

Verbale di Accordo

Il giorno 15 giugno 2021, a Roma, si sono incontrati:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,
e

le Segreterie Nazionali e territoriali unitamente alle r.s.u. di UGL Telecomunicazioni,

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che:

- a) nel gennaio 2020 Wind Tre ha illustrato un Piano Industriale pluriennale, funzionale al completamento della trasformazione e fusione avviata nel 2017 e dunque per poter affrontare la competizione del mercato con una struttura sostenibile sotto il profilo dei costi, della marginalità del business, dell'organizzazione, della strategia di mercato e delle infrastrutture tecnologiche;
- b) nell'ambito di tale illustrazione Wind Tre ha confermato che gli effetti del piano industriale dovuti alla progressiva introduzione di tecnologie digitali e automatizzazioni, nonché alla riduzione dei volumi di attività legate al completamento del consolidamento e ammodernamento della rete, al processo di ottimizzazione e semplificazione della offerta commerciale e della struttura organizzativa determinano un impatto di efficientamento complessivo stimabile in circa 1.500 risorse e che dunque è necessario un riadeguamento strutturale dell'organico alle mutate esigenze tecnico organizzative e produttive;
- c) nel corso del confronto l'Organizzazione sindacale, sottolineando l'importanza di un sistema di relazioni industriali basato sul dialogo e sulla cooperazione reciproca costantemente mirato alla ricerca di soluzioni condivise, hanno richiesto di implementare percorsi di gestione degli impatti del piano non traumatici e non unilaterali tra i quali l'internalizzazione di attività operative, nonché un piano formativo capace di incrementare le competenze digitali di tutti i lavoratori;
- d) l'Azienda, pur ribadendo la necessità di portare a compimento il processo di trasformazione iniziato con la fusione, ha condiviso le richieste e l'impostazione dell'Organizzazione sindacale e si è dichiarata pronta a valorizzare le iniziative utili a evitare misure traumatiche e unilaterali, in una prospettiva che da un lato assicuri la riqualificazione e ricollocazione interna delle risorse e, dall'altro, faciliti la razionalizzazione organizzativa anche attraverso esodi volontari o misure di sostegno al pensionamento anticipato o la ricollocazione esterna presso fornitori;
- e) il confronto negoziale sul piano industriale e sulle relative modalità di implementazione gestionale è stato interrotto, a partire dai primi giorni di marzo e fino alla fine di maggio 2020, a causa delle misure straordinarie di emergenza sanitaria applicate in tutto il territorio nazionale al fine di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19;
- f) parimenti, il contesto industriale ed economico nazionale ha subito un significativo rallentamento a causa

della sospensione e interruzione di molteplici attività produttive su tutto il territorio nazionale e del blocco della mobilità sociale e lavorativa dovuto al distanziamento sociale necessario per contrastare l'evoluzione della pandemia;

- g) le parti hanno condiviso l'opportunità di monitorare gli effetti e gli sviluppi della pandemia sull'andamento dell'economia, sulle dinamiche del settore e, soprattutto, sulle iniziative strategiche di Wind Tre per poter adottare le misure più congrue all'implementazione del piano industriale di Wind Tre, anche in una prospettiva di verifica e monitoraggio degli impatti delle azioni strategiche sugli andamenti occupazionali aziendali;
- h) le parti, il 25 giugno 2020, hanno sottoscritto un Accordo per un primo "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire nel periodo 1° luglio 2020 – 30 aprile 2021, ispirato a principi di riqualificazione professionale, tutela occupazionale e razionalizzazione organizzativa, articolato in particolare come segue:
- Riconversioni professionali fino a 600 risorse, con riferimento prevalentemente alle aree del Commercial operations, Technology operations, Access deployment, da completarsi entro il 2021;
 - Programma di formazione a supporto del percorso di riorganizzazione aziendale e di riqualificazione professionale anche con l'obiettivo di aggiornare e sviluppare le competenze digitali;
 - Incentivazione all'esodo, fino a 300 lavoratori, accompagnato, quando le misure governative lo consentiranno, dal ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, di cui alla l. 223/91, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento;
 - Attivazione dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter, l. 92/2012, per il prepensionamento di un numero massimo di 100 dipendenti (i lavoratori che utilizzeranno questa modalità concorrono al raggiungimento del numero degli esodi incentivati di cui al punto precedente);
- i) l'Azienda ha ricordato che il settore delle Telecomunicazioni continua ad operare in un contesto caratterizzato da:
- una fortissima competizione sui prezzi;
 - significativa riduzione dei ricavi e della redditività;
 - necessità di costanti e imponenti investimenti tecnologici;
 - necessità di recuperare marginalità attraverso efficienze operative, consolidamento industriale, riposizionamento strategico;
- j) le parti, dopo un confronto svolto alla luce del contesto competitivo di riferimento e dell'esigenza di dare continuità all'implementazione del Piano industriale, hanno condiviso l'opportunità di continuare il "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze", da gestire per il periodo 15 giugno 2021 – 31 dicembre 2022, ispirato a principi di riqualificazione professionale, tutela occupazionale e razionalizzazione organizzativa, attraverso i seguenti strumenti:
1. completamento del piano di riconversione professionale per 600 risorse, come indicato nell'Accordo 24 giugno 2020;
 2. incentivazione all'esodo, fino a 400 lavoratori, accompagnato, quando le misure governative lo consentiranno, dal ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, di cui alla l. 223/91, attraverso il criterio della non opposizione al licenziamento;
 3. attivazione dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter, l. 92/2012, per il prepensionamento di un numero massimo di 100 dipendenti (i lavoratori che utilizzeranno questa modalità concorrono al raggiungimento del numero degli esodi incentivati di cui al punto precedente);

- k) il Piano di gestione in questione sarà opportunamente e costantemente monitorato dalle Parti nel corso del periodo di riferimento alla luce dell'andamento del più ampio Piano industriale, delle dinamiche del mercato e del settore delle Telecomunicazioni e degli sviluppi tecnologici;
- l) le parti hanno colto l'occasione del confronto in atto per aggiornare l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda in uno specifico Accordo aggiuntivo al presente;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
- 2) "Piano di riqualificazione e gestione delle efficienze"

Le parti concordano che il Piano in questione è funzionale alla ricollocazione e riqualificazione delle risorse e facilita la razionalizzazione organizzativa e la ricollocazione esterna delle efficienze, ed è articolato come segue:

A. Attività di insourcing

Piano 2021

AMBITO COMMERCIAL

- **Agenzia creativa:** gestione e sviluppo creativo delle attività di comunicazione Below The Line consumer, business e corporate per WINDTRE, al fine di costruire un percorso di immagine coerente con i valori aziendali, con il posizionamento e con la strategia commerciale della Company.
- **Credit collection:** gestione del credito suddivisa tra outbound e attività di back office.
- **Provisioning B2B:** attività di project management dalla fase di quality check (verifica e validazione del contratto sottoscritto dal cliente) fino al completamento delle attività di installazione e rilascio servizio.

AMBITO TECHNOLOGY

- **Web Development:** sviluppo software per l'evoluzione dei portali aziendali windtre e verymobile (linguaggi HTML, Javascript e CSS sulla piattaforma CMS Typo3).
- **Special coverage maintenance:** manutenzione per i siti a copertura speciale (tunnel, repeater, special site indoor).
- **Compattazione IP Corporate:** progetto di compattazione delle linee dei clienti B2B, al fine di ridurre i costi di housing TIM (progetto di modernizzazione S12), aggregando/compattando le linee dei clienti corporate che utilizzano ancora "il rame".
- **IT Application management:** supporto per attività di manutenzione degli applicativi (Managed Services: openshift, progetto Data Platform).
- **MTNE (Modernization and Transmission Network Evolution):** progettazione di elementi della rete IP di aggregazione, configurazione, migrazione delle connessioni dei circuiti e la documentazione sui sistemi informativi.

AMBITO CORPORATE STAFF

- **Company Security Governance:** definizione di policy, processi, procedure, linee guida, requisiti di sicurezza, modelli di sicurezza per la governance.

B. Incentivazione all'esodo e attivazione procedura di licenziamento collettivo

Le parti convengono che al fine di favorire gli esodi volontari funzionali alla gestione delle efficienze determinate dall'implementazione del piano industriale verrà riconosciuto un incentivo all'esodo, nel corso del periodo 15 giugno 2021 – 31 dicembre 2022 per 400 lavoratori, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 1, ai lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale, o quando le disposizioni legali che attualmente inibiscono il ricorso a procedure di licenziamento collettivo saranno revocate, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo basata sul solo criterio della non opposizione al licenziamento medesimo.

A tale scopo le parti si impegnano sin d'ora a esperire, non appena le disposizioni legali lo consentiranno, e per il periodo di riferimento precedentemente citato, le procedure di licenziamento necessarie e funzionali alla realizzazione del piano di gestione delle efficienze di cui al presente Accordo e confermano che il criterio unico di scelta della non opposizione al licenziamento è da considerarsi alternativo e sostitutivo di quelli previsti dall'art. 5 L. 223/91.

I lavoratori interessati saranno tenuti a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione inserendo i propri dati all'interno dell'applicativo che è appositamente predisposto nella intranet aziendale.

L'Azienda darà un riscontro ai dipendenti entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta.

L'accettazione della richiesta dei lavoratori sarà subordinata alla verifica delle esigenze tecnico organizzative aziendali, quali, a titolo esemplificativo:

- numero di richieste per singolo dipartimento eccedenti il 5% dell'organico del dipartimento medesimo. Eventuali richieste superiori a tale percentuale potranno essere accettate se risulteranno compatibili con la normale attività del dipartimento interessato o alla luce della possibile compensazione e rotazione di personale tra i vari dipartimenti;
- richieste provenienti da lavoratori con competenze chiave o altamente specialistiche.

Nel caso di richieste eccedenti il numero sostenibile nell'Unità interessata verrà fatto riferimento all'ordine cronologico di presentazione per l'eventuale accoglimento.

In caso di accettazione della richiesta l'azienda, nel confermare la data di uscita, potrà altresì posticiparla, in via eccezionale, fino a 10/12 mesi dopo l'accettazione della richiesta medesima.

Il pagamento dell'incentivo all'esodo avverrà esclusivamente e subordinatamente alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale.

Gli importi previsti quale incentivo all'esodo sono da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e alle competenze di fine rapporto e saranno corrisposti ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n. 173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis.

C. Isopensione (prepensionamento ex L. 92/2012)

Le parti concordano di ricorrere all'istituto dell'isopensione, secondo quanto previsto dall'art. 4 commi da 1 a 7 ter, della legge 92/2012, per un numero massimo di 100 dipendenti che maturino i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei cinque anni successivi alla loro risoluzione del rapporto di lavoro che dovrà avvenire entro e non oltre il 30 novembre 2022.

A favore di tali lavoratori, l'Azienda verserà all'INPS un importo definito da quest'ultima e corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alle speranze di vita, fino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento; in aggiunta l'Azienda verserà all'Inps anche la contribuzione per lo stesso periodo.

Le prestazioni verranno meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata. Le prestazioni non sono reversibili.

Le adesioni all'istituto dell'isopensione dovranno essere fatte pervenire alla Direzione Risorse Umane entro il 31 marzo 2022.

Tale manifestazione di interesse non è vincolante né per l'Azienda, né per il lavoratore.

Qualora il numero dei richiedenti, sia superiore al numero massimo sopra definito, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione dell'adesione.

Le Parti potranno, tuttavia, valutare l'eventuale estensione a un numero di lavoratori maggiore.

L'Azienda presenterà all'INPS richiesta di accesso alla procedura di legge proponendo, così come previsto dalle relative disposizioni dell'Istituto, un piano annuale delle uscite per isopensione allegando alla stessa l'elenco nominativo dei lavoratori che abbiano manifestato la loro disponibilità a aderire al programma, accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità in relazione agli oneri previsti dalla legge.

A valle della certificazione da parte dell'INPS, in ordine al possesso dei requisiti, e alla misura della prestazione, l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati l'esito di tali verifiche, fermo restando che la formale accettazione di tali condizioni da parte degli interessati costituisce condizione necessaria per poter procedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da sottoscrivere in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e 411 c.p.c..

Il pagamento delle prestazioni avverrà da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni.

L'Azienda garantirà le prestazioni previste dal presente accordo anche nel caso di modifiche della normativa legale che consentano di accedere al trattamento pensionistico in tempi anticipati rispetto a quelli attualmente previsti dall'art. 4 comma 1-7ter, della legge 92/12, eventualmente anche a fronte di penalizzazioni sulla misura della pensione; rimane in ogni caso ferma la facoltà del lavoratore di avvalersi di tale eventualità mediante presentazione della domanda di pensione, nel qual caso l'Azienda sospenderà i trattamenti di cui al presente accordo.

Qualora inoltre, sempre nell'arco della vigente intesa, vengano definiti nuovi strumenti giuridici atti a favorire l'esodo anticipato dei lavoratori, le parti si impegnano a prendere in esame tali nuovi strumenti e a valutarne l'adozione, se di pari o maggiore utilità per i lavoratori e di maggior convenienza per l'Azienda.

Le Parti convengono altresì che eventuali vizi formali del presente accordo non ne inficiano la validità e l'efficacia, e che lo stesso resta valido ed efficace anche qualora venisse accertata la mancanza dei requisiti soggettivi in capo ad uno o più lavoratori interessati al trattamento di accompagnamento alla pensione disciplinato dall'art. 4 commi da 1 a 7 *ter* della Legge Fornero e successive modificazioni.

3) Monitoraggio / disposizioni finali

A fronte della complessità delle iniziative del Piano industriale, sia sotto il profilo strategico-competitivo, sia per le dinamiche occupazionali e i processi di internalizzazione, sia per la rapidità di aggiornamento dei processi di innovazione tecnologica, e in considerazione delle ragioni industriali e di mercato che hanno reso necessario tale piano, nonché degli effetti delle misure di contrasto al COVID-19, si conviene che, sempre su base quadrimestrale, le parti firmatarie del presente Accordo continueranno ad attivare specifici confronti di aggiornamento e informazione. In tale occasione l'informazione condivisa riguarderà anche l'evoluzione della trasformazione tecnologica ed organizzativa derivata dall'implementazione del Piano industriale in una con gli impatti delle attività internalizzate e dei percorsi formativi certificati.

Le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2022 per una valutazione complessiva dell'andamento dei risultati del Piano industriale e per la condivisione e identificazione delle azioni necessarie per gli anni successivi in una prospettiva di ricorso a strumenti di gestione non traumatici e non unilaterali.

Le parti, infine, hanno ritenuto opportuno aggiornare l'istituto contrattuale relativo alla remunerazione variabile collettiva in una prospettiva di tutela delle dinamiche remunerative dei dipendenti e di valorizzazione dei risultati economici e qualitativi dell'azienda in uno specifico Accordo.

ALLEGATO 1

Tabella piano di incentivazione all'esodo con decorrenza 15 giugno 2021

I lavoratori che intendono risolvere il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2021 potranno aderire al programma di incentivazione a partire dal 15 giugno e fino al 15 novembre 2021, mentre per coloro che intendano risolvere il loro rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022 l'adesione potrà essere effettuata entro il 30 ottobre 2022.

		Anzianità anagrafica					
		fino a 35 anni	da 36 a 40anni	da 41 a 45anni	da 46 a 50anni	da 51 a 55anni	dai 56 anni
Anzianità aziendale	mensilità						
	assunti post fusione	--	--	--	--	--	--
	fino a 10 anni	--	24m	34m	44m	48m	60m
	da 11 a 20 anni	--	30m	42m	50m	54m	62m
dai 21 anni	--	36m	48m	56m	60m	64m	

Il valore delle mensilità verrà calcolato dividendo per 12 la somma dei seguenti elementi: retribuzione annua lorda, valore nominale del Premio di risultato/Incentivi di vendita/MBO e valore delle indennità di reperibilità e di sostituibilità percepite nei 12 mesi precedenti l'adesione formale al programma di incentivazione.

Gli importi di incentivo all'esodo comprendono l'importo per la transazione generale novativa.

Per i lavoratori che risolveranno il proprio rapporto di lavoro nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, così come previsto dall'art. 2, lett. B., del presente Accordo, l'importo dell'incentivo comprende l'indennità sostitutiva del preavviso e i relativi contributi, quest'ultimi stimati a titolo forfettario e ai soli fini di quest'Accordo, in una mensilità come sopra calcolata.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.,

(si veda elenco)

per UGL Telecomunicazioni Nazionale e territoriale e la r.s.u.

SEGRETERIE NAZIONALI E TERRITORIALI	FAVOREVOLE	CONTRARIO
Stefano Conti		