

COMUNICATO WINDTRE ACCORDO PDR E ISOPENSIONE

Nella giornata del 29 maggio 2024 si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL, unitamente alle RSU, e l'azienda WindTre per discutere del Premio di Risultato e dell'Accordo di Isopensione 2024-2025.

In merito al **Premio di Risultato** l'azienda ha proposto la sottoscrizione di un Accordo avente le seguenti caratteristiche:

- validità biennale 2024-2025
- modello equivalente a quello che nel 2023 ha portato al raggiungimento del 136,20% degli obiettivi, quindi con due indicatori, EBITDA e CB convergente, aventi peso del 70% e del 30%
- inserimento, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, delle terapie salvavita tra quelle che non comportano decurtazione del premio
- riduzione del tetto, in caso di raggiungimento del target EBITDA al 110%, dall'attuale 300% al 250%
- importi per il 2024 uguali a quelli del 2023 e per il 2025 una rivalutazione del 2/2,5%

LIVELLO	2024	2025
Q	1.810	1.830
7	1.635	1.660
6	1.480	1.510
5	1.285	1.320
4	1.125	1.150
3	950	950

In aggiunta, per tutti i dipendenti di WindTre e di WindTre Retail, verrà erogato un importo in welfare pari ad € 400, equivalente per ogni livello inquadramentale e non riproporzionato in base all'orario di lavoro, per il solo anno 2024 e fruibile su piattaforma dal 24 giugno 2024 a dicembre 2025.

Come Organizzazioni Sindacali, pur apprezzando la biennialità dell'Accordo rispetto all'annualità dell'ultimo sottoscritto, non abbiamo potuto fare a meno di rimarcare la nostra contrarietà al mancato adeguamento degli importi del premio alla costante crescita inflattiva e contestuale perdita del potere di acquisto. Lo spostare, infatti, le disponibilità economiche quasi esclusivamente sull'importo una tantum del welfare non consente di incrementare in maniera strutturale e permanente il valore del PDR. Inoltre, la riduzione del tetto

dal 300 al 250%, può portare ad una contrazione dell'importo erogato proprio in quegli anni in cui, grazie allo sforzo profuso dai dipendenti, i risultati raggiunti vanno ben oltre il target individuato.

Abbiamo, quindi, evidenziato come sia assolutamente necessario riportare gli interessi e i bisogni dei lavoratori al centro della contrattazione aziendale in quanto, da ormai troppi anni, monopolizzata dalle richieste aziendali. Per questo presenteremo, nei prossimi mesi, una piattaforma di secondo livello nella quale rivendicare adeguamenti economici e normativi.

Al termine dell'incontro è stato, inoltre, sottoscritto un addendum all'Accordo sull'Isopensione che porta, per il biennio 2024-2025, gli anni di anticipazione pensionistica dagli attuali quattro a cinque.

Roma, 30 maggio 2024

Le Segreterie Nazionali

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL