

GRUPPO FASTWEB: rinnovo Accordo Integrativo e PDR

Nella prima mattinata del 6 febbraio 2020, dopo oltre 20 ore ininterrotte di trattativa, si è concluso positivamente il confronto tra il Gruppo Fastweb e le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni ed il Coordinamento Nazionale delle RSU ed è stato sottoscritto l'Accordo sul Contratto Aziendale ed il rinnovo del PDR per il triennio 2020-2022 validi per Fastweb e Fastweb Air.

Un accordo maturato dopo incontri serrati che migliora ulteriormente gli istituti di welfare già in essere orientati al benessere di tutti gli aspetti della vita dei lavoratori: dalla genitorialità, alla assistenza dei familiari ed in generale ad una migliore conciliazione vita/lavoro. Introduzione di un meccanismo di riduzione oraria innovativo non solo per Fastweb ma per l'intero settore che vede l'azienda partecipare nella riduzione strutturale dell'orario di lavoro a parità di salario e condizioni normative. In sintesi i punti raggiunti:

PERIMETRO AZIENDALE

Non interessato da operazioni straordinarie per la vigenza dell'accordo nel triennio 2020-2022 che vadano a modificarne gli assetti ad oggi in essere.

WELFARE

Confermati e migliorati gli istituti presenti nel precedente accordo.

Estensione fruizione delle 20 ore di permesso per visite mediche anche per i familiari; turno genitori fino al 6° anno; trasformazione part time temporaneo fino al 7° anno; permessi a recupero "acausali" pari 24 ore annue e massimo 4 ore mensili; permessi a recupero per assistenza minori affetti da DSA; congedo parentale padri e fruizione congedo parentale a ore; applicazione delle ferie solidali.

ORARIO DI LAVORO

Raggiunta intesa che vede le parti sancire a partire dal 1° maggio 2020 una riduzione oraria settimanale innovativa per il Settore. Le ore settimanali passano da 40 a 38, con chiusura 2 ore prima della giornata lavorativa il venerdì, per i lavoratori full time che operano in orario base attraverso un meccanismo paritetico con un'ora di ROL messa dai lavoratori ed un'altra in aggiunta messa dall'azienda, mantenendo inalterato stipendio e parte normativa.

Le ore di ROL relative alle giornate del 23 e 30 dicembre calendarizzate per effetto di precedente accordo saranno ricomprese nella nuova modalità di riduzione oraria.

Per i lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 7° e Quadro è prevista la sola attestazione della presenza all'interno della giornata lavorativa.

Mantenimento della possibilità di passaggi da 4 a 6 ore secondo i criteri condivisi nel precedente accordo. Consolidamento dell'occupazione, in quegli ambiti lavorativi dove è fortemente presente il part time, garantendo la crescita a full time nel triennio ad almeno 25 lavoratori/lavoratrici, in ambito Customer Operations, che ne faranno richiesta e altresì lavorando su uno scambio temporaneo tra chi avrà necessità di diminuire le ore lavorative e chi invece vorrà aumentare le ore di lavoro.

REPERIBILITÀ, LAVORO PROGRAMMATO, RIPOSO COMPENSATIVO

Incrementata ulteriormente l'indennità di disponibilità del 5% e normato il tema del riposo compensativo che dovrà essere fruito immediatamente al termine dell'intervento e non più entro 7 giorni dalla data di maturazione sancendo di fatto la priorità della sicurezza rispetto a qualsiasi organizzazione lavorativa; riconoscimento di 8 ore di riposo per qualsiasi minimo intervento di domenica o festivo.

Riconoscimento riposo compensativo per i lavoratori inquadrati dal 6° livello in caso di lavoro programmato nella giornata di sabato da fruirsi il primo giorno successivo non festivo.

Continuità dei lavori della commissione paritetica per la verifica sull'applicazione degli istituti della reperibilità, lavoro programmato e riposo compensativo nonché di valutazione di accesso a tali istituti di nuove figure professionali in funzione dello sviluppo del business.

BUONO PASTO

Dal 1° luglio 2020 incremento di 20 centesimi per un valore nominale di 9 euro.

Incrementi di 30 centesimi il 1° gennaio 2022 e ulteriori 20 centesimi il 31 dicembre 2022 per un valore nominale a fine triennio di 9.50 euro

TRASFERTISTICA

Istituzione di una commissione che in coerenza con le recenti circolari INPS analizzi le eventuali problematiche sulla trasferta entro il semestre.

SMART WORKING

Cambia il paradigma aziendale della normale prassi lavorativa in ufficio in armonia tra una maggiore conciliazione vita/lavoro e la produttività aziendale.

Lo Smart Working non rappresenta una diversa forma di svolgimento dell'orario di lavoro ma rientra nella normalità della prestazione lavorativa in Fastweb.

Dal 1° maggio 2020 i giorni di Smart Working salgono a 6 giorni al mese e massimo 2 gg. a settimana, di cui 1 giorno eventualmente frazionabile in due mezze giornate.

Dal 1° maggio 2021 saranno 8 giorni al mese con massimo 2 gg. a settimana, di cui 1 giorno eventualmente frazionabile in due mezze giornate.

Entro maggio verrà definito un accordo quadro per definire la parte normativa, oggi regolamentata da policy, nonché per verificare l'ampliamento dello smart working a tutti i settori aziendali e valutare la fattibilità di applicazione anche per i lavoratori del customer care.

PDR

Raggiunta l'armonizzazione degli indicatori tra PDR ed MBO con l'introduzione di "Ebitda-Capex" per il nuovo Premio di Risultato sia per Fastweb che Fastweb Air. Nuovo indicatore "Attivazioni – Churn" per Fastweb con peso 10% e "Technology Delivery FWA" per Fastweb Air con peso 20%.

Importo target 100% per il triennio 2020-2022 elevato a 2500 euro ed erogazione anticipata al mese di marzo. Eliminata qualsiasi decurtazione in caso di malattia.

Conferma del meccanismo del flexible benefits con tassazione a 0%, previsto dall'art 1 comma 182 Legge 208/2015, esclusivamente volontario. All'eventuale quota o intero importo PDR scelto

volontariamente dal lavoratore per i flexible benefits Fastweb/Fastweb Air si impegna a riconoscere un'ulteriore somma pari al 20% dell'importo stesso individualmente definito.

Introdotta il meccanismo di "ripensamento", entro il 30 novembre si potrà optare per la monetizzazione del residuo del valore del PDR precedentemente convertito in flexible benefits, al netto della maggiorazione del 20% riconosciuta dall'azienda, con restituzione in busta paga e con tassazione prevista per il PDR per residui superiori o pari a 100 euro (per il 2020).

Convocazione della Commissione paritetica PDR con cadenza quadrimestrale.

Particolare attenzione si è posta alla certificazione della formazione, con consuntivazione annuale alle RSU, quale strumento necessario ed indispensabile per far fronte al crescente contesto di digitalizzazione complessiva.

Infine si afferma la condanna per qualsiasi comportamento discriminatorio, violento o molesto nei luoghi di lavoro.

Come OO.SS. esprimiamo soddisfazione per la conclusione del rinnovo contrattuale che ha prodotto positività sia in termini economici complessivi, anche in virtù dei consolidati risultati aziendali, che normativi e che in continuità con il percorso relazionale intrapreso pone le basi per il mantenimento dei livelli occupazionali e del perimetro aziendale.

Su tutti i territori verranno indette assemblee per illustrare l'Accordo ai lavoratori e sciogliere la riserva entro la fine di febbraio.

Roma, 10 febbraio 2020

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI