

COMUNICATO WIND3 - INCONTRO 6 DICEMBRE 2021

Nella mattinata del 6 dicembre 2021 si sono incontrate, in modalità 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 l'esame congiunto richiesto in seguito all'apertura della procedura di licenziamento collettivo, da parte dell'azienda, del 2 dicembre 2021 per un totale di 66 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 sindacale che prevede, quale criterio unico e sostitutivo a quelli previsti dalla legge 223 per l'individuazione dei lavoratori da licenziare, quello della non opposizione al licenziamento stesso. Quindi 66 lavoratori, i cui profili professionali sono stati individuati nella procedura e che operano nelle sedi di Roma (23), Rho (16), Pozzuoli (8), Ivrea (5), Palermo (4), Cagliari (3), Bologna (2), Udine (2), Pescara (2), Bari (1) che, nel periodo dal 9 dicembre 2021 al 31 maggio 2022, decideranno di accettare il licenziamento senza opposizione potranno accedere, oltre all'incentivo all'esodo stabilito nell'accordo di giugno, all'indennità mensile di disoccupazione Naspi.

L'incontro è proseguito con un aggiornamento, da parte di Wind3, del piano riqualificazione e gestione delle eccedenze:

- Uscite volontarie: nel biennio 2020/2021 ci sono state in totale 294 uscite, di cui 37 legate all'art. 4 legge Fornero. La media dell'età è di 52 anni e i settori di provenienza sono: commercial (146), technology (103), finance (21), other staff (24).
- Insourcing: nel 2020 e nel 2021 le aree impattate da attività di internalizzazione sono state quelle Commercial, Technology e Corporate Staff ed hanno coinvolto un totale di 710 risorse (450 nel 2020 e 260 nel 2021). Anche nel corso del 2022 i processi di insourcing riguarderanno le medesime aree per un numero presumibile di circa 100 lavoratori.
- Formazione: da gennaio a settembre 2021 sono state erogate circa 250.000 ore di formazione di cui 236.289 legate ai programmi del Fondo Nuovo Competenze (Digital Mindset & Transversal Skills, Transformation & Reskilling, Technological Evolution, Customer & Sales Excellence). Tutto il personale di Wind3 è stato coinvolto in almeno uno dei suddetti programmi formativi che proseguiranno, compatibilmente con l'approvazione da parte di ANPAL, anche nel corso del 2022 secondo il piano FNC presentato a giugno di questo anno.

L'azienda ha, infine, comunicato di proseguire con il piano di razionalizzazione delle sedi minori iniziato nel 2020. Nel corso del 2022 5 sedi periferiche verranno trasformate da "calde" in "fredde/tiepide" con il seguente trasferimento della sede amministrativa:

Aosta → Ivrea

Cuneo → Genova

Milano → Rho

Roma Tor Cervara → Roma via Viola

Venezia Marghera → Venezia Mestre

In seguito a espressa richiesta della delegazione sindacale l'azienda ha confermato che le guardiane delle sedi in chiusura resteranno operative e si è dichiarata disponibile, ove necessario, a mantenere attiva la rete lan e ad installare apposite stampanti.

Le Segreterie Nazionali, al termine dell'incontro, nell'evidenziare con piacere come il piano di riqualificazione e gestione delle eccedenze stia proseguendo secondo quanto concordato negli accordi del 2020 e del 2021, trovando quindi soluzioni non traumatiche alle eccedenze quali le uscite volontarie, l'internalizzazione delle attività e la riqualificazione professionale attraverso percorsi formativi, hanno però evidenziato alcune criticità segnalate dai territori:

- in merito ai passaggi di livello concordati in ambito field l'aver utilizzato, da parte dell'azienda, in maniera prevalente l'attestazione della salita in quota quale criterio di scelta ha creato situazioni di non equità con lavoratori che senza attestazione, ma con anzianità di servizio e professionalità maggiori, non hanno avuto il riconoscimento del livello. E', inoltre, necessario individuare, anche tramite la commissione inquadramentale, ulteriori aree aziendali/professionali in cui operare i successivi passaggi di livello previsti nel corso del 2022
- in alcuni territori le uscite concordate negli scorsi anni anno creato situazioni di sottostaffaggio con difficoltà a coprire le ruote di reperibilità e turnazione

Su questi punti, e sull'Accordo sperimentale di smart working in scadenza a marzo 2022, ci si è riservati di concordare tavoli ad hoc in modo da poter approfondire in maniera più dettagliata argomenti importanti e di interesse per i lavoratori.

Roma, 7 dicembre 2021

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL