

Roma, 23 giugno 2023

Spett.li

Gruppo FASTWEB S.p.A.

Relazioni Industriali

Dott.ssa PAVANELLO Serena

[serena.pavanello@fastweb.it](mailto:serena.pavanello@fastweb.it)

Unindustria Roma

[dario.citta@un-industria.it](mailto:dario.citta@un-industria.it)

Oggetto: invio Piattaforma 2° livello di contrattazione.

Trasmettiamo in allegato la Piattaforma per il contratto integrativo aziendale per il Gruppo FASTWEB.

Si richiede, pertanto, la calendarizzazione di un incontro urgente per l'avvio della fase di confronto.

Distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI

---

Roma, 23 giugno 2023

## **PIATTAFORMA RINNOVO INTEGRATIVO GRUPPO FASTWEB**

### **PREMESSA - GARANZIE PERIMETRO AZIENDALE**

La situazione attuale nel settore delle TLC, ancor di più dei precedenti rinnovi, mette al primo posto delle rivendicazioni sindacali la richiesta, irrinunciabile, di garanzia sul perimetro e sui livelli occupazionali in Fastweb e nelle società del Gruppo.

Occorre dare seguito alle intese di consolidamento del perimetro Fastweb come la prevista fusione con Fastweb Air e, in generale, rafforzando le attività interne valorizzando le competenze ed azzerando il fenomeno delle delocalizzazioni o di dumping contrattuale attraverso l'utilizzo di appalti esterni.

### **PDR**

Gli accordi sindacali sottoscritti sino ad oggi hanno contribuito attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la costante erogazione, anno dopo anno, del premio di produttività.

Risulta non procrastinabile il rinnovo dell'accordo triennale del PDR, anche rispetto all'accordo integrativo aziendale in scadenza a fine anno, al fine di garantire le condizioni di erogabilità nel prossimo triennio 2023-2025.

In considerazione dei risultati economici raggiunti ma anche delle congiunture economiche in atto si richiede l'adeguamento al costo della vita del valore del target al 100%.

Il premio di risultato, però, è per il Sindacato lo strumento collettivo per il raggiungimento dei risultati aziendali e quindi riteniamo irrinunciabile la sua erogazione a tutti i lavoratori. L'attuale fiscalità sul PDR, rispetto agli altri elementi retribuiti, nonché le garanzie sulla conversione in Welfare, rafforza, ancor di più, questa richiesta sindacale.

### **SMART WORKING**

Lo strumento dello smart working è ormai uscito dalla fase emergenziale e sperimentale, seppur le proroghe governative hanno limitato numericamente la base di applicazione degli specifici accordi, ed è pertanto necessario renderlo strutturale ovvero adeguato e conseguente all'organizzazione del lavoro in azienda.

In via generale, pertanto, occorre rendere a tempo indeterminato l'attuale accordo in essere, al netto di ulteriori richieste di miglioramento e modifiche come, ad esempio, rafforzando il principio di disconnessione, sulle modalità di prenotazione delle position ed estendendo a 48 ore sulle esigenze tecnico organizzative.

Risulta altresì necessario normare tra le parti lo smart working emergenziale da attivare in caso di eventi eccezionali sia atmosferici che di impatto generale sulla salute o mobilità.

Confermata l'esigenza di rendere stabile la Commissione paritetica smart working con particolare attenzione alle idonee dotazioni e corretto utilizzo per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

## **PERMESSISTICA**

Nel confermare l'impianto dell'attuale accordo in vigore risultano necessari gli adeguamenti normativi di Legge sopravvenuti nel frattempo nonché ulteriori richieste di ampliamento del monte ore previsti o della modalità di utilizzo.

- Turno genitori: nuova fascia oraria dalle 9.00 alle 18.00
- Permessi a recupero genitori: fino al compimento del 12° anno di età ed incremento a 120 ore il monte annuo base FT;
- Permessi a recupero acausali: incremento di ulteriori 24 ore annue e per un massimo di 8 ore al mese base FT;
- Assistenza figli con BES e DSA: incremento a 144 ore monte annuo e massimo 12 ore al mese base FT con recupero su base trimestrale e visualizzazione sui sistemi;
- Congedo Paternità - Parentale: adeguamenti di Legge con richiesta di integrazioni rispetto alla normativa anche in caso di malattia figli;
- Visite mediche: rivisitazione delle modalità di fruizione nonché possibilità di utilizzare fino ad un massimo di 4 ore, delle 20 attuali, anche per visite veterinarie per animali domestici intestati al dipendente

## **ORARIO DI LAVORO**

L'accordo integrativo del 2020 ha posto le basi, anche in sede di contratto nazionale, per valorizzare forme di riduzione oraria di lavoro condivise tra le parti con compensazioni che mantengano l'invarianza della retribuzione.

L'invarianza della retribuzione complessiva ed il mantenimento delle ore previste dal CCNL come recupero delle ex festività sono prioritari anche a fronte di ulteriori avanzamenti in termini di riduzioni orarie anche a giornate intere.

## **INQUADRAMENTO**

La Commissione inquadramento continua a svolgere un importante lavoro di valorizzazione delle professionalità in azienda. In ragione anche delle nuove professionalità e declaratorie CCNL occorre ampliare la visibilità e l'operato della commissione per affrontare le sfide professionali del futuro.

## **STABILIZZAZIONI**

In continuità con i precedenti integrativi è necessario continuare a rispondere alla problematica dei cosiddetti part-time involontari.

## **FORMAZIONE**

La formazione è forse il più importante strumento di garanzia per il mantenimento dell'occupabilità attraverso il costante aggiornamento professionale, adeguamento e crescita delle competenze.

Occorre continuare e rafforzare ancor di più del passato il percorso di condivisione tra le parti al fine di rispondere al meglio sia alle esigenze del mercato che della tutela dell'occupazione.

**BUONO PASTO**

Si richiede un significativo aumento del ticket che recuperi gli attuali aumenti inflattivi.

**REPERIBILITA' – LAVORO PROGRAMMATO**

Si richiede un adeguamento al costo della vita degli attuali importi previsti. Necessaria una verifica complessiva dell'istituto della reperibilità, anche attraverso la stessa commissione reperibilità.

**TRASFERTISTICA**

L'emergenza sanitaria ha modificato radicalmente l'utilizzo della trasferta, non di meno risulta irrinunciabile l'esigenza di un confronto collettivo su tutta la trasfertistica nazionale ed internazionale in essere.

**FERIE SOLIDALI**

Integrazione nell'integrativo aziendale dell'attuale accordo in scadenza a fine anno.

**PREPOSTO ALLA SICUREZZA**

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.

Si richiede quindi, in base a quanto in disposizione dalla normativa attuale di istituire un emolumento forfettario al personale con l'incarico di Preposto

**FESTIVITA' INFRASETTIMANALE**

Le festività nazionali ed infrasettimanali, ed in aggiunta la festività del Santo Patrono, non possano essere normalmente destinate quali seconde giornate di libertà per i Lavoratori in turno che fruiscono di dette seconde giornate di libertà (LL) non sempre coincidenti con il sabato.

**ROL**

Si richiede per i PAR/ROL la fruizione minima a 15 minuti; se superiore la fruizione sarà pari alla durata in minuti effettiva.

Le Segreterie Nazionali