

VERBALE DI ACCORDO

Addì. 06 febbraio 2020, in Milano

Tra

Le Soc. Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. nelle persone di Giuseppe Piacentini, Serena Pavanello Lucia Flora, Francesco Capasso, Maria Dolores Lupo, che sottoscrivono

e

la SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, nelle persone di Francesco Giuseppe, Alessandro Faraoni, Angelo Ughetta, Roberto Coccè, Stefania Sorrentino, Erica Nitro, Daniele Bonanno, Alessandro Mannayola, Pierpaolo Secchi, Luca Saccogna, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU

Premesso che

- l'Accordo del 31 maggio 2017 relativo ai trattamenti normativi per il personale di Fastweb S.p.A. e per Fastweb Air S.r.l., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2019.
- a tal fine Fastweb e fastweb Air e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, hanno convenuto di incontrarsi al fine di raggiungere un'intesa in merito ai nuovi trattamenti economici e normativi che l'Azienda, nel tenere conto dell'attuale situazione del mercato delle Telecomunicazioni, siano comunque coerenti e supportino la strategia di investimento che l'Azienda, sta sviluppando e svilupperà nel triennio 2020-2022 investimenti sono volti a garantire sempre più una diffusione dei servizi a banda larga nel sistema paese (progetto FTTX), ad aumentare sempre più la copertura, a erogare una qualità del servizio confrontabile alle attuali reti di accesso in fibra, a incrementare la crescita dei ricavi aziendali, a raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi; adottare misure volte alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.
- Fastweb e Fastweb Air applicano il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC).
- Fastweb e Fastweb Air ritengono che per la vigenza del Piano Industriale 2020 - 2022 il perimetro Aziendale non è interessato da operazioni straordinarie che vadano a modificarne gli assetti ad oggi in essere.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Le premesse formano parte integrante del presente verbale.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di Fastweb e Fastweb Air.

A. WELFARE & PERMESSI

1. Turni genitori

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 6° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 6° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi.

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

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

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

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

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

Al compimento del 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.

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 4°-5° (compreso il livello retributivo 5S) che siano genitori biologici e/o adottivi di bambini fino ai 8 anni di età.

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

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

[Handwritten scribbles]

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 del cd. "Sportello Dipendente".

4. Permessi cd. "a recupero acausali"

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi "a recupero acausali" 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 24 ore annue fruibili per un massimo di 4 ore al mese.

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

In relazione a specifiche richieste, presentate ex lege n. 170/2010, ai genitori che debbano assistere i figli affetti da DSA 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.

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.

7. Congedo Parentale

Le parti confermano che il padre lavoratore potrà usufruire del cd. congedo parentale per un massimo di 8 giorni entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

obbligatorio P.C.P.

Le parti confermano altresì la possibilità di usufruire del congedo parentale anche a ore.

8. 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 nello sportello del dipendente e sarà tenuto a registrare l'inizio ed il termine della porzione di giornata lavorata tramite timbratura di ingresso ed uscita.

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 e recarsi verso il luogo di cura.

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

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

Handwritten signatures at the top of the page.

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.

B. ORARIO DI LAVORO

1. Flessibilità in ingresso ed orario di lavoro

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

A decorrere dal primo maggio 2020, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) alla luce delle evoluzioni organizzative e strutturali Aziendali, le parti, anche al fine di agevolare una sempre migliore conciliazione vita lavoro, ritengono di concordare sulla riduzione della prestazione lavorativa settimanale di due ore portando l'orario settimanale a 38 ore.

Tale obiettivo, viene raggiunto attraverso il seguente metodo:

- Il Lavoratore contribuisce settimanalmente all'abbattimento dell'orario mettendo a disposizione un ora di ROL (da usufruire ai sensi art. 26, comma 9 CCNL TLC).
- Parimenti l'azienda contribuirà mettendo a disposizione un ulteriore ora senza alcun abbattimento economico e normativo.

Ad esempio per l'anno 2020 il lavoratore metterà a disposizione per la riduzione di orario un numero massimo di 34 ore e Fastweb ne metterà a disposizione ulteriori 34.

Per gli anni a venire il lavoratore metterà a disposizione un massimo di 52 ore e altrettanto farà l'azienda.

Tale riduzione verrà tassativamente usufruita nelle giornate del venerdì, prevedendo la normale chiusura della giornata lavorativa, due ore prima di quanto in ottemperanza alla flessibilità oraria vigente.

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

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

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

Per i lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 7° e Quadro è prevista l'attestazione della presenza lavorativa.

Vertical handwritten notes and signatures on the left and right margins.



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

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

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

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

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

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

5. Flessibilità oraria

Le Parti, a fronte di particolari esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, concordano di procedere con trasformazioni di contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di almeno 25 lavoratori entro il 31 dicembre 2022, in ambito *Customer Operations*.

Le parti a livello locale si rincontreranno per verificare l'applicazione di quanto concordato con cadenza annuale.

Le parti si riservano di valutare la possibilità di riequilibrare a livello di orario individuale, con lavoratori che ne facciano richiesta, eventuali concessioni di contrazioni di orario derivanti da necessita individuali.

6. Commissione Paritetica Inquadramento

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica composta da n. 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica congiunta delle professionalità.

Per i lavoratori inquadrati al 4° livello, Fastweb si rende disponibile ad effettuare un percorso di sviluppo al termine del quale verrà verificata l'acquisizione delle necessarie competenze.

C. REPERIBILITA' - LAVORO PROGRAMMATO - RIPOSO COMPENSATIVO

1. Reperibilità

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

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:



- CF
- 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 inquadramentale:

- CF
- euro 33,6 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
 - euro 66,15 lordi per il giorno del sabato;
 - 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 ed il presidio del mercato di riferimento, si precisa che per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata.

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

Si conviene che la reperibilità non può coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata salvo casi eccezionali.

- sub B
- L'istituto della reperibilità, applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, viene esercitato unicamente dal personale che svolge le attività di seguito elencate:
 - *Network, Project Management & Service Operations*: include attività di ripristino servizio e corretto funzionamento apparati, rete, funzionalità degli impianti (a titolo esemplificativo *Network Operations Backbone Authority Operations*: prestazioni obbligatorie contenute nel "Repertorio delle prestazioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 96 del D. Lgs 259/2003");
 - *Fraud Management*: presidio per prevenire scenari di frode e reagire ai comportamenti fraudolenti a danno dell'Azienda;
 - *Facility Management*: include attività di gestione e manutenzione delle Sedi Fastweb;

Le parti valuteranno congiuntamente, in funzione dello sviluppo del Business, nuove figure professionali che accederanno all'istituto in questione.

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

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:

- CF
- Per i lavoratori fino al 5° livello, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL;
 - 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 euro. 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.

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

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.

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

A fronte della prestazione in reperibilità nella giornata del venerdì con conseguente recupero nel venerdì successivo, per entrambe le giornate il lavoratore godrà delle medesime condizioni aziendali.

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 5s° 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 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 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 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 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.

3. Riposo compensativo

A seguito di interventi effettuati tra le ore 22:00 e le ore 07:00 per interventi pari o superiori alle 4 ore) del giorno lavorativo successivo ovvero nei giorni di domenica e festivi 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;

[Extensive handwritten signatures and initials along the left and right margins of the page]

- CF
F.F.
F.F.
- a fronte della richiesta nello sportello del dipendente 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:

- M
- 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.
- G

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.

EF

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

G

D. NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

ST

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

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

1. Ferie

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

Spettanza Aree non Operative

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

Nel periodo gennaio - settembre, i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie, comprensivi delle chiusure collettive che saranno definite entro il mese di dicembre di ciascun anno. Qualora, in previsione dei giorni di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dallo stesso, delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, avrà la

STANO

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

facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre - dicembre le settimane non ancora fruite. 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. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale. Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

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

Spettanze Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

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

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

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

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

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

Spettanza Aree non Operative

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio - giugno dell'anno successivo. Per l'anno 2020 le chiusure collettive sono state già condivise nei termini di applicazione all'interno dell'accordo del 10 dicembre 2019. Per i successivi anni (da intendersi il biennio 2021-2022), le Parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive.

Spettanza Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

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

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

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

Residui anni precedenti Aree non Operative

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 residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Residui anni precedenti Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)

Le parti convengono che eventuali residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale.

Decorsi tali termini di 24 mesi eventuali residui di tali permessi non potranno essere monetizzati.

La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo antecedente l'inizio del proprio turno di lavoro.

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

[Handwritten signatures]

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio.

E. FERIE SOLIDALI

RM

Le Parti convengono sulla necessità di dare seguito a quanto disposto dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015 secondo modalità che andranno a evidenziare in primis le conclamate necessità sollecitate e comunicate fra loro da entrambe le parti, individuando di conseguenza le entità necessarie a soddisfare tali necessità e raccogliendo in seguito le disponibilità individuali e volontarie all'accantonamento solidale.

F. SMONETIZZAZIONE 4 NOVEMBRE e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA

FF

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. Lo stesso dovrà essere fruito in giornata intera entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di competenza e comunque successivamente al giorno della festività. Il giorno del mese lavoratori che intendano esercitare tale opzione dovranno comunicarlo all'Azienda in forma scritta entro il 200 precedente a quello in cui cade la festività. ** il 20° giorno del mese*

AD

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

et

[Handwritten signature]

G. BUONO PASTO

Le Parti, concordano che, il valore nominale del buono pasto per i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa ordinaria pari o superiore alle 5 ore giornaliere consecutive:

- a far data dal 01 luglio 2020 sarà pari a euro 9,00 (euro nove/00);
- a far data dal 01 gennaio 2022 sarà pari a euro 9,30 (euro nove/30);
- a far data dal 31 dicembre 2022 sarà pari a euro 9,50 (euro nove/50).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ogni anno per verificare il numero di festività infrasettimanali.

Fermo restando che l'Azienda intende riconoscere ai lavoratori turnisti la fruizione dell'80% delle festività annuali infrasettimanali, lì dove 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

[Handwritten signatures at the top of the page]

I. TRASFERTA

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.

Alla luce delle esigenze sollecitate dalle OO.SS e in relazione alla Circolare INPS in materia di "trasferta" si conviene di istituire una commissione al fine di analizzare le possibili problematiche inerenti la trasferta entro il semestre. Il mercato delle TLC è caratterizzato da una sempre più marcata evoluzione tecnologica, in un contesto di digitalizzazione complessiva, trasversale a tutta l'organizzazione del lavoro. In tale quadro evolutivo la sempre più rapida trasformazione delle professionalità e pertanto delle mansioni ad esse collegate rende necessaria o un programma formativo e di job rotation trasversale avente per obiettivo il contrasto dell'obsolescenza delle attuali professionalità. A tal proposito risulta fondamentale predisporre percorsi formativi rilevabili al fine di garantire l'up-skilling ed il re-skilling delle professionalità coinvolte per far fronte ad un mercato in continua e veloce evoluzione.

L'azienda comunicherà alle RSU con cadenza annuale la consuntivazione della formazione erogata, certificando il numero di ore, le persone coinvolte e la tipologia di formazione.

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.

Tutto quanto sopra avrà efficacia a partire dal 1 marzo 2020.

In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Parti si impegnano a non avanzare a nessun livello, richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo.

Il presente accordo potrà essere oggetto di disdetta annuale con almeno tre mesi di preavviso.

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

Le Parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali. Le Parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società Fastweb.

[Large collection of handwritten signatures at the bottom of the page]

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Fastweb S.p.A.

Paolo *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

p. la Soc. Fastweb Air S.r.l.

Paolo *[Signature]*

Luca Klan

p. la SLC CGIL

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

p. la FISTEL CISL

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

p. la UILCOMUIL

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

p. la UGL comunicazioni

TELECOMUNICAZIONI

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

il Coordinamento Nazionale delle RSU

[Signature]

[Signature]

Nicola Simonelli

Anna Untalco

Gianna Paoletti

Luca Tomarelli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Zeno Tambini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Noel Corbi

[Signature]

Vito Franzosini

Vito Linciano

[Signature]

Federico

[Signature]

[Signature]

[Signature]

