



Telecomunicazioni

WINDTRE RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI 2° LIVELLO

NELLE TLC LE AZIENDE CHIUDONO LE TRATTATIVE E SCARICANO I COSTI SU CHI LAVORA

IL CASO WINDTRE NON È ISOLATO



Nazionale, 13/05/2026

USB Telecomunicazioni ritiene necessario informare le lavoratrici e i lavoratori del settore TLC sullo stato delle trattative relative ai rinnovi di secondo livello, in un quadro sempre più segnato da chiusure aziendali, rinvii e indisponibilità ad affrontare concretamente il tema salariale.

L'incontro dell'11 maggio 2026 in WindTre riflette la situazione generale nel settore TLC: le aziende si dichiarano aperte al dialogo, ma in realtà chiudono subito ogni discussione su richieste economiche e normative dei lavoratori. Sebbene fosse il primo incontro sul rinnovo del contratto integrativo, WindTre ha già escluso la possibilità di trattare gli aspetti economici, citando esigenze di sostenibilità e riduzione dei costi.

Durante l'incontro, l'azienda ha anche menzionato il costo relativo alla reintegrazione di circa 400 dipendenti a seguito di contenziosi conclusi negativamente; tuttavia, USB ritiene che questa interpretazione sia non corretta. La maggior parte di queste controversie deriva da processi di esternalizzazione precedentemente avviati dalla stessa azienda. Di conseguenza, molti di questi lavoratori e lavoratrici non avrebbero dovuto essere esclusi dal perimetro occupazionale di WindTre.

Tentare di giustificare il blocco dei negoziati salariali e la riduzione di diritti e retribuzioni con i costi derivanti da scelte industriali o organizzative errate è inaccettabile. Questa situazione non riguarda solo WindTre: anche altre grandi aziende del settore mostrano resistenza durante i rinnovi contrattuali di secondo livello. Si evidenzia una strategia diffusa nel settore, che punta a ridurre il costo del lavoro mentre aumentano produttività, flessibilità e carichi.

IL FALLIMENTO DEL RINNOVO DEL CCNL TLC

Questa situazione è anche conseguenza del rinnovo del CCNL TLC, che USB ha criticato fin dall'inizio. Al contrario, CGIL, CISL, UIL e UGL hanno sostenuto un accordo caratterizzato da aumenti salariali minimi, welfare alternativo al salario, maggiore flessibilità e alcune regressioni normative. Si era promesso che il secondo livello avrebbe compensato con migliori salari e condizioni. Tuttavia, oggi emerge la contraddizione di quelle promesse, dato il nuovo rinnovo contrattuale che:

- non recupera l'inflazione reale;
- spalma aumenti su anni;
- riduce il salario reale;
- apre a nuove flessibilità organizzative;
- introduce peggioramenti normativi;

Le aziende ora sostengono che anche il secondo livello non sia sostenibile: prima viene indebolito il contratto nazionale, poi viene eliminato quello integrativo.

SALARI FERMI, COSTI IN AUMENTO

Nel settore TLC i salari restano sostanzialmente fermi mentre:

- il costo della vita continua ad aumentare;
- i carichi di lavoro crescono;
- l'organizzazione del lavoro diventa sempre più pesante;
- le trasformazioni industriali vengono scaricate sui lavoratori.

Nel caso WindTre, come in molte altre realtà del settore, non si registrano aperture concrete su:

- salario e tutela del potere d'acquisto;
- adeguamento di indennità, reperibilità e lavoro festivo/notturno;
- incremento del valore dei ticket restaurant;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- miglioramento delle condizioni nel Customer Care;
- contrasto al part time involontario;
- tutela occupazionale e dei confini contrattuali.

Le aziende continuano a parlare di innovazione, intelligenza artificiale, multiservizi e trasformazione digitale, ma quando si parla di redistribuire ricchezza verso chi produce quei risultati emerge sempre la stessa risposta: “**non ci sono margini**”.

LA SOSTENIBILITÀ NON PUÒ PAGARLA CHI LAVORA

USB TLC sottolinea che non si può garantire la sostenibilità del settore penalizzando stipendi, diritti e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. L'intelligenza artificiale e le tecnologie moderne dovrebbero essere impiegate per migliorare le condizioni di lavoro e alleggerire stress e carichi, anziché incrementare la produttività senza una corretta redistribuzione salariale.

Per questo USB continua a rivendicare:

- aumenti salariali veri e strutturali;
- salario stabile e non sostituito dal welfare;
- riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario;
- tutela della salute e della dignità sul lavoro;
- contrasto alla precarizzazione e al dumping contrattuale;
- difesa della contrattazione collettiva.

BASTA RINVII

Le piattaforme rivendicative devono essere considerate come strumenti fondamentali e non come meri adempimenti da procrastinare indefinitamente. Il salario rappresenta un diritto e non una concessione, così come i diritti dei lavoratori non possono essere oggetto di trattativa commerciale. In assenza di un concreto segnale di cambiamento da parte delle aziende del settore, USB TLC reputa necessario avviare una fase di mobilitazione a sostegno delle vertenze di secondo livello e del personale impiegato nel comparto delle telecomunicazioni.

SALARIO – DIRITTI – DIGNITÀ