

COMUNICATO INCONTRO WINDTRE RETAIL

In data 20 luglio si sono incontrate, in modalità mista, in presenza e da remoto, le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLCCGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, le RSU e l'azienda WindTre Retail per proseguire la discussione su livelli inquadramentali e profili orari iniziata a marzo di questo anno e sulla possibilità di trovare uno strumento economico, una premialità strutturata che riconosca l'apporto dato anche dal mondo delle staff.

A inizio incontro l'Azienda ha comunicato che il numero totale dei POS in tutta Italia è di 115, con una netta prevalenza nell'area Nord Ovest, che da sola copre il 60% del fatturato. Questa discrasia nella dislocazione territoriale degli Store a marchio Windtre è legata, principalmente, al fatto che al Centro Sud la rete di vendita si basa soprattutto su negozi in franchising e non di proprietà, come invece nelle aree Nord Est ed Ovest.

È stata quindi fatta una fotografia complessiva sul numero degli addetti Windtre Retail suddiviso per livello inquadramentale: il totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato è, ad oggi, pari a 343 di cui 128 inquadrati al III livello (addetti alle vendite), 128 al IV (store manager) e 11 al V.

L'anzianità di servizio è inferiore ai 5 anni per più della metà (107) degli addetti al III livello e solo per i restanti 97 superiore ai 5 anni. L'anzianità nel ruolo, invece, al IV livello di store manager è inferiore ai 5 anni per 43 e superiore per i restanti 32. Questi dati ci dimostrano come il turn over sia, negli Store Windtre e nel mercato in genere, un dato sul quale riflettere anche perché, a fronte di continue dimissioni, l'azienda ha dichiarato una grande difficoltà a reperire sul mercato nuove figure da assumere, soprattutto nelle aree del Nord Ovest e del Nord Est. Questa difficoltà si palesa con una carenza di personale, pari a 38 FTE, che solo in parte è stata colmata con la trasformazione del contratto di somministrazione in contratto a tempo indeterminato per 15 FTE avvenuta a luglio. In merito a questo punto le Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato come questa carenza di personale, fatte salve le esigenze aziendali di flessibilità legate agli orari di lavoro part-time, dovrebbe essere almeno in parte colmata con il consolidamento orario di lavoratori/trici ormai da troppo tempo ormai part-time involontari e da ulteriori inserimenti e/o stabilizzazioni.

Sul tema dell'inquadramento, più volte sollecitato dalle OO.SS. e al percorso di relazioni sindacali intrapreso in questo anno, l'azienda si è finalmente dichiarata disponibile ad avviare, a partire dal prossimo settembre, un piano operativo strutturale che consenta di andare ad operare su livelli, fermi

ormai da un decennio, attraverso l'individuazione di criteri condivisi che comunque non prescindano anche da una valutazione di tipo qualitativo.

Anche sul tema della produttività agli addetti dell'area staff l'azienda si è riservata da dare risposte concrete nell'ambito del confronto che partirà dal prossimo mese di settembre.

Le Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per l'esito dell'incontro e per le prospettive che si sono aperte e che, si augurano, potranno essere concretizzate nel prossimo incontro calendarizzato dopo la pausa estiva pur rimarcando, ancora una volta, come per poter funzionare al meglio le relazioni sindacali necessitino di un rafforzamento a partire dai livelli territoriali che, con maggiore costanza, devono essere coinvolti nelle decisioni e nei cambiamenti aziendali, quali, ad esempio la chiusura di alcuni store e la conseguente ricollocazione di personale.

Roma, 21 luglio 2022

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