

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, 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 la *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 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 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, 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 6 ore: 75 ore annue, 7 ore mensili;

- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 4 ore: 50 ore annue, 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 potranno, altresì, fruire di detti permessi - secondo le medesime modalità - nei seguenti casi:

- adozione o affidamento preadottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purché fisicamente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario (nel caso di separazione o divorzio);
- 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;
- alternativamente qualora entrambi i genitori siano dipendenti di Fastweb e Fastweb Air.

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

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.

Qualora il lavoratore non recuperasse entro i termini previsti le ore di permesso fruite, 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.

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.

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

[Area containing various handwritten signatures and initials in blue ink.]

In relazione a specifiche richieste, presentate ex lege n. 170/2010, di 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**.

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

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

In aggiunta ai 5 mesi di congedo maternità obbligatorio per la madre lavoratrice, previsto dalla legge e fruibile secondo le disposizioni normative in materia, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno incrementate al 100% (per le neo mamme o alternativamente per i neo papà) le indennità previste per il **congedo parentale**, per la durata massima di quattro mesi, da fruire in maniera continuativa, anche rispetto al periodo di maternità obbligatoria.

Le parti confermano che il padre lavoratore potrà usufruire del cd. **congedo obbligatorio** per un massimo di **10** giorni fruibili anche in via non continuativa entro e non oltre i 5 mesi successivi alla nascita.

In aggiunta ai 10 gg previsti dalla legge, la società riconosce ulteriori **10** giornate da fruirsi su richiesta dell'interessato entro il **compimento del I anno** di vita del/la figlio/a.

Le parti confermano altresì la possibilità di usufruire del congedo parentale aggiuntivo 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 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.

B. ORARIO DI LAVORO

1. Flessibilità in ingresso e 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FH", "NS", and others.]

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL TLC oggi vigente le Parti concordano quanto segue.

A decorrere dal 01 gennaio 2024, per i lavoratori full-time che operano in orario base (non soggetti ad archi di turnazione) alla luce delle evoluzioni organizzative e strutturali aziendali, anche al fine di agevolare una sempre migliore conciliazione vita lavoro, concordano sulla riduzione della prestazione lavorativa settimanale di **4 ore** portando l'orario settimanale a **36 ore**.

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.

Tale obiettivo, viene raggiunto attraverso il seguente metodo:

- il Lavoratore contribuisce settimanalmente all'abbattimento dell'orario mettendo a disposizione due ore di permessi annui retribuiti;
- l'azienda concederà altre due ore senza oneri per il lavoratore.

I lavoratori full-time che al 10 gennaio dell'anno di riferimento hanno fruito 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 10 gennaio dell'anno successivo.

Resta inteso che i residui di ROL ed ex festività degli anni precedenti, al 10 gennaio dell'anno di riferimento, 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 al 10 gennaio dell'anno di riferimento: ore aggiuntive 24 (24 + 8=32).

In aggiunta a quanto sopra, i lavoratori full-time che al 10 gennaio dell'anno 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 10 gennaio dell'anno successivo.

L'azienda garantirà la fruibilità delle ore aggiuntive di permessi retribuiti di cui ai precedenti capoversi.

In via del tutto eccezionale 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.

Quanto disposto dal presente paragrafo decorrerà dal 01 gennaio 2024 e avrà durata sperimentale di due anni. La Parti si incontreranno dopo i primi 6 mesi per monitorarne l'andamento.

Eventuali residui ROL ed ex festività degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro e non oltre il 31 dicembre 2025, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, a tal fine il lavoratore e la società si impegnano a una idonea programmazione finalizzata allo smaltimento dell'intera spettanza. Qualora al termine dei 24 mesi eccezionalmente residuassero ancora permessi non fruiti, questi non saranno più nelle disponibilità del lavoratore e non potranno essere monetizzati.

Resta inteso che per la durata della presente sperimentazione l'eventuale accordo relativo alle chiusure aziendali potrà prevedere al massimo l'individuazione di 5 giorni di chiusura.

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 8.30. Si conferma l'attuale modalità che non prevede 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 riconfermata una flessibilità in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 10.00, con ricomposizione giornaliera dell'orario di lavoro che deve tener

A

SC

la

d

SP

k

SP

BR

W

VFR

flaw

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "R.H.", "blue", "Mr. Saur", and "KS".

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

Ove di necessità e per motivi organizzativi, si dovessero creare le condizioni che necessitano la presenza nell'unità organizzativa di almeno un lavoratore nelle fasce mattutina 8.30-10 e pomeridiana 17.30-19.00, le Parti si incontreranno per definire modalità e contenuti.

2. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC, favorendo le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale preferibilmente a 20/30 ore settimanali.

3. 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 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 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 darà 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.

Resta inteso che 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.

4. 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 **40 lavoratori** entro la vigenza del presente accordo, in ambito *Customer Operations turnista*.

Fermi restando i numeri delle trasformazioni orarie concordate, le Parti, nella vigenza della presente intesa, verificheranno l'opportunità di ulteriori consolidamenti orari aggiuntivi.

Le parti a livello locale si incontreranno 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 necessità individuali.

5. 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, tenuto conto anche delle nuove professionalità e declaratorie CCNL.

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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

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:

- 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;
- 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 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, per il tramite della Commissione Paritetica Reperibilità, in funzione dello sviluppo del Business, nuove figure professionali che accederanno all'istituto in questione.

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:

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

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink.]

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.

Le parti intendono istituire una Commissione paritetica composta da n. 2 componenti 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 entro la settimana successiva, di norma al venerdì, 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 5° livello le maggiorazioni previste dal vigente CCNL TLC e dagli Accordi aziendali in materia;
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramento:
 - 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).

3. Riposo compensativo

A seguito di interventi effettuati tra le ore 22:00 e le ore 07:00 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.

D. NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

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 confermano 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 ottobre 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 facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre - dicembre le settimane non ancora fruita.

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 -

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

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 quadrimestre 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.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

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.

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.

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

L'Azienda sarà tenuta ad approvare le richieste non accolte per esigenze di servizio nel quadrimestre successivo. Anche in questo caso la richiesta dovrà essere presentata 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.

L'Azienda sarà tenuta ad approvare le richieste non accolte per esigenze di servizio nel quadrimestre successivo. Anche in questo caso la richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

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

E. 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 hanno sottoscritto, in data 03 agosto 2022 un accordo sperimentale con il quale è stato istituito il "Fondo Ferie e Permessi Solidali".

Le parti convengono di rendere strutturale l'accordo sperimentale che disciplina 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. e Fastweb Air S.r.l. 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" risultasse 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 del Gruppo Fastweb (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".

Il Gruppo 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.

F. SMONETIZZAZIONE 4 NOVEMBRE e FESTIVITA' 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.

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. 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. 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.

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 gennaio 2025 sarà pari a **euro 10,00** (euro dieci/00) .

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.

I. 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.

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.

L. TRASFERTA NAZIONALE

Resta inteso che l'azienda, al fine di dare maggiore flessibilità al dipendente, assegnerà 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.

L'azienda si impegna ad adeguare detto importo in considerazione dell'inflazione.

L. 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.

M. DISPOSIZIONI FINALI

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 a esse collegate rende necessario 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.

Le parti hanno istituito una Commissione paritetica composta da n. 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e da rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica congiunta rispetto ai programmi formativi e di job rotation.

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.

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 dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve le specifiche decorrenze esplicitate nei punti precedenti.

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, 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. Assolombarda

p. la Società Fastweb Air S.r.l.

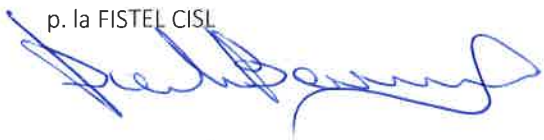


p. Unindustria

p. la SLC CGIL



Laura Umberto

p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL




p. la UGL Telecomunicazioni



p. il Coordinamento Nazionale delle RSU


Coordinamento Nazionale delle RSU
Nicola Simonetti
Alessandro