
Roma, 8 novembre 2019

BOZZA

PIATTAFORMA RINNOVO INTEGRATIVO FASTWEB

GARANZIE PERIMETRO AZIENDALE

In continuità con i precedenti accordi integrativi aziendali riteniamo come prima ed irrinunciabile istanza sindacale quella di rafforzare la richiesta di garanzia sul perimetro aziendale e sui livelli occupazionali in Fastweb.

Richiediamo, inoltre, un ulteriore avanzamento al contrasto del fenomeno delle delocalizzazioni, consolidando attività, professionalità, competenze e disponibilità interne oggi non completamente valorizzate.

WELFARE

Il Welfare è da sempre un punto qualificante dei precedenti accordi sindacali, così come ampiamente comunicato anche verso l'esterno.

Ai benefici importanti apportati in termini di conciliazione vita/lavoro occorre affiancare una vera esigibilità di servizi e convenzioni che, in considerazione delle percentuali di adesione, non si sono dimostrati completamente esaustivi rispetto al bacino potenziale.

Occorre poi continuare ad apportare un significativo miglioramento di tutti gli istituti attuali ampliando, ad esempio, il bacino, casistiche e le modalità di fruizione per quanto riguarda le visite mediche ed i permessi a recupero, la maternità/paternità facoltativa, nonché gli adeguamenti normativi intervenuti successivamente all'integrativo (es ferie solidali, congedo ad ore, dsa, etc).

SMART WORKING

Regolamentare lo Smart Working attraverso un Accordo sindacale che vada ad ampliare il bacino ed, in particolare, il numero di giornate settimanali/mensili da fruire fuori dall'azienda.

Questo perché lo Smart Working è una importante forma di conciliazione vita/lavoro e, al contempo, sta iniziando a rappresentare e sempre più rappresenterà un diverso modo di lavorare in azienda, quindi è necessaria una regolamentazione collettiva condivisa.

PREMIO DI RISULTATO

In considerazione degli obiettivi aziendali raggiunti e confermati nel numero di trimestri positivi, si richiede una conseguente rivalutazione percentuale del premio di risultato rispetto al target previsto nel precedente accordo in scadenza, pari a 2400 euro, nonché una rivisitazione del meccanismo complessivo in ottica di uniformità dell'intero personale sia dipendente che dirigente.

Riteniamo, comunque, ribadire che per il Sindacato il premio di risultato è lo strumento collettivo per il raggiungimento dei risultati aziendali, e quindi irrinunciabile la sua erogazione a tutti i lavoratori, indipendentemente da eventuali incentivi individuali unilaterali.

Infine è necessario rafforzare i compiti della Commissione sul PDR nel pieno rispetto della riservatezza dei dati aziendali.

BUONO PASTO

Risulta prioritario garantire l'effettiva spendibilità del buono pasto per tutti i dipendenti di tutte le sedi aziendali. Il passaggio al ticket elettronico dell'attuale convenzione in essere non è comparabile con la precedente offerta del cartaceo, con la conseguente riduzione della spendibilità ed aumento dei prezzi da parte degli esercenti.

Il valore del buono pasto non risulta quindi più attuale e pertanto di richiede l'aumento a 11 euro.

INQUADRAMENTI E CONSOLIDAMENTO OCCUPAZIONE

Si conferma l'importante lavoro svolto dalle Commissioni che riteniamo debbano proseguire nel confronto per tutto il personale Fastweb anche alla luce delle nuove competenze che man mano si verranno a formare sulle esigenze di business e di mercato.

Riteniamo necessaria ed indispensabile un'ulteriore azione di consolidamento dell'orario di lavoro, senza distinzione di sede e settore aziendale anche attraverso meccanismi di compensazione con le eventuali uscite dall'azienda.

REPERIBILITA' E LAVORO PROGRAMMATO

Necessario continuare nella verifica del campo di applicazione del perimetro della reperibilità e del lavoro programmato considerando un incremento economico del 20% delle indennità e degli interventi anche a gettone per tutti i livelli inquadramentali.

TRASFERTISTICA

Occorre continuare e completare il confronto collettivo iniziato sulla trasfertistica, con un accordo che migliori anche gli importi/indennità riconosciuti al personale che occasionalmente o per brevi, medi o lunghi periodi opera la propria attività fuori dalla normale sede di lavoro in Italia o all'estero.

FESTIVITA' INFRASETTIMANALE

Superamento dell'attuale accordo ed il riconoscimento che le festività nazionali ed infrasettimanali, ed in aggiunta la festività del Santo Patrono, non possano essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i Lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà (LL) non sempre coincidenti con il sabato.

ROL

Si richiede per i ROL la fruizione minima a 15 minuti; se superiore la fruizione sarà pari alla durata in minuti effettiva.

LE SEGRETERIE NAZIONALI