

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

Roma, 18 luglio 2014

COMUNICATO AI LAVORATORI Wind Telecomunicazioni S.p.A.

Si è svolto, nelle giornate del 16 e 17 luglio uu.ss, il confronto con i vertici di Wind sulla base della denuncia di esuberanti di personale effettuata dall'azienda il giorno 8 luglio.

Il dibattito si è misurato con un clima di difficoltà generale determinato dalla crisi economica, dalla riduzione del fatturato complessivo del settore telecomunicazioni e dal crollo delle tariffe caratterizzato da una concorrenza scriteriata e da interventi di regolazione (AGCOM - costo delle terminazioni mobili), tutti elementi che hanno inciso in maniera estremamente negativa sui ricavi aziendali.

Tali condizioni hanno pesato negativamente su tutte le aziende del settore che sono, nel loro insieme, coinvolte da pesantissimi interventi di riorganizzazione e ristrutturazione con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro.

In considerazione delle difficoltà generali e della costante riduzione del fatturato e dei margini di profitto, le Segreterie Nazionali, unitamente al Coordinamento Nazionale presente alla trattativa, hanno chiesto all'azienda di avanzare una proposta organica che possa permettere di traguardare la crisi senza intervenire in maniera strutturale sul perimetro occupazionale.

L'azienda ha avanzato le seguenti proposte:

- Individuazione di opportuni ammortizzatori sociali per la gestione dei 500 esuberanti denunciati;
- Avvio sperimentazione, nel mese di agosto, del nuovo WFM implementato dalla geolocalizzazione;
- Innalzamento della soglia, relativa ai margini aziendali, per il raggiungimento del premio di risultato;
- Utilizzo dei ROL e delle ex festività per realizzare una riduzione di lavoro su base giornaliera;

In sede di replica le OO.SS e il coordinamento hanno ribadito la propria indisponibilità a fare interventi sull'occupazione di natura strutturale, chiedendo all'azienda precisi impegni sulla volontà di garantire le intese sottoscritte nel 2012. Pertanto hanno proposto all'azienda un piano di interventi finalizzato a tagliare i costi relativi alle attività gestite tramite appalto (consulenti e imprese fornitrici), ribadendo la necessità di procedere a una riduzione dei costi non sul versante lavoro (attraverso la riduzione dell'organico o un taglio delle retribuzioni) ma agendo sulle attività gestite all'esterno, procedendo a reinternalizzare attività per ridurre le spese per appalti e consulenze.

Rispetto alle rivendicazioni sindacali l'azienda ha accettato di operare in tale prospettiva evidenziando, nello stesso tempo, come i processi di internalizzazione richiedano la riallocazione delle risorse e percorsi formativi di riqualificazione, tutti progetti non immediatamente esigibili e che determinano un incremento di costi.

Pertanto ha evidenziato che gli oneri aggiuntivi avrebbero dovuto essere sostenuti dai lavoratori attraverso il ricorso al contratto di solidarietà difensivo per un periodo di 18 mesi con 2,5 giornate medie /mese per dipendente, confermando tutti gli altri interventi richiesti.

Il coordinamento ha rigettato l'impostazione per cui i costi di riqualificazione e di formazione potessero essere scaricati sui lavoratori, con un incremento della quota di solidarietà maggiore degli esuberanti denunciati, evidenziando, allo stesso tempo, come gli altri interventi richiesti rendessero impossibile la definizione di un'intesa complessiva da realizzarsi entro il mese di luglio.

Dopo una lunga pausa di riflessione, l'azienda ha ripreso il confronto confermando che i contenuti dell'accordo del 2012 sono totalmente confermati e che le proposte attuali sono da inserirsi come logica prosecuzione di quegli accordi, ed ha avanzato le seguenti proposte:

- Avvio della fase di sperimentazione del nuovo WFM nell'area della Liguria senza attivare il sistema di geolocalizzazione che sarà oggetto di un successivo accordo;
- Conferma del premio di risultato definito nell'accordo del 2012;
- Definizione di ulteriori 3 giornate di chiusura collettiva (tramite l'utilizzo delle ore di Rol) per le aree non operative e una programmazione della spettanza annuale, per le aree operative, dei ROL da attuarsi al 50% nel mese di febbraio e per il restante 50% nel mese di settembre di ogni anno.
- Attivazione di un contratto di solidarietà difensivo per 18 mesi con 2 giornate medie /mese per tutti i dipendenti da distribuire con le seguenti modalità:
 - **Macroarea "Azienda" per 2,5 giorni /mese** (Finance and Procurement tutta la direzione, Human Resources tutta la direzione, Internal Auditing tutta la direzione, Public Relations tutta la direzione, Regulatory, Antitrust, Privacy & Wholesale Affairs tutta la direzione, Strategies, Business Analysis, Planning & Control tutta la direzione, Legal Affairs tutta la direzione con l'esclusione dell'unità "Risk & Security Management" e delle attività operative dell'unità "Voice and IP Data Interception" di "Lawful data services (LDS) security", Commercial Department: "Advertising"; "Planning and Reporting"; "Product Development and Cost Control" con l'esclusione delle attività di MNVO e di Product and Process Development; le funzioni di "Partner Care and Training", "Sales Strategy and Management" e "Trade Marketing and National Distribution" (con l'esclusione delle unità "Large Retail Sales" e "National Distribution") di "Consumer and SME Sales"; le attività di assurance, sales support, technical provisioning process management di "Large Business Marketing and Sales"; le attività di staff di "Customer Management", ☒ Technology: "Planning and Reporting"; "Technology Architecture, Security and PMO" con l'esclusione delle attività di security operations e security services; "Network Engineering"; le attività di system administration dell'O&M Mobile e tutte le attività di staff centrali e territoriali di "Network Operations"; "Information Technology" con l'esclusione di "IT Operations"
 - **Macroarea "Sales, Marketing and Customer Management" per 2 giorni /mese** (Commercial Department: "Consumer and SME CRM"; "Consumer and SME Marketing"; "Consumer and SME Sales" con l'esclusione delle funzioni di "Partner Care and Training", "Sales Strategy and Management" e "Trade Marketing and National Distribution" (ad eccezione delle unità "Large Retail Sales" e "National Distribution"); "Customer Management" con l'esclusione delle attività di staff; "Large Business Marketing and Sales" con l'esclusione delle attività di assurance, sales support, technical provisioning process management; le attività di MNVO e di Product and Process Development di "Product Development and Cost Control"

- **Macroarea “Gestione Tecnica del Servizio” per 1,5 giorni /mese (Technology:** l’unità “IT Operations” di “Information Technology”; “Network Operations” con l’esclusione delle attività di system administration dell’O&M Mobile e di tutte le attività di staff centrali e territoriali; le attività di security operations e security services di “Technology Architecture, Security and PMO”, **Legal Affairs:** l’unità “Risk & Security Management” e le attività operative dell’unità “Voice and IP Data Interception” di “Lawful data services (LDS) security”

In risposta alle richieste del coordinamento l’azienda ha inoltre reso esplicita la distribuzione territoriale degli esuberanti: 40% Lazio, 15,5% Piemonte, 13,5% Lombardia e Campania, 9,2% Sicilia, 3,3% Veneto, 1% Toscana ed Emilia Romagna mentre il restante 3% degli esuberanti è distribuito sui restanti territori, individuando attività di reinternalizzazione in grado di favorire la riallocazione di 100 unità.

Il sindacato, pur apprezzando la riduzione media della solidarietà, passata da 2,5 a 2 giorni/mese, ha evidenziato come esistano ancora gli spazi per definire una ulteriore riduzione dello sforzo chiesto ai lavoratori.

Ha invece manifestato una forte insoddisfazione per la definizione del piano sulle internalizzazioni non in grado di soddisfare la richiesta avanzata dalle OO.SS: **l’azzeramento degli esuberanti nel corso dei 18 mesi di solidarietà richiesti.** Infatti, la precondizione posta dal coordinamento per arrivare a un’intesa è quella che si intervenga reinternalizzando attività, riallocando il personale interno (garantendo la sede di lavoro, il livello e la retribuzione in essere) per gestirle ottenendo in tale modo una riduzione dei costi esterni.

Sulla base di tale richiesta l’azienda ha chiesto un aggiornamento dell’incontro al 28 e 29 luglio pp.vv.

Visto lo stato della vertenza, è necessario ora avviare una campagna di assemblee per chiedere il mandato alla definizione di un eventuale accordo complessivo che abbia le seguenti caratteristiche:

- Definizione di un accordo sulle ore di Rol che garantisca ai lavoratori la possibilità di utilizzarle per imprevisti o necessità evitando una eccessiva rigidità nella loro programmazione annuale pur confermando le previsioni contrattuali di un loro utilizzo in corso d’anno;
- Definizione di un preciso **piano di internalizzazione delle attività in grado di garantire il totale riassorbimento degli esuberanti nei 18 mesi di piano previsti.** Tale piano dovrà essere articolato dettagliatamente in modo da definire con certezza i tempi e i modi in cui dovranno essere internalizzate le attività stesse e verificare con certezza il riassorbimento degli esuberanti;
- Una riduzione delle giornate di solidarietà mensili complessive.

Le assemblee dovranno terminare inderogabilmente entro il giorno 27 luglio p.v. e i verbali dovranno essere trasmessi alla Segreteria Nazionale entro tale data in modo tale da verificare la volontà dei lavoratori a sottoscrivere un accordo su tali materie.

Le Segreterie Nazionali

Slc Cgil Fistel Cisl Uilcom Uil