

VERBALE DI ACCORDO

Add 31 maggio 2017, In Milano

tra

- La Soc. FASTWEB S.p.A. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Maria La Notte, Daniela Sanvito, Chiara Ferrari, Francesco Capasso e Giorgia Zaghi, che sottoscrivono

o

- la SLC CGIL - FISTEL CISL - UIL.COM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, nelle persone di Martina Schoggi, Alessandro Faraoni, Angelo Ughetta e Roberto Coccò, Attilio Naddel, Daniele Bonanno, Massimiliano Fioni, Antonio Ortega, Luca Saccogna, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

promesso che

- l'Accordo del 18 marzo 2014 relativo ai trattamenti normativi per il personale di FASTWEB S.p.A., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2016;
- a tal fine FASTWEB e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, hanno convenuto di incontrarsi al fine di raggiungere un'intesa in merito ai nuovi trattamenti economici e normativi, che nel tenere conto dell'attuale situazione del mercato delle Telecomunicazioni, siano comunque coerenti e supportino la strategia di investimento che l'Azienda, nonostante il contesto, sta sviluppando e svilupperà nel triennio 2017-2019. Tali investimenti sono volti a garantire sempre più una diffusione dei servizi a banda larga nel sistema paese (progetto FTTS), la stessa qualità del fisso sul mobile attraverso lo sviluppo del Mobile 5G, incrementare la crescita dei ricavi aziendali, raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi; adottare misure volte alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- FASTWEB applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);
- Fastweb ritiene che per la vigenza del Piano Industriale 2017 - 2019 il perimetro Aziendale non è interessato da operazioni straordinarie che vadano a modificare gli assetti ad oggi in essere.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Le premesse formano parte integrante del presente verbale.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di FASTWEB.

WELFARE & PERMESSI

1. Turni genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 5° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 5° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo la medesima modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il personale interessato dovrà presentare specifica richiesta scritta con almeno 5 settimane di anticipo all'ufficio Risorse Umane informando preventivamente il proprio Responsabile di riferimento.

L'Istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* e/o a unità legate a nuove iniziative di *business* (a titolo esemplificativo *SDC*) sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive. Le parti si danno atto che nuove iniziative di *business* formeranno oggetto di apposito incontro a Livello Nazionale tra le parti firmatarie del presente Accordo.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:

- Large blue signature on the right side.
- Handwritten initials: CR, RS, MS, SP, etc.
- Handwritten numbers: 1, 9.
- Handwritten words: "Welfare", "Permessi", "Turni genitori".

2. Trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale temporaneo per il personale turnista del *Customer Care*

L'Azienda conferma che, al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri, la possibilità per le madri turniste, che svolgono la propria attività lavorativa presso il *Customer Care*, di poter trasformare, al rientro della maternità e fino al compimento del 6° anno di vita del bambino, il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 ore o di 6 ore.

Al compimento del 6° anno del bambino/a l'orario di lavoro settimanale/giornaliero sarà ricostituito nella dimensione precedente. Resta ferma la possibilità per la lavoratrice, di richiedere il mantenimento della riduzione dell'orario di lavoro sopra indicata a tempo indeterminato; tale richiesta sarà accolta dall'Azienda compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le parti confermano che potranno fruire di detta riduzione temporanea dell'orario di lavoro un numero massimo pari al 10% della forza occupata nel servizio di riferimento.

Tale Istituto troverà applicazione anche per i lavoratori (madri e padri) cd. "normalisti" compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative o produttive.

L'Istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* o/o a unità legato a nuove iniziative di business (a titolo esemplificativo *SOG*) sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive. Le parti si danno atto che nuove iniziative di *business* formeranno oggetto di apposito incontro a Livello Nazionale tra le parti firmatarie del presente Accordo.

3. Permessi cd. "a recupero" per i genitori

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi cd. "a recupero" nei confronti del personale in possesso dei requisiti di seguito indicati.

Hanno diritto a fruire di tali permessi i lavoratori o le lavoratrici, inquadrati con livello 4°-5° (compreso il livello retributivo 5S) che siano genitori biologici o/o adottivi di bambini fino ai 8 anni di età.

Il diritto alla fruizione di detti permessi sarà riconosciuto dalla nascita del figlio ovvero dall'adozione/affidamento preadottivo fino al compimento del 8° anno di età del figlio stesso.

Tali permessi saranno fruibili a moltippli di ore, fino a concorrenza del normale orario di lavoro, in maniera continuativa o non frazionata o la relativa prestazione oraria non prestata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Le parti si danno atto che il recupero può essere effettuato, sempre previa autorizzazione del Responsabile di riferimento, solo al termine del normale orario di lavoro per il personale che opera in orario base; per il personale che opera in archi di turnazione il recupero potrà avvenire anche prima dell'inizio del proprio turno di lavoro ma comunque non prima delle ore 8.00 del mattino.

Il monte ore per la fruizione dei permessi cd "a recupero" per i genitori, sarà pari a:

- personale con contratto di lavoro a tempo pieno: 100 ore annue, 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 6 ore: 75 ore annue, 7 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 4 ore: 50 ore annue, 5 ore mensili

In caso di variazione del regime orario in corso d'anno - nel caso di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale o viceversa - il monte ore sarà riproporzionato in ragione al nuovo orario di lavoro.

In caso di nucleo familiare con più figli in possesso dei requisiti di età (inclusi gemelli), il monte ore resterà invariato.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like M, W, SE, CR, M, H, E, A, MS, and others.]

Resta confermato che il lavoratore che usufruisce di detto permesso retribuito dovrà comunque prestare nell'arco della giornata Interessata una prestazione lavorativa pari ad almeno la metà del proprio profilo orario giornaliero.

Successivamente il lavoratore dovrà consegnare al rientro in Azienda idonea certificazione medica rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria Interessata con indicazione dell'orario (di inizio e di fine) ovvero in mancanza di quest'ultimo, della fascia oraria di effettuazione della visita medica o dell'accertamento medico stesso.

ORARIO DI LAVORO

1. Flessibilità Ingresso ed orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore distribuite dal lunedì al venerdì, ad esclusione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e dei lavoratori soggetti ad archi di turnazione con riposo variabile.

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 8.30.

Nel confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è riconosciuta, con decorrenza 1 settembre 2017, una flessibilità in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 10.00, con ricomposizione giornaliera dell'orario di lavoro che deve tener conto anche dell'intervallo meridiano al fine di completare il proprio normale orario di lavoro giornaliero. L'intervallo meridiano per il personale con contratto di lavoro a tempo pieno è pari a 60 minuti collocabili nella fascia oraria compresa, di norma, tra le ore 12.00 e le ore 14.00

Il lavoratore è tenuto ad attestare l'inizio, entro la fascia di flessibilità in ingresso, ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Per i lavoratori inquadrati nei livelli Inquadramentali 6° - 7° o Quadro è prevista l'attestazione della presenza lavorativa all'inizio del normale orario di lavoro o comunque entro la fascia di flessibilità in ingresso.

Ove di necessità e per motivi organizzativi, si dovessero creare le condizioni che necessitano la presenza nell'unità organizzativa di almeno un lavoratore nelle fasce mattutina 8.30-10 e pomeridiana 17.30-19.00, le Parti si incontreranno per definirne modalità e contenuti.

2. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC, favorendo le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale preferibilmente a 20/30 ore settimanali.

3. Adeguamenti orari per il Personale con contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, ferma restando la necessità di mantenere ed incrementare i livelli di efficienza e flessibilità, nell'ottica di contemporaneo esigono aziendali con quello dei lavoratori, si rende disponibile a dare corso ad un adeguamento orario a 30 ore settimanali entro il triennio di vigenza del presente accordo, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali che operano nell'ambito del *Customer Care* e che non hanno avuto la possibilità di aderire nel triennio precedente.

I lavoratori Interessati dovranno presentare richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane della sede di riferimento entro il mese di luglio di ciascun anno. L'Azienda darà riscontro entro il mese di dicembre dell'anno stesso.

Nei concedere l'incremento orario verranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:

- Anzianità aziendale;
- Famillarità fiscalmente a carico, secondo la normativa vigente per l'attribuzione delle detrazioni fiscali;
- a parità dei precedenti requisiti prevale l'età anagrafica.

Le parti si danno atto che entro la scadenza della presente Intesa sarà effettuata una verifica a Livello Nazionale in merito agli adeguamenti orari effettuati, nell'arco di vigenza del presente Accordo

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like M, W, S, NS, MYCR, R, R, NS, and others.]

4. Flessibilità oraria temporanea

Le Parti, a fronte di particolari esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, concordano sulla possibilità di procedere con trasformazioni temporanee di contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

5. Commissione Paritetica Inquadramento

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica composta da n. 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica congiunta delle professionalità.

REPERIBILITA' - LAVORO PROGRAMMATO - RIPOSO COMPENSATIVO

1. Reperibilità

A parziale modifica e novazione di quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia le parti concordano quanto segue.

A decorrere dal mese di luglio, l'indennità di disponibilità in regime di reperibilità viene così stabilita, con riferimento ai giorni della settimana ed all'inquadramento contrattuale:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello Inquadramento:
 - euro 28 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 56 lordi per il giorno del sabato;
 - euro 83 lordi per i giorni di domenica e festivi.
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello Inquadramento:
 - euro 32 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 63 lordi per il giorno del sabato;
 - euro 92 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Le parti confermano quanto già previsto dall'art. 27 del vigente CCNL T.I.C., ovvero che la reperibilità è un Istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento, si precisa che per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata.

L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici da remoto messi a disposizione dall'Azienda o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità. In ogni caso il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria opera nel minor tempo possibile.

Si conviene che la reperibilità non può coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata salvo casi eccezionali. L'Istituto della reperibilità, applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, viene esercitato unicamente dal personale che svolge le attività di seguito elencate:

- *Authority Operations*: prestazioni obbligatorie contenute nel "Repertorio delle prestazioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 96 del d.lgs 259/2003";
- *Fraud Management*: presidio per prevenire scenari di frode e reagire ai comportamenti fraudolenti a danno dell'Azienda;
- *Network, Field & Service Operations*: include attività di ripristino servizio o corretto funzionamento apparati, rete, funzionalità degli impianti (a titolo esemplificativo *Network Operations Backbone*)

Per quanto concerne gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, troveranno applicazione gli importi forfetari lordi riconosciuti su base giornaliera così come segue:

Per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità verrà corrisposto un importo forfetario lordo su base giornaliera che, a seconda della durata dell'intervento, sarà così articolato:

- I. Per i lavoratori fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL;
- II. Per i lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- a fronte di interventi di durata complessiva superiore alle 4 ore e fino alle 8 ore prestati nella giornata di sabato diurno il lavoratore maturerà un riposo compensativo di 8 ore;

Il lavoratore dovrà fruire del suddetto riposo compensativo secondo lo schema di seguito riportato:

- nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento, per il lavoro svolto dopo le ore 24;
- nella giornata immediatamente successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento, per il lavoro svolto la domenica ed i festivi.

In caso di reperibilità da remoto notturno (nella fascia oraria dalle ore 2:00 alle ore 6:00) nel caso di almeno n. 3 interventi verrà riconosciuto un ulteriore riposo compensativo pari a 15 minuti per intervento. Il riposo compensativo complessivo maturabile non potrà, in ogni caso, essere superiore alle 8 ore complessive.

Le parti si danno atto che, a fronte di particolari esigenze, il lavoratore dovrà concordare con il proprio Responsabile la fruizione di detto riposo nella prima giornata utile anche se successiva a quella prevista e comunque entro 7 giorni di calendario dalla data di maturazione del riposo stesso.

Le parti confermano che, in relazione a tale Istituto, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

Le parti intendono istituire una Commissione paritetica composta da n. 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con 4 rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica sull'applicazione dell'Istituto della reperibilità, lavoro programmato o riposo compensativo.

NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

Le parti, al fine di consolidare i risultati e lo strategico di investimento e consolidamento volte al rilancio e crescita della Società condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti Istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività di FASTWEB nel settore delle Telecomunicazioni, nonché al fine garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività necessari.

A tale proposito pertanto le parti intendono modificare i trattamenti sotto elencati come segue:

1. Ferie

Le parti concordano sulla possibilità per i lavoratori di fruire delle ferie anche a frazioni di mezza giornata.

- Spettanza Area non Operativa

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio - settembre, i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie, comprensive delle chiusure collettive che saranno definite entro il mese di dicembre di ciascun anno. Qualora, in previsione dei giorni di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente Intesa. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dallo stesso, delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre - dicembre le settimane non ancora fruito. Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa del mancato rispetto della pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio o marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio o marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale. Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

(Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like CR, SE, and others, along with some illegible scribbles.)

-- Spettanza Area Operativa (da Intendersi Customer Care o turisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio - giugno, i lavoratori dovranno fruito di una settimana di ferie; nel periodo luglio - settembre si prevede la fruizione di ulteriori due/tro settimane di ferie in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, dovrà programmare nel periodo ottobre - dicembre quanto non fruito, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle eventuali esigenze di carattere individuale. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruito tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico-organizzativo, sarà cura del lavoratore fruito i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale.

Qualora detto richiesto, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadrimestro successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruito tutto lo spettanza non godute ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Le parti si danno atto che restano confermate le modalità di pianificazione già in essere. Resta inoltre confermata l'attuale tempistica di approvazione della suddetta pianificazione da parte dell'Azienda (due mesi prima dell'inizio della pianificazione in oggetto).

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che la programmazione delle spettanze delle Aree Operative e delle Aree non operative è da Intendersi su una settimana da lunedì a sabato secondo il profilo orario assegnato.

2. Riduzione dell'Orario di Lavoro o Permessi in sostituzione delle festività soppresso di cui alla Legge n. 54 del 5 marzo 1977

In ordine ai permessi previsti dall'art. 26 del CCNL TLC, le parti confermano la natura dell'istituto di effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale; ferma restando la funzione sostitutiva delle festività soppresso dei permessi previsti dal comma 6 dell'art. 28 del CCNL TLC, le parti convengono che per la vigenza del presente accordo detti permessi seguiranno i criteri di fruizione e le norme previste di seguito in merito ai permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro.

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

La fruizione di detti permessi potrà avvenire anche a frazioni di mezz'ora.

-- Spettanza Area non Operativa

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore o approvati dall'Azienda. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio - giugno dell'anno successivo. Per l'anno 2017 le chiusure collettive sono state già condivise nei termini di applicazione all'interno dell'accordo del 21 dicembre 2016. Per i successivi anni (da Intendersi il biennio 2018-2019), le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive.

-- Spettanza Area Operativa (da Intendersi Customer Care o turisti)

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like MS, CR, and others.

lavoratori che intendano esercitare tale opzione dovranno comunicarlo all'Azienda in forma scritta entro il 20° giorno del mese precedente a quello in cui cade la festività.

Si riconferma altresì che per il periodo di vigenza del presente Accordo, in luogo del trattamento economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 novembre, sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto, un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore. Tali permessi dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; in caso contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati. A tal fine i suddetti permessi saranno nella disponibilità del lavoratore a partire dal principio dell'anno solare di riferimento. Inoltre, al fine di facilitare la fruizione di detti permessi, fermo restando eventuali conguagli, tale titolo di assenza sarà imputato in via prioritaria rispetto ai titoli di assenza di cui ai punti 1) e 2) del capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" del presente Verbale.

6. BUONO PASTO

Le Parti, concordano che a far data dal 1 settembre 2017, il valore nominale del buono pasto per i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa ordinaria pari o superiore alle 5 ore giornaliere consecutive, sarà di euro 8,80 (euro otto/80).

6. FESTIVITA' COINCIDENTI CON IL GIORNO DI RIPOSO LAVORATORI TURNISTI

Le Parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ogni anno per verificare il numero di festività infrasettimanali. Fermo restando che l'Azienda, in via sperimentale intende riconoscere ai lavoratori turnisti la fruizione del 80% delle festività annuali infrasettimanali, il dove il godimento dello stesso non fosse possibile per esigenze organizzative e produttive, l'Azienda si impegna a riconoscere/monetizzare un corrispettivo economico equivalente entro la fine dell'anno di competenza.

7. TRASFERITA

Al lavoratore inquadrato nei livelli fino al 6° e che prestando occasionalmente la propria attività lavorativa in regime di trasferta in Albania e Romania, l'Azienda riconoscerà:

- a sua discrezione, un anticipo di cassa o in alternativa una carta di credito su conto aziendale nei tempi tecnici di implementazione dei sistemi aziendali;
- un importo forfettario di 20 euro al giorno per ogni pernottamento effettuato in tali Nazioni a far data dal 1 settembre 2017.

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

In considerazione delle finalità perseguite con la presente Intesa, le Parti si impegnano a non avanzare a nessun livello, per tutto il periodo di riferimento, richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo e da quelli sottoscritti in pari data.

Le Parti concordano che per le materie non nominate e non novellate dal presente accordo restano validi gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente Intesa e le prassi in atto.

In relazione a quanto previsto nel capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" alla scadenza del presente Accordo e delle Intese correlate troverà applicazione la disciplina del CCNL TLC (Ferie, Riduzioni dell'Orario di Lavoro ed ex Festività).

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

Le Parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di S.I.C. CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni o dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società FASTWEB.

10

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. FASTWEB S.p.A.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

p. la SLC CGIL

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

p. la FISTEL CISL

[Handwritten signature]

p. la UIL COM UIL

[Handwritten signature]

p. la UGI Telecomunicazioni

[Handwritten signature]

Il Coordinamento Nazionale dello RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] — *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] — *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] — *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]