

COMUNICATO ACCORDI FIBER WORKING E GENITORIALITA'

Nella giornata del 13 aprile è proseguito il confronto tra le Segreterie Nazionali e Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni, unitamente alle RSU, e la società Open Fiber in merito allo Smart Working strutturale e al tema della genitorialità.

Sul primo punto, al termine dell'incontro, è stato sottoscritto un Accordo di Fiber Working, strutturale e non più sperimentale le cui principali novità, rispetto a quello sperimentale, sono:

- Un contatore bimestrale, a partire dal 1° luglio 2023, nel quale il lavoratore avrà a disposizione 21 giorni di smart working da utilizzare in bimestri fissi (gennaio – febbraio, marzo – aprile, maggio – giugno, luglio – agosto, settembre – ottobre, novembre – dicembre). All'interno di ogni singolo mese il lavoratore potrà utilizzare al massimo 12 giorni di lavoro remotizzato (es. bimestre gennaio febbraio: 12 gg di SW a gennaio + 9 gg SW a febbraio oppure 11 gg SW a gennaio + 10 SW a febbraio)
- Personale neoassunto alla prima esperienza lavorativa: 6 giorni/mese in SW per i primi 6 mesi
- Personale in apprendistato: 6 giorni/mese in SW nel primo periodo di apprendistato (15 o 18 mesi)
- Inserimento, nelle particolari fattispecie, dei genitori di figli con bisogni educativi speciali per quanto attiene alla sfera della disabilità e dei disturbi evolutivi specifici
- Lavoratrici in gravidanza e neo genitori riconosciuti 45 gg. lavorativi, rispetto ai due mesi generici dell'accordo precedente, anche non consecutivi.
- Possibilità per il dipendente di richiedere fino a 20 gg annui di smart working presso altra sede OF, senza riconoscimento trasferta, aggiuntivi rispetto ai Fiber Working.
- Rafforzamento del diritto alla disconnessione
- Esplicitazione della definizione dello smart working "d'emergenza"

Infine, su sollecitazione sindacale, l'Azienda dichiara che comunicherà a breve le nuove convenzioni per i dipendenti.

Esprimendo un giudizio complessivamente positivo in merito al suddetto accordo di Fiber Working, che trasforma il lavoro agile da strumento emergenziale a elemento stabile dell'organizzazione del

lavoro, favorendo la conciliazione delle esigenze di bilanciamento vita-lavoro, crediamo che si sarebbe potuto dare un segnale positivo più netto ai lavoratori, incrementando ulteriormente le giornate in smart working e, come Organizzazioni Sindacali, continueremo a rivendicarlo negli incontri di verifica previsti dall'accordo.

Sul tema della genitorialità è stato sottoscritto un accordo che, a partire dal 1° maggio 2023, prevede un incremento delle indennità previste per il congedo parentale, nelle seguenti misure:

- 100% per il massimo di un mese, per uno dei due genitori, in alternativa fra loro fino al 6° anno di vita del bambino
- 80% per i 3 mesi, non trasferibili, spettanti alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino
- 80% per i 3 mesi, non trasferibili, spettanti al padre, fino al 12° anno di vita del bambino
- 30% per gli ulteriori 3 mesi, in alternativa tra i due genitori.

Sono inoltre previsti ulteriori 5 giorni, rispetto ai 10 di congedo obbligatorio previsti dalla legge, di permesso retribuito per il padre lavoratore per nascita, adozione e affido preadottivo, e 5 giorni di malattia retribuita, per anno, fino ai 14 anni del figlio.

Infine l'azienda, a decorrere dal 1° luglio 2023, qualora i dipendenti iscrivano i figli fiscalmente a carico al fondo Telemaco entro i primi 3 anni di vita, provvederà al versamento di un importo una tantum di € 200.

Nei prossimi giorni saranno svolte le assemblee per la valutazione degli accordi da parte delle lavoratrici/tori di Open Fiber.

A valle dell'esito delle assemblee di cui sopra, verrà sciolta unitariamente la riserva sugli accordi sopra descritti

Roma, 13 aprile 2023

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL Telecomunicazioni