

COMUNICATO INCONTRO EITOWERS-NETCO DEL 29 APRILE 2020

In data 29 Aprile 2020 si sono incontrate SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, nelle loro articolazioni di Segreterie Nazionali e Componenti dell'Esecutivo Nazionale, con la Direzione del Personale e l'Amministratore Delegato EITOWERS-NETCO. L'incontro, sollecitato dalle OO.SS., si è incentrato su una prima analisi complessiva della situazione in Azienda alla luce dell'emergenza COVID-19, sia per ciò che riguarda quanto fatto nella cosiddetta Fase1, sia per ciò che riguarda la ripartenza della cosiddetta Fase2. Le OO.SS. hanno anche sollecitato l'Azienda a presentare un quadro sulla situazione economica dell'Azienda alla luce dell'emergenza, e hanno chiesto un riscontro sull'eventuale pagamento del PDR con la busta paga di maggio 2020.

EMERGENZA COVID-19

In apertura di discussione, l'Amministrazione Delegata di Eitowers ha ripercorso tutte le tappe che, dal 23 di febbraio ad oggi, hanno contraddistinto l'azione dell'Azienda per contrastare il virus nella cosiddetta Fase1. In particolare, sono stati rimarcati tutti gli sforzi indirizzati a contemperare la salute e sicurezza dei lavoratori, con la necessità di continuare l'attività produttiva, in considerazione del fatto che il settore radio-televisivo è stato sin da subito inquadrato fra le attività indispensabili. In questo contesto, Eitowers ha cercato di rendere operativo sin da subito un sistema che, dalla sede centrale di Lissone, assicurasse a tutte le sedi aziendali i giusti approvvigionamenti di DPI, un calendario di sanificazioni adeguato, e tutto quello che in questa fase poteva sembrare necessario per far fronte all'emergenza. In questo contesto, l'Azienda ha comunicato come circa il 70% del personale sia stato posto in smartworking sin dalla proclamazione dello stato di quarantena e come, in forza della normativa emergenziale ancora vigente, lo rimarrà fino a tutto il mese di maggio compreso. L'Azienda ha inoltre comunicato di aver attivato una polizza assicurativa per tutti i dipendenti, che assicura una copertura piena dei rischi per COVID-19, sia per ciò che riguarda le spese mediche e sanitarie, sia per ciò che riguarda il caso di premorienza dell'assicurato. Nel riconoscere il lavoro fatto da Eitowers per arginare e contenere gli effetti del virus in Fase1, il tutto grazie anche alla collaborazione attiva delle RSU/RLS dopo la sottoscrizione del Protocollo sulla Sicurezza, si è comunque insistito perché si continui sulla strada intrapresa volta ad una ripresa graduale e prudentiale. Non a caso, hanno invitato l'Azienda a proseguire nella fornitura continua e adeguata di DPI, nelle procedure di sanificazione, nel rispetto delle procedure di distanziamento sociale e di contingentamento delle presenze, che rappresentano a tutt'oggi il modo più efficace di contrasto al virus. In particolare, hanno anche sollecitato l'Azienda a rafforzare la pratica delle riunioni periodiche dei Responsabili con i le RSU/RLS e i dipendenti nelle diverse sedi sui temi della sicurezza, perché replicando il messaggio dal centro alla periferia si riescono meglio a veicolare le informazioni e si può rafforzare quel clima di condivisione necessario a combattere l'emergenza.

Per ciò che riguarda la Fase2, Eitowers ha comunicato di aver inviato a tutti i dipendenti una nota specifica, che sintetizza l'approccio con cui intende affrontare questa nuova fase. In particolare, pure

nelle more di una situazione generale complessa e ancora tutta da decifrare nelle sue implicazioni cliniche e metodologiche, l'Azienda intende comunque favorire una ripresa graduale dell'attività, con lo scopo di arrivare per gradi a un auspicabile ritorno alla normalità. In quest'ottica, sono quattro i drivers su cui si articolerà la Fase2: a) L'essenzialità delle attività svolte che, in ogni caso, spingono alla ripresa piena della produzione. b) Una certa prudenza, che spinge a contingentare il ritorno, onde evitare un aumento del rischio di ripresa dei contagi. c) Un contesto sociale che non favorisce un ritorno in massa nelle sedi (si pensi alla chiusura delle scuole, con i conseguenti problemi per i lavoratori e le lavoratrici con figli a carico). d) Uno stato di malessere e alienazione manifestato da molti lavoratori in smartworking, che spingono per un ritorno veloce alla normalità. Su questa base, l'Azienda si muoverà per il rafforzamento di queste buone pratiche, perché soltanto così si potrà riuscire a contemperare la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'esigenza di continuare a fare radio e televisione, come del resto previsto dal protocollo sulla sicurezza siglato dalle parti sociali. Per ciò che riguarda infine il rientro dallo smartworking, saranno i rispettivi responsabili che contatteranno i lavoratori per stabilirne tempi e modi. Le OO.SS., nel sottolineare come la cosiddetta Fase2 rappresenti una sfida per certi versi più complessa della Fase1, continueranno a monitorare attraverso gli RLS l'efficacia delle misure aziendali, pronte a intervenire in tutte le situazioni che dovessero richiedere il loro contributo.

SITUAZIONE AZIENDALE

Per ciò che riguarda la situazione complessiva, l'Amministratore Delegato ha fatto una disamina esaustiva sia della situazione macro del settore, sia quella più specifica aziendale.

Nel primo ambito, ha illustrato in modo analitico le criticità che sembrano delinarsi in questa fase emergenziale e che potrebbero avere ricadute sui conti aziendali. In particolare emergono ad oggi alcuni tratti comuni, ma anche delle sostanziali differenze nelle ricadute della crisi fra settore televisivo, radiofonico e telefonico.

Il settore televisivo infatti, complice la crisi e la quarantena che ne è derivata, ha visto aumentare di molto l'indice degli ascolti, anche nel segmento dei cosiddetti millenials che, fino a questo momento, erano stati piuttosto disinteressati alla tv generalista. Questo aumento non si è però tradotto in un aumento delle entrate pubblicitarie che, al contrario, stanno subendo una forte contrazione. Per il momento, soltanto alcuni clienti hanno chiesto a Eitowers una revisione al ribasso del costo dei contratti, ma non è da escludere che nel prosieguo della crisi la situazione non sia destinata a peggiorare.

Il settore radiofonico è invece quello che sta pagando di più in questa Fase1 gli effetti della crisi. L'abbattimento degli spostamenti, momento in cui si concentra la maggioranza degli ascolti radiofonici della giornata, ha portato a un crollo di pubblico e delle entrate pubblicitarie conseguenti, quantificabile in circa un 50% per i networks radiofonici nazionali e un meno 60% per quelli locali. In questo caso, le Emittenti radiofoniche stanno chiedendo forti sconti a Eitowers sui costi di trasmissione. Per il momento queste richieste sono state rigettate, ma non è da escludersi che, con il prosieguo della crisi, lo scenario potrebbe ulteriormente peggiorare, con eventuali ricadute negative sui conti.

In quanto al settore telefonico, si assiste a una situazione assimilabile a quella del settore televisivo: forte richiesta di capacità trasmissiva (si pensi al sovrautilizzo delle reti domestiche in questa fase), che però non si traduce in un aumento simmetrico dei ricavi, almeno nel breve periodo. Al netto quindi dello spegnimento anticipato della rete H3g avvenuto a novembre 2019, non si prevedono particolari ricadute sui conti Eitowers da questo segmento di mercato.

Le OO.SS. preso atto di queste comunicazioni, hanno sollecitato l'Azienda ad aggiornare le rappresentanze dei lavoratori su nuove ed eventuali criticità che si dovessero delineare da qui ai prossimi mesi.

Per ciò che riguarda la situazione aziendale più nello specifico, le OO.SS. hanno chiesto quali fossero le intenzioni di Eitowers nei confronti della controllata Netco, il ramo di azienda della ex Persidera acquistato da con il placet delle Authorities preposte.

A questo proposito, l'Amministratore Delegato ha confermato che il processo di fusione societario di Netco in Eitowers avverrà al 1 gennaio 2021, mentre quello più propriamente organizzativo delle attività, peraltro già in atto, si completerà con maggiore gradualità e per steps. In questo caso infatti, la difficoltà di assimilare due realtà che, pur operando nello stesso settore e con la stessa mission, avevano due strutture organizzative profondamente diverse, richiede una maggiore attenzione e cautela. Nonostante questo, Eitowers ha intenzione di arrivare a una piena assimilazione delle attività e del personale Netco in tempi ragionevolmente brevi.

Le OO.SS., nel salutare positivamente la decisione aziendale di assorbire tutto il personale Netco, hanno però sollecitato l'Azienda ad iniziare il confronto sull'armonizzazione contrattuale. Tale processo, ampiamente previsto e condiviso negli accordi del dicembre u.s., ma bloccato dalla pandemia, dovrà necessariamente partire entro il prossimo mese di giugno, anche nelle modalità da remoto sperimentate in questa crisi.

PREMIO DI RISULTATO

A questo proposito, l'Azienda ha comunicato che in forza del bilancio approvato in questo mese di aprile 2020, Eitowers è nelle condizioni di pagare il Pdr con la busta paga di maggio, essendo stato centrato al 100% il parametro DELL'EBITDA ADJUSTED previsto nell'accordo. Questo si traduce in un premio di 400 euro parametrato al 6° livello, che conferma l'efficacia dell'accordo sindacale sottoscritto l'anno passato.

Le OO.SS. nel salutare positivamente la comunicazione, hanno però chiesto un trattamento equiparabile per i lavoratori Netco, anche in considerazione del loro processo di assorbimento in Eitowers.

A questo proposito, l'Azienda ha proposto una dazione una tantum della stessa cifra ai lavoratori Netco, in considerazione delle difficoltà di far riferimento a un accordo che è proprio di un altro gruppo industriale (Tim, di cui Persidera faceva parte), e dell'impossibilità di discutere l'armonizzazione contrattuale in un così breve lasso di tempo.

Per queste ragioni, le OO.SS., nel rimarcare la necessità che i lavori Netco abbiano comunque il Pdr, hanno chiesto un approfondimento ulteriore sull'entità e le sue modalità di erogazione. Soltanto per l'anno 2020, dal momento che non è stato possibile procedere sull'armonizzazione dei trattamenti a causa dell'emergenza COVID-19, si potrebbe considerare la possibilità di un richiamo ai parametri del vecchio accordo, in considerazione del fatto che, i lavoratori Netco sono stati in forza in Persidera per la quasi totalità dell'anno passato. Tutto questo ragionamento, con lo scopo di favorire un accordo ponte che assicuri un compenso sostenibile per entrambe le parti. Per questo, si è deciso di rivedersi a breve per risolvere tale problematica.

Roma, 30 Aprile 2020.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL