

# FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DELL'AIA EITOWERS 2023-2025

IL 25 novembre 2022, dopo una trattativa serrata fatta in presenza nella sede di Lissone, è stata firmata la pre-intesa per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale di EITOWERS Spa, dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU e la Direzione del Personale dell'Azienda.

L'ipotesi di Accordo definitiva, che verrà siglata il prossimo 30 novembre, varrà per il triennio 2023/2025, e sarà poi sottoposta al voto delle lavoratrici e dei lavoratori di Eitowers.

Di seguito i contenuti principali dell'Accordo.

## 1. Premio di Risultato.

Il valore lordo del Premio, sempre parametrato al sesto livello, sarà così incrementato: 450 euro lordi per il 2023; 500 euro lordi per il 2024; 550 euro lordi per il 2025. Rimangono invece immutati sia il parametro di riferimento (EBITDA ADJUSTED, definito di anno in anno), sia le percentuali di conferimento (soglia minima al 97,5% e 50% del premio, soglia massima al 102,5% e 125% del premio, come da tabelle dell'art. 39 del precedente AIA).

Il valore del Premio potrà essere trasformato in tutto o in parte in welfare, e l'Azienda ha accolto la richiesta sindacale di dotarsi di una Piattaforma di Beni e Servizi che permetterà, in tempi ragionevolmente brevi, di sfruttare questa possibilità.

## 2. Polizza Sanitaria.

Viene mantenuta l'adesione alla Cassa Sanitaria per i dipendenti per gli anni 2023 e 2024. L'accordo biennale, frutto dell'accordo fra l'Azienda e RBM-Previmedical, mantiene intatte le prestazioni sanitarie a favore dei dipendenti e non preclude rinnovi successivi della polizza stessa. L'Azione sindacale, unita al confronto fra Azienda e RBM-Previmedical ha anche permesso di contenere gli aumenti dei costi di polizza

per il coniuge e i figli. Aumenti che comunque ci saranno e che sono stati oggetto di un serrato confronto fra Azienda e Sindacato (dal 2023 si arriva a 806 euro per il coniuge, e 260 euro a figlio, mentre per il dipendente si arriva a 1379 euro, ma solo in questo ultimo caso tutto a carico azienda).

### 3. **Smartworking.**

Questa modalità di lavoro, che ha permesso all'Azienda di superare l'emergenza pandemica e ai lavoratori di trovare un migliore equilibrio fra esigenze di vita e lavoro, verrà mantenuta per tutto il 2023, con un impegno a una ulteriore proroga fino al 31 dicembre 2025. Inoltre, viene finalmente riconosciuto un buono pasto di 6,50 euro (corrispondente al costo pasto mensa) per un massimo di sei giorni al mese alle lavoratrici e ai lavoratori in smartworking. Si tratta del coronamento di una lunga battaglia sindacale che, dalla sottoscrizione del precedente accordo sperimentale di smartworking, aveva visto SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL chiedere il riconoscimento del ticket agli smartworkers, proprio per equiparare le condizioni normative ed economiche di tutte le forme di lavoro presenti in Azienda.

### 4. **Indennità di trasferta (art. 33 AIA).**

Con decorrenza 1° gennaio 2023, la percentuale contenuta al punto d dell'art. 33 dell'AIA passa dall'attuale 25% al 26%. L'aumento di un punto percentuale si configura quindi come un avanzamento che si trascinerà nel tempo.

### 5. **Reperibilità**

Dopo un aspro confronto, viene mantenuta l'indicizzazione degli aumenti annuali della reperibilità, che l'Azienda aveva chiesto di cancellare. Dal 1° gennaio 2023 verranno calcolati annualmente sul 50% del valore degli indici dei prezzi al consumo così come rilevati dall'ISTAT.

### 6. **Bonus economico straordinario**

In via del tutto eccezionale, verrà riconosciuto con le competenze di dicembre 2022 a tutti i lavoratori in forza in Azienda, un bonus economico di 150 euro sotto forma di "bonus utenze domestiche", previa presentazione di idonea documentazione o autocertificazione.

### 7. **Appalti.**

L'Azienda ha accolto le richieste sindacali di rafforzare i controlli sulla propria filiera degli appalti, in particolare sulla corretta applicazione dei contratti sottoscritti dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative nelle aziende che lavorano con

EITOWERS. Le OO.SS, su questo punto, hanno anche chiesto un incontro specifico per avere un focus complessivo e una fotografia sui fornitori utilizzati.

**8. Commissione classificazione.**

L'Azienda ha accolto la proposta di dare avvio a un confronto sulla classificazione del personale, in considerazione dell'evoluzione dei profili professionali e delle nuove competenze inserite stabilmente nell'organizzazione aziendale. La commissione sarà paritetica e sarà convocata in tempi ragionevolmente brevi.

**9. L'Azienda ha accolto la sollecitazione sindacale di approfondire alcune criticità emerse, in alcuni reparti.**

Il confronto su questi temi continuerà a livello territoriale e di RSU.

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL salutano positivamente l'accordo raggiunto, che contiene elementi di avanzamento pur in una congiuntura difficile e con un orizzonte aziendale complicato dalle difficoltà che sta vivendo il mondo del broadcasting. Ringraziano quindi le strutture territoriali e il coordinamento RSU per il grande lavoro fatto in questa trattativa difficile e dagli esiti tutt'altro che scontati.

Ora la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori che saranno chiamati/e a validare l'ipotesi di accordo che sarà sottoscritta il prossimo 30 novembre 2022.

Roma 28/11/2022

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