

COMUNICATO E.I.TOWERS

Lo scorso 13 Novembre, presso la sede di Lissone, si è tenuto un incontro sindacale fra l'Azienda E.I. Towers e le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, coadiuvate dalle Segreterie Territoriali e dal Coordinamento Nazionale RSU. Di seguito i temi trattati:

1. Andamento economico dell'Azienda.

Su questo tema, l'Azienda ha confermato di essere in linea con gli obiettivi annunciati in occasione della precedente informativa, sia in termini di consolidamento dei ricavi, che di rafforzamento della propria quota di mercato. In particolare, dall'acquisizione da parte del Fondo **F2i** a oggi, E.I. Towers ha cercato di rafforzare la sua presenza nel settore seguendo due direttrici: diversificazione del portafoglio clienti, mediante l'allargamento a nuovi soggetti di mercato, e consolidamento della partnership con i quelli già acquisiti (in particolare il Gruppo Mediaset e quello Cairo-La7). Nonostante questi sforzi, il Gruppo Mediaset continua ad essere la principale fonte di entrata.

Oltre alle previste riduzioni, dal dicembre 2019 e dal dicembre 2022, delle attività dedicate al cliente Mediaset, si aggiunge un ulteriore calo di attività derivante dalla riduzione dei Mux in ragione del passaggio di diverse frequenze al sistema delle TLC (dai 20 Mux totali attuali a 12, con i 5 attuali di Mediaset che dovrebbero passare a 3 in seguito alla prossima asta e l'1 di Cairo che sarà ridotto a mezzo Mux). Queste criticità oggettive costringono l'Azienda a mettere in atto una serie di operazioni di efficientamento in termini organizzativi e di costi, così da affrontare meglio le dinamiche di mercato in cui il digitale terrestre è sempre più insidiato dalle piattaforme IP.

Nonostante questo, E.I. Towers conferma l'intenzione di voler effettuare queste operazioni mantenendo gli attuali assetti organizzativi e, soprattutto, assicurando la tenuta dei livelli occupazionali. In quest'ottica vanno lette le operazioni di riassetto della turnistica nelle Centrali di Mestre e Bari, con la cancellazione dei turni notturni e il relativo switch-off delle attività verso la Centrale di Roma, giustificato con l'insufficienza del personale derivante dall'uscita per pensionamento di due risorse. La carenza di personale, unito alla decisione aziendale di non voler sbloccare il turn-over, ha comportato l'impossibilità di coprire i turni h24, con conseguente necessità di convogliare altrove l'attività notturna delle due centrali.

A queste affermazioni le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL hanno inteso opporre alcuni rilievi. In prima istanza, ferma restando la condivisione del giudizio sul quadro macro-economico e sugli indirizzi del settore, le OO.SS. hanno posto l'accento sulle criticità organizzative derivanti dalla conclamata carenza di organico, che colpisce sostanzialmente tutte le realtà aziendali, anche se con accenti e ricadute diverse. La Centrale di Cologno per esempio, dai dati in possesso delle OO.SS., è costretta ad assicurare i carichi di lavoro standard con un numero di effettivi di molto inferiore a quanto previsto in pianta organica: alle 27 unità che risultano all'Azienda, infatti, in realtà si contrappongono i dati sindacali che parlano di 21 unità. Di questi soltanto 16 unità sono effettivamente applicati nei turni, col risultato di aumentare a dismisura i carichi di lavoro e con l'impossibilità di programmare ferie, permessi e rol. Le OO.SS. hanno poi riaffermato le loro forti preoccupazioni per la chiusura notturna delle centrali di Mestre e Bari, sia in termini di garanzie dei livelli occupazionali che per il mantenimento degli attuali assetti organizzativi. Una preoccupazione che tiene conto anche del disagio economico

sopportato dai lavoratori di Bari e Mestre, causato dalla cancellazione dei turni notturni, a cui si aggiungono le criticità derivanti dall'aumento dei carichi di lavoro per i lavoratori di Roma, non compensato da alcun riconoscimento economico. Per queste ragioni, le OO.SS., nel ribadire la necessità di salvaguardare l'attuale assetto organizzativo basato sulle quattro centrali (Cologno, Roma, Mestre e Bari), hanno anche preannunciato che, superato il periodo di rodaggio della nuova disposizione organizzativa e della turnistica, nei prossimi mesi andrà riaperto il confronto con l'Azienda sulla questione salariale, con riconoscimenti che potrebbero essere erogati anche nelle forme di benefits detassabili dall'Azienda.

Ai rilievi mossi dalle OO.SS., l'Azienda ha inteso rispondere quanto segue. Per ciò che riguarda le due Centrali di Bari e Mestre, l'Azienda conferma di non avere in progetto alcun altro riassetto organizzativo, e smentisce ogni ipotesi di chiusura definitiva delle due centrali. La soppressione dei turni notturni nelle due Centrali, dovuta all'uscita per pensionamento di alcune risorse, è quindi un intervento limitato e fine a se stesso, e non prevede alcun altro intervento successivo. Per ciò che riguarda il disagio economico sopportato dai lavoratori di Bari e Mestre per la soppressione dei turni notturni, l'Azienda ha affermato di non essere attualmente in grado di riconoscere alcun benefit di carattere economico, questo a causa delle difficoltà legate alla delicata congiuntura. Stesso discorso per i lavoratori di Roma: pur riconoscendo l'aumento dei carichi di lavoro derivanti dalla chiusura notturna di Bari e Mestre, l'Azienda, per le ragioni di cui sopra, ha escluso la possibilità di concedere un qualche riconoscimento economico aggiuntivo. Per ciò che riguarda la Centrale di Cologno, l'Azienda ha smentito categoricamente i dati sindacali sulla composizione della pianta organica, e ha ribadito che il personale della Centrale si avvale di 27 risorse, di cui 21 applicate stabilmente nella turnistica. In quanto ai carichi di lavoro, pur essendo a conoscenza delle criticità segnalate dalle OO.SS., l'Azienda ha individuato nel calo delle attività previsto dal Contratto Mediaset la soluzione del problema. Dal momento che la reinternalizzazione di alcune attività in capo al cliente comporterà una oggettiva riduzione dei carichi di lavoro in E.I. Towers, questo bilancerà a sufficienza eventuali criticità organizzative derivante dalla carenza di personale.

A questo proposito le OO.SS. hanno ribadito le loro posizioni. Il tema dei riconoscimenti economici a fronte delle perdite o degli aumenti dei carichi di lavoro dovrà essere ripreso a breve, perché non si può far conto soltanto sul senso di responsabilità dimostrato dai lavoratori e dalle loro OO.SS. durante e dopo il cambio di proprietà. Per ciò che riguarda le centrali di Mestre e Bari, pur salutando con soddisfazione le rassicurazioni aziendali sul mantenimento degli assetti organizzativi, dei siti e occupazionali nel prossimo futuro, le OO.SS. manterranno alto il livello di attenzione sul tema. Per ciò che riguarda infine la centrale di Cologno, preso atto delle comunicazioni aziendali sul calo di attività derivante dalla reinternalizzazione di attività in capo a Mediaset, le OO.SS. hanno comunque ribadito le loro posizioni: necessità di una maggiore attenzione aziendale nella formazione dei turni, così da permettere ai lavoratori di poter usufruire di ferie, permessi e rol; comprensione verso eventuali errori involontari commessi dai lavoratori in turno e addebitabili alla conclamata carenza di organico. Infine le parti hanno concordato di incontrarsi nei primi mesi del 2020 per verificare se le criticità segnalate dalle OO.SS., dovessero permanere anche a fronte della riduzione dei carichi di lavoro legati alla Commessa Mediaset.

2. Introduzione App tecnici alta-frequenza

A seguito della prossima introduzione di una App dedicata al lavoro dei tecnici multifrequenza, le OO.SS. hanno evidenziato la necessità di accordo sindacale, al fine di disciplinare eventuali pratiche di controllo a distanza, con i conseguenti rischi disciplinari

che ne potrebbero derivare per i lavoratori. A questo proposito l'Azienda ha comunicato ufficialmente che questa app. è soltanto un mero strumento di supporto tecnico, non prevede alcuna forma di geolocalizzazione concordata o indiretta, e, pertanto, non potrà essere utilizzata per fini disciplinari e valutativi.

3. Persidera

Come è noto, la proposta di acquisto lanciata dal fondo F2i nei confronti di Persidera è ancora al vaglio dell'Antitrust che, a giorni, dovrebbe emettere la propria comunicazione in merito. Naturalmente un esito positivo della vicenda avrebbe riflessi estremamente positivi per il posizionamento strategico di E.I. Towers, e rappresenterebbe un'ulteriore razionalizzazione dell'intero settore. Più nello specifico, nel caso in cui il parere dell'Antitrust fosse favorevole, E.I. Towers dovrebbe acquisire il controllo diretto di Netco, una delle due società che nascerebbero dall'operazione Persidera, in cui sono attestati 36 lavoratori (l'altra, denominata ancora Persidera e composta da 24 lavoratori, rimarrebbe sotto il controllo diretto di F2i). In questo caso, l'azienda dopo una due-diligence necessaria per conoscere la realtà organizzativa di Netco, valuterà modi e tempi per un suo eventuale assorbimento, o, in alternativa, opterà per mantenere Netco all'interno del perimetro di gruppo, seppur come società separata. A questo proposito, le OO.SS., pur nelle more di un giudizio prossimo venturo dell'Antitrust, hanno vivamente caldeggiato le opportunità anche occupazionali di questa operazione, visto che l'immissione dei 36 lavoratori di Netco potrebbe alleviare, almeno in parte, la conclamata carenza di organico di E.I. Towers.

4. Welfare e eventuali uscite per pensionamento.

L'Azienda ha comunicato che l'età media del personale E.I. Towers si attesta intorno ai 55 anni, e che nei prossimi due anni sono previste un certo numero di uscite per pensionamento (sia per quota 100 che in base alla Legge Fornero). Pur non essendo in grado di concordare con le OO.SS. un piano di uscite incentivate per pensionamento, l'Azienda ha confermato l'intenzione di intervenire caso per caso al fine di incentivare queste uscite.

In quanto al Welfare, L'Azienda ha comunicato che, a far data dal 1 gennaio 2020, E.I. Towers uscirà definitivamente dal sistema di welfare del gruppo Mediaset, per approdare a un proprio sistema di welfare aziendale. A questo proposito, la polizza sanitaria sarà ancora gestita dal gruppo Rbm-Previmedical, che metterà a disposizione dei dipendenti E.I. Towers e dei loro congiunti che avevano già aderito o che vi aderiranno, un numero verde dedicato e un portale specifico, in cui si potranno svolgere tutte le operazioni. La stessa azienda si doterà di un proprio risk-management, che avrà il compito di presiedere questo importante settore della vita aziendale.

Al termine dell'incontro le parti, in un'ottica di rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, hanno condiviso la necessità di intensificare le comunicazioni formali e informali, così da prevenire le eventuali criticità organizzative che dovessero palesarsi fino al prossimo incontro nazionale.

Hanno quindi condiviso l'esigenza di programmare un nuovo incontro non appena reso noto il giudizio dell'antitrust sulla operazione Persidera.

Roma, 15 Novembre 2019

Le Segreterie Nazionali
SLC/CGIL FISTEL/CISLUILCOM/UIIL