

Roma, 13 aprile 2017

COMUNICATO FASTWEB

Martedì 11 aprile 2017, presso Assolombarda, Fastweb ha presentato alle OO.SS Nazionali, Territoriali e le RSU il piano industriale 2017 ed il consuntivo dei risultati dell'anno 2016.

È stato un anno proficuo per l'azienda nonostante uno scenario politico contrastato ed un settore delle telecomunicazioni in forte difficoltà economica e di tenuta.

La customer base è pari a 2,4 milioni di clienti con 7,5 milioni di unità immobiliari raggiunte dal servizio in un mix tra FTTC e Fiber to The home.

Nella banda ultra larga è stata raggiunta una quota di mercato pari al 34%, mentre si attesta sul 28% per la quota Enterprise ed un 10% nel mondo Cloud.

I ricavi realizzati sono pari a 1795 milioni di euro con un differenziale positivo di 3,4% rispetto al 2015 ed un EBITDA in crescita del 15% pari a 671 milioni di euro per una marginalità pari al 37%.

Per un risultato netto pari a 95 milioni di euro e generazione di cassa pari a 98 milioni di euro. In tutto ciò Fastweb continua nell'investimento in rete, nuova tecnologia e prodotti che dichiara pari al 32% dei ricavi.

A fronte di quanto sopra i dipendenti con le competenze di maggior rilievo riceveranno la quota PdR (Premio di risultato) del valore di 2270,9 euro (full-time) soggetto a detassazione di Legge al 10%.

Previsto nei prossimi anni ulteriore sviluppo della rete Ultrabroadband per arrivare alla copertura del 50% della popolazione entro il 2020, potenziamento del WOW FI e sviluppo delle infrastrutture del data center per Cloud.

Il cambio di operatore, da H3G a TIM, diventando nel contempo Full MVNO (Mobile Virtual Network Operator) rappresenta la volontà di portare la qualità Fastweb anche nel mobile in una logica di convergenza a 360 gradi.

Impegnativa anche la sfida, anche grazie alla partnership con Tiscali, per l'ampliamento del cabinet autoalimentati che passeranno da 20 mila a 50 mila entro il 2020 che porterà ad una copertura potenziale al 20% con il 5G.

Essere sempre più un'azienda Digital Trasformation significa, per Fastweb, adattare il modo di lavorare alle esigenze del cliente per capire ed anticipare le sue necessità. Questo ha comportato, e comporterà per le nuove, un adattamento delle sedi sia in termini di sicurezza che in termini di logistica anche per tenere in considerazione nuovi modi di lavorare come ad esempio lo Smart working.

Infine i dati occupazionali vedono un trend stabile e comunque in leggero rialzo rispetto al 2015, con 2469 dipendenti a fine 2016 rispetto alle 2405 e con una distribuzione di donne pari al 38% della forza lavoro. I normalisti sono 2004 a fronte di 465 turnisti di cui 2091 full time e 378 part time.

Come OO.SS. abbiamo espresso soddisfazione per i dati che l'azienda ha fornito e che consolidano un PDR da erogare superiore al 100% del target, così come avvenuto per tutta la durata dell'accordo sindacale sul premio di risultato. Grande attenzione è stata chiesta dal Sindacato sul versante della "guerra sulle tariffe" che dopo una fase di calma rischia di ritornare in auge con l'entrata sul mercato di nuovi soggetti e con la preoccupazione che, come per il passato, questo vada ad incidere pesantemente sul costo del lavoro e conseguentemente sulle condizioni dei lavoratori.

La delegazione ha richiesto i dati spaccettati di come siano ripartiti i part time, e dove sono presenti, anche se è evidente che la maggior parte dei full time sono normalisti, mentre nel

caso dei turnisti la maggior parte dei dipendenti sono part time. Abbiamo sollecitato l'azienda ad essere ancor più attenta alle tematiche occupazionali evitando che ci sia uno spaccato aziendale dove da una parte si possa essere in sofferenza per avere il part time mentre nel caso dei turnisti ci sia il problema opposto e non avere opportunità di incremento orario.

Il giorno successivo la trattativa sulla piattaforma di II Livello.

Sul tema del perimetro aziendale e garanzia occupazionale l'azienda si è mostrata molto attenta alle nostre richieste ed ha dichiarato che pur comprendendo le motivazioni rispetto a scelte aziendali passate, oggi lo scenario è certamente cambiato. Importanti passi avanti sono stati fatti in ambito Istituzionale, se pur non esaustivi, ed è volontà di Fastweb non demandare ad altri la qualità ed è quindi disponibile a tradurlo in maniera di dare una visione di tranquillità nella vigenza contrattuale dell'accordo. Sul welfare, invece, l'azienda ha esternato la volontà di voler procedere unilateralmente escludendo la collaborazione tra le parti che, invece, in questi anni ha portato Fastweb a raggiungere livelli di welfare attuali.

Sul PdR l'azienda ritiene già ambizioso confermare le cifre del precedente accordo in uno scenario delle TLC dove tutti hanno ridimensionato i valori economici.

Le OO.SS. hanno ricordato all'azienda che è sbagliato confrontarsi con altri Operatori poiché storicamente cambiano i ricavi delle aziende e così come in passato valori più bassi hanno aiutato l'azienda a consolidarsi, oggi anche alla luce dei risultati presentati dal management è giusto riconoscere un PdR importante che superi le attuali cifre. Inoltre abbiamo anche ricordato che Fastweb non paga il PdR a tutta la popolazione, poiché differenzia da chi prende MBO, mentre altre aziende fanno diversamente e quindi fare un confronto lascia il tempo che trova.

Sempre sul tema del PDR, pur confermando la richiesta della piattaforma, abbiamo chiesto all'azienda di farsi parte attiva per affiancare al PdR la scelta volontaria dei lavoratori di poter destinare una parte economica del loro premio sui Flexible benefits e di conseguenza incrementare per coloro che aderirebbero con un quantum economico.

Sui Ticket non si è volutamente espressa mentre come delegazione abbiamo ribadito, al di là di ulteriori avanzamenti sul valore, che risulta anacronistica la trattenuta di 52 centesimi operata in busta paga e che visto i risultati aziendali presentati non può considerarsi ancora sostenibile.

Sulla situazione inquadramentale/livelli, l'azienda non ritiene ci siano situazioni da sanare ed è disposta ad un confronto su evidenze che dimostrino il contrario, salvo poi ognuno prendere le strade che si ritengano più adatte in caso di non accordo.

Così come ha mostrato completa chiusura sull'incremento di ore lavorate spiegando che non riconoscono in un lavoro full time un'organizzazione lavorativa vincente per ciò che riguarda le attività del call center.

Fastweb non tiene conto che aveva messo a budget i soldi per i passaggi da 4 a 6 ore e avendo a disposizione ancora parte di quella cifra, vista la non completa adesione dei lavoratori a questi passaggi, potrebbe tranquillamente dare un segnale sui passaggi da 6 a 8 ore con un percorso condiviso e valido dal punto di vista organizzativo.

Percorso che però Fastweb non ritiene percorribile in quanto oltre ad un tema organizzativo ve ne era uno politico che sostanzialmente ci allontana da un progetto condiviso, in altre parole se pur volessero prendere in considerazione un incremento orario lo stesso non potrebbe passare per motivi di anzianità di servizio ma sarebbe gestito in modo meritocratico ed aggiungiamo noi in modo unidirezionale da parte dell'azienda per dare il passaggio a full time alle persone che ritengono loro corretto premiare. Adesso è chiaro che non trattasi di organizzazione lavorativa ma volontà di gestire il processo in piena solitudine, pertanto ad oggi non ci sono vie di uscita su questo tema.

Sul tema della reperibilità si è deciso di portare avanti il lavoro tramite Commissione poiché ci sono specificità che devono essere analizzate nel dettaglio da chi ne usufruisce nel quotidiano e normare definitivamente usi e costumi.

Ulteriori approfondimenti anche sul tema trasferte che analizzeremo in plenaria poiché coinvolge tutto il mondo lavorativo di Fastweb.

Sul tema delle festività infrasettimanali l'azienda propone in base ai giorni nel corso dell'anno di spettanza festività, di pagare alle persone le giornate non usufruite, perché di riposo infrasettimanale, rispetto ad un numero di festività da individuare e concordare anno per anno.

L'azienda infine ha presentato una proposta di riduzione giornaliera di orario lavorativo di due ore per tutti i venerdì a partire da maggio e fino alla fine di luglio da prelevare dai ROL individuali.

Abbiamo declinato all'azienda la nostra totale contrarietà e non disponibilità a trovare accordo su quanto presentato, poiché abbiamo ricordato che siamo già in possesso di un accordo tra le parti che di fatto permette all'azienda di pretendere un uso programmatico di tali spettanze anche intervenendo ed assegnando direttamente le giornate qualora non venissero rispettati gli accordi in essere, questo anche nel rispetto di coloro che virtuosi e/o senza flessibilità orarie verrebbero penalizzati da azioni massive che risultano essere solo la via più semplice per non risolvere il problema.

Se vuole procedere in modo unilaterale ognuno trarrà le proprie conclusioni nel merito della vicenda ma è chiaro che rappresenterebbe un forte colpo alle normali relazioni industriali.

Come OO.SS. riteniamo che ci siano ancora margini importanti di trattativa a fronte di alcune tematiche che invece come abbiamo sottolineato non presentano possibilità di sviluppo ulteriore.

A tal fine abbiamo deciso con la delegazione sindacale e azienda di condividere un'ulteriore due giorni da farsi nelle giornate del 16 e 17 maggio.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL

FISTel-CISL

UILCOM-UIL

UGL-TELECOMUNICAZIONI