

COMUNICATO WIND TRE INCONTRO 23 GIUGNO

Nella giornata del 23 giugno si è svolto, in modalità da remoto, un incontro tra le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, la RSU e l'azienda Wind Tre per l'esperimento dell'esame congiunto in seguito all'apertura della procedura di licenziamento collettivo, da parte dell'azienda, del 16 giugno 2022 per un totale di 75 lavoratori.

In continuità con gli accordi di riqualificazione e gestione delle eccedenze del 24 giugno 2020 e del 15 giugno 2021, la procedura si è chiusa con la sottoscrizione di un accordo che prevede, quale unico criterio per l'uscita, quello della non opposizione al licenziamento. Quindi i lavoratori individuati nel perimetro della procedura, che nel periodo dal 27 giugno al 22 dicembre 2022 decidessero di non opporsi al licenziamento potranno accedere, oltre all'incentivo all'esodo stabilito nell'accordo di giugno 2021, all'indennità mensile di disoccupazione Naspi.

L'incontro è stato, poi, occasione per fare il punto sullo stato di avanzamento del piano triennale di gestione delle eccedenze sottoscritto il 24 giugno 2020 il quale, ricordiamo, individuava tre ambiti (Esodi incentivati, Isopensione, Insourcing, Formazione/Riqualificazioni) per gestire le suddette eccedenze in maniera non traumatica.

Nel dettaglio dei singoli punti l'azienda ha comunicato:

- **Esodi incentivati/Isopensione (ex art. 4 legge fornero)**

Nel triennio 2020/2022 ci sono state un totale di 367 uscite (140 nel 2020, 159 nel 2021, 68 nel 2022 fino ad oggi), distribuite su tutto il territorio nazionale con una prevalenza nei siti di Roma, Rho e Ivrea. I dipartimenti maggiormente impattati sono stati quelli Commercial e Technology. La media dell'età delle uscite per esodo incentivato è di circa 51 anni, mentre quella per prepensionamento, 45 in tutto, è di circa 59 anni. Ad oggi ci sono ancora ulteriori 25 persone in attesa di conferma da parte di INPS del possesso dei requisiti per accedere al prepensionamento.

- **Insourcing**

Le attività di insourcing hanno consentito una riconversione professionale per un totale di 920 FTE, ben al di sopra dei 600 individuati nell'accordo del 2020. Gli ambiti maggiormente coinvolti sono stati quelli Commercial (445 FTE), Technology (415 FTE) e Staff (60 FTE)

- **Formazione/Riqualificazioni**

In 27 mesi sono state erogate oltre 370.000 mila ore di formazione con programmi che hanno coinvolto l'intera popolazione aziendale.

Con l'approvazione, avvenuta proprio in questi giorni, del Fondo Nuove Competenze 2 sottoscritto a giugno 2021 partirà, inoltre, il nuovo piano formativo con decorrenza dal 27 giugno al 31 ottobre.

Nel triennio Wind Tre ha, inoltre, effettuato 137 assunzioni principalmente di giovani neolaureati ma anche di profili già formati che sono andati a coprire figure non presenti in azienda.

Considerando, quindi, l'insieme delle uscite incentivate e delle riconversioni legate all'insourcing sono state realizzate, da giugno 2020 a giugno 2022, circa 1.300 efficienze andando a completare quasi totalmente l'efficientamento complessivo di 1.500 risorse dichiarato necessario dall'azienda nel 2020.

In considerazione, quindi, dei risultati raggiunti Wind Tre ha dichiarato che alla fine del 2022 verrà interrotto il processo di incentivazione all'esodo e che, nel corso del 2023, resterà in piedi solo l'isopensione ex. art 4 Legge Fornero. Un ulteriore momento di verifica sarà effettuato tra ottobre e novembre.

Le Segreterie Nazionali hanno unitariamente evidenziato come, attraverso la contrattazione di anticipo, si è riusciti in questi anni a gestire in maniera non traumatica le eccedenze dichiarate dall'Azienda e come si possa affrontare il 2023, pur nelle difficoltà del settore, con un nuovo spirito di relazioni sindacali ancora più consolidate e costruttive.

Nel corso dell'incontro si è, poi, fatto un focus sul PDR evidenziando come, in relazione al premio erogato questo anno, ben il 18% della popolazione ha convertito almeno una parte del premio in Welfare, e si è inoltre arrivati alla sottoscrizione di un ulteriore Accordo che, nelle more di quanto già stabilito nell'accordo sul PDR di giugno 2021, introduce un nuovo secondo indicatore, la Customer Base Convergente, che andrà a sostituire la CB Tied, con lo scopo favorire la crescita della performance attraverso l'individuazione di migliori indicatori di natura qualitativa.

A conclusione dell'incontro l'azienda ha comunicato che procederà ad erogare, a tutto il personale di Wind Tre e di Wind Tre Retail il **buono carburante** da € 200 introdotto dal Governo per fronteggiare il caro benzina. Attraverso la piattaforma Day, già utilizzate per il Welfare, il dipendente potrà scaricare il voucher utilizzabile nelle stazioni della Q8 (tagli da 10 – 25 - 50 euro) oppure della IP (tagli da 10 - 50 euro).

SLC	- CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	- CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	- UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

Le Segreterie Nazionali si dichiarano soddisfatte dell'andamento dell'incontro e della sottoscrizione degli Accordi sulle uscite incentivate e sul nuovo parametro del premio di risultato. Il coinvolgimento del sindacato nelle politiche decisionali che riguardano i lavoratori e l'Azienda, attraverso un modello partecipativo e di anticipo, ha permesso infatti di gestire le trasformazioni del mercato e delle tecnologie senza ricadute traumatiche sul perimetro occupazionale, valorizzando al contempo le professionalità interne.

E' proprio in questa ottica che è stato richiesto di continuare il lavoro già intrapreso con l'osservatorio sulle professionalità anche nell'ultimo quarto del 2022 e nel corso del nuovo anno e di aprire anche una discussione su alcuni istituti del secondo livello, quale ad esempio la reperibilità.

Entro il mese di luglio, infine sarà calendarizzato un nuovo incontro anche sul mondo Wind3 Retail.

Roma, 24 giugno 2022

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL