

COMUNICATO TI SPARKLE (Gruppo TIM)

- Piano Industriale, Art. 4 Isopensione, Smonetizzazioni 2021 -

In data 06 Maggio 2021, le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, congiuntamente con le RSU ed i territori, si sono incontrate con la direzione aziendale di TI Sparkle SPA.

PIANO INDUSTRIALE

Nel corso della prima parte dell'incontro, è stata data visibilità, da parte del Dott. Ambrogio Michetti, responsabile Chief Corporate Office, dei risultati economici dell'azienda, e delle prospettive future, sia in termini industriali che relativamente ai risultati economici attesi.

In merito ai risultati economici, l'illustrazione ha messo in luce come, nonostante un miglioramento dei ricavi del 2% nel 2020 rispetto al 2019, nel biennio 2018-2020 si sia registrata una contrazione degli stessi pari a circa il 13%, passando dai 1.272 mln di euro del 2018, ai 966 mln del 2020.

Per quanto riguarda il valore dell' EBITDA, viene confermato ancora in crescita nel 2020, in particolar modo nell'ultimo trimestre (+16.7%). Nel complesso, si è passati da un valore di 111 mln di euro del 2018 ai 133 mln del 2020, con un margine che nello stesso arco temporale è passato dal 9% al 14%, dovuto ad un maggior apporto del business dati/ict e ad una contestuale ottimizzazione dei costi industriali.

Positivo il trend in merito agli investimenti, che sono aumentati dai 91 mln di euro del 2018, ai 104 mln del 2020, registrando nel triennio un valore complessivo di 296 mln di euro, e che vedono un impegno nello sviluppo di nuove infrastrutture, la realizzazione di nuovi POP e la probabile conclusione nel breve, del progetto di integrazione in ambito IT, "One Company", Tim-Sparkle.

Come Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, abbiamo ribadito all'azienda come rappresenti un dato positivo il fatto che si voglia indirizzare la sfida verso nuovi segmenti di mercato, in particolare l'"Enterprise", sfruttando anche quel fattore sinergico che inizia a permeare ormai la "cultura" di tutte le aziende del gruppo TIM.

Come anche positiva appare la volontà di realizzare nuove infrastrutture attraverso la collaborazione con gli "OTT", sfruttando le competenze di Sparkle e le necessità degli stessi "OTT".

Stesso valga per quanto concerne il volersi confermare leader del mercato Wholesale nel Mediterraneo ed America Latina, e voler crescere in nuovi mercati come Africa e Caraibi.

Nel corso della seconda parte dell'incontro invece, alla presenza della Dott.ssa Leonardi, Responsabile HR Sparkle, si è affrontato il tema dell'Articolo 4 e della smonetizzazione delle festività 2021 cadenti di domenica. Rispetto all'articolo 4, apprezziamo il fatto che si sia dato seguito alle richieste delle Organizzazioni Sindacali Confederati nel corso del precedente incontro, e si siano trovate le risorse necessarie per arrivare a sostenere ulteriori uscite volontarie. Il tutto rispettando l'impegno di volersi confrontare in tempi stretti, nel merito dell'art.4, e di ulteriori tematiche come la questione sedi, su cui alcuni territori appaiono in particolare sofferenza a seguito di precedenti scelte quantomeno discutibili, e su cui da anni chiediamo di trovare una soluzione!

ACCORDO ART. 4 e SMONETIZZAZIONE FESTIVITA' 2021

Così come già avvenuto nella capogruppo, è stato sottoscritto l'accordo relativo alle uscite volontarie in "ISOPENSIONE" per l'anno 2021, ed un impegno a ragionare sull'utilizzo di tale strumento anche per l'anno a venire, qualora ve ne fosse necessità.

Va detto che, rispetto all'osservazione sollevata dalle OOSS in merito, l'azienda ha confermato che, rispetto ai dati contributivi a lei noti, le aliquote considerate per il 2021 dovrebbero essere sufficienti ad assolvere le eventuali richieste di adesione delle persone interessate.

Nel dettaglio, per l'anno in corso sono previste n. 30 aliquote che consentiranno, a chi maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 Dicembre 2026, di poter accedere all'isopensione, risolvendo il proprio rapporto di lavoro entro il 30 Novembre 2021.

Sempre per il 2021, è stata inoltre confermata dall'azienda la disponibilità ad uscite in "Quota 100".

L'accordo prevede poi che, a fronte della smonetizzazione obbligatoria delle festività 2021 cadenti di domenica nelle giornate del 15 agosto e 26 dicembre 2021, vengano corrisposti per ciascuna delle due giornate, un giorno di permesso retribuito da fruirsi a giornata intera, ed ulteriori 4 ore a fruizione ordinaria.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Le Segreterie Nazionali SLC CGIL_ FISTEL CISL UILCOM UIL_ auspicano che la sottoscrizione del presente accordo, che segue temporalmente quello relativo al Fondo Nuove Competenze, sancisca definitivamente l'inizio di un percorso di rinnovate relazioni industriali, e un confronto aperto e sempre tempestivo in un'azienda il cui mercato di riferimento, tipicamente internazionale, risulta caratterizzato da forte dinamismo ed alta concorrenzialità, un mercato delle tlc di cui oggi è rimasto solo il nome, vista la forte trasformazione tecnologica in atto nel settore, riferita alla digitalizzazione, al cloud, ed al mondo dell'Iot.

L'auspicio è quindi quello che i nuovi business su cui l'azienda sta puntando, diano quella redditività necessaria ed attesa e che consentano, oltre alle uscite volontarie di personale, una florida crescita, sia in termini di risultati economici, che in termini di organici, così da poter realizzare quel ricambio generazionale e di competenze che sta attraversando il gruppo TIM

Roma, 13 Maggio 2021

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTel-CISL UILCOM-UIL