

GRUPPO FASTWEB: PROROGA E NUOVO ACCORDO SMART WORKING

Nella giornata di ieri, 18 maggio 2022, tra il Gruppo Fastweb e le Segreterie Nazionali e territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni unitamente alle RSU sono state raggiunte due intese in merito allo smart working.

La prima prevede, come da esplicita richiesta sindacale, la proroga dell'attuale Accordo fino al 30 settembre 2022, per dare modo di gestire l'imminente periodo estivo in continuità con le attuali regole che prevedono lo svolgimento della prestazione in modalità smart working, per ogni giornata lavorativa, e l'eventuale prestazione in sede solo su richiesta del lavoratore, o per esigenze legate ad attività non remotizzabili.

Dal 1° ottobre 2022 al 30 settembre 2023, entrerà, invece, in vigore il nuovo accordo sperimentale di smart working per tutti i lavoratori del Gruppo Fastweb ad eccezione del personale dei negozi sociali e del personale di vendita che opera già in modalità office less.

Il nuovo accordo prevede, su base trimestrale (con primo trimestre ottobre – dicembre), 2/3 di giornate in smart working (67%) ed 1/3 di giornate con prestazione in sede (33%) calcolate sui giorni lavorativi effettivi.

Le chiusure aziendali saranno coincidenti con le giornate di presenza in sede, mentre periodi di ferie pari o superiori a 5 gg., nel trimestre, saranno distribuiti secondo le percentuali dell'accordo (2/3 e 1/3) ovvero la pianificazione di due settimane consecutive delle ferie estive, ad esempio, decurterà anche il totale delle giornate di presenza in sede, e non solo di quelle in smart working, del trimestre.

Le giornate di smart working potranno essere fruite a giornata intera o mezza giornata.

Il modello trimestrale, del tutto innovativo nel Settore, garantisce una più ampia flessibilità di pianificazione del totale dei giorni di presenza nel trimestre, superando i vincoli settimanali dell'Accordo pre-pandemia. Resta ferma la facoltà del lavoratore di incrementare le giornate di presenza in sede nel trimestre rispetto alle percentuali previste dall'Accordo.

Lo smart working resta la prestazione di "default" nel Gruppo Fastweb, quindi la pianificazione riguarderà le giornate di presenza in sede (1/3) previste nel trimestre successivo, che verranno scelte liberamente dal lavoratore per almeno il 50% delle stesse, mentre la rimanente parte potrà essere eventualmente pianificata dal responsabile per effettive esigenze aziendali e di reparto.

Viene costituita una Commissione tecnica nazionale sullo Smart Working, con il compito di monitorare sin da subito la corretta applicazione delle procedure previste, e di verificare il corretto funzionamento ed il graduale adeguamento dei sistemi di pianificazione, in coerenza con lo spirito dell'accordo stesso.

La pianificazione potrà essere anche successivamente modificata dal lavoratore condividendola con il proprio responsabile.

In continuità al precedente accordo nel caso di attività non remotizzabili eccezionali, è prevista la possibilità, anche per l'Azienda, di modificare la pianificazione già concordata, con un preavviso di almeno 36 ore e solo in caso di esigenze tecnico organizzative non preventivamente pianificabili e che necessitano la presenza in sede. In questi casi, qualora la modifica dovesse portare ad un mancato rispetto della percentuale di smart working sancita dall'Accordo, è previsto il recupero delle giornate di smart working non fruite nel trimestre successivo.

Grande attenzione, in continuità con il percorso aziendale e sindacale intrapreso da anni in Fastweb, è stata prestata sui temi di inclusione e wellbeing attraverso una maggiore flessibilità a sostegno della maternità e paternità, per i lavoratori disabili o che assistono familiari/conviventi disabili, vittime di violenza domestica, affetti da malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salvavita, ed in generale per i “lavoratori fragili”.

Ampliato e rafforzato anche il diritto alla disconnessione, così come i diritti sindacali.

Confermata nell’Accordo sindacale la modalità lavorativa senza timbratura per tutti i dipendenti.

L’adesione allo smart working resta volontaria e verrà formalizzata, prima dell’entrata in vigore della nuova intesa, attraverso la sottoscrizione di accordo individuale, come previsto dalla legislazione vigente, secondo i principi e le norme contenute nell’Accordo sindacale.

Come Segreterie Nazionali esprimiamo grande soddisfazione per il risultato raggiunto a partire dalla condivisione con il Sindacato sulla necessità della proroga dell’attuale accordo fino al 30 settembre 2022 e sull’aumento della percentuale di Smart Working inizialmente presentata.

Condivisione non affatto scontata, nel panorama del Settore, ma che conferma l’importanza e la continuità delle relazioni sindacali in Fastweb che con il confronto ed equilibrio in questi anni sono state in grado di produrre accordi innovativi e di continuare a farlo.

Il nuovo accordo sperimentale, a partire dal 1° ottobre, darà la possibilità di verificare sul campo la validità del progetto condiviso di alternanza sede-smart working, in una logica di valorizzazione dei momenti di presenza in sede ed una grande attenzione al tema della conciliazione vita/lavoro.

Un Accordo sullo smart working che conferma un unico modello valido ed innovativo comprendente tutti i settori aziendali che, come nelle precedenti intese, ribadisce la piena inclusione dei reparti di customer nel Lavoro Agile, e che attraverso una maggiore attenzione verso i soggetti più fragili rispecchia appieno il percorso relazionale in Fastweb.

Sarà cura delle RSU e delle Segreterie territoriali calendarizzare le assemblee con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Fastweb.

Roma, 19 maggio 2022

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI