

COMUNICATO SINDACALE **WINDTRE INCONTRO 11 MAGGIO 2026**

Nella giornata del 11 maggio 2026 si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, unitamente al Coordinamento RSU e l'azienda WindTre per un aggiornamento sulla situazione aziendale e per avere un primo riscontro sulla Piattaforma di rinnovo del Secondo Livello aziendale. In merito al primo punto all'ordine del giorno, dopo un'ampia esposizione della complessa e critica situazione del mercato Telco, ci si è focalizzati sui risultati conseguiti da WindTre nel periodo 2021-2025, di seguito sintetizzati:

- Margine operativo lordo passato da -7% a +2%
- Costi ricorrenti (opex) cresciuti del 12%
- EBITDA passato da -24% a +1%

In questo contesto WindTre si attesta come secondo operatore, per quote di mercato, nella telefonia mobile (23,7%) la quale registra, però, le maggiori difficoltà a causa della ipercompetitività basata principalmente sui prezzi.

Il settore NewCore, sia nel mondo consumer (+54%) che in quello business (+35%), continua a crescere in maniera molto significativa ma rappresenta, nel complesso, meno del 10% della redditività totale.

Lato occupazionale: il numero di dipendenti è pari, ad esclusione di WindTre Retail, a 6.630 unità (6319 FTE), di cui il 52% uomini e il 48% donne, con un'età media di 49,8 anni. Nel biennio 2023-2025 le uscite, comprensive di quelle per isopensione, sono state 333 a fronte di 283 assunzioni.

Nel 2025 sono state effettuate operazioni di insourcing di attività che hanno riguardato un complesso di 281 FTE, principalmente in ambito Commercial, e nel 2026 l'insourcing ha già impattato 169 FTE.

A conclusione di questa prima parte è stato richiesto, dalle Organizzazioni Sindacali, un aggiornamento sulle notizie, apparse nei giorni scorsi sulle principali testate giornalistiche, in merito alla trattativa con Inwit per l'acquisto di centrali telefoniche e data center. L'azienda ha confermato di trovarsi, in questo momento, in una fase negoziale con Inwit per un'operazione che riguarderebbe la struttura fisica delle centrali, al fine di mettere a reddito lo spazio fisico che si sta generando con le nuove tecnologie, e che non avrebbe impatti sul perimetro occupazionale.

In merito al secondo punto all'ordine del giorno, l'azienda ha evidenziato come in questo momento l'attenzione al contenimento dei costi, al fine di mantenere la sostenibilità aziendale e ristabilire un cash flow positivo, non le consenta di entrare nel merito della discussione delle voci della **Piattaforma di Secondo Livello** che generano costi (es. reperibilità, lavori programmati, consolidamenti orari, ticket restaurant). Inoltre il reintegro di circa 400 risorse in ambito Customer Care, a seguito di sentenza, ha generato ulteriori oneri che hanno impattato sul

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

difficile equilibrio che l'azienda sta tentando di conseguire, e la scelta di non assorbire la prima tranche di incremento contrattuale ha rappresentato un investimento sul fattore umano da parte di WindTre.

Pur riconoscendo all'azienda un comportamento virtuoso in merito all'incremento contrattuale, respingiamo qualsiasi strumentalizzazione relativa al reintegro delle 400 lavoratrici e lavoratori che, come definito dalle sentenze in proposito, erano state illegittimamente messe fuori dal perimetro aziendale.

La risposta di non poter entrare nel merito delle voci della piattaforma che generano costi è stata, per tutta la delegazione sindacale, del tutto irricevibile. Ricordiamo, infatti, come gli importi economici dell'integrativo aziendale siano fermi non solo a quanto concordato nell'integrativo del 2008 ma addirittura ad importi ridotti nel 2012, per scongiurare la cessione della Rete ed avere garanzia di perimetri occupazionali invariati per 5 anni. Come è possibile che un'azienda come WindTre riconosca un compenso per alcune prestazioni (vedi reperibilità) e per la refezione fermi a quasi 20 anni fa? E che alla luce degli integrativi aziendali rinnovati e armonizzati recentemente nel settore delle telecomunicazioni creino un vero e proprio dumping salariale?

Si ricorda inoltre che, come riportato nel Rapporto sulla situazione del personale biennio 2024/2025, l'azienda ha stanziato più di € 46 milioni per i superminimi individuali...quindi quando elargisce unilateralmente premialità individuali il problema del contenimento dei costi non si pone?

Rammentiamo infine che questa azienda ha ancora due Amministratori Delegati ed un numero di dirigenti elevato rispetto alla media del settore.

L'apertura alla discussione sulle voci che non hanno impatto di costo immediato e la prossima calendarizzazione di un incontro sul PDR, che si ricorda essere scaduto ed al di fuori della piattaforma di secondo livello, non possono compensare il livello di insoddisfazione in merito alle risposte avute nell'incontro odierno.

Di conseguenza, nei prossimi giorni, si aprirà una discussione con il Coordinamento RSU e con i lavoratori tutti per decidere le azioni da intraprendere per rimettere al centro della discussione la Piattaforma di Secondo livello in tutta la sua interezza.

Roma, 12 maggio 2026

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