

VERBALE DI ACCORDO

Addì 12 giugno 2025, in modalità telematica si sono incontrati

La Società **Fastweb S.p.A.** nelle persone di **Serena PAVANELLO**, **Valentina ZITO**, con l'assistenza di **Unindustria**, nella persona di **Dario CITTÀ**, che sottoscrivono

e

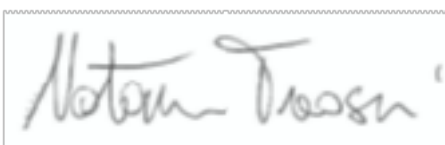
la **SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL - UGL Telecomunicazioni** Nazionali e Territoriali, nelle persone di **Natascia TRESSI**, **Daniele BONANNO**, **Giulio NERI**, **Roberto COCCE'**, unitamente alle RSU, che sottoscrivono

Premesso che

- Alla data odierna è vigente l'**Accordo strutturale sullo Smart Working** siglato in data **27 settembre 2023** da Fastweb S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU, che 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 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali e del **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021, norma il lavoro agile, inteso come modalità di svolgimento della prestazione 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.
- L'accordo vigente sottolinea l'impegno delle Parti, nel continuare a favorire sempre più la **conciliazione vita-lavoro** dei dipendenti, l'aumento della soddisfazione e del senso di appartenenza, nonché la riduzione del fenomeno del pendolarismo, la diminuzione delle emissioni CO₂ ed il minor utilizzo dei mezzi di trasporto.
- L'accordo di smartworking attuale prevede la possibilità di usufruire della modalità di lavoro smartworking nella misura di 2/3 delle giornate lavorative per ogni trimestre solare. Il restante 1/3 delle giornate lavorative dovrà essere svolto in presenza. Le Parti hanno condiviso l'esigenza di perfezionare talune norme riguardanti il computo delle giornate di presenza per trimestre.

Tutto ciò premesso e condiviso si conviene quanto segue

 l'art. 5 "Organizzazione del lavoro, pianificazione e luogo di lavoro" dell'Accordo strutturale sullo Smart Working del 27 settembre 2023 viene sostituito integralmente come segue:





DB





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

In coerenza con le finalità di efficienza e bilanciamento vita/lavoro dello Smart Working **e nel rispetto di quanto previsto dall'accordo di II livello del 26 luglio 2023 e 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).

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.

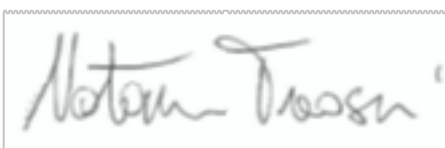
L'azienda potrà valutare una maggiore flessibilità, con un più ampio ricorso allo Smart Working, per gestire eventuali situazioni straordinarie personali o legate a specifiche esigenze di business.

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.

Resta 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.



DB

Due altri







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.

Il buono pasto verrà erogato secondo quanto previsto dagli accordi sindacali vigenti.

Ai fini amministrativi resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente.

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."

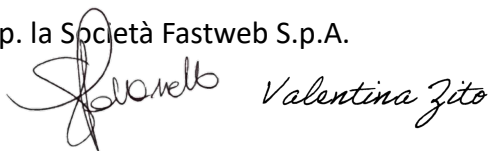
Le condizioni del presente accordo si applicano a tutti i lavoratori di Fastweb ad esclusione dei lavoratori del canale Flagship e dei lavoratori officeless.

Tutto quanto sopra avrà efficacia a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

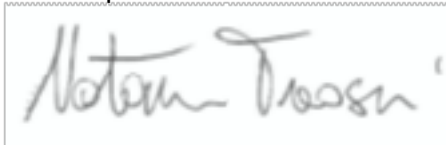
p. la Società Fastweb S.p.A.



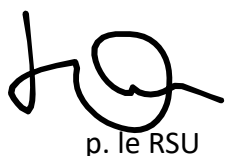
p. Unindustria



p. la SLC CGIL



p. la UILCOM UIL



p. le RSU

p. la FISTEL CISL



p. la UGL Telecomunicazioni

