COMUNICATO
Wind3

La sera dello scorso 24 Giugno 2020, in modalità da remoto le Segreterie Nazionali, Territoriali SLC - FISTel - UILCOM, congiuntamente alla delegazione nazionale delle RSU, hanno sottoscritto un accordo con la Direzione di Wind3 relativo al Piano Industriale.

Wind3 aveva illustrato al Sindacato le linee strategiche del piano nei mesi precedenti al Coronavirus con l'intento di condividere un accordo triennale 2020/2022 per la gestione della riorganizzazione dopo aver terminato il processo di fusione e con l'obbiettivo di proseguire nella d*igital trasformation*.
A seguito dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid19, le Segreterie Nazionali avevano chiesto di condividere le azioni per la gestione del piano solo per un anno, non avendo visibilità sugli effetti complessivi che si potrebbero verificare sull'intero comparto delle TLC ed in particolare sull'azienda, nei mesi e negli anni successivi alla emergenza sanitaria in atto. Va comunque considerata positivamente la tenuta complessiva di tutto il comparto TLC a cominciare dall'asset strutturale della intera rete nonostante lo stress-test subito nel periodo del cosiddetto " lock down".

L'azienda ha confermato le 1500 eccedenze, ma ha presentato un corposo piano di internalizzazione di attività per circa 600 lavoratori, nell'intero arco di piano, che interesserà tutte le funzioni aziendali con lo scopo di ridurre significativamente gli esuberi.

Insourcing
In questo ambito, il piano nel 2020 prevede insourcing di attività commerciali, anche in ambito customer con lo sviluppo della cosiddetta Chat Asincrona, in ambito Marketing, in ambito Technology, Access e Network Engineering (progettazione rete), infrastrutture e sistemi (RPA, Security Solution) e Technology Operations (Infrastructures Maintenance, 5G dss implementation, Supporto e manutenzione Matrix).
Nel 2121 le attività di insourcing riguarderanno prevalentemente le aree di Commercial e Technology, entro il prossimo marzo 2021 saranno effettuati incontri di verifica specifici già previsti dall'accordo stesso.
Gli investimenti infrastrutturali sul 5G e la formazione saranno driver fondamentali per accompagnare lo sviluppo dell'azienda nei prossimi anni.
Sarà, inoltre, avviato un processo di internalizzazione di attività pregiate e un piano per le competenze digitali, riqualificazione e certificazione per di tutti i lavoratori interessati.
Il piano prevede inoltre una semplificazione dell'offerta commerciale, ottimizzazione dei processi organizzativi, sviluppo delle tecnologie digitali, ed evoluzione definitiva del 5 G e copertura della Fibra, razionalizzazione della piattaforme IT/ICT, evoluzione della Core Network, la trasformazione verso il Cloud delle aree inerenti i Data Center, questa ultima fortemente voluta anche dalle OO.SS. per scongiurare una esternalizzazione ulteriore e per proteggere lo stesso perimetro aziendale.

Piano uscite Incentivate e Volontarie
Il Sindacato ha chiesto di non inserire nell'accordo nessun numero di esuberi, **ma solo strumenti non traumatici e concordati per accompagnare i lavoratori all'uscita**.
Nel corso del 2020/2021 potranno così uscire in esodo incentivato circa 300 lavoratori secondo la griglia di mensilità (allegata) e oggetto dell'accordo (fino ad un massimo di 64 mensilità per i

lavoratori con età anagrafica pari o superiore a 56 anni e dai 21 anni di anzianità), e 100 lavoratori per gli effetti del art.4 della legge Fornero (Isopensione), che saranno sottratti dalle eccedenze.
Nel caso che sarà sospesa la moratoria sui licenziamenti Wind3 aprirà una procedura di mobilità volontaria legge 223/91 per favorire l'esodo incentivato in modo che oltre alle mensilità i lavoratori potranno utilizzare anche lo strumento della NASPI.

PDR
Inoltre è stato sottoscritto un PDR per l'anno 2020 ed erogazione 2021 con obiettivi raggiungibili legati ad una soglia di accesso dell'ebitda al 90%, l'interpolazione lineare al crescere dell'obiettivo, l'azienda si è impegnata inoltre a condividere un premio triennale, quando alla scadenza dell'accordo in atto si riprenderà il confronto sul prosieguo del piano industriale 2021/2022 che dovrà comunque avvenire con l'utilizzo di strumenti non traumatici e non unilaterali.

Le parti si incontreranno ogni 4 mesi per verificare l'andamento dei processi condivisi nel piano e sarà costituito un Osservatorio specifico per monitorare la coerenza delle professionalità esistenti con l'evoluzione tecnologica dell'azienda a seguito della *digital trasformation*.

Inoltre le Segreterie Nazionali hanno chiesto un riconoscimento economico all'azienda per tutti i lavoratori del Gruppo WIND3, compresi i lavoratori di WIND-Retail senza riparametrazione e con il medesimo importo anche ai lavoratori PT per l'impegno nella gestione delle attività anche durante la fase dell'emergenza coronavirus. E' stato concordato un bonus di 270€ in welfare da fruire attraverso una piattaforma dedicata.

L'accordo è stato sottoscritto in via telematica dalla delegazione presente con 72 voti su 72 presenti all'incontro.

Le Segreterie Nazionali esprimono un giudizio positivo per l'accordo, aver definito strumenti non traumatici e innovativi, come l'isopensione per la gestione delle eccedenze, e un PDR in una situazione oggettivamente difficile in cui versa il Paese rappresenta una valorizzazione delle RI e un attenzione alle persone coinvolte, soprattutto in una azienda soggetta a grandi cambiamenti e che opera in un mercato ipercompetitivo quale quello delle TLC.

Le dichiarazioni del Responsabile del HR di voler coinvolgere il Sindacato nei processi decisionali che interessano la vita delle persone e la trasformazione dell'azienda, sono la sintesi di un modello partecipativo e preventivo al quale guarda il Sindacato per evitare che le ricadute della trasformazione tecnologica ricadano sulla tenuta e sul perimetro occupazionale.

Nelle prossime ore le RSU, le strutture territoriali di SLC/FISTEL/UILCOM informeranno i lavoratori a mezzo piattaforme con assemblee in modalità remotizzata.

Roma, 25 giugno 2020

Le Segreterie Nazionali
SLC/CGIL FISTEL/CISL UILCOM/UIL