dire che ho sempre molto apprezzato e continuo a farlo il lavoro che ormai da un po' di anni sta facendo per l'Azienda e per noi azionisti e dipendenti.
Credo che veramente abbiamo assistito e stiamo assistendo ad una serie di "iniziative" da parte del management che non mi sembra proprio abbiano come obiettivo un rilancio ed una valorizzazione di Telecom/TIM (non è il nome che fa la sostanza), ma siano state finora miopi di fronte ai nuovi scenari mondiali e nazionali e tese solo a non scontentare le varie proprietà ed a mandare a casa i primi livelli sempre con parecchi soldi in tasca.
In questo caso non ho aderito al sondaggio perché effettivamente non sono in linea con le proposte che avete fatto.
Credo che la cosa più giusta da fare, visto l'andamento dell'Azienda, sarebbe non distribuire il PdR a tutti (sì, abbiamo lavorato bene e lo sappiamo, ma i conti comunque vanno male!), ma bensì ritirare gli MBO che sono stati distribuiti ed annullare le promesse di nuovi premi milionari ai dirigenti a fronte solo di risultati economici e non industriali.
Siccome mi rendo conto che purtroppo questo non è possibile, preferisco astenermi.
Continuo comunque a seguire tutte le proposte ed iniziative, per le quali vi ringrazio.
Distinti saluti

Silvia xxxxxxxx

Da: xxxxxxxx Daniela
Data: venerdì 1 luglio 2016 09:40
A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Buongiorno,
scusate ma dopo 34 anni di lavoro e con la pensione ancora lontana grazie ai nostri politici favolosi non scendo a nessun compromesso e non elemosino nulla. Con i "guadagni" dell'AD e le spese assurde che ci sono in Telecom c'è solo da indignarsi!!!
Scusate lo sfogo e buon lavoro.

Da: xxxxx Maria Gabriella
Data: venerdì 1 luglio 2016 09:23
A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Forse non vi rendete conto che tanti colleghi TIM (compresa io) non hanno collegamento INTERNET, viviamo in un'altra TIM... quindi il collegamento per SONDAGGIO non e' fattibile, dite anche questo ... cordiali saluti

Gabriella xxxxxx

Da: xxxx Gian Luigi
Data: venerdì 1 luglio 2016 08:48
A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Non ho risposto al sondaggio non perché non condividessi le proposte (mi sembra assurdo che in azienda ci siano 50 sfumature di EBITDA a seconda delle necessità) ma perché ritengo che il PDR doveva essere riconosciuto tutto e quindi il resto era una soluzione di ripiego.

Comunque piuttosto che niente è meglio piuttosto!!!!.

Saluti

Da: xxxxxxxx Massimo
Data: giovedì 30 giugno 2016 11:37
A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>
Cc: xxxxxxxx Paola
Oggetto: R: ASATI - Sollecito Sondaggio PDR di TIM

Salve Presidente ed un saluto alla collega xxxxxxxx.

Sicuramente ASATI è al corrente della questione delle franchigie dei tecnici introdotte con il Contratto del 2013. Praticamente il tecnico deve essere a disposizione dell'azienda per 30 minuti al giorno senza remunerazione. Il sindacato SNATER sta cominciando a vincere le prime sentenze, vedi:

http://www.snatertlclazio.it/index.php?option=com_content&view=article&id=254:comunicato-nazionale-franchigia-in-questo-segno-vincerai&catid=33&Itemid=692

Se le cause dovessero procedere a favore dei lavoratori la cosa potrebbe assumere, per le cifre di cui si parla, dimensioni economicamente enormi. Ormai in Telecom c'è un clima di esasperato risparmio imposto dai Francesi ed ecco che le ipotesi di migliaia di risarcimenti possono trasformarsi in un arma potentissima in mano ai lavoratori. Caro presidente, le chiedo solo una riflessione su come ASATI insieme allo SNATER possa inserirsi in una ipotetica mediazione con l'Azienda o in una possibile Class Action dei lavoratori.

Saluti
Massimo xxxxxxxx

Ps: io ho già risposto al sondaggio e ho inoltrato la email a vari colleghi

Da: xxxxxx Mattia

Data: lunedì 27 giugno 2016 14:10

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Buonasera, sono un dipendente/piccolo azionista Telecontact.

Nel ringraziarvi per tutte le iniziative che portate avanti a nostra tutela, vi chiedo se possibile di semplificare le procedure di partecipazione a queste iniziative. Purtroppo dalla postazione di lavoro è impossibile accedere ai link che ci inviate e anche la procedura di delega per partecipare alle assemblee mi è parsa un po' contorta. Sono sicuro che la semplificazione porterebbe anche una partecipazione maggiore.

Vi ringrazio ancora di tutto,

in fede

Mattia xxxxxx

Da: xxxxxx Alberto

Data: lunedì 27 giugno 2016 10:20

A: "ASATI (comunicazione@asati.eu)" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Caro Franco,

una bellissima iniziativa, la condivido in pieno.

Vai avanti così, sei la nostra forza!

Un saluto, Alberto

Da: xxxxxx Maurizio

Data: lunedì 1 luglio 2016 09:43

A: "ASATI (comunicazione@asati.eu)" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia
Ottima iniziativa, inoltre per Giovanni hai detto bene, si tratta di 1500 siti TIM sia Gsm che Umts ma che non includono il 4G, non in città controllate da Agcom, ma in comuni in cui spesso non c'è altra sovra copertura. Il criterio è stato il traffico <18 erl ma c'è chi dice siano stati i consumi. Tanti siti però svolgono una copertura esclusiva, per cui alcuni comuni o strade rimarranno isolate, in tanti casi si tratta di aree estese perchè sono anche in successione e non isolati. spegniamo anche la dove c'è Vodafone che rimane accesa e oltre ad assorbire con l'impianto tecnologico ci fregherà anche i clienti. C'è massimo riservo sull'argomento per cui vi chiedo di non mettermi in difficoltà ma pare che l'AD non conosca i dettagli del danno che cade sul capitolo "Saving e razionalizzazione". Ieri sera hanno iniziato con un primo lotto, dovrebbero stare spenti per l'estate ma se si pensa che tanti di questi sono stagionali , tipo isole e località di mare è assurdo. Sottobanco si dice pure che se non pervengono reclami si lasceranno spenti. Ben presto denunce e possibilmente Agcom ci faranno altre multe , perdita clienti e mancato introito.....Esistono dei piani alternativi di risparmio, anche energetico che sono stati proposti dai territori ma fino ad adesso non vagliati.

Da: xxxxxxxx Domenico

Data: lunedì 27 giugno 2016 14:10

A: Mario xxxxxxx

Cc: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>,

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Grazie per il sondaggio ottima iniziativa, ed un grazie anche per il lavoro che portate avanti nell' interesse dei piccoli azionisti e quindi della ns. azienda.

I miei migliori auguri

Da: xxxxx Giovanni

Data: giovedì 7 luglio 2016 10:35

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Già votato, ottima iniziativa. Presidente si faccia carico di dire che tutto il lavoro fatto da PV non vada perso, la People Strategy era una delle poche cose buone che avevamo e che Di Loreto era riuscito a sviluppare.

Grazie.

Da: xxxxx Alessandro

Data: giovedì 7 luglio 2016 08:22

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Iniziativa lodevole, speriamo che serva a qualcosa.
Infinite grazie.

Da: xxxxx Sandro

Data: giovedì 7 luglio 2016 11:35

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Ottimo il sondaggio, perché l'azienda non fa quello del clima?

Da: xxxxx Angelo

Data: giovedì 7 luglio 2016 11:38

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Va bene per il sondaggio, ma il clima in azienda sta peggiorando.
Un saluto.

Da: xxxxx Francesco

Data: giovedì 7 luglio 2016 11:45

A: "'comunicazione@asati.eu'" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Presidente la vogliamo nel CdA.

Un caro saluto

Francesco xxxxxx

Da: xxxxx Fabio

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:10

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Grazie.

Ottima iniziativa.

Da: xxxxx Filippo

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:20

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Il PDR è importante per noi, ma è più importante dare un segnale che riporti l'importanza dei dipendenti.

Grazie.

Da: xxxxx Eleonora

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:26

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Finalmente, una voce fuori dal coro.

Da: xxxxx Biagio

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:32

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Basta con questi sindacati corrotti, ASATI il nuovo interlocutore per i dipendenti.

Da: xxxxx Ignazio

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:40

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Grande Presidente, ci fidiamo di lei

Grazie.

Da: xxxxx Antonio

Data: giovedì 7 luglio 2016 12:41

A: "'comunicazione@asati.eu"' <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Ottimo Lavoro, finalmente ASATI si muove per i dipendenti e non solo per gli azionisti.
Grazie.

Da: xxxxxx Sergio

Inviato: venerdì 8 luglio 2016 15:11

A: AS.A.T.I. - Associazione Azionisti Telecom Italia <info@asati.eu>

Oggetto: R: Firma Sondaggio - MBO & PDR 2016: quali sono i fatti e come sono andate realmente le cose!

Priorità: Alta

Salve sarebbe interessante conoscere dall' Azienda, rendendolo pubblico sul portale, l'elenco dei dirigenti che si sono particolarmente distinti nel raggiungimento degli obiettivi nel 2015 e che ha determinato il pagamento degli MBO nel 2016.

Questo non solo per Tim ma anche per le aziende del Gruppo.

Saluti

Inviato da smartphone Sony Xperia™

Da: xxxxx Nicola

Data: lunedì 27 giugno 2016 10:07

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Grazie!!

Da: xxxxx Riccardo

Data: lunedì 27 giugno 2016 09:00

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Ottimo lavoro non finirò mai di ringraziarvi.

Da: xxxxx Katia

Data: lunedì 27 giugno 2016 08:35

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Siete unici, senza di voi un'azienda spenta e senza iniziative concrete dai dipendenti...

Da: xxxxx Luca

Data: lunedì 27 giugno 2016 09:20

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

I sindacati assenti, voi sempre presenti e attenti, siete l'unica voce in azienda

Grazie.

Da: xxxxx Giuseppe

Data: lunedì 27 giugno 2016 08:40

A: "comunicazione@asati.eu" <comunicazione@asati.eu>

Oggetto: R: ASATI - Appello di Franco Lombardi per adesione al Sondaggio PDR di Telecom Italia

Senza offesa, penso che lei riuscirebbe a fare meglio del nostro nuovo AD.

Ottima iniziativa.

Grazie.

Nome	Nota
domenico	Grazie, ma non ho voglia di esprimermi. So solo che non oso dire piy niente di quello che sta succedendo nella ex nostra azienda ai miei figli (disoccupati).
PAOLO	Ma perché così pochi voti ? E' inutile piangere se poi non si partecipa ai sondaggi, mi pur star bene se qualcuno si schiera a favore dell'azienda, l'importante h essere coerenti e partecipativi con le proprie idee. Lamentarsi e basta non serve a niente.
Daniele	Buon lavoro a tutti
Alberto	Erogazione 100% pdr per cassa.
Nicola	Sono d' accordo.
Mario	Tra le scelte dovrebbe comunque essere indicata quella dell'erogazione al 100% del PDR. Inoltre valuterei la possibilità` di far pesare pubblicamente l'immoralità` delle scelte aziendali sui premi del top management.
filippo	concordo pienamente con l'analisi fatta
Francesca	Considerato il momento difficile che stiamo passando, ritengo che la proposta n. 2 sia quella che compensa le esigenze di tutti; i lavoratori in parte riceveranno direttamente in busta paga la metà` del premio e la contempo con le azioni, si spera, potranno partecipare più` attivamente alla vita dell'azienda.
Giovanni	Mi pare che anche Voi siate fuori dalla realtà` mentre il nostro AD ha una strategia bel precisa risparmiare sulla pelle di noi dipendenti per guadagnare sempre di più` lui . (PDR , EF , FERIE , solidarietà`) . Ormai noi siamo sfiduciati e mentre i nostri concorrenti erogano premi da migliaia di euro ai loro collaboratori (vedi vodafone) la nostra dirigenza fa gare a come tagliarci sempre + soldi . Bh io credo che entro 1 al massimo 2 anni l'azienda chiuder` . Un dato su tutti (normalmente ricevo 30 mail al giorno ora sono scese ad uno / due (solo responsabili) . Il muro h sempre + vicino . saluti
sergio	se ci fosse stato 100% cash entro 31/7 avrei scelto quello.
Andrea	Tra le proposte, la più` equa per le ns. posizioni e quelle dell'azienda h la seconda, così facendo si rende partecipe il dipendente alla vita della società` con azioni che ad oggi sono scese repentinamente al di sotto della soglia fissata dall'azienda in sede di collocamento. L'assenza di una voce univoca sindacale ed i loro continui arrivare tardi su eventi di questa portata, continua ad accentuare il clima di malessere aziendale, con la non voglia di rendere più` produttivo il ns. lavoro. Se alla fine uno lavora per lo stipendio OK ... ma se poi viene chiesto uno sforzo in più` e dopo un anno non cambia nulla alla fine si avrà` un banale appiattimento.
Pierangelo	Per evitare incresciose situazioni come verificatesi quest'anno, ritengo necessario impegnare l'azienda a stabilire in modo equo e non artificiosamente 'manipolabile', le modalità` relative all'erogazione del PDR/MBO 2017.

Roberto	TUTTO l'MBO da corrispondere ai dirigenti nel 2017 sia destinato al pagamento del PdR del 2017. Un poco di "sacrifici" anche per loro (che per quegli stipendi sono nulli).
Fabiola	ho votato per vicinanza, ma la mia proposta sarebbe stata: "erogazione del PDR con riconoscimento cash del 100% entro il 30/11/2016".avrei quindi preferito un differimento nel tempo di erogazione, ma nessuno sconto, con la possibile "scusante" dell'errore di calcolo...
lucia	- premesso che il PDR dovrebbe essere erogato al 100% cash, visto che era gi` stato fatto l'accantonamento, - premesso che non si dovrebbero utilizzare parametri diversi per dirigenti e non, l'eventuale proposta alternativa pur essere: Erogazione del PdR del 50% cash e del 50% in azioni con vincoli di mantenere e con bonus ogni 3 azioni 1 azione dopo un 1 annoentro il 31/12/2016;
Roberto	Io avrei proposto la stessa modalit` di erogazione utilizzata per l'MBO, per parit` di trattamento.
luca	Ovviamente avere il 100% cash sarebbe l'ideale, altrimenti preferisco rischiare il PdR in azioni. e' vergognoso che il MBO e PdR siano stati agganciati a % diverse tra loro, quando noi lavoratori non possiamo incidere su quel numero, in nessun modo, solo i dirigenti lo possono fare.
Lorenzo	Visto il momento ritengo buona la terza proposta applicata perr soprattutto ai dirigenti .
Michele	Ottima proposta... Non penso sinceramente che riusciremo a portare a casa qualcosa ma almeno cerchiamo di dare voce al nostro dissenso... Andiamo avanti cosl... Grazie.
FABRIZIO	I massimi manager e dirigenti dovrebbero per seriet` dare il buon esempio. Se i vero che l'azienda i in difficult` i sacrifici devono essere divisi tra tutti i dipendenti compresi manager dirigenti.
Umberto	Visto che IMBO h stato erogato al 100% Cash, e siccome le risorse per il Pdr sono state accantonate a Dicembre 2015, chiedo l'erogazione del PDR Cash al 100%. Caro presidente bisogna dare un segnale forte. Non si pur pensare di vincere le sfide, che ci attendono nel prossimo futuro, con Tec/Impieg/Operat. (chi tirare il carro) sfiduciati e trattati peggio di chi lavora nel terzo mondo (vedi CDS/PDR/EF/Ferie/Produttivit`). Non si pur pensare di dirigere un azienda tra le prime in Europa, calpestando la dignit` e la professionalit` di chi ha fatto la storia di questa azienda.
Marco	Ben difficile una erogazione cash in questo momento storico di contrazione delle spese, molto piy probabile l'erogazione in azioni
roberto	chiedere ha chi ha ricevuto l'MBO di convertirlo in azioni come per il PdR.
Mariella	Erogazione del PdR del 100% cash entro il 31/07/2016
Giuseppe	Proposta migliore, di piy facile gestione e meno onerosa per l'azienda tra quelle proposte. Sottolineare in ogni sede ed in ogni modo la scarsa etica mostrata dal gruppo dirigente (Presidente, AD ed amministratori) nella gestione della vicenda MBO. Sottolineare nello stesso modo, l'incongruenza etica mostrata dai dirigenti, bravi a prendere, su parametri raggiunti dai lavoratori, e a non restituire almeno un %le agli stessi che per scelte dirigenziali NON hanno avuto accesso al PDR.
gennaro	In altre realt` si realt` aziendali, vedi USA, ci porebbe anche essere una Class Action, per denunciare questo tipo di operazioni. Sarebbe il caso di progettarlo anche da noi? saluti gl
MARCO	ASSURDO L'IMMOBILISMO DEI SINDACATI

Francesca	Per equit` ritengo che come noi dipendenti non prendiamo il PDR allora nemmeno i dirigenti lo debbano prendere. Eventualmente se tale proposta passasse, ad esempio il 50% allora anche ai dirigente spetterebbe il 50%. L'azienda h in difficult`, di certo non solo per colpa dei dipendenti, h ora che tutti si assumano queste responsabilit` e come non ci sono piy soldi per i dipendenti non ci sono piy soldi per nessuno.
rosario	caro Franco sto apprezzando moltissimo le tue azioni e le sosterr` il ppiy possibile sul mio territorio diffondendo le tue comunicazionia quanti piy colleghi possibili buon lavoro
laura	ovviamente bisogna puntare alla erogazione del 100% cash, va bene anche farla slittare di qualche mese, l'importante h che ci venga dato tutto!
Marco	Sembra che l'intento sia di conseguire i risultati stabiliti in occasione della nomina dell'attuale AD, senza considerare la situazione che verr` a determinarsi in azienda in termini di efficienza e valore delle risorse e servizi offerti. Si raggiungeranno gli obiettivi a qualunque costo, quindi Bonus verranno erogati ai vertici aziendali, poi verranno altri a gestire le macerie.....
Tommaso	Facciamo in fretta!
Alberto	Come flag dipendente ho inserito si anche se in realt` lavoro in TI IT. Poco da dire in tutta questa triste storia...
Roberto	Ovviamente il premio deve essere erogato per intero visto cir che sta accadendo in questo periodo con inserimento delle domeniche, coercizione di uso delle EF che non sta ne in cielo ne in terra. Incredibili i toni con cui vengono imposti balzelli ai lavoratori. Un'associazione di dipendenti azionisti come cardine deve avere il miglioramento della qualit` del clima lavorativo in modo da migliorare sia lo status del dipendente azionista sia la redditivit` REALE dell'Azienda.
franco	Recuperare la fiducia dei dipendenti anche attraverso un dialogo serio con i sindacati per il rinnovo del contratto di lavoro (oramai scaduto dal 2014); occorre fare proposte serie a difesa dei lavoratori e NON solo per AD, CdA e Dirigenti.
Nicola	Le considerazioni (corrette) espresse dall'Ing. Lombardi aumentano la rabbia dei lavoratori. Cm q Grazie
Nicola	Non capisco perr perchi non ci sia l'opzione 100% cash
Rocco	quella di erogare il PDR (almeno) in azioni al 100% mi sembrerebbe un ottimo segnale anche da parte dell'azienda, oltre ad aumentare notevolmente, almeno a livello numerico, la platea dei piccoli azionisti.
Giuseppe	Assolutamente la terza. Il mandato dell'Ad e far salire il titolo a 1,1 target assegnato dagli analisti. Sta per uscire una semestrale che consentir` al vertice di sanare lo scempio se lo spingiamo a farlo. Agite di concerto con tutti i sindacati. Prendete contatto, l'unione fa la forza! Grazie. Giuseppe Gullotta
luca	Non so se la cosa corrisponda a verit` ma pare siano stati corrisposti MBO anche a personale non dirigente, la qual cosa acuisce la sensazione di avere dipendenti di serie A e dipendenti di serie B. Cordiali saluti
Stefano	In generale preferirei che il PdR fosse sempre erogato in azioni o utilizzato per ampliare (ora direi ricostruire) la platea a cui assegnare un premio per meriti autentici conquistati con il proprio sudire. Nessuno mi toglie dalla testa che al PdR accede circa la met` della ns azienda che di fatto con il proprio non-lavoro non contribuisce ai successi, ma semmai h semplicemente un peso per cui paghiamo anche la CdS
luca	erogazione delle azioni entro il 31/07/2016
rosario	Erogazione dell'intero PDR in 2 tranches 50% entro 31/07/2016 50% entro 31/12/2016 E' un obiettivo raggiunto e non va !!!!!

Michele	piuttosto che nulla una qualsiasi soluzione, anche se non h chiaro qual h il periodo del "vincolo di mantenere", coincide con quello del bonus (31/12/16) ?
Luca	Per l'opzione 2, naturalmente il 50% cash deve essere corrisposto entro il 31/07/2016.
Franco	Sul mancato pagamento del P.d.R., lazienda ha confermato la scelta adottata, ritenendo sia stato un errore procedere al pagamento degli MBO al personale dirigente nel mese di marzo, scelta originata dall'applicazione di parametri diversi che non potr` essere ripetuta nel futuro. ecco quanto dichiara Cattaneo.... stranamente per l'MBO h stato pagato.... strano non trovate???
EDOARDO	Visto la fermezza ingiustificata da parte del management nel non voler pagare il pdr almeno con questa azione si proverebbe a dare un riconoscimento ai lavoratori non incidendo nell'immediato nel bilancio societario
daniele	Condivido il principio (e non ovviamente le metodologie) dell'MBO, che a mio avviso, con le dovute e ponderate proporzioni, dovrebbe essere esteso a tutti i dipendenti. Per principio, nella vita in tutte le sue manifestazioni, e quindi anche nel lavoro, ciascuno di noi dona il proprio impegno in proporzione a cir che si auspica di ottenere e poi si ottiene a consuntivo. Non h utopia pensare di definire un bonus ed i relativi parametri di conseguimento, a valere per tutti, dal piu semplice operaio, fino ai vertici ed allo stesso Amministratore Delegato.
Michele	Sarebbe stato preferibile il riconoscimento cash del 100% anche se a fine 2016.
giuseppe	Consapevoli del periodo delicato che sta passando l'Azienda, spingere ancora nella direzione della restituzione/recupero del MBO gi` erogato. Questo effettivamente armonizzerebbe il trattamento di TUTTI i dipendenti TIM. grazie
Ignazio	Le condizioni lavorative peggiorano di giorno in giorno, abbiamo sempre piu procedure operative da completare e in chiusura di attivit` dobbiamo fare sempre piu chiamate per tutelare il nostro operato e la nostra professionalit`. La fiducia nella operato del tecnico h ai minimi storici e in piu ci chiedono di fare straordinario (pagato in banca ore), non interrompere le wr a fine turno e produrre sempre di piu. La filosofia h lavorare di piu e meglio essendo pagati meno. Loro furbi e noi stupidi che gli permettiamo di attuare tutte le idee che ogni capetto vuole mettere.
Sandro	In tutto questo cosa fanno i sindacati???
daniele	Sono per la seconda proposta
Ciro	Erogazione del PdR con riconoscimento del solo 50% cash entro il 31/07/2016 e del restante 50% cash entro il 31/12/2016.
Rosaria	50% subito e 50% a novembre come h sempre stato!
immacolata	il mantenimento/gestione delle azioni deve essere senza spese a carico del dipendente.
amedeo	nella situazione economica in cui siamo e in cui sono prefrisco l'opzione che ho votato; comunque in relazione alla attuale situazione aziendale e ai nostri dirigenti dico che sono veramente fuori dal mondo, vivono una altra situazione e se ne infischiano dei lavoratori. Bel segnale di concretezza e lungimiranza, ma non dovevano essere le persone al centro dell'azienda?
Francesco	La mia proposta h l'unica possibile e onesta. Non h questione di interpretazioni personali ma di applicazione dei regolamenti e contratti vigenti secondo le regole sottoscritte dalle parti. Erogazione del PRD al 100% cash e prima possibile, senza se e senza ma, esattamente come fatto per gli MBO. Per il futuro, uguali indicatori per tutti. Non esiste da nessuna parte del mondo che se una squadra retrocede, viene premiato SOLO l'allenatore.

Roberto	Si prospetta lo scenario classico da paese emergente pochi staranno sempre meglio e molti staranno sempre peggio, a meno di non riuscire a invertire la tendenza (difficile)
Alberto	Sono Una RSU dello SNATER, cerchiamo sinergie per piacere.
MATTEO	Nel merito del voto: punterei sulla 2 tenendo la 3 di riserva. Pro futuro: se per PdR verr` mantenuto il parametro abilitante dell'Ebitda, lo stesso identico parametro deve essere preso a riferimento come abilitante per gli Mbo.
donatella	vorrei il 10% cash
Giuseppe	Dati i motivi e la cronistoria antecedente questa scelta aziendale di non erogazione del premio desidererei una protesta piy viva di quanto la sola proposta di alternative alla dovuta erogazione h.
Daniele	Sono consapevole che l'erogazione del PDR per intero sia la migliore delle soluzioni. Penso non sia male comunque crescere come azionisti diligenti in modo da far valere in CDA la nostra voce.
cristiana	50% cash a luglio 2016 e il restante in azioni entro il 31/12/2016
Mauro	Da erogare entro il 31 luglio 2016
marco	Da erogare entro il 31 luglio 2016
alessio	Credo che il PDR ci spetta per intero, alla stessa maniera di come h stato riconosciuto alla dirigenza. A maggior ragione che h da 3 anni che solo noi facciamo sacrifici e i risultati li hanno ottenuti proprio grazie a noi!
anna	Io opterei per Erogazione del PdR con riconoscimento del 100% cash entro il 31/07/2016;
BERNARDINO	Sono pienamente evidenziate nell'articolo. Grazie.
ANNA	La mia proposta h: Erogazione del PdR al 100% cash
Francesco	E' ovvio che la scelta ottimale sarebbe l'erogazione al 100% cash. Dando per scontato che ci non avverrà mai, 50% cash e 50% in azioni con bonus sarebbe un'ottima soluzione. Naturalmente, anche il 100% in azioni andrebbe bene. L'erogazione dovrebbe avvenire comunque in tempi rapidi, non oltre il 31 agosto 2016. Grazie per la vostra iniziativa.
Angela	L'erogazione del PdR dovrebbe essere con il riconoscimento del 100% cash entro il 31/07/2016;
Paolo	Innanzitutto, vorrei specificare che sono un dipendente del gruppo e non direttamente di telecom. Ho scelto la seconda alternativa, ma direi che la soluzione ottimale h che si proceda alla erogazione cash della totalit` dell'importo PdR 2015, lasciando all'Azienda la possibilit` di versarne il 50% con la retribuzione di luglio 2016 ed il rimanente 50% entro il 31.12.2016. Grazie. P.F.
Gianpiero	Vista l'erogazione del MBO a cui hanno partecipato fundamentalmente anche i dipendenti, cosa buona h giusta sarebbe l'erogazione del 100% del pdr in cash.
Massimo	50% di cash e 50 di azioni per dimostrare che ci impegnamo quotidianamente e crediamo in questa azienda. Personalmente potremmo mettere anche un vincolo sempre per dimostrare le buone intenzioni di chi lavora quotidianamente
piero	in alternativa considererei corretto rinunciare al PdR in presenza di un gesto dei manager che rinunciassero al MBO
Salvatore	Nessuna della 3, erogazione del 100% del pdr. Non capisco; la dirigenza ottiene il pdr con il contributo di tutti noi ed a noi viene negato.
Piero	Erogazione del PdR del 100% in azioni entro il 31/07/2016
Cristina	Impossibile trovare la motivazione a fare "lo sforzo in piy" per raggiungere obiettivi aziendali e riparare agli enormi danni fatti NON DAI LAVORATORI, quando in cambio ricevi sempre di meno

Giuseppe	Per l'erogazione dei prossimi PdR (se mai ci saranno), si potrebbe pensare a valori piu stringenti che puntano a valutare realmente l'operato della base, facendo in modo che scellerate decisioni dei vertici non inficino cir che di costruttivo tecnici e operatori vari mettono in campo per portare avanti un'azienda che in molti sentono anche (e nonostante tutto ancora) propria.
vincenzo	Il pdr deve essere completamente versato ai dipendenti che hanno raggiunto i risultati,commerciali o aziendali.L'A.D. non puo' prendere la percentuale sul risparmio dovuto al pdr non erogato.Che faccia tosta,meriterebbe delle randellate.L'A.D. della goo-year Francese mentre correva con i vestiti a brandelli visto in TV,non ha insegnato niente al nostro,possiamo farglielo vedere dal vivo,mentecatto e ladro.I dipendenti te la faranno pagare,anche i piu' miti si possono incazzare.asta la vista.
Claudia	La mia proposta sarebbe di avere il 50% cash al 31/07/2016 e 50% cash entro la fine dell'anno. Non mi h chiaro quanto h costato all'azienda il pagamento dell'MBO. Mentre quello del pdr ho letto 60mln. Non mi h nemmeno chiaro come Cattaneo intenda risanare l'azienda e se questo h quello che h chiamato a fare. Oppure h solo qui per ridurre i costi e portarsi a casa i mln promessi? In tutto questo il Governo cosa dice? Grazie Claudia
Francesco	Non si scende MAI a compromessi. Se qualcuno (sindacati) ha firmato un accordo sui parametri che hanno determinato un PdR=0 bisogna attenersi, mandare a "quel paese" chi ha firmato e cominciare una lotta con l'Azienda che non ha precedenti. I lavoratori, come i cittadini, non devono pagare per le scelte scellerate dei vertici. Se l'Azienda vuole risparmiare 1 miliardo lo fa con i SUOI soldi e non con quelli dei lavoratori. Se minacciano licenziamenti si organizza uno sciopero TOTALE anche a dispetto delle regole di precettazione e poi voglio vedere quanti soldi ci rimette. Altro che 1 mld. Ma questo non h il luogo adatto.
Marina	Erogazione del per 50% Cash dall'azienda ed altro 50% Cash con contributo di solidariet` da parte del management che ha percepito mbo e con stipendio superiore ai 3500 euro netti!
alberto	A mio parere si deve procedere con lerogazione della totalit` dellimporto del PdR senza se e senza ma
Michele	bravi, procediamo per questa strada.
Pietro	Che x il futuro siano tolti dall'efficentazione i mancati PDR non dati. Che i traguardi assegnati dall'Azienda siano gli stessi x MBO e forza lavoro tutta.
SILVIA	sicuramente erogare il Pdr ai dipendenti h un incentivo per questi ultimi a fare meglio ed a credere/sperare in un futuro per questa Azienda che h sempre piu poco credibile sia internamente (con i propri dipendenti) che esternamente (con patner, fornitori e soprattutto clienti)
LUIGI	Nessuna proposta alternativa, la consapevolezza che qualsiasi proposta non sar` mai accettata da questo management che a quanto dite guadagna in percentuale a quanto risparmia a dispetto di chi e di come.
Nicola	Non h questione del solo pdr, la sensazione qui h che qualcuno vuol far chiudere questa questa azienda. Le continue minacce, intimidazioni e vessazioni fanno comprendere come l'attuale AD intende tagliare i costi. Se le cose stanno cosl, non era necessario dare tanti soldi ad una persona che ha il compito di mandare a casa i dipendenti, avrebbe potuto farlo chiunque.
Domenico	I lavoratori fanno sacrifici e altri lassy traggono profitti e remano contro
Francesco	sarebbe interessante/provocatorio, inserire nel sondaggio una 4^ opzione che preveda, oltre alla scelta del tipo di erogazione del PdR, anche la rivisitazione dell'IBDA

CRISTINA	procedere con erogazione della totalit` dell'importo del PdR - NON INTENDO VOTARE POSIZIONI DI COMPROMESSO
raffaella	50% cash entro luglio 2016: 50% cash entro dicembre 2016
ANNARITA	proporrei il 50% cash entro 31/7/2016 e l'altro 50% cash entro 31/12/2016 mal che vada seconda ipotesi
gianni	converrebbe la seconda ipotesi in caso di tassazione agevolata del 10% e il resto venderei con tassazione minore,, in poche parole male minore...
Sergio	Se pur essere di aiuto ben venga l'erogazione completa in titoli. Sarebbe piu equa per i lavoratori la soluzione 50% cash + 50% titoli. Inoltre penso che i premi che si prende il nostro AD sui tagli dovrebbero non comprendere quelli che si prende direttamente dalle tasche dei lavoratori. Se una famiglia deve risparmiare il capofamiglia non prende i soldi risparmiati dai propri figli per spenderseli ma rimangono in famiglia. Se i risparmi vengono fatti verso l'esterno ne beneficia tutta la famiglia padre (AD) incluso.
Gaetano	Nessuna alternativa alla Erogazione totale del PDR.
ANNA	Non h corretto comportarsi in questo modo, con i ns. soldi che meritiamo riscuoterli in pieno
salvatore	Gi` fatta ad Asati
Dario	non avevo votato fino ad adesso perchh penso il problema sia un altro ... bisognerebbe evitare che gli MBO vengano riconosciuti in assenza di Pdr, e viceversa. O tutti, o nessuno.
FABIO	Compensazione dell'MBO 2016 gi` erogato ai dirigenti con eventuali importi stabiliti in anni futuri, in quanto gi` intascati
Maurizio	Se i dirigenti prendono il 100% dei soldi e gi` sono ricchi, perchh io mi devo accontentare solo del 50%? Io che non arrivo a fine mese voglio il mio 100% in cash
lorenzo	NESSUNA DELLE FORME ESPRESSE DI PAGAMENTO E' ACETTABILE !!!!!!!!!. 1)IL PDR DOVREBBE ESSERE PAGATO IL 100% A SCADENZA SENZA ALTRE FORME STUPIDE DI PAGAMENTO !
Alessandra	FinchC) le cose vanno cosC,, queste azioni non le voglio. Cresco da sola mio figlio, mi servono i soldi. E le Ef che mi vogliono per forza far programmare...e me ne sono rimaste 2 h !!!
Alberto	E' VERGOGNOSO che a fronte di superpremi ai dirigenti e continui sprechi non si h roghi un PDR a coloro che come tecnici operano sul territorio risolvendo problemi che nessuna normativa o procedura aziendale puo' risolvere perchì il guasto per sua natura h imprevedibile. Nelle GRANDI AZIENDE si cerca di incentivare il lavoratore e non tartassarlo in continuazione con norme ridicole come il rifornimento Self Service. Se poi bisogna risparmiare che almeno questi frutti siano condivisi.
Fabrizio	In alternativa: erogazione del PdR con riconoscimento del 100% cash entro il 31/07/2016.
barbara	ATTENZIONE sono una telelavorista sede chiusa Busto Arsizio per cui non posso stampare ne' inviare fax in quanto vietato per chi la ha fatto una scelta obbligata di tlv in quanto in cds al 60% e nei 4 anni precedenti al 47% anche in questo sono diversa sia come lavoratore che azionista. chiedo per cortesia di poter avere deleghe in maniera differente per poter aderire alle vostre richieste anche di cda o di qualsiasi tipo. Ricordo inoltre di essere azionista da tempo e come lavoratrice di essere di serie b in quanto ho subito 5 anni di cds pensanti,in quanto rispetto ai miei colleghi in questo tempo ho perso circa 32000 euro di stipendio. grazie cordialmente Barbara Colombo

Roberto	proporrei di trasformare stabilmente PDR e meritocratiche di tipo UT interamente in Azioni
Sandro	Premesso che il PDR, alla stregua degli MBO, costituisce un accordo pregresso stipulato tra l'azienda ed i lavoratori e che pertanto dovrebbe essere attuato senza cambiare le "regole del gioco" in corsa; cerco di motivare un paio di proposte "realistiche" da portare al management che, come noto h molto sensibile al tema indici di conto economico 2016: 1) 50% Cash a Luglio ed altro 50% in azioni di nuova emissione a prezzo "agevolato" (per esempio a sconto del 20% sulla media quotazioni degli ultimi 3 mesi). Questa soluzione permetterebbe al management di "stampare carta" a fronte di esborsi cash il tutto a favore dei suddetti obiettivi di brevissimo periodo; 2) 100% cash di cui 50% a Luglio 2016 ed il restante 50% a Gennaio 2017. Qui la convenienza h soltanto a livello di cash flow, ma potrebbe comunque costituire un buon compromesso tra azienda e lavoratori.
Bruno	ottima iniziativa
AlessiA	In alternativa predisporre la restituzione degli mbo con trattenute in foglio paga.
Ciro	Dobbiamo dare piu risalto alla situazione Telecom
Paolo	Per quest'anno aumenterei la % al 60% visto che i 2 obiettivi su 3 (che pesano 40+20) li abbiamo centrati. Inoltre il prossimo anno prevederei, oltre ad un pdr non piu vincolato al raggiungimento di tutti e 3 gli obiettivi, ma con fattore moltiplicativo pari al peso% di ciascun obiettivo, l'una tantum a compensazione del 40% che dirigenti e quadri in struttura hanno ricevuto in piu quest'anno. Fateci sapere. Grazie.
Davide	Erogazione di tutto il PDR cash
Federico	Sono convinto che, allo stato attuale, sia piu che mai penalizzante, per un impiegato dell'azienda Telecom Italia, non ricevere il PDR, considerando che "la solidariet`" ha diminuito di fatto, per vari motivi, lo stipendio. Il PDR che abbiamo percepito sempre da anni (tranne gli ultimi) aveva contribuito a rendere lo stipendio adeguato al costo della vita.
giuseppe	che dire niente ...allibito dalle strategie del nuovo vertice ... e pessimista per il futuro .
Giuseppe	STESSA SOLUZIONE PER TUTTI I PDR ARRETRATI.
luisa	togliere PDR, ripristinare 14a mensilit`
Sergio	Da specificare che si tratta di una soluzione non generalizzabile agli anni successivi!
Riccardo	Credo che sia la soluzione piu realizzabile perchi potrebbe, contemporaneamente, soddisfare le esigenze dei dipendenti e dell'azienda. In piu, l'erogazione di azioni ai dipendenti, rappresenta, da sempre, una forma di partecipazione alla vita aziendale.
sergio	la 20 e la 30 proposta sono le piu digeribili per l'azienda.. forse la 30 h la migliore....per avere un riscontro positivo
Luciano	Si potrebbe provvedere anche al pagamento delle EF in azioni
MARCO	erogazione del 100% del PdR cash entro 31/12/2016. possibilita di convertire il PdR in azioni senza vincoli .
Marco	Vagliare, quale alternativa, erogazione parziale o totale del PdR sotto forma di voucher per i servizi alla persona (pacchetti welfare detassati, introdotti con la Legge di Stabilit` 2016).
Davide	I soldi mancano sempre quando si tratta di soddisfare i bisogni degli ultimi, mai per ricompensare gli amministratori delegati o gli alti dirigenti, indipendentemente dall'effettivo contributo dato da questi ultimi all'Azienda, al suo bene.

Vincenzo	ANCHE SE IN ALTERNATIVA 50% CASH ENTRO FINE LUGLIO ED IL RESTO ENTRO FINE DICEMBRE, NON POTEVA ESSERE UNA ALTERNATIVA PRATICA? GRAZIE
Gianluca	100% del pdr
alberto	Grazie
Roberto	Non riesco a capire queste proposte se ci aspetta un premio dovrebbe essere erogato al 100% ci sono infinite forme ad es rateizzarlo nei 12 mesi oppure 50% una prima parte e dopo 6 mesi la seconda per chi vuole anche acquistare azioni . Perr x alcuni i soldi ci sono sempre e realizzano i loro obiettivi solo con il taglio se va bene sul materiale di consumo o verso altri dipendenti che PRODUCONO un lavoro visibile e reale, non virtuale. Quando mi reco dal cliente x realizzare un impianto predispongo il 50% e poi gli dico che ritornera a fine turno o no so' quando? Il modo di gestire non stimola a fare e a mettere del proprio gi` gli straordinari vengono pagati al 40% poi il restante 60% recupero in banca ore. Faccio ancora un esempio sono da un cliente e sono al termine dell'orario lavorativo e non riesco a terminare l'attivita`, cosa faccio lo abbandono o ci metto del mio tempo x risolvere ? Qualcuno diceva che il tempo h denaro ma non x tutti .
Virgilio	E' difficile fare proposte in un momento in cui manca la cosa piu importante che a mio parere h costituito dalla compattezza. Continuando a risolvere problemi con iniziative personali continuiamo a permettere azioni vessatorie nei ns confronti. Facciamo capire il nostro valore prendendo iniziative che pur restando nell'ambito della piena legalita` ci permettano di far capire la disponibilita` che diamo e che troppo spesso, anzi sempre, viene data per scontata. Esempio: non credo che il contratto obblighi all'accettazione smartphone e sim di servizio....pertanto se tutti restituiamo il terminale avremo un riscontro?....scusate ma abbiamo ormai superato anche la fase della frutta e del dessert
Carmen	Ovviamente preferire il 100% cash. E' vergognoso che ai dirigenti sia stato erogato l' MBO, ma cosa fanno di speciale oltre ad affossare la NOSTRA AZIENDA?
PIETRO	la proposta di surrogare il PDR con Azioni Telecom Italia S.p.A. h perfetta, visto l'attuale situazione aziendale, ma vista la posticipazione del valore e l'attuale tragica situazione delle Azioni h corretto valutare un multiplo del PDR di ogni lavoratore. Opportuno sarebbe un concambio di almeno un valore attuale di 1,5 del PDR o piu fino ad un massimo di 2 del valore del PDR in Azioni.
Sara	10 milioni di euro investiti sul paese... 0 nei propri dipendenti...
Alessio	manca una quarta voce 100% Cash.
Claudio	A fronte di non percepire nulla, accetterei una rateizzazione del PDR in 12 rate.
Massimo	Ottima iniziativa.
DAVIDE	CAMBIARE SUBITO QUESTO AD CHE E' UN DELINQUENTE!
ettore	Nella prima proposta .favorevole- manca l'erogazione dell'altro 50% ...a quando ???
EMANUELA	Domanda: "il vincolo di mantenere le eventuali azioni di qti anni sarebbe?" grazie saluti
Mario	l'opzione di mezzo: 50% cash e 50% in azioni mi sembra la migliore.

STEFANIA	nON SI CAPISCE BENE: LA PRIMA PROPOSTA. VUOL DIRE CHE CI DAREBBERO SOLO IL 50% ENTRO IL 31/07/2016? NEGLI ALTRI CASI ALLA FINE CI EROGHEREBBERO INVECE IL 100% ENTRO LA FINE DELL'ANNO? MA PERCHh NON PREVEDERE UN PREMIO CHE NON h SOTTOPOSTO A TASSAZIONE, TIPO RIMBORSO SPESE SCOLASTICHE, FORMAZIONE ETC., COME ALTERNATIVA NATURALMENTE.
Emilio	Considerando che l'azienda non vuole piu'uscire 1 euro ,forse con delle azioni si puo'trovare un accordo.
Filomena	Vorrei specificare che sono dipendente del gruppo Telecom, precisamente di IT telecom. Grazie
Enrico	Nella prima scelta non h chiaro se il restante 50% non viene erogato oppure sar` erogato in seguito.
Domenico	H vergognoso elargire premi a capi e capetti... fino al vertice aziendale e non agli unici (i lavoratori) grazie ai quali si raggiungono fatturati e risultati!
PAOLO	Visto l'andamento del titolo, il prezzo ad azione dovrebbe essere, a mio avviso, il valore piu' basso raggiunto dall'arrivo del nuovo AD
Andrea	perchh non h previsto il 100% cash ?
Giuseppe	Richiedere immediatamente la cessazione del benefit automobile per quadri e dirigenti. Con il progetto Smart Working ed il limite imposto alle trasferte, direi che si tratta di un benefit assolutamente anacronistico e distante dalle logiche di risparmio che l'azienda intende promuovere.
LUCILLA	Portiamo la questione a conoscenza dei MEDIA. Anche stranieri.
paola	svincolare il pdr da mbo. le componenti del risultato del bilancio telecom nn dipende dal ns. lavoro e da noi dipendenti. quando fa gioco siamo noi l'azienda, quando si dividono i soldinon abbiamo alcun titolo....
Mauro	Lo STILICIDIO di fatti a cui stiamo assistendo in Azienda da ormai parecchio tempo (e il mancato PdR purtroppo h solo uno, e nemmeno l'ultimo in ordine di tempo) mi induce a credere fermamente che non esista proposta "non penalizzante per dipendenti diversi dal management" che possa anche solo "essere presa in considerazione" da parte dell'Azienda (e non azzardo nemmeno a scrivere "essere accolta"). Non voglio essere critico nei confronti dell'Azienda, ma purtroppo leggendo i comunicati aziendali e guardando i fatti concreti che seguono non h possibile giungere a conclusioni diverse.
giuseppe	il massimo sarebbe rinegoziare l'intero riconoscimento del PdR cash (anche se ridicolo rispetto ai valori di PdR riconosciuti qualche anno fa), ma francamente non so se esistono leve sulle quali contare. Cercando di fare breccia sul management e sui loro "sentimenti" (anche perchh mi sembra si parta da una situazione "legalmente" sfavorevole), proverei con le azioni, cercando di insistere sul tema motivazionale e sulla diretta partecipazione dei dipendenti alle sorti dell'azienda attraverso l'azionariato. Temo tuttavia che anche la proposta in Azioni sar` bocciata anche solo perchh avanzata dalla ASATI che notoriamente non h mai stata tenera con gli azionisti di maggioranza e che da questa operazione potrebbe uscirne anche rinforzata... bah... saluti e cmq grazie per l'impegno.
MASSIMO	non ho piu' parole
Marco	Da erogare entro il 31/07 2016
Maurizio	Da erogare 31/07/2016
M.Cristina	sarebbe preferibile l'opzione 50% cash e 50% in azioni ma forse l'alternativa 100% azioni h piu' perseguibile.

massimo	Non sono iscritto ad ASATI perche le mie azioni TELECOM ITALIA le ho vendute circa 20 anni fa, ma mi sembra che le vostre proposte siano le piu "aziendali" nel senso positivo dell'interpretazione, cioe di persone che ci tengono all'azienda e non certo di persone prone alle scelte dei dirigenti. Altro che EBITDA, se il titolo migliora qualche cosa di buono lo hanno fatto anche i dipendenti e quindi si beccano indirettamente l'aumento del valore delle azioni. Se serve ad ingolosire i vertici per me potete anche modificare i vincoli in maniera piu restrittiva tanto io ci devo lavorare altri 15 anni qui e quindi non sar` certo la vendita delle azioni exPDR la mia salvezza, ma il funzionamento dell'azienda. Buon lavoro.
Alberto	..anche se sarebbe meglio non arrivare a compromessi..il pdr se dovuto si paga punto!.altrimenti vale la regola : meno soldi, = meno lavoro. ..e meno male che ho venduto tutte le mie azioni quando erano a 1,16 euro. ..le azioni sono una truffa in piena regola...e per noi poveri imbecilli serve solo il colpo di fortuna. buona vita ciao
Roberto	100% cash
pietro	Leadership inefficace e inconcludente. Ditelo in assemblea
Alessandro	PdR 100% cash
ANTONIO	Grazie Asati
CRISTINA	La mia proposta h che venga erogato al 100%
silvio	Grazie a tutto lo staff di Franco Lombardi.
Davide	Ok
Adriano	Il Cash per i dirigenti c'h sempre. ..sia che raggiungano o no gli obbiettivi : per i peones NO????
Roberto	Meno MBO, meno canvass, riduzione della solidariet` e assunzione di nuove forze. Grazie
luca	Da erogare entro 31 luglio 2016
GIUSEPPE	chiedere le azioni in cambio del PdR h una sorta di scambio di fiducia reciproca tra azienda e dipendenti. inoltre il valore attuale di mercato probabilmente ci permetterebbe un ottimo guadagno tra un anno
MAURIZIO	Ho gi` espresso in passato con mia e-mail del 19/12/2012 al Presidente Franco Lombardi le mie perplessit` circa la proposta di erogazione del PdR ai lavoratori in azioni sociali ed a distanza di ben 4 anni (!!!), in un contesto aziendale rimasto se non invariato addirittura peggiorato per le condizioni dei lavoratori, mi trovo costretto a riproporre di seguito: a) non h possibile nh auspicabile trasformare, neppure con il denegato avallo delle OO.SS stipulanti, il salario c.d. "variabile" erogabile da parte dell'azienda in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produttivit` in c.d. "capitale di rischio" quale sarebbe il conferimento di ""azioni magari anche su base volontaria". b) h' di palmare evidenza che si andrebbe a gravare una componente della retribuzione dei lavoratori, gi` di per sh ancorata nella sua genesi a parametri c.d. variabili (quali ad es. EBTIDA aziendale, soddisfazione e/o qualit` percepita dai clienti, ecc.) ad una serie di fattori del tutto incontrollabili quali l'andamento dei titoli azionari nel mercato borsistico, specie nel contesto attuale di forte speculazione e di crisi finanziaria. c) non si possono chiedere altri "indecenti" sacrifici ai lavoratori di Telecom Italia SpA i quali, come ben noto, gi` si sono visti decurtare di fatto la loro retribuzione nel corso degli ultimi due anni (e per alcuni sfortunati settori dichiarati in esubero e poi addirittura esternalizzati anche da maggior tempo) con l'applicazione dei contratti di solidariet` ed il mancato rinnovo della contrattazione di IO e di IIO livello da ormai circa un intero anno (!!!). d) ben si potr` chiedere, invece, a mio somnesso avviso, di "stringere la cinghia" ai

	<p>sigg.ri Dirigenti, soprattutto di fascia alta e/o TOP (v. long plan incentive da ultimo deliberato dall'assemblea azionisti di aprile 2012) al fine di far recuperare all'azienda disponibilit` finanziaria. Cordiali saluti Maurizio Parlante</p>
Vincenzo	<p>Penso che avendo dato piu volte la delega a rappresentarci non ci sia bisogno di effettuare sondaggi, poichh h implicito che la fiducia verso Franco ed i suoi piu stretti collaboratori sia piena in quanto si spendono per il bene della societ` e soprattutto per i dipendenti, portare a conoscenza di quello ce si ha intenzione di proporre h importante proprio perchh chi dovesse dissentire abbia la possibilit` di motivarne le ragioni che poi vanno verificate se possano essere di maggiore impatto, piena fiducia quindi, attuiamo le cose che riteniamo siano giuste per il nostro bene e per il bene della societ` contrastando piu possibile chi continua ad impoverirci ed ad impoverire la nostra azienda.</p>
Massimo	<p>Anche la terza proposta h accettabile rispetto a nulla. Perchi non chiedere che gli mbo siano d'ora in poi remunerato anche solo al 50% in azioni?</p>
fabio	<p>il pdr andrebbe erogato al 100% perchi, accantonamenti per multe e per pagare liquidazioni a top manager che si h deciso di cambiare, se anche non possono essere taciuti alla comunit` finanziaria con impatto sulleBITDA (dati di bilancio), non possono essere contabilizzati nel dato che serve per determinare landamento aziendale frutto anche della forza lavoro e sul quale si decide se e in che proporzione premiare i lavoratori. (in una metafora, le colpe dei padri non devono ricadere sui figli); bisogna quindi ricalcolare il PDR scorporando dette voci di costo e farne una contabilit` separata dal resto della gestione.</p>
Gianluca	<p>Ho gi` risposto almeno due volte, ma continuo a ricevere l'invito a provvedere. Nel dubbio rifaccio tutto.</p>
Fabrizio	<p>Ritengo che il PdR debba essere elargito nella sua interezza all'interno della busta paga, ma se questo nin e possibile vada per la soluzione da me indicata. Questo nuovo vertice sta istaurando un clima di estrema incertezza e di preoccupazione volutamente rendendo tt piu complesso produttivita compresa. Ritengo che se si e giuti a questo lunto e anche responsabilita di un management incapace di leggere le sfide del futuro ancorato ad una logica di monopolio e lobby pi potere clietelare. Se questo clima serve per far pulizia da questo management allora potrebbe ever senso altrimenti l'azienda va verso un declino di sfiducia interno che sicuramente fara si che alle stesse risorse alle quali si</p>

	chede sempre il rilancio dell'azienda questa volta non avranno piu la forza di ricominciare per mancanza di fiducia.
Riccardo	Sono deluso delle direttive della linea di governo della nostra azienda, attenti solo al proprio obiettivo dove l'importante è variare una data o inserire una sospensione senza spendere un secondo per analizzare la causa ed individuare le azioni correttive per risolvere il problema. Ci sono troppe strutture anche su processi periferici che estrapolano dati e generano enormi file quotidianamente che impongono a chi come me impegnato nel delivery rallentamenti al normale flusso dell'attività perché debbo analizzare e trasferire sul file quello che ho già in procedura. Nonostante la Fornero tra qualche mese uscirà dall'azienda col nodo in gola perché ho difficoltà a riconoscere in TIM quella azienda vivace di nome SIP che ho conosciuto all'età di 20 anni, nonostante tutto continuerò ad apprezzare quei colleghi continuano a tenere a galla il buon nome della nostra società.
Marco	"Scellerata" è il termine esatto. E se credono di guadagnarci si illudono parecchio.
Angelo	Se gli MBO o similari, vengono corrisposti in un'unica soluzione (essendo un premio ritengo giusto sia così) anche altre tipologie di premi (da non confondere con i benefit), devono essere trattati e corrisposti in egual misura.
ezio	sondaggio già fatto ma non risultata - rifatto
Nico	il top management appena insediato dovrebbe essere rimosso immediatamente. In alternativa a fine mandato dovrebbe pagare salate penali a fronte dei riscontri danni dovuti alle loro decisioni. Il clima aziendale ha già in corso di esasperazione a causa di trattamenti a dir poco incoerenti. Certo non giova ad alcun genere di rilancio dell'azienda.
andrea	sono già azionista, mi sembra un buon compromesso
Marco	È un dovere MORALE di una classe dirigente riconoscere i meriti dei collaboratori, e non riconoscersi un valore creato in larga parte dalla base. Purtroppo non c'è una legislazione che vieti e sancisca l'erogazione degli MBO in regime di solidarietà, ma il mancato PDR non ha un segnale, ha già una beffa.
enrico	Ennesima dimostrazione del distacco fra dirigenza e personale, alla quale, la Triade non ha più in grado da anni di opporsi. Con molta delusione noto che sia solo ASATI a farsi carico della situazione in cui si trovano ogni giorno i dipendenti di Telecom ed a cercare una via di uscita da questo impasse gestionale che a dir poco sembra fantozziano.
nicola	le scelte non eque e incoerenti di questo management sta alimentando un clima che non agevolerà un eventuale possibile rilancio dell'azienda.
ROSSANA	Buongiorno, non essendo più azionista ho espresso il parere per il riconoscimento del PDR almeno al 50% entro il 31/07/2016. Cordiali saluti.

DANILO	ispiriamoci al modello tedesco dove imprenditore, sindacati e dipendenti sono sulla stessa barca: se le cose vanno bene ci guadagnano tutti, se vanno male ci rimettono tutti. E' ormai anacronistica la contrapposizione Azienda/lavoratore a prescindere... facciamo partecipare sindacati e delegazione azionisti dipendenti ai consigli di amministrazione per concordare un piano industriale volto allo sviluppo di nuovi servizi e quindi acquisire nuovi clienti
Roberto	L'mbo erogato prongobdi convertirlo in azioni
paolo	ricreare un senso di appartenenza
PAOLO	50% in azioni per dimostrare che i dipendenti hanno a cuore la propria azienda e 50% cash perchh di questi tempi i dipendenti a reddito fisso hanno bisogno di liquidità per le necessità quotidiane. Ai dipendenti va riconosciuto lo sforzo fatto quotidianamente per tenere viva l'Azienda. I dirigenti dovrebbero essere di esempio e dimostrare di fare dei sacrifici come continuamente richiesto ai lavoratori.
ANTONIO	giusto erogare il pdr
Amedeo	Sono un ex dipendente di Sparkle, da febbraio dipendente telecom.Lavoro nel front -end unico di via Giacosa e lavoriamo essenzialmente per Sparkle. Non capisco come Sparkle abbia raggiunto gli obiettivi tali da accedere al PdR e noi no. Bho misteri di Telecom.
maurizio	restituzione del MBO e donazione di tale somma ad assilt
Giovanni	Consiglio di correggere nel testo: "contr altare" con contraltare .
ANDREA	La mia proposta sarebbe per avere il 100 % del PDR in Busta paga , quindi tutto cash . Purtroppo non h nelle selezioni da voi proposte , e devo scegliere la meno peggio . saluti
AUGUSTO	Mi sarei aspettato anche come alternativa l'erogazione del PDR al 100% cash saluti
Giovanni	E' la proposta più equa che si possa formulare all'azienda e permette a noi dipendenti di arrotondare la quota azionaria
LORENZO	Dipendente OLIVETTI
giulio	anche se io ha ricevuto il PDR sono SPARKLE trovo inaccettabile la relazione MBO PDR cosl come è stata gestita e le scuse di CATTANEO che ricordano molto le lacrime della FORNERO
Giovanni	Pensare di prendere il cash a fronte di obiettivi non raggiunti e forte riduzione di costi mi sembra irrealistico. Inoltre in base a quale formula verrebbe calcolato questo Pdr ?
ROBERTO	la cosa piy giusta h quella di procedere con l'erogazione della totalit` dellimporto del PdR tuttavia esprimeei consenso per la seconda opzione proposta.
Domenico	L'opzione della conversione nel 100% di azioni non sarebbe male, se fatta alle quotazioni attuali; ma dubito che i tempi possano essere cosl rapidi. Grazie per l'impegno Mimmo
Antonio	Personalmente non metto in contrapposizione le erogazioni di MBO e PdR. Va ricordato che a fine 2015 non c'h stata l'erogazione delle meritocratica tradizionale, per cui in modo coerente sarebbe stato opportuno non corrispondere gli MBO (se decido di non erogare premi ai collaboratori, per coerenza non erogo premi ai manager).
Massimo	I scandaloso che a fronte di solidariet` e mancato pdr sia comunque stato pagato l'mbo. Ovviamente che fa le leggi non si toglie i privilegi. Lo constatiamo quotidianamente nella politica che fa certamente scuola.
giovanni	Nel frattempo per compensare la mancata erogazione del PDR ho venduto un corrispettivo identico in valore di obbligazioni dal conto titoli.
Alessandro	Sono dipendente TI.IT sono Telecom o No?! Io ho scelto NO

Alessandra	1) si poteva fare una 4 scelta con l'opzione 50% a luglio e 50% a dicembre. 2) sono dipendenti TI.IT sono TELECOM o NO?!?!?! io ho scelto NO
Sandro	Meglio di niente....
Vincenzo	Perchh non create una pagina che ci permetta di interagire sulle proposte o fare nuove proposte, o addirittura informare voi su delle situazioni che si verificano in azienda. Il gruppo h molto grande e penso che ci sono delle cose, come lo spegnimento dei siti della rete mobile per fare saving energetico, ben piu gravi del PDR. Ricordo che i clienti ci pagano lo stipendio. Saluti Vincenzo p.s. le tre proposte mi sembrano superflue, e come dire ad un assetato se vuole bere, ecco perchh non ho risposto.
FRANCESCA	Tutti gli utili mancati sono imputabili ha decisioni prese dagli alti livelli. Il lavoratore oltre a non essere un costo per l'azienda non ha causato nessuna grande perdita. Se vogliono risparmiare e ce ne sarebbe bisogno, che diano la possibilit` di segnalare in modo anonimo sperperi non giustificati da parte di dirigenti che neanche si presentano al lavoro. Responsabili che "come consuetudine" lasciano la macchina aziendale alla famiglia e si muovono in treno ...entrambi pagati da mamma Telecom. Allora guardiamo a chi si comporta in modo scorretto anzichi bastonare persone con stipendio base che lavorano 8 ore sedute su una sedia
Corrado	Dovrebbe essere opportuno e lungimirante la scelta di erogazione di ulteriori azioni telecom, ma considerate le ultime azioni effettuate dall' azienda, vedi l'inconcepibile mancato acquisto di Metroweb, e l'appoggio ad Enel, fa sospettare altri obbiettivi oltre al consueto miglioramento del piano industriale. Ho molti dubbi h possibile avere dei chiarimenti ? Per questo motivo ho votato di monetizzare il PDR
Maurizio	Mi piace la 1a proposta perchh soddisfa tutti subito e lega, in maniera proficua, il dipendente all'azienda.
GUIDO	Sono favorevole all'erogazione in azioni per un'ulteriore dimostrazione di attaccamento all'Azienda ,nonostante le difficult` del momento , per le molte potenzialit` presenti .
Antonio	Non sono d'accordo nell'utilizzare le azioni al posto della moneta corrente. Io ho acquistato le azioni con un bonifico non perchh le ho avute in omaggio durante l'acquisto di una SIM della TIM. Chi acquista azioni entra nel mercato dei capitali di rischio e di logica vorrebbe prendersene cura come cerchiamo di fare noi dell'Associazione perchh il valore dell'Azienda cresca ed in caso di vendita il valore sia elevato. Chi regala azioni non d` un immagine di un azienda forte e di valore.
IVANO	Va' da se che chi ci rimette e chi e' penalizzato e' sempre il dipendente sotto ad un certo livello. Si fa' cassa sempre nei soliti modi. Quello che non va' giu e' che oltre alla solidarieta' ora ci tolgono pure un pdr che per noi LAVORATORI e' stra guadagnato. Io sono per l'erogazione del pdr al 100% entro il 31/7/16 - grazie per quello che fate.
Giuseppe	Sono dipendente Telecom Italia Information Technology, non h ammissibile una politica di incentivazione ai manager scollegata da quella per i dipendenti! Un clima cosl teso in azienda non era mai stato presente e la ricerca di risparmio a tutti i costi porta anche a scelte oltre che impopolari e che creano sfiducia fra i lavoratori a forti rischi di tenuta dell'azienda per il futuro.
Riccardo	Sviluppare un QE piu sottile che spinge nella direzione di una vera EMPATIA potrebbe essere un traguardo per migliorare il clima aziendale.

Giuseppe	Si tratta di uno strumento interessante perchi in grado di aiutare l'azienda nel momento in cui ch poca liquidit`, inoltre fidelizzare i dipendenti e rappresenta un incentivo.
Gianfranco	Ritengo che la prima e la seconda proposta non siano in questo momento prese in considerazione dal vertice mentre penso sia piu fattibile l'erogazione di azioni TIM
Maurizio	meglio la met` e subito che nulla. l'andamento del mercato azionario sta andando male quindi inutile investire ancora, meglio pochi ma subito che nulla.
ETTORE	io dico soltanto che una gestione cosl scellerata dell'azienda deve essere fatta da chi si assume la responsabilit` di rimanere in azienda altri 20 anni come in media rimarr` la maggior parte di noi e non da chi tra 2 o 3 anni scapper` via portandosi tutto il malloppo accumulato in questo periodo e lasciando l'azienda in alto mare.
Marco	Bisogna cambiare immediatamente le regole per l'erogazione del PDR legandolo proporzionalmente solo ed esclusivamente alla produttivit` ed eliminando qualsiasi condizione che lo renda inaccessibile! La non accessibilit` al PDR h inaccettabile!
Andrea	Al di l` della mancanza di solidariet` dei manager che viste le multe prese dovrebbero dimettersi in massa mi spiegate il senso della continua richiesta di straordinario da parte aziendale in ambito OA?
Stefano	Siamo in solidariet`, io dal 2010; abbiamo il contratto scaduto da 18 mesi; si parla di societizzazione dei call center guasti; Enel open fiber; i rapporti con l'Autohority..... Ci resta solo la pagina Facebook della sig.ra Ferilli, sulla quale scrivere un appello ... per favore salvi TIM ??? Grazie Stefano Bozzini
Enrico	Eliminare tutti i premi ad personam, canvass e premi ai dirigenti e legare il premio alla soddisfazione dei clienti misurata in anni di fedelt` a Tim e fatturato generato.
andrea	In ogni caso finiremo a lavorare in mutande con le scale sulle spalle l'importante h che la nostra classe dirigente paghi il proprio mensile del mutuo sul cedolino
Mario	Riconoscimento totale del PdR entro il 31 /07/2016.
enrico	almeno le azioni sono legate al mercato e non alle manovre societarie
Francesco	Io vorrei solo quello che ci spetta senza compromessi visto che i risultati son stati raggiunti senza compromessi.
Marcello	PdR + Tfr in azioni
Giuseppe	Le azione, per dar fiducia a un'azienda che ha grandi possibilit` ma un managment che dovrebbe valorizzare maggiormente le risorse umane e tecniche che possiede
federica	l'opzione piu interessante sarebbe quella che non c'h : il 100% cash subito..
Antonella	penso sia una buona soluzione che la possibilit` a non perdere completamente tutto . grazie
Ugo	Considerato i che gli alti livelli hanno gi` un loro margine operativo e vista la crisi che attraversa l'azienda (anche se non ne sono molto convinto), la proposta indecente potrebbe essere quella di togliere gli obbiettivi personali che fanno contribuire e ancor piu raggiungere quelle famigerate percentuali per il raggiungimento dei premi e dividere in parti uguali a tutti i dipendenti un valore in cash come bonus parametrato sugli utili o su altri parametri indipendenti da ogni eventuale ritorno personale.

ANDREA	Se come effettivamente il nuovo AD h arrivato per creare valore dovrebbe spiegare come mai il titolo da quando h in essere il suo incarico ha perso il 50% del valore circa, e il tutto NON h dovuto solo all'andamento dei mercati perchh gli indici di borsa non hanno perso quel valore, direi che il mercato lo ha bocciato come ha bocciato tutto il suo team...
lucio	tristezza infinita.....
massimiano	Se sono solo queste le alternative scelgo pochi maledetti e subito perchh di incentivi immediati abbiamo bisogno in questo periodo di solidariet`. L'MBO sotto forma di azioni datelo ai dirigenti che in base alle loro decisioni valorizzano o meno l'azienda. Grazie.
Mauro	Voglio quel che mi spetta e basta: non ci voglio anche guadagnare. Sono sempre stato dell'idea che il PDR debba essere pagato parte cash e parte in azioni (quindi da contratto sindacale). In questo modo l'azienda h anche un pr "del dipendente", nel bene e nel male. Saluti. TIIT SRL
Enrico	Erogazione del PdR del 50% cash e del 50% in azioni senza vincoli di mantenere e senza bonus ogni 3 azioni 1 azione dopo un 1 anno entro il 31/12/2016; La soluzione garantirebbe una liquidit` economica (anche se ridotta) al dipendente, accrescendo il senso di appartenenza aziendale. Ottima iniziativa. Grazie.
DANIELA	Che gli onorari del management siano approvati dai lavoratori e non dal management stesso, in quanto h chiaro ed evfdente il conflitto d'interesse.
Giuseppe	Erogazione 100% del Pdr entro luglio 2016.
Antonio	vista la situazione che viviamo, noi portiamo plus valore nonostante le difficolta, i maneger non pagano mai nulla per le scelte errate,sarebbe il caso di livellare questi trattamenti da dictat. in ogni caso se qualcosa la dobbiamo recuperare,scelgo 50% cash e 50 in azioni.
Roberto	Io preferirei solo piy seriet` da parte di tutti e a tutti i livelli. L'MBO non pur essere raggiunto senza il contributo di tutti pertanto se lo stesso h stato erogato dovrebbe essere elargita la quota spettante ad ogni dipendente al 100% e nella prossima busta paga.
Enrico	Buongiorno, ritengo vi siano almeno 3 condizioni che fanno ritenere la non-distribuzione del PdR un atto quantomeno riprovevole se non addirittura al limite del legale: - dalla mia data di assunzione (16/07/1992) ho sempre percepito il PdR senza soluzione di continuita', al punto da farmelo ritenere parte integrante del mio stipendio, anche se so benissimo che trattandosi di un premio non posso considerarlo parte e che l'Azienda non ha alcun obbligo nel distribuirlo; - la motivazione della mancata distribuzione e' il non raggiungimento del 80% dell'EBITDA, parametro che si poteva conoscere all'inizio dell'anno, mentre ci e' stato comunicato che non avremmo percepito il PdR il 06 Giugno, quando viene solitamente distribuito con la busta paga di Giugno stesso; - la comunicazione cosi' tardiva, addirittura nello stesso mese di distribuzione, poteva aver arrecato ormai la considerazione di poterlo aver gia' mentalmente investito o quantomeno averci contato. Tali condizioni mi fanno ritenere quest'atto come un'azione volgare della societa' nei confronti dei propri dipendenti, gia' soggetti in molti casi a regime di Solidarieta', per cui ad uno stipendio ridotto, ad un valore delle azioni ridottosi del 50% nel giro di pochi mesi ritornando ai valori d'acquisto e ad una fotografia del management tutta concentrata piu' su uno special awards piuttosto che su un piano industriale e/o finanziario che possa risollevere l'azienda. Grazie, un saluto, Dott. Enrico Crisci

Ivano	Scelgo la seconda opzione perchi non ho alternative ma la considero una sconfitta. Aggiungo che, con il cappello comunicativo che avete inviato per email, mi aspettavo che la proposta fosse solo una: Erogazione del PdR con riconoscimento del 100% cash entro il 31/07/2016 Evidentemente la giustizia (intesa come le cose giuste) non h un diritto dei dipendenti. Saluti.
Marco	Se Tim avesse un problema di liquidit`, cosa che perr non h, sarebbe andata bene anche la terza proposta tutta in azioni ma considerando che per molti colleghi esiste un vero problema nel far quadrare i conti economici familiari ritengo che la seconda soluzione permette comunque, volendolo, di monetizzare l'intero importo. grazie e Saluti
giancarlo	Erogazione del PdR del 50% cash e del 50% in azioni senza vincoli di mantenere e CON BONUS ogni 3 azioni 1 azione dopo un 1 annoentro il 31/12/2016; CON BONUS AZIONI
angelo	Concordo che la soluzione piy giusta h l'erogazione totale del PDR cash, senza mezze alternative.
Alberto	Qualsiasi soluzione va bene, l'importante h che venga erogato per una questione di equit` all'interno della stessa azienda e di correttezza sulla gestione dei parametri. Grazie
massimo	dovevano pagarcelo cash come hanno pagato l' MBO. I responsabili delle cattive performance dell' azienda sono stati premiati mentre i dipendenti che si sono prodigati per aumentare la produttivit` non ricevendo il PDR hanno pagato il parte del costo delle multe prese grazie all'operato di dirigenti e quadri.
Pietro	Serve azione legale !
Giovanni	Il 20 percento del cda rappresentato da dipendenti titolari di azioni da almeno 15 anni.
Stefano	MANCA UNA QUARTA PROPOSTA, MISTO FRA 2 E 3: Erogazione del PdR del 50% cash e del 50% in azioni con vincolo di mantenere e con bonus ogni 3 azioni 1 azione dopo un 1 annoentro il 31/12/2016 AVREI VOTATO LA QUARTA PROPOSTA