

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

WIND3

Nella giornata del 15 Giugno 2021 si sono incontrate, in modalità mista sia in presenza che da remoto, le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, congiuntamente alla delegazione nazionale delle RSU, con la Direzione di Wind3 per un incontro avente ad oggetto il monitoraggio e la ridefinizione del "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze" sottoscritto il 24/06/2020, la definizione di un nuovo PDR e la possibile sottoscrizione di un nuovo accordo sul Fondo Nuovo Competenze.

- **Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze**

In merito al primo punto l'Azienda ha comunicato che le uscite volontarie nel periodo 2020/21 sono state in totale 248 (140 nel 2020 e 108 fino a maggio 2021), con un'età media dei lavoratori usciti di 54 anni, a tali uscite si potrebbero ben presto aggiungere ulteriori 19 uscite con l'utilizzo dell'*Isopensione* in attesa della conferma definitiva da parte INPS.

Si è convenuto, quindi, di proseguire con la gestione non traumatica delle eccedenze dichiarate durante la presentazione del piano industriale 2020 (1500) attraverso un nuovo piano di uscite incentivate e volontarie nel pieno rispetto dell'accordo sottoscritto lo scorso giugno 2020.

Nel periodo 15 giugno 2021 – 31 dicembre 2022 potranno uscire, in esodo incentivato, 400 lavoratori attraverso la risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro o, quando e se le procedure che attualmente inibiscono il ricorso a procedure di licenziamento collettivo saranno revocate, attraverso una procedura di licenziamento collettivo basata sul solo criterio della non opposizione al licenziamento stesso. Con queste modalità i lavoratori potranno accedere anche allo strumento della Naspi. La griglia di mensilità, allegata all'accordo sottoscritto, è la stessa dell'accordo di giugno 2020, con un massimo di 64 mensilità per i lavoratori con un'età anagrafica superiore ai 56 anni. Inoltre 100 lavoratori, che matureranno i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o **anticipato nei 5 anni successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro**, potranno accedere all'istituto dell'isopensione, ex. Art 4 della legge Fornero.

Queste uscite saranno sottratte alle eccedenze.

Nell'ambito del nuovo Piano sottoscritto prosegue, anche, il percorso di Insourcing di attività che, nel corso dell'anno 2021, riguarderanno:

- Ambito Commercial (Agenzia creativa, Credit collection, Provisioning B2B)
- Ambito Technology (Web development, Special coverage maintenance, Compattazione IP corporate, IT application management, MTNE)
- Ambito Corporate Staff (Company Security Governance)

La somma di tutte le attività reinternalizzate nel biennio 2020/2021 permetterà la ricollocazione di circa 600 risorse.

Inoltre, in seguito al lavoro di valutazione e analisi svolto dall'Osservatorio paritetico per le professionalità (di cui all'art. 4 Accordo 20/06/2020) l'Azienda avvierà un programma di crescita inquadramentale per 100 risorse attualmente al 5° livello, nel periodo settembre 2021-marzo 2022. I criteri adottati per i passaggi di livello terranno conto del: tempo di permanenza nel livello, livello di professionalità raggiunta in seguito ad attività formativa nell'ambito di specifiche attività di insourcing, coerenza del profilo con le previsioni del vigente C.c.n.l. Fino al 30 settembre del 2022, inoltre continueranno le attività dell'Osservatorio paritetico per le professionalità, al fine di continuare il percorso di consolidamento inquadramentale avviato.

■ Premio di risultato

E' stato inoltre sottoscritto un accordo per il Premio di risultato relativo al biennio 2021/2022. Gli indicatori utilizzati per il raggiungimento del Premio sono l'EBITDA di esercizio (quantitativo e con un peso del 70%) e la % CB TIED (qualitativo e con un peso del 30%). La soglia di accesso per entrambi è del 90% , più bassa e quindi migliorata rispetto agli accordi precedenti, per valori intermedi si adotterà il criterio dell'interpolazione lineare.

Gli importi lordi del Premio, su base annua al 100%, sono al 5° livello di € 1.100 per il 2021 e di € 1.200 per il 2022 (incremento del 8% circa).

Sarà, inoltre, possibile convertire, su base volontaria, una quota parte del PDR variabile dal 25% al 100% in servizi welfare. E' confermata l'istituzione di un Comitato Premio di Risultato con i compiti di monitorare l'andamento degli indicatori ed evidenziare eventuali criticità.

Su richiesta della parte sindacale è stato, inoltre, confermato un riconoscimento economico per tutti i lavoratori del gruppo Wind3, compresi i lavoratori di Wind Retail, per il solo anno 2021 di € 300 in welfare aziendale.

■ Fondo Nuovo Competenze

E' stato sottoscritto, inoltre, un ulteriore accordo sul Fondo Nuovo Competenze per un totale di 316.000 ore complessive di formazione, da svolgersi nel trimestre settembre-novembre 2020 e che saranno suddivise in tre filoni (Digital Skills, Transformation & Technoligal Evolution, Customer & Sales).

Le Segreterie Nazionali esprimono un giudizio complessivamente positivo sugli accordi sottoscritti in quanto l'utilizzo della contrattazione di anticipo, attraverso processi formativi di reskilling, e la gestione delle eccedenze tramite strumenti non traumatici e innovativi, quali l'isopensione e gli esodi incentivati, rappresentano strumenti sintesi di un modello partecipativo e condiviso con il Sindacato.

Anche aver sottoscritto un accordo di Premio di Risultato biennale, in un momento particolarmente difficile per il settore delle telecomunicazioni, è un valore aggiunto che punta alla valorizzazione dei lavoratori e delle loro capacità e competenze.

Ci aspettiamo, quindi, di proseguire in questo percorso di condivisione dei processi decisionali e di crescita professionale e inquadramentale dei lavoratori Wind3 confermando che questa sarà una prima tappa e che attraverso analisi compiute e di merito si possa proseguire anche nei prossimi mesi e per le prossime sfide.

Le Segreterie Nazionali hanno inoltre sollecitato l'azienda a non sottovalutare processi e questioni relazionali aperte sui vari territori, ultimo in termini temporali sul territorio di Palermo, gli aspetti oggetto di discussione riteniamo vadano gestiti e soprattutto risolti in sede locale rispettando il buon senso e le buone relazioni sindacali così come le parti hanno dimostrato con la sottoscrizione degli accordi sopra descritti.

Roma, 17 giugno 2021

Le Segreterie Nazionali

SLC/CGIL

FISTEL/CISL

UILCOM/UIL