

ACCORDO AZIENDALE DI ARMONIZZAZIONE

In data **23 04 2026**, in Roma, presso la sede di CONFINDUSTRIA,

Fra

la Società **Fastweb S.p.A.** anche in nome e per conto delle Società controllate e consociate (di seguito anche "l'Azienda"), rappresentata da Serena Pavanello, Valentina Zito Marco Bianco, assistite da **UNINDUSTRIA Roma** e **ASSOLOMBARDA Milano** nelle persone di Dario Città, David Delli Iaconi, Massimiliano Traversa, Matteo Carbonera

e

le Segreterie Nazionali **SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL Telecomunicazioni**, nelle persone di Natascia Treossi, Daniele Bonanno, Massimiliano Flomi, Roberto Coccè unitamente alle Segreterie Territoriali, alle RSU Fastweb e al coordinamento nazionale RSU ex Vodafone (di seguito "**le Organizzazioni Sindacali**");

l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente "**le Parti**".

Premesso che:

- a) In data **1° gennaio 2026** si è perfezionata l'operazione di fusione per incorporazione di Vodafone Italia S.p.A. in Fastweb S.p.A. e, per effetto della stessa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Codice civile, i dipendenti di Vodafone Italia sono passati alle dipendenze di Fastweb senza soluzione di continuità, con applicazione del vigente **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti di servizi di telecomunicazioni**;
- b) In data **16 dicembre 2025** le Parti come sopra indicate si sono incontrate per definire, tra l'altro, la proroga di tutti gli accordi aziendali in essere nelle due aziende e l'applicazione degli stessi ai dipendenti delle due società anche dopo la fusione e sino alla definizione di un eventuale accordo di armonizzazione;
- c) In data **23 febbraio 2026** le Parti hanno sottoscritto un Verbale di Incontro che ha definito la struttura dell'accordo di armonizzazione;
- d) in attuazione di quanto stabilito nel predetto verbale di incontro le Parti hanno avviato il percorso di confronto per la definizione di una nuova disciplina relativamente alla contrattazione di secondo livello vigente nelle società Fastweb S.p.A. e Vodafone Italia S.p.A. prima della fusione;
- e) il suddetto percorso ha portato alla definizione di un sistema di regole condiviso e comune che rappresenta un elemento essenziale per l'integrazione delle persone e per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda
- f) Fastweb applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC) e conferma l'impegno al rispetto di quanto in esso contenuto, anche nel rispetto dell'art. 53, con particolare riferimento al comma V in merito all'applicazione del CCNL TLC da parte degli appaltatori.

Tutto ciò premesso:

1. **Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

2. **Struttura dell'Accordo Aziendale di Armonizzazione**

Le Parti si danno reciprocamente atto di aver provveduto ad armonizzare la contrattazione vigente in Fastweb S.p.A. e Vodafone Italia S.p.A. prima della fusione attraverso la sottoscrizione dei seguenti Accordi Aziendali, allegati al presente Accordo e di seguito elencati:

- **Allegato A: Orario di lavoro, prestazioni accessorie** (reperibilità, maggiorazioni, indennità etc.).
- **Allegato B: Welfare, ferie solidali e permessistica.**
- **Allegato C: Smart Working, Settimana corta e Chiusure Collettive.**
- **Allegato D: Premio di risultato, ticket restaurant e sanità integrativa;**
- **Allegato E: Elenco commissioni paritetiche;**
- **Allegato F: Elemento di Armonizzazione.**

3. **Efficacia dell'Accordo**

Il presente Accordo e tutti gli Accordi allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale, sostituiscono ogni precedente intesa nazionale e/o locale vigente in Fastweb S.p.A. e Vodafone Italia S.p.A. sulle materie oggetto della presente intesa, prima della Fusione, fatta eccezione a titolo esemplificativo degli accordi relativi all'articolo 4, Legge 300/70.

Resta inteso che gli Allegati al presente Accordo Quadro potranno essere modificati singolarmente in accordo fra le Parti.

Il presente Accordo è valido ed efficace dalla sottoscrizione dello stesso o nei diversi termini previsti dai singoli allegati.

4. **Disposizioni Finali**

Fastweb condanna ogni forma di comportamento discriminatorio, violento, aggressivo o molesto in applicazione dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Asstel e le organizzazioni sindacali in data 16 gennaio 2019.

NOTA A VERBALE

In considerazione della fusione delle due aziende si rende necessaria una valutazione relativa all'efficientamento degli spazi finalizzata a rendere coerente la presenza delle stesse sul territorio. In riferimento a ciò, la società si impegna a comunicare preventivamente e tempestivamente le azioni che potranno scaturire da tale razionalizzazione e in particolare quelle che potranno implicare possibili chiusure di sedi. Relativamente alla gestione del personale impattato da eventuali chiusure di sede le attività potranno essere svolte in modalità da remoto. Resta fermo l'obbligo di identificare una sede amministrativa territorialmente più vicina alla sede oggetto di chiusura. Si riconferma, in coerenza con le prassi consolidate, il riconoscimento del regime di trasferta qualora si rendesse necessario recarsi presso la suddetta sede amministrativa. Si confermano le suddette modalità per tutti i colleghi impattati dalla chiusura delle sedi Vodafone di Trento, Udine e Pescara.

Tc Scanno [Signature] [Signature] [Signature]

Le parti si incontreranno per valutare possibili passaggi a full time di personale con contratto parttime a 30 o 32 ore settimanali.

Fastweb conferma, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni, dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Fastweb e dal Coordinamento RSU Vodafone.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

RSU COBA S.p.A.

Adm
Fav
Silia
Wen
Cov
General

[Numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like Nico Simonetti, Roberto, and others.]

ALLEGATO A

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO e PRESTAZIONI ACCESSORIE

Paragrafo 1_Orario Di Lavoro

1.1 Orario di Lavoro Aree non operative

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 8.30. Con il presente accordo si definisce che non è richiesta la timbratura giornaliera per il personale dipendente.

Nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è prevista 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

1.2 Orario di Lavoro e Turnistica Aree operative (da intendersi Customer Care e turnisti)

Orario di Lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro, considerata l'attuale situazione tecnica e/o organizzativa prevede turni di lavoro su 5 giorni la settimana.

Con il presente accordo si definisce che non è richiesta la timbratura giornaliera per il personale dipendente.

Le tempistiche di aggiornamento dei sistemi necessario all'eliminazione della timbratura per le aree operative saranno condivise nella Commissione Paritetica "Aree Operative".

Turnistica

L'emissione della turnistica verrà fatta su base semestrale dando visibilità tanto dei turni quanto dei riposi. L'azienda in caso di esigenze operative straordinarie e non prevedibili, si riserva di rivedere la pianificazione già emessa con un preavviso di 30 giorni, previa comunicazione alle RSU.

Paragrafo 2_Ferie e Permessi

La spettanza annua di **ferie** e di **permessi** (ROL ed ex festività) dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione.

2.1 Ferie

Le ferie potranno essere fruita anche a mezza giornata.

Al fine di garantire la fruizione dell'intera spettanza annuale di **ferie** entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, il personale aziendale (compreso il personale turnista) dovrà pianificare la spettanza annua di **ferie** come di seguito indicato:

entro il 30 aprile dell'anno di maturazione dovrà essere pianificato un periodo di almeno n. 3 settimane da fruire, di norma, entro il 30 settembre;

entro il 15 settembre dell'anno di maturazione dovrà essere pianificata la residua spettanza annua con fruizione entro il 31 dicembre.

I predetti periodi di ferie saranno individuati dai lavoratori e valutati dall'azienda, che procederà all'approvazione o al rifiuto, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative aziendali, entro 15 giorni di calendario. In caso di mancata approvazione in tutto o in parte della programmazione sarà cura del lavoratore entro 7 giorni di calendario proporre una nuova pianificazione. La stessa dovrà essere accettata/rifiutata entro i successivi 7 giorni di calendario. In caso di nuovo rifiuto, il responsabile ed il lavoratore si incontreranno entro 7 giorni di calendario, per definire una pianificazione fruibile. Resta ferma la possibilità di ripianificare la fruizione nell'arco dell'anno d'intesa tra azienda e lavoratore.

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 e marzo dell'anno solare successivo.

In caso di mancata fruizione di una programmazione accettata a causa di esigenze aziendali, il lavoratore potrà fruirne nel rispetto di quanto previsto dal CCNL TLC in vigore.

Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio, a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, infortunio, aspettativa, congedo di maternità o congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso a una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

Le parti si danno atto che la programmazione delle spettanze delle Aree Operative è da intendersi su una settimana da lunedì a domenica secondo il profilo orario assegnato.

2.2 Permessi

I Permessi ex artt. 26 e 28 del CCNL TLC possono essere fruiti a frazioni di 30 minuti.

I Permessi ex artt. 26 e 28 del CCNL TLC dovranno essere fruiti entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

Eventuali residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di quattro ore giornaliere ovvero di una giornata intera. Qualora al termine dei 24 mesi eccezionalmente residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

A decorrere dal 01 gennaio 2027, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) saranno disponibili ulteriori 8 ore di PAA (permessi annuali azienda), fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruiti entro 31 dicembre dell'anno in corso. Restano ferme le regole di maturazione dei PAA come normate nell'Allegato C relativo alla Settimana Corta.

A decorrere dal 01 gennaio 2027, per i lavoratori che non fruiscono della cd settimana corta, l'azienda mette a disposizione a chi fruisce dell'intera spettanza di ROL, ulteriori 8 ore di PAA (permessi annuali azienda) su

FTE (riproporzionati per i PTE), fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruite entro 31 dicembre dell'anno in corso.

Paragrafo 3 Maggiorazioni

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL TLC i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno, non cumulabili tra loro, sono stabiliti nelle tabelle riportate in calce al presente allegato.

Paragrafo 4 Adeguamenti orari per il Personale con contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, ferma restando la necessità di mantenere e incrementare i livelli di efficienza e flessibilità, nell'ottica di contemperare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, si rende disponibile a dare corso a 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 inferiori a 30 ore 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.

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

- familiari fiscalmente a carico;
- età anagrafica;
- anzianità aziendale.

Le parti si danno atto che entro la scadenza del presente Accordo sarà effettuata una verifica a Livello Nazionale in merito agli adeguamenti orari effettuati.

Paragrafo 6 Reperibilità - Lavoro Programmato - Riposo Compensativo

6.1 Reperibilità

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 5s° livello:

- euro 29,4 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
- euro 58,8 lordi per il giorno del sabato;
- euro 87,15 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello:

- euro 33,6 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
- euro 66,15 lordi per il giorno del sabato;

6.2 Lavoro Programmato

Le parti convengono che, in ordine al lavoro programmato per attività non stabilmente ricorrenti e non organizzabili con regolare turnazione che, per esigenza di servizio, debbano essere eseguite di notte ovvero nei giorni festivi, sarà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello le maggiorazioni previste dal vigente CCNL TLC e dagli Accordi aziendali in materia;
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramentale:
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni: € 46 lordi;
 - oltre 4 ore di attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni: € 93 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni: € 62 lordi;
 - oltre 4 ore di attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni: € 124 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni: € 72 lordi;
 - oltre 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni: € 144 lordi;
 - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 40 lordi;
 - oltre 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 80 lordi.

L'istituto del lavoro programmato, viene applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, e viene esercitato dal personale previsto nel precedente capitolo denominato Reperibilità e dal personale che svolge le attività di seguito elencate, a valle di verifica ed autorizzazione della Direzione Risorse Umane e Responsabile di linea: Delivery nuovi servizi, change management (a titolo esemplificativo Network and Field Operations; IT Quality Assurance).

6.3 Riposo compensativo

A seguito di interventi effettuati tra le ore 22:00 e le ore 8:30 viene riconosciuto un riposo compensativo così come di seguito riportato:

- a fronte di almeno 2 interventi di durata fino ad 1 ora il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 2 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa tra 1 e 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 4 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva superiore a 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva inferiore ad 8 ore, nelle giornate di domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa pari o superiore a 8 ore, nelle giornate di sabato, domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte della richiesta in Infinity del riposo compensativo di 8 ore, al Lavoratore verrà riconosciuto il buono pasto giornaliero.
- a fronte di interventi di durata complessiva inferiore a 4 ore prestati nella giornata di sabato diurno il lavoratore maturerà un riposo compensativo di 4 ore;
- 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:

Il riposo compensativo sarà goduto:

- nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto dopo le ore 24;
- nella giornata successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento per il lavoro svolto entro 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.

Ai lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 7° e Quadro che prestano l'attività lavorativa in lavoro programmato nella giornata di sabato, verrà riconosciuto il riposo compensativo da effettuarsi il primo giorno successivo non festivo. 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.

Paragrafo 7 Smonetizzazione 4 Novembre e Festività coincidenti con la domenica

Le Parti confermano che in relazione alle festività coincidenti con la domenica o altra giornata festiva (incluse le festività del Santo Patrono) i lavoratori potranno fruire su base volontaria di un giorno di permesso retribuito non monetizzabile, fino ad un massimo di 3 giorni all'anno, in luogo del regime economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC.

Gli stessi dovranno essere fruiti in giornata intera entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di competenza e comunque successivamente al giorno della festività. I 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.

Per la sede di Bologna, il giorno del Santo Patrono coincide con la festività di San Francesco (4 ottobre) istituita a livello nazionale; l'azienda incontrerà le RSU della sede interessata per definire un diverso giorno per il recupero della festività del Santo Patrono.

Per la sede di Bari si conferma la festività del Santo Patrono l'8 maggio.

Paragrafo 8 Festività Coincidenti Con Il Giorno Di Riposo Lavoratori Turnisti

L'Azienda intende riconoscere ai lavoratori turnisti la fruizione dell'80% delle festività annuali infrasettimanali. Laddove il godimento delle stesse non fosse possibile per esigenze organizzative e produttive, l'Azienda si impegna a riconoscere/monetizzare un corrispettivo economico equivalente nel primo cedolino disponibile.

Le parti si incontreranno per valutare la gestione dei "recuperi festività" non fruiti per la popolazione di provenienza Vodafone.

euro 96,6 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Le parti confermano quanto già previsto dall'art. 27 del vigente CCNL TLC, 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 e il presidio del mercato di riferimento. Si precisa che per intervento si 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 dal personale che garantiscono la continuità del servizio.

Per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità verrà corrisposto un importo forfettario 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:
 - Fino a due ore di intervento 24,27 euro
 - Da 2 ore a 4 ore di intervento 36,64 euro
 - Superiore a 4 ore di intervento 47,51 euro.

Le parti concordano che le madri che ne faranno richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e per conoscenza al loro Responsabile, fino al compimento del 3° anno del bambino, non saranno collocate in reperibilità.

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.

Di norma i turni di reperibilità saranno effettuati non più di una settimana al mese salvo eccezionali esigenze tecnico organizzative aziendali e ne verrà data evidenza in sede di commissione reperibilità Rete IT.

In merito alla riduzione oraria tassativamente applicata nelle giornate del venerdì, per eventuali ed eccezionali esigenze tecnico organizzative e produttive che rendano necessaria la prestazione oltre le 4 ore, verrà garantito il recupero delle ore prestate oltre le 4 in altra giornata lavorativa, concordata con il proprio responsabile, entro e non oltre le successive due settimane. Resta inteso che quanto sopra non avrà oneri per il lavoratore.

Paragrafo 10 Trasferta

10.1 Trasferta Nazionale

L'azienda valuterà, al fine di dare maggiore flessibilità ai lavoratori e alle lavoratrici, di assegnare un valore complessivo giornaliero che il dipendente stesso avrà la facoltà di allocare, in autonomia, fra i due pasti principali nelle trasferte che comportino almeno 1 pernottamento.

10.2 Trasferta Estera

Ai lavoratori inquadrati nei livelli fino al 6° e che prestano occasionalmente la propria attività lavorativa in regime di trasferta in Albania, 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 tale Nazione.

Paragrafo 11 Preposti

Considerato che la Legge n. 215/2021 di conversione del D.L. n. 146/2021 ha modificato, tra gli altri, gli articoli 18, 19, 26 e 37 del Decreto 81/08 in materia di preposto le Parti convengono di istituire un emolumento forfettario per il personale con l'incarico di Preposto pari a € 150,00 lorde annuali che verranno suddivise in 12 rate mensili di uguale importo.

Resta inteso che tale emolumento verrà meno al momento della cessazione dell'incarico di Preposto.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

TABELLA MAGGIORAZIONI NORMALISTI FULL TIME				
		PERIODO		
		dalle	alle	PERCENTUALE
STRAORDINARIO				
FERIALE	07:00	22:00	35% le prime 2 ore 40% le successive	
	22:00	07:00	60%	
SABATO	07:00	22:00	60%	
	22:00	07:00	75%	
		prime 8 ore		oltre le 8 ore
DOMENICA / FESTIVI	07:00	22:00	60%	65%
	22:00	07:00	70%	85%

TABELLA MAGGIORAZIONI NORMALISTI PART TIME				
		PERIODO		
		data	alla	PERCENTUALE
SUPPLEMENTARE				
FERIALI / SABATO	07:00	22:00	20%	
STRAORDINARIO				
FERIALE			prime 8 ore	oltre le 8 ore
	07:00	22:00	supplementare	35% le prime due ore 40% le successive
	22:00	07:00	60%	
SABATO	07:00	22:00	supplementare	60%
	22:00	07:00	75%	
DOMENICA / FESTIVI			prime 8 ore	oltre le 8 ore
	07:00	22:00	60%	65%
	22:00	07:00	70%	85%

TABELLA MAGGIORAZIONI TURNISTI FULL TIME				
	PERIODO		PERCENTUALE	
	dalle	alle		
FIERALI / SABATO	22:00	07:00	32%	
	07:00	22:00	25%	
DOMENICA	22:00	07:00	40%	
	07:00	22:00	60%	
FESTIVI	22:00	07:00	65%	
STRAORDINARIO				
FERIALE	07:00	22:00	35% le prime 2 ore 40% per successive	
	22:00	07:00	50% le prime 2 ore 55% per le successive	
SABATO	07:00	22:00	50%	
	22:00	07:00	55% le prime 2 ore 60% per successive	
		prime 8 ore	oltre le 8 ore	
DOMENICA / FESTIVI	07:00	22:00	60%	65%
	22:00	07:00		75%

TABELLA MAGGIORAZIONI TURNISTI PART TIME				
		PERIODO		
		dalle	alle	PERCENTUALE
FERIALI / SABATO	07:00	22:00		
	22:00	07:00		32%
DOMENICA	07:00	22:00		25%
	22:00	07:00		40%
FESTIVI	07:00	22:00		60%
	22:00	07:00		65%
SUPPLEMENTARE				
FERIALI / SABATO	07:00	22:00		20%
STRAORDINARIO				
		prime 8 ore		oltre le 8 ore
FERIALE	07:00	22:00	supplementare	35% le prime 2 ore 40% per le successive
	22:00	07:00		50% le prime 2 ore 55% per le successive
SABATO	07:00	22:00	supplementare	50%
	22:00	07:00		55% le prime 2 ore 60% per successive
		prime 8 ore		oltre le 8 ore
DOMENICA / FESTIVI	07:00	22:00	60%	65%
	22:00	07:00		75%

TABELLA MAGGIORAZIONI TURNISTI PART TIME TURNER CAREN				
	PERIODO			
	data	alle	PERCENTUALE	
FERIALI / SABATO	07:00	22:00	-	
	22:00	07:00	32%	
DOMENICA	07:00	22:00	25%	
	22:00	07:00	40%	
FESTIVI	07:00	22:00	60%	
	22:00	07:00	65%	
SUPPLEMENTARE				
FERIALI / SABATO	07:00	22:00	15% fino al 25% del teorico settimanale, 18% altro	
STRAORDINARIO				
FERIALE	07:00	22:00	prime 8 ore	oltre le 8 ore
			supplementare	35% le prime 2 ore 40% per le successive
	22:00	07:00	50% le prime 2 ore 55% per le successive	
SABATO	07:00	22:00	supplementare	50%
	22:00	07:00	55% le prime 2 ore 60% per successive	
			prime 8 ore	oltre le 8 ore
DOMENICA / FESTIVI	07:00	22:00	60%	65%
	22:00	07:00	75%	

ALLEGATO B

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE, FERIE SOLIDALI E PERMESSISTICA

Paragrafo 1 Welfare & Permessi

I permessi normati nel presente potranno essere fruiti, nel rispetto delle relative regole, dalle seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori:

- adozione o affidamento preadottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purché fisicamente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario;
- il dipendente non genitore biologico o adottivo purché coniugato o convivente more uxorio con genitore biologico o adottivo con un figlio in possesso dei requisiti di età sopra definiti;

Tali permessi potranno essere fruiti alternativamente qualora entrambi i genitori siano dipendenti di Fastweb.

Al fine di verificare quanto sopra, farà fede lo stato di famiglia.

1.1 Turni genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al compimento del 7° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 7° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 19 dal lunedì al venerdì feriali e festivi.

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 e integrazioni.

Il personale interessato dovrà presentare specifica richiesta scritta, con almeno 2 mesi di anticipo rispetto alla data di fruizione, 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 sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico, organizzative e produttive.

1.2 Trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale temporanee per il personale turnista del Customer Care

L'Azienda conferma, al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari delle lavoratrici madri e 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 7° anno di vita del bambino, il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 ore, 5 ore o di 6 ore.

Al compimento del 7° 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 e produttive.

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* 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.

1.3 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 le lavoratrici e i lavoratori, inquadrati con livello fino al 5S, che siano genitori biologici e/o adottivi di bambini fino agli 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 dell'8° anno di età del figlio stesso. Tali permessi saranno fruibili a multipli di ora, fino a concorrenza del normale orario di lavoro, in maniera continuativa e non frazionata e le relative ore non prestate dovranno essere lavorate 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, è pari a:

- personale con contratto di lavoro a tempo pieno: 100 ore annue, per un massimo di 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale settimanale pari a 32 e 30 ore: 75 ore annue, per un massimo di 7 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale settimanale pari a 25, 24 e 20 ore: 50 ore annue, per un massimo di 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.

I lavoratori che volessero richiedere di fruire di tale istituto dovranno inviare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e al proprio Responsabile di riferimento almeno un mese prima del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, la richiesta dovrà essere presentata entro il 10 dicembre per fruire dei permessi nel trimestre 10 gennaio-31 marzo) ovvero annualmente.

Per la fruizione del singolo permesso il lavoratore dovrà inviare richiesta al proprio responsabile con almeno 24 ore di anticipo.

Eventuali ore non fruite nel mese precedente non potranno essere cumulate con quelle previste per il mese successivo; il monte ore verrà azzerato mensilmente, trimestralmente e annualmente.

I permessi cd. "a recupero" non potranno essere fruiti congiuntamente a permessi di altra natura, fatta eccezione per le ore di riposo per l'allattamento.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

Resta inteso che i permessi fruiti nell'ultima quindicina del trimestre potranno essere recuperati entro i primi 15 giorni del trimestre successivo.

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruito, il controvalore economico verrà trattenuto nel primo cedolino successivo a quello del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, la trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inserire il giustificativo "permessi a recupero genitori" all'interno di Infinity.

1.4 Permessi cd. "a recupero acausali"

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi "a recupero acausali" anche per esigenze di assistenza ai genitori a tutti i lavoratori alle seguenti condizioni:

- la richiesta deve essere approvata dal proprio Responsabile, verificate le esigenze tecnico organizzative;
- la richiesta al proprio responsabile deve essere presentata con almeno 24 ore di anticipo;
- la relativa prestazione oraria non lavorata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Il monte ore dei permessi a recupero acausali sarà pari a 48 ore annue fruibili per un massimo di 8 ore al mese.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

Resta inteso che i permessi fruiti nell'ultima quindicina del trimestre potranno essere recuperati entro i primi 15 giorni del trimestre successivo.

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruito, il controvalore economico verrà trattenuto nel primo cedolino successivo a quello del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, la trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inserire il giustificativo "permessi a recupero a-causali" all'interno di Infinity.

1.5 Assistenza ai figli con disturbi specifici di apprendimento (dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia cd. BES)

In relazione a specifiche richieste, presentate ex lege n. 170/2010, di genitori che debbano assistere i figli con BES fino ai 15 anni d'età, potrà essere valutata la possibilità di accordare agli interessati una forma di flessibilità oraria attuabile attraverso il riconoscimento di **permessi a recupero**.

Il monte ore dei permessi a recupero nel trimestre sarà pari a 144 ore annue fruibili per un massimo di 12 ore al mese.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

Resta inteso che i permessi fruiti nell'ultima quindicina del trimestre potranno essere recuperati entro i primi 15 giorni del trimestre successivo.

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruito, il controvalore economico verrà trattenuto nel primo cedolino successivo a quello del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, la trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inserire il giustificativo "recupero permesso BES" all'interno di Infinity.

1.6 Congedo Matrimoniale

Le parti confermano che il personale potrà usufruire del cd. "congedo matrimoniale" entro 6 mesi dalla data di celebrazione del matrimonio/unione civili.

1.7 Permessi per visite mediche

Fermo restando che le visite mediche, le cure ambulatoriali, gli accertamenti clinici, le analisi di laboratorio devono essere effettuati fuori dall'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà, a tutto il personale dipendente, un numero massimo di 20 ore di permesso retribuito su base annua per "Visita Medica Specialistica". Il lavoratore dovrà comunicare all'Azienda la data e l'orario di effettuazione della visita medica con un anticipo, di norma, non inferiore a 5 giorni; il dipendente inserirà autonomamente il giustificativo di assenza parziale in Infinity e sarà tenuto a registrare l'inizio e il termine della porzione di giornata lavorata sempre in Infinity.

Il tempo in cui il lavoratore è considerato assente dal servizio a titolo di "Visita Medica Specialistica" a fini di cui sopra è quello necessario all'espletamento delle Visite/accertamenti e contenuto nella certificazione medica, nonché quello di spostamento per recarsi verso il luogo di cura.

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.

Quanto sopra, nel limite delle 20 ore annue, deve intendersi esteso anche ai genitori, coniugi, figli, conviventi *more uxorio*, parte in regime di unione civile.

Inoltre, il lavoratore potrà utilizzare 4 ore, delle 20 annue, anche per visite veterinarie per animali domestici intestati al dipendente.

1.8 Permessi esame

a) Ai lavoratori studenti non universitari, che devono sostenere le prove di esame viene riconosciuto per ciascun esame a mezzo richiesta scritta, 3 (tre) giorni di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quanto stabilito nel CCNL vigente all'art.34.

b) Ai lavoratori studenti universitari, che devono sostenere prove d'esame, potranno usufruire su richiesta di un giorno ulteriore di permesso retribuito aggiuntivo rispetto a quelli previsti al punto 4. Art 34 del CCNL.

1.9 Aspettative non retribuite

Aspettativa per cura dei figli:

L'azienda valuterà richieste di aspettativa non retribuita per la cura dei figli di età inferiore agli 8 anni, avanzate da dipendenti con oltre 4 anni di anzianità aziendale e che abbiano già utilizzato l'intero periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. 153/2001.

Detto periodo di aspettativa, che potrà essere concesso una sola volta in costanza di rapporto di lavoro per ciascun figlio, dovrà essere richiesto per iscritto almeno 15 giorni prima della data di decorrenza e della durata complessiva di 6 mesi frazionabili in due periodi della durata minima di 1 mese e massima di 3 mesi.

Tale aspettativa potrà essere concessa una volta valutate le compatibilità tecnico organizzative.

Aspettativa per motivi personali:

L'azienda valuterà eventuali richieste da parte dei dipendenti per l'ottenimento di una aspettativa non retribuita per motivi personali per la quale l'interessato non possa utilizzare altre forme di assenza retribuita e/o non retribuita previste dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale e avanzate da dipendenti con almeno 4 anni di anzianità aziendale.

Detto periodo che potrà essere concesso una sola volta in costanza di rapporto di lavoro dovrà essere richiesto per iscritto almeno 15 giorni prima della decorrenza del periodo.

Tale aspettativa che avrà la durata complessiva di 6 mesi frazionabili in due periodi della durata minima di 1 mese e massima di 3 mesi, potrà essere concessa una volta valutate le compatibilità tecnico organizzative.

1.10 Genitorialità e Violenza di Genere

Congedo di maternità – integrazione retributiva - Genitorialità

Durante l'astensione obbligatoria (congedo di maternità) alla lavoratrice madre viene riconosciuta una integrazione sino al 100% della retribuzione. Tale trattamento è riconosciuto anche per 5 mesi di astensione facoltativa secondo le regole meglio specificate nel trattamento "Parental Leave".

L'azienda riconferma l'aspettativa retribuita, denominata "Parental Leave" secondo le regole in vigore. Si specifica che tale aspettativa è rivolta a tutti/e i/le dipendenti che diventano genitori per nascita o adozione ma che non accedono al trattamento di maternità previsto dalla legge (anche genitori adottivi, coppie omogenitoriali o padri a integrazione del congedo obbligatorio).

Violenza familiare, domestica, molestie e abusi

Al fine di creare un ambiente in cui tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori possano trovare supporto per affrontare e gestire episodi di violenza familiare, domestica, molestie e abusi l'azienda riconferma la messa a disposizione degli strumenti già in atto.

Paragrafo 2. Ferie Solidali

Le Parti, convenendo sulla necessità di dare seguito a quanto disposto dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 e ritenendo che la solidarietà collettiva tra i dipendenti sia un valore aggiunto di grande attenzione verso i lavoratori in difficoltà familiare e/o personale definiscono la presente disciplina per la gestione delle ferie e dei permessi solidali.

Ferma restando l'irrinunciabilità al godimento delle ferie secondo quanto disposto dal D. Lgs. 66/2003, i dipendenti Fastweb S.p.A. possono cedere a titolo gratuito, definitivo e in piena libertà, ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta, i giorni di ferie/permessi maturati e non ancora goduti, facendoli confluire nel "**Fondo Ferie e Permessi Solidali**", attingendo dal proprio monte ferie residuo alla data di donazione; analogamente la donazione potrà riguardare anche le ore di permessi (PAR) maturate e ancora non godute, attingendo al proprio monte residuo alla data di donazione.

La **richiesta di fruizione** potrà essere presentata dai lavoratori che abbiano esaurito la propria spettanza annuale di ferie e permessi, nonché eventuali residui degli anni precedenti, specificando il numero di giornate e il periodo di fruizione. La richiesta dovrà essere dettata dalla necessità di prestare assistenza ai figli (sia minorenni sia maggiorenni) nonché ai familiari entro il 1° grado di parentela, coniuge, convivente di fatto e unito civilmente le cui condizioni di salute siano certificate mediante idonea documentazione rilasciata da una struttura pubblica o privata attestante la necessità di cure costanti. Resta inteso che la domanda potrà essere reiterata perdurando la motivazione.

La volontà del dipendente di donare giorni di ferie e ore di permessi solidali potrà essere presentata all'Azienda, nel periodo dal **01 gennaio al 30 novembre dell'anno di riferimento**, esclusivamente durante le "**Campagne di Donazione**" che verranno attivate sulla piattaforma Infinity. Ogni dipendente potrà donare fino a un massimo di **due giornate** tra ferie e permessi all'anno.

L'Azienda, ricevuta la richiesta e la relativa documentazione, verificata la sussistenza sia delle condizioni normative sia delle condizioni definite nel presente Accordo e verificata la disponibilità del "**Fondo Ferie e Permessi Solidali**", autorizzerà il dipendente, che ne darà comunicazione al proprio responsabile, alla fruizione dell'istituto, per il periodo richiesto, attingendo dal "**Fondo Ferie e Permessi Solidali**" fino a eventuale esaurimento.

In caso di disponibilità inferiore alle richieste verrà attivata una nuova "**Campagna di Donazione**". Se la disponibilità del "**Fondo Ferie e Permessi Solidali**" risulterà ancora inferiore alle richieste verrà adottato il principio di equità nella distribuzione delle risorse in relazione alle richieste autorizzate.

Le ferie e i permessi solidali dovranno essere fruiti dal lavoratore beneficiario entro il **31 dicembre dell'anno di cessione**. Per il dipendente con contratto a tempo determinato, la fruizione dovrà avvenire necessariamente entro la data di scadenza del contratto. Le quantità di ferie e permessi solidali non fruiti dal beneficiario non saranno in alcun modo monetizzabili e quest'ultimo non potrà cedere, a sua volta, tali

ferie e permessi. Le eventuali ore non utilizzate dal dipendente richiedente torneranno nella disponibilità del Fondo stesso.

Nel caso di istanza presentata da due dipendenti Fastweb S.p.A. (genitori del medesimo figlio) per assistere i figli, la richiesta e la relativa fruizione potranno essere effettuate alternativamente.

Gli eventuali residui di ferie/permessi solidali resteranno nel **"Fondo Ferie e Permessi Solidali"**, e potranno essere concessi ad altri richiedenti, fino ad esaurimento degli stessi.

I dipendenti che scelgono di donare giorni di Ferie e/o ore di Par dovranno utilizzare l'apposita sezione "Ferie Solidali" attraverso il portale "Infinity" [percorso: Portale Infinity - sezione "HR Comunicazione" - sezione "Ferie Solidali"].

I dipendenti, assegnatari delle donazioni, che intendono usufruire di Ferie e Par solidali dovranno utilizzare le consuete modalità di inserimento delle assenze attraverso il portale "Infinity" [percorso: Portale Infinity - sezione "HR-Workflow"]; i nuovi giustificativi da utilizzare sono **"Ferie solidali godute"** e **"Par solidali goduti"**.

Fastweb garantisce l'anonimato sia relativamente alla fase di raccolta, sia relativamente alla fase di assegnazione delle giornate di ferie e permessi ceduti e usufruiti, operando nel pieno rispetto della normativa privacy.

L'azienda valuterà di volta in volta eventuali casi particolari e straordinari che dovessero verificarsi.

L'azienda e le Rsu si incontreranno al termine di ciascuna **"Campagna di Donazione"** al fine di condividere l'ammontare del Fondo, il numero delle richieste di fruizione pervenute e di monitorare il funzionamento del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. Vodafone Italia S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

ALLEGATO C

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SETTIMANA CORTA E SMART WORKING

Paragrafo 1 "SETTIMANA CORTA"

Premesso che

- in data 26 luglio 2023 Fastweb ha introdotto, nell'ambito dell'accordo di secondo livello, una riduzione della prestazione lavorativa settimanale nella giornata del venerdì definendo la cd. "settimana corta";
- la "settimana corta" è stata disciplinata in via sperimentale dal 01 gennaio 2024 al 31 dicembre 2025 e prorogata, per i lavoratori full-time che operano in orario base di provenienza Fastweb con l'accordo del 16 dicembre 2025, in attesa del compimento del processo di armonizzazione dei trattamenti di secondo livello;
- le parti hanno definito di applicare tale disciplina a tutti i lavoratori full-time che operano in orario base secondo quanto stabilito di seguito.

Tutto ciò premesso

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL TLC oggi vigente le Parti concordano quanto segue:
 - a) Si conferma l'orario di lavoro base full time di 40 ore settimanali;
 - b) In vigenza del presente accordo si conferma la riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) di provenienza Fastweb così come stabilita dall'accordo sottoscritto in data 16 dicembre 2025. A decorrere dal 01 gennaio 2027, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) di provenienza Vodafone, alla luce delle evoluzioni organizzative e strutturali aziendali, anche al fine di agevolare una sempre migliore conciliazione vita lavoro, le Parti concordano una riduzione della durata dell'orario normale di lavoro definendone le misure di compensazione che assicurino l'invarianza del trattamento economico interessato.
 - c) Tale riduzione verrà tassativamente applicata nelle giornate del venerdì, prevedendo la normale chiusura della giornata lavorativa quattro ore prima di quanto in ottemperanza alla flessibilità oraria vigente.
 - d) Eventuali ed eccezionali esigenze tecnico organizzative e produttive, o reperibilità, che rendano necessaria la prestazione oltre le 4 ore del venerdì, nelle ultime 2 settimane di dicembre, non avranno incidenza sulla spettanza dei PAA.

La suddetta riduzione dell'orario lavorativo viene attuata attraverso il seguente meccanismo:

- il Lavoratore contribuisce settimanalmente all'abbattimento dell'orario mettendo a disposizione due ore di permessi annui retribuiti;

2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali e **del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente con modalità flessibile, con riguardo sia ai tempi sia ai luoghi nei quali essa viene resa.

Pertanto, in coerenza con la normativa vigente, il lavoro agile non costituisce un nuovo contratto di lavoro, bensì una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che potrà avvenire in parte all'interno e in parte all'esterno della abituale sede aziendale, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge e dai protocolli tempo per tempo vigenti.

I principali vantaggi per l'applicazione della legge si individuano nella promozione di una cultura del lavoro basata sui risultati; in un impatto positivo sull'efficienza del lavoro; in un aumento della soddisfazione e del senso di appartenenza; in una maggiore responsabilizzazione e autonomia dei dipendenti e del management; in una sempre maggiore inclusione e in un'ulteriore possibilità di risposta alle esigenze di integrazione vita/lavoro anche in funzione di riduzione del fenomeno del pendolarismo; nella diminuzione dell'emissione di CO₂, in conseguenza di un minor utilizzo dei mezzi di trasporto.

La presente intesa si applica a tutti i settori aziendali della società Fastweb S.p.A. ad eccezione dei lavoratori e le lavoratrici dei Flagship.

Resta inteso che per la forza di vendita in senso stretto permane l'attuale modalità di lavoro "office-less".

2. Principi generali

Fatto salvo quanto specificatamente definito, lo svolgimento della prestazione in modalità agile conferma:

- la volontarietà di adesione allo Smart Working;
- il potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali;
- le specificità contrattuali già previste nel rapporto di lavoro del dipendente;
- la sede di lavoro e l'orario di lavoro individuale;
- il codice disciplinare. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working, il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dalle norme di legge, dal CCNL di categoria, dal Contratto Integrativo di II Livello e dal presente Accordo;
- i doveri e i diritti individuali e quelli sindacali, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie.

3. Destinatari, condizioni di adesione e recesso.

Sono destinatari della presente intesa tutti i lavoratori di Fastweb S.p.A. con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato oppure con contratto di apprendistato, sia full time sia part time.

Resta salvo quanto riportato nell'ultimo capoverso del punto 1. del presente accordo.

Per poter lavorare in modalità Smart Working, i dipendenti dovranno sottoscrivere, su base volontaria, l'Accordo individuale con il datore di lavoro, così come previsto dall'art. 19 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, ed aver completato il percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza dei lavoratori con la sessione di formazione specifica sullo Smart Working (Safety & Security).

parimenti l'azienda riconoscerà altre due ore senza oneri per il lavoratore;

i lavoratori full-time che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento hanno fruito di tutta la spettanza di ROL ed ex festività degli anni precedenti, potranno usufruire di ulteriori 32 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera). Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

resta inteso che i residui di ROL ed ex festività dell'anno precedente, inferiori alle 32 ore, daranno diritto al riconoscimento di tante ore di permesso retribuito (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera) fino a concorrenza delle 32 ore.

Esempio: residuo ROL ed ex festività anni precedenti pari a 8 ore al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento: ore aggiuntive 24 ($24 + 8 = 32$).

- In aggiunta a quanto sopra, i lavoratori full-time che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento hanno fruito anche l'intera spettanza di ferie degli anni precedenti, potranno usufruire di ulteriori 8 ore di permessi retribuiti (fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera). Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Resta inteso che eventuali residui di ferie inferiori a giorni 0,5 e, quindi, non fruibili dalle lavoratrici e dai lavoratori, non verranno considerati al fine del riconoscimento di ulteriori 8 ore di permesso.

Esempio: residuo ROL pari a 0 ore e residui ferie pari a giorni 0,48 al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento: ore aggiuntive 40 ($32 + 8 = 40$).

- A decorrere dal 01 gennaio 2027, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) saranno disponibili ulteriori 8 ore di PAA (permessi annuali azienda), fruibili a mezz'ora, ora, mezza giornata o giornata intera. Tali ore aggiuntive non sono cumulabili né trasportabili all'anno successivo, se non fruito entro 31 dicembre dell'anno in corso. Restano ferme le regole di maturazione dei PAA.
- L'azienda garantirà la fruibilità delle ore aggiuntive di permessi retribuiti di cui ai precedenti capoversi.
- Il ticket restaurant verrà riconosciuto anche nella giornata del venerdì.
- Premesso che tale riduzione verrà tassativamente applicata nelle giornate del venerdì, per eventuali ed eccezionali esigenze tecnico organizzative e produttive che rendano necessaria la prestazione oltre le 4 ore, verrà garantito il recupero delle ore prestate oltre le 4 in altra giornata lavorativa, concordata con il proprio responsabile, entro e non oltre le successive due settimane. Resta inteso che quanto sopra non avrà oneri per il lavoratore.
- Resta inteso che per la durata della "settimana corta" l'eventuale accordo relativo alle chiusure aziendali potrà prevedere al massimo l'individuazione di 5 giorni di chiusura collettiva annua.

Paragrafo 2 SMART WORKING

1. Definizione

Per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni della **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, del **Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni** siglato il 30 luglio

In coerenza con le finalità di efficienza e bilanciamento vita/lavoro dello Smart Working e nel rispetto di quanto previsto dagli accordi tempo per tempo vigenti permangono i vincoli di smaltimento di ferie e par secondo la programmazione concordata col proprio responsabile.

Non è consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa, anche in Smart Working, in coincidenza delle giornate di "chiusura aziendale", salvo quanto previsto dagli accordi relativi alle chiusure aziendali tempo per tempo vigenti.

Fatti salvi i casi eccezionali e con espressa autorizzazione da parte dell'Azienda, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working non sarà autorizzato lo svolgimento di lavoro straordinario.

Per i dipendenti destinatari del presente accordo secondo quanto stabilito nel precedente articolo 3, le giornate di Smart Working potranno essere svolte fino a un massimo dei **2/3 delle giornate lavorative totali** computate con riferimento al **trimestre solare** (gennaio – marzo, aprile – giugno, luglio – settembre e ottobre – dicembre).

L'azienda potrà valutare una maggiore flessibilità, con un più ampio ricorso allo Smart Working, per gestire eventuali situazioni straordinarie personali o legate a specifiche esigenze di business.

I periodi di ferie **maggiori o uguali a 5 giorni**, nel trimestre di riferimento, saranno distribuiti fra Smart Working e presenza in sede nel rispetto della percentuale prevista dal presente accordo, **ad eccezione dei periodi di chiusura straordinaria delle sedi aziendali di cui al successivo paragrafo.**

In caso di chiusura straordinaria delle sedi aziendali, in tutto o in parte, in determinati periodi dell'anno (a titolo esemplificativo ma non esaustivo durante la stagione estiva o durante le festività natalizie) l'azienda informerà preventivamente le OO.SS./RSU. In tali circostanze, per i trimestri in cui è prevista la chiusura della sede, l'azienda disporrà il ricalcolo dell'obiettivo minimo delle presenze in sede, a cura del dipartimento responsabile della gestione delle presenze. Nello specifico, dal computo totale dei giorni lavorabili nel trimestre di riferimento saranno esclusi i giorni di chiusura straordinaria della sede.

Si specifica che il modulo di pianificazione, una volta approvato, non è più modificabile. In caso di inserimento di un periodo di ferie maggiore o uguale a 5 giorni, successivamente all'approvazione della pianificazione, il ricalcolo del numero di presenze rimane in capo al lavoratore che, in accordo con il proprio responsabile, provvederà a modificare le giornate di smart e di presenza direttamente sul portale Infinity.

L'azienda potrà valutare una maggiore flessibilità, con un più ampio ricorso allo Smart Working, per gestire eventuali situazioni straordinarie personali o legate a specifiche esigenze di business.

Resta inteso che, per garantire una maggiore flessibilità nella conciliazione vita – lavoro, le giornate di Smart Working potranno essere fruite a **giornata intera o a mezza giornata.**

Le giornate di presenza in sede **dovranno essere pianificate e condivise** con il proprio responsabile, in modo da garantire un'**alternanza tra Smart Working e presenze in sede coerente con le esigenze tecnico - organizzative e produttive e degli spazi disponibili.** Resta ferma la facoltà per il lavoratore di **pianificare liberamente almeno il 50% delle giornate intere di presenza in sede.**

Le giornate di chiusura aziendale coincideranno con giornate di presenza in sede.

L'adesione del lavoratore allo Smart Working è sempre volontaria. Il lavoratore che non aderisca o che successivamente receda dallo Smart Working dovrà prestare l'attività lavorativa in sede.

Resta inteso che l'azienda potrà recedere dall'accordo di Smart Working, per qualsiasi ragione, con un preavviso non inferiore ai 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) così come previsto dal comma 2 dell'art. 19 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81.

Nelle sedi Fastweb, la presenza in ufficio sarà subordinata alla prenotazione della postazione tramite apposito sistema disponibile sia come APP, sia come applicazione web, secondo le tempistiche e le modalità previste dalle procedure disponibili in Agorà.

4. Orario di lavoro e disconnessione

Nello svolgimento della prestazione in Smart Working, il dipendente dovrà fare riferimento al normale orario di lavoro.

Le parti definiscono di dare applicazione al diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81.

Pertanto, in ragione delle peculiarità aziendali, le Parti intendono definire delle modalità di disconnessione che non prevedano automatismi di sorta, ma siano caratterizzate dai comportamenti e dal senso di responsabilità individuale, restando inteso che durante le interruzioni temporanee (es. ROL, pausa per il pasto) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Come ulteriore garanzia del diritto di disconnessione, ciascun lavoratore imporrà l'apposito *status* dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in modalità agile (dalle 08:00 alle 19:00, in considerazione della flessibilità della prestazione lavorativa, fatto salvo i lavoratori turnisti e comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro) e, al fine di dare concreta attuazione al diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative, le Parti condividono le seguenti linee guida:

- organizzazione delle attività lavorative avendo cura di tener conto le fasce di flessibilità in entrata (08:00 – 10:00) e in uscita (17:00 – 19:00);
- previsione e rispetto di una fascia oraria di disconnessione nella quale sono escluse le attività di lavoro in modalità agile dalle 19:00 alle 08:00 e comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro, in considerazione della flessibilità della prestazione lavorativa, fatto salvo i lavoratori turnisti;
- eventuali riunioni dovranno garantire l'ora di pausa pranzo nella fascia oraria 12.00 – 14.00 e nell'orario della pausa pranzo prevista per i lavoratori turnisti;
- attenzione al tempo e alle agende dei colleghi, verificando preventivamente alla fissazione di una riunione la disponibilità dei partecipanti.

In ogni caso la prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalle norme di legge, dal CCNL di categoria e dal Contratto Integrativo di II Livello e dalla tipologia di contratto individuale in essere sia esso Full time che Part time.

5. Organizzazione del lavoro, pianificazione e luogo di lavoro

L'utilizzo dei periodi di assenza giustificata (es. ferie, par, malattia) rimane invariato in termini di fruizione, comunicazione e modalità di utilizzo.

Resto inteso che ogni dipendente che avrà aderito allo Smart Working potrà decidere in autonomia di incrementare le giornate di lavoro in sede, sempre nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione tempo per tempo vigente.

L'azienda potrà richiedere la presenza in sede dei lavoratori, modificando la pianificazione già concordata, con un **preavviso non inferiore alle 48 ore** di fronte a **comprovate, sopravvenute e non pianificabili esigenze tecniche, organizzative e/o produttive che necessitano della presenza fisica del lavoratore in sede**. Resta inteso che, qualora non dovesse essere rispettata la percentuale di Smart Working prevista dal presente accordo, i lavoratori potranno recuperare le giornate di Smart Working non fruite nel trimestre successivo.

Le giornate di lavoro da remoto danno diritto al riconoscimento del buono pasto secondo le regole tempo per tempo vigenti.

Lo Smart Working non modifica la sede di lavoro assegnata al dipendente.

Resta inteso che, per garantire una maggiore flessibilità nella conciliazione vita – lavoro, le giornate di Smart Working potranno essere fruite a **giornata intera o a mezza giornata**.

Nello Smart Working il luogo di adempimento della prestazione è rimesso alla determinazione del dipendente che, sotto la sua responsabilità, potrà scegliere di svolgere l'attività lavorativa presso la residenza/domicilio o altro luogo idoneo, all'interno del territorio nazionale, che garantisca la necessaria connettività e risponda a criteri di sicurezza e riservatezza meglio specificati nel successivo articolo 9.

6. Modalità di applicazione

Si conferma l'attuale modalità che non prevede la timbratura giornaliera per il personale dipendente.

La pianificazione delle giornate di presenza in sede dovrà essere condivisa con il proprio responsabile, di norma, entro il 15 del mese precedente al trimestre di riferimento.

Il Lavoratore inserirà i giustificativi in Infinity (sportello del dipendente) e il responsabile autorizzerà entro i 10 giorni successivi. In caso di mancata risposta da parte del Responsabile la pianificazione si intenderà approvata.

I Lavoratori potranno modificare la pianificazione già condivisa, condividendo con il proprio responsabile, per sopravvenute esigenze e impegni, nel rispetto della percentuale di Smart Working prevista dal presente accordo.

7. Inclusività e wellbeing

L'azienda porrà particolare attenzione a situazioni individuali che presentino elementi tali da giustificare una maggiore flessibilità rispetto a quanto previsto dal presente accordo. In particolare, verranno gestite con attenzione, con il coinvolgimento della Commissione Smart Working, richieste formulate da:

- lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di congedo parentale previsti dal Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- lavoratrici e lavoratori disabili e/o che assistono familiari/conviventi disabili;
- lavoratrici e lavoratori vittime di violenza domestica;
- lavoratrici e lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salvavita ovvero lavoratori che rientrano nella categoria dei "lavoratori fragili".

8. Diritti sindacali

Le parti garantiscono i medesimi diritti e libertà sindacali ai dipendenti anche quando la loro prestazione lavorativa viene esercitata in modalità agile. Pertanto, ai lavoratori è garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo in conformità alle leggi vigenti. L'azienda metterà a tal fine a disposizione la piattaforma video digitale per la consultazione dei lavoratori.

9. Salute, sicurezza sul lavoro e sicurezza informatica

I luoghi presso cui è consentito l'esercizio dello Smart Working sono quelli che rispondono ai criteri di sicurezza come verrà esplicitamente indicato durante la sessione di formazione obbligatoria sullo Smart Working.

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008, dagli artt. 22 e 23 della Legge 81/2017 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con il **Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni** siglato il 30 luglio 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali, con il **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021 e con le direttive aziendali relative alla riservatezza dei dati, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working il dipendente:

- è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza;
- deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto;
- è tenuto a gestire con la più assoluta riservatezza nonché in linea con la legge i dati, anche individuali aziendali, e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale/su documenti cartacei;
- è tenuto a utilizzare esclusivamente gli strumenti forniti dall'azienda al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza nella gestione dei dati e delle informazioni aziendali;
- ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ed utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano da altri utilizzate.

Con l'accettazione dell'accordo individuale, il dipendente, in conformità con quanto specificato nel corso di formazione obbligatoria sullo Smart Working, si impegna a scegliere luoghi e postazioni adeguate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ad utilizzare in modo proprio le apparecchiature assegnate, a non procurare a sé stesso o a terzi situazioni di rischio nell'utilizzo degli strumenti o adottando comportamenti non idonei.

10. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si incontreranno dopo il primo trimestre dall'entrata in vigore del presente accordo per verificare l'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile e il corretto funzionamento del modello di lavoro agile previsto dal presente accordo.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulanti la presente intesa, le stesse si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale o territoriale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

11. Affiancamenti da remoto

Al fine di identificare specifiche esigenze di supporto professionale e interventi in termini di formazione, anche mirati a incrementare la Customer Experience verso gli utenti, saranno previsti, per le prestazioni rese in modalità agile, affiancamenti da remoto.

Le Parti, tenuto conto delle caratteristiche delle prestazioni di lavoro rese in modalità agile, convengono che le modalità degli "affiancamenti da remoto" saranno gestite nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- i. l'affiancamento da remoto dei lavoratori in Smart Working avverrà nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., dal vigente CCNL, dal D. Lgs. 30.6.2003 n.196 e dal Regolamento UE n. 2016/679;
- ii. i lavoratori in Smart Working, al fine di consentire la necessaria continuità con le medesime attività svolte presso la sede di lavoro, verranno affiancati dalle figure aziendali aventi responsabilità e/o coordinamento diretto o indiretto rispetto alle casistiche meglio specificate nel punto successivo;
- iii. gli affiancamenti da remoto saranno effettuati previo preavviso di almeno 48 ore, saranno legati allo svolgimento della prestazione e potranno riguardare, la formazione, la verifica/revisione dei processi e delle procedure già normalmente effettuate in presenza presso le sedi aziendali, l'ascolto del cliente finalizzato al miglioramento della Customer Experience;
- iv. gli affiancamenti da remoto potranno essere al massimo 12 a trimestre; si precisa che gli affiancamenti da remoto per l'ascolto del cliente potranno avere una durata massima di 2 ore continuative per affiancamento;
- v. gli affiancamenti verranno effettuati da una sola persona attraverso la condivisione dello schermo dalla persona affiancata;
- vi. gli affiancamenti da remoto non saranno registrati, non avranno fini disciplinari e/o di controllo e non saranno utili ai fini della valutazione delle performance;
- vii. i lavoratori in Smart Working potranno essere affiancati da remoto nel rispetto delle disposizioni previste dal presente Accordo e con la stessa frequenza e con gli stessi criteri con cui avvengono gli affiancamenti in azienda.

L'azienda potrà richiedere la presenza in sede dei lavoratori, modificando la pianificazione già concordata, con un **preavviso non inferiore a 15 giorni**, a fronte del verificarsi delle seguenti ipotesi:

- i. insourcing di nuove attività;
- ii. start up di nuovi progetti/attività/tecnologie;
- iii. rilasci massivi di nuovi sistemi relativi al CRM e di gestione del cliente (come, ad esempio, Salesforce 2.0, IVR Digitale);
- iv. necessità di intervenire con azioni formative in aula o in modalità training on the job sulle attività ad elevato rischio churn/NPS monitorato attraverso i relativi indicatori.

Qualora al lavoratore dovesse essere richiesto un numero di presenze in sede superiore alle giornate previste dall'accordo quadro, lo stesso potrà recuperare le giornate di Smart Working non fruite nei **9 mesi** successivi. Tali giornate dovranno essere distribuite nei **9 mesi** successivi, pianificandole in accordo con il proprio responsabile. Il recupero di tali giornate sarà garantito anche oltre il termine del presente accordo.

12. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico-organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

In caso di eventi eccezionali (quali ad esempio eventi atmosferici, emergenze sanitarie, ecc.) l'Azienda può disporre – anche a livello territoriale – la possibilità di ricorrere al full remote working derogando, ove indispensabile, alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa così come disciplinate dal presente accordo, dandone tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Il presente accordo verrà esteso a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori Fastweb a far dal 01 luglio 2026.

Il presente accordo, essendo transitorio, ha una durata di 12 mesi.

Le Parti si incontreranno entro il **31 gennaio 2027** per condividere l'andamento del presente accordo transitorio.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

ALLEGATO D

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PDR, TICKET RESTAURANT e SANITA' INTEGRATIVA

Paragrafo 1 PDR

Premesso che

1. il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
2. l'accordo del 26 luglio 2023 relativo al Premio di Risultato per il personale proveniente dalla società Fastweb S.p.A., (prima della fusione del 01 gennaio 2026) ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2025;
3. l'accordo del 04 agosto 2025 relativo al Premio di Risultato per il personale proveniente dalla società Vodafone Italia S.p.A., (prima della fusione del 01 gennaio 2026) ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2025.

Si conviene

di istituire, nei confronti del personale di Fastweb S.p.A. un Premio di Risultato, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività, qualità e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza anche con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti.

Tale Premio avrà vigenza triennale a partire dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028 e sarà erogato secondo quanto riportato nel paragrafo "Criteri di Erogazione".

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

A. Identificazione degli obiettivi

Nell'identificazione degli obiettivi significativi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio-dicembre di ciascun anno);
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati;
- notorietà dei valori minimi e massimi del Premio di Risultato conseguibili (da "70%" a "120%");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

B. Determinazione degli obiettivi

- **Miglioramento della redditività** della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **EBITDAL – CAPEX**.
- **Miglioramento della produttività** della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **Net Acts + Act – Churn**.
- **Miglioramento della qualità** della Società misurata sulla base del seguente indicatore: **NPS** (Net Promoter Score).

C. Indicatori del Premio di risultato

Il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti indicatori:

- **EBITDAL - CAPEX** peso 60%.
- **Net Acts + Act – Churn** peso 20%.
- **NPS** (Net Promoter Score) peso 20%.

I suddetti indicatori presentano le seguenti caratteristiche.

Ciascun indicatore concorre in forma autonoma alla determinazione del Premio di Risultato globale, considerato comunque che il valore soglia è pari al 60% di EBITDAL – CAPEX e che performance al di sotto di tale soglia porteranno a un azzeramento dell'intero payout PDR, secondo quanto previsto al punto D che segue.

La rilevazione e la valorizzazione dei risultati conseguiti verrà effettuata successivamente alla chiusura dei dati di Bilancio e comunque nei termini di legge.

La corresponsione del Premio di Risultato conseguito avverrà con la retribuzione del mese di marzo secondo quanto previsto al punto F che segue.

D. L'erogazione del Premio di Risultato è basata sul risultato di ciascun obiettivo secondo i seguenti criteri:

Il valore del premio nel caso di raggiungimento della soglia minima dei Target sarà pari all' 70% dell'importo indicato nella colonna "importi al 100%" della tabella di cui al punto E che segue. In caso di *overachievement*, il Premio di Risultato non potrà comunque essere superiore al 120% dell'importo indicato nella tabella successiva nella colonna "importi al 100%".

E. Soglia di ingresso del Premio di Risultato

L'erogazione del valore del Premio di Risultato maturato sarà soggetta a una soglia di ingresso legata al parametro dell'EBITDAL – CAPEX, che sarà comunicato entro il mese di giugno di ciascun anno di vigenza del presente accordo nell'ambito della Commissione PDR. Il valore soglia è pari al 60% di **EBITDAL – CAPEX**. Performance al di sotto della soglia porteranno a un azzeramento dell'intero payout PdR.

Gli importi del premio di risultato definiti per il triennio 2026-2028 vengono qui di seguito riportati:

Livelli	PdR
Q	2,500
7	2,500
6	2,200
5S	2,000
5	2,000
4	1,600

F. Regole di partecipazione

Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale consistente nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre.

Il premio verrà corrisposto in unica soluzione con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le parti definiscono l'importo erogato a titolo di Premio di Risultato in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Hanno titolo alla corresponsione del Premio di Risultato i lavoratori in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione come di seguito disciplinato:

- ai lavoratori assunti a tempo indeterminato in corso d'anno, verrà corrisposto un importo pro-quota a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 4 mesi continuativi;
- ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato il valore del Premio di Risultato sarà riproporzionato secondo il regime orario di riferimento. Si terrà altresì conto di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale ovvero in caso di variazione del profilo orario del contratto di lavoro a tempo parziale.
- ai lavoratori con contratto a tempo determinato siano essi full time o part-time, che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora risultino in forza al 31 dicembre del periodo di maturazione;
- ai lavoratori con contratto di apprendistato che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio continuativo e qualora risultino presenti in servizio al 31 dicembre del periodo di riferimento;
- ai lavoratori con contratto di somministrazione che abbiano prestato almeno 4 mesi di effettivo servizio e qualora risultino presenti in servizio al 31 dicembre del periodo di riferimento.

G. Conversione in servizi Welfare

Il dipendente, alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 1 comma 182 e ss. della Legge 208/2015, avrà facoltà di scegliere, comunicandolo alla direzione aziendale, di sostituire, in tutto o in parte, il valore del PDR maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR, sino al valore massimo previsto dalla normativa vigente. Le modalità operative per consentire tale opzione saranno comunicate dalla Direzione aziendale in conformità alle disposizioni amministrative in materia. Nel caso di esercizio dell'opzione, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web messo a disposizione dalla Società.

L'identificazione dei beni e servizi in natura, le modalità operative per consentire tale scelta, nonché la regolamentazione del piano welfare, sono definite in un apposito Regolamento aziendale nel rispetto di quanto previsto dalla legge di cui è parola. L'Azienda si impegna a riconoscere, in aggiunta a quanto individualmente destinato ai flexible benefits, un'ulteriore somma pari al 20% dell'importo stesso individualmente definito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro il mese di novembre la quota di PDR convertita in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR dovrà essere fruita entro il mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro oppure potrà essere monetizzata al netto di quanto riconosciuto aziendalimente (20%).

Qualora il lavoratore non avesse utilizzato totalmente la quota di PDR convertita in flexible benefits entro il 30 novembre dell'anno di erogazione, lo stesso potrà optare per la monetizzazione di tale quota e, in ogni caso, al netto del 20% riconosciuto aziendalimente.

H. Detassazione del premio di risultato

Le parti, ai sensi dell'art. 1 co. da 182 a 189 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) convengono che, il previsto regime fiscale agevolato (detassazione) delle somme erogate a titolo di Premio di Risultato corrisposte e riferiti al presente accordo, avverrà al verificarsi della realizzazione di un incremento anche per uno solo dei seguenti parametri che a tal fine sono alternativi tra di essi. La misurazione dei risultati ai fini della verifica dell'avvenuto incremento sarà determinata dal consuntivo rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al valore medio degli obiettivi definiti in budget:

- 5G roll-out – numero di siti attivi (sulla frequenza 3.7 Ghz)
- FTTH Deployment - pot household aperte per B2C
- Crescita su energia – numero di POD attivi (B2C/B2B)

I dati parametri di riferimento e i relativi obiettivi saranno comunicati alla Commissione Premio di Risultato alla prima convocazione.

I. Disposizione finali

Le Parti convengono che le caratteristiche del PDR, come costituito nel presente accordo, sono coerenti, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, e in linea con la normativa e gli accordi interconfederali vigenti, in quanto connessi ad incrementi di redditività, produttività, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione (eventi straordinari, etc.) le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato così come definito con il presente accordo.

In presenza di retribuzione variabile, le Parti convengono che l'importo del PDR erogato ai sensi del presente accordo, ove corrisposto, è computato all'interno degli importi già previsti da ogni e qualsiasi piano di incentivazione individuale di iniziativa aziendale (ad esempio STI).

Il presente paragrafo 1 ha validità triennale con decorrenza 01 01 2026 e scadenza 31 12 2028 e l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di marzo 2029.

Paragrafo 2 Ticket Restaurant

Le Parti concordano che il buono pasto verrà riconosciuto a tutti i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa pari o superiore alle 4 ore giornaliere consecutive.

Le Parti concordano altresì che il valore nominale del buono pasto per i dipendenti di provenienza Vodafone Italia S.p.A. sarà:

- pari a € 9,00 (euro nove/00) a far data dal 01 luglio 2026;
- pari a € 9,50 (euro nove/50) a far data dal 01 luglio 2027;
- pari a € 10,00 (euro dieci/00) a far data dal 01 luglio 2028.

Le Parti concordano infine che, a far data dal 01 luglio 2027, ai dipendenti di provenienza Fastweb S.p.A., verrà eliminata la trattenuta relativa all'erogazione dei ticket restaurant (Voce a cedolino "Trattenuta Tickets").

Paragrafo 3 Sanità Integrativa

Fondo di Solidarietà FSIO

Le Parti si impegnano a creare le condizioni affinché, a decorrere dal 1° gennaio 2027 si possa perfezionare l'iscrizione al Fondo di Solidarietà denominato FSIO dell'azienda Fastweb S.p.A.

Si impegnano inoltre a verificare la possibilità che il contributo da parte dei dipendenti possa essere versato in unica soluzione annuale con l'utilizzo del welfare rinveniente dalla conversione del PDR.

Le parti effettueranno inoltre tutti i passaggi indispensabili per il corretto coinvolgimento del CDA del Fondo.

Nelle more di tale perfezionamento si continuerà ad avere un duplice trattamento e più in particolare, i dipendenti di origine Vodafone continueranno ad usufruire dei servizi del Fondo FSIO secondo le regole attuali mentre, i dipendenti di origine Fastweb, continueranno ad usufruire dei servizi UNISALUTE secondo l'attuale regolamentazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

ALLEGATO E

COMMISSIONI PARITETICHE

Le Parti convengono di istituire le seguenti **commissioni paritetiche**, che si riuniranno a richiesta di una delle parti; tali commissioni saranno composte da tre RSU per ciascuna Organizzazione Sindacale e fino a quattro componenti di parte aziendale.

I nomi dei membri delle commissioni saranno condivisi per facilitare gli scambi di contributi.

1. Commissione Paritetica del Premio di Risultato

Nell'ambito di tale Commissione sarà illustrato l'andamento economico produttivo aziendale con specifico riferimento agli obiettivi del Premio di Risultato. A tal fine la suddetta Commissione si riunirà entro il mese di luglio di ciascun anno e, successivamente, con cadenza trimestrale.

Tenuto conto del livello delle informazioni che saranno comunicate, i componenti della Commissione Premio di Risultato sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che saranno fornite e, in generale, sugli argomenti oggetto dell'attività dei Comitato nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile.

L'eventuale violazione di tali obblighi comporterà l'immediata convocazione delle parti per la valutazione dei provvedimenti che potranno comportare l'allontanamento dalla commissione del responsabile di tale violazione.

2. Commissione Paritetica Inquadramento

Nell'ambito di tale Commissione verranno effettuate verifiche congiunte delle professionalità, tenuto conto di quanto stabilito dal CCNL vigente.

Per i lavoratori inquadrati al IV livello, Fastweb si rende disponibile ad effettuare un percorso di sviluppo al termine del quale verrà verificata l'acquisizione delle necessarie competenze per il riconoscimento del superiore livello.

3. Commissione Paritetica Reperibilità Rete/IT

Nell'ambito di tale Commissione verranno effettuate verifiche congiunte relative all'istituto della reperibilità, del lavoro programmato e del riposo compensativo.

Inoltre, nell'ambito di tale Commissione, verranno valutate congiuntamente, in funzione dello sviluppo del Business, nuove figure professionali che accederanno all'istituto in questione.

4. Commissione Paritetica Trasferta

Tale Commissione viene istituita al fine di analizzare le possibili problematiche inerenti la trasferta.

5. Commissione Paritetica Formazione

Nell'ambito di tale Commissione verranno effettuate verifiche congiunte rispetto ai programmi formativi e di job rotation.

6. Commissione Paritetica Smart Working

Nell'ambito di tale Commissione verranno effettuate verifiche congiunte relative allo Smart Working, anche con riferimento all'applicazione dell'articolo 7 dell'accordo transitorio sottoscritto in data 23 04 2026, articolo che prevede la possibilità di concedere una maggiore flessibilità a lavoratrici e lavoratori che rientrano nelle categorie previste dal medesimo articolo.
La Commissione si occuperà del monitoraggio degli affiancamenti da remoto.

7. Commissione Paritetica Nuove Tecnologie e Aree Operative

Le Parti concordano di verificare, attraverso il lavoro della Commissione, l'applicazione delle corrette linee guida sull'utilizzo dei sistemi informatici e tecnologici, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali applicabili.

8. Commissione Paritetica Welfare e Pari Opportunità

Le Parti, attraverso il lavoro della Commissione, concordano di monitorare le iniziative di welfare aziendale e favorire l'uguaglianza di genere e la parità di trattamento tra tutti i dipendenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. Vodafone Italia S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone

ALLEGATO F

ELEMENTO DI ARMONIZZAZIONE

Nell'ambito del processo di armonizzazione, le Parti hanno tra le altre cose definito un Premio di Risultato triennale rispondente alle nuove e mutate logiche sociali successive alla fusione per incorporazione della Società Vodafone in Fastweb e valevole per l'intera popolazione aziendale.

In una logica di salvaguardia dei trattamenti complessivi dei lavoratori nativi Fastweb, in forza in Fastweb al 31 dicembre 2025, e in particolare per i dipendenti con inquadramento ai livelli 5°, 5s e 6° le parti concordano su quanto segue.

A partire dal 1° gennaio 2027, al personale sopra individuato e che non beneficia di retribuzione variabile (cd. STI), verrà riconosciuto un importo denominato "Elemento armonizzazione" così definito:

- per i lavoratori inquadrati ai livelli 5 e 5s l'importo di tale elemento sarà pari a € 1.100 annui lordi, erogato in n. 12 quote mensili di € 91,67 lordi;
- per i lavoratori inquadrati al livello 6° l'importo di tale elemento sarà pari a € 700 annui lordi, erogato in n. 12 quote mensili di € 58,34 lordi.

Tale elemento è definito in senso omnicomprendivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto e sarà soggetto alla disciplina fiscale e contributiva ordinaria applicabile.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA

p. ASSOLOMBARDA

p. Fastweb S.p.A.

p. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI Nazionali e Territoriali

p. RSU Fastweb

p. Coordinamento RSU Vodafone