

Ipotesi di Accordo
Tra

La società FASTWEB S.p.A., rappresentata dal Dottor Mauro GRECO, dalla Dottoressa Enrica SATTA e dalla Dottoressa Elena Kathleen SANTAMBROGIO

E

Le OO.SS. Nazionali, Territoriali e le RSU
SLC CGIL- FISTEL CISL – UILCOM UIL – UGL Telecomunicazioni

le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. COORDINAMENTO UNITARIO RSU

Ad integrazione dell'accordo del 28 Febbraio 2007 come modificato dall'accordo del 17 dicembre 2009, l'Azienda rimborserà - nei limiti previsti dalle policy aziendali in materia di trasferta e previa autorizzazione della Direzione Risorse Umane FASTWEB S.p.A. - le spese effettivamente sostenute per il viaggio relativamente a un incontro annuale del Coordinamento Unitario con le Segreterie Nazionali.

2. AZIONI A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

2.1 Turni Genitori

Le parti concordano che il "turno genitori", così come definito dall'accordo del 28 Febbraio 2007, venga esteso fino al 5° anno del bambino.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 5° anno del bambino, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria 9-20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi. Tale norma sarà estesa ai padri secondo le medesime modalità in armonia con il D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Le lavoratrici interessate formuleranno richiesta scritta con 5 settimane di anticipo all'Ufficio Risorse Umane informando preventivamente il proprio responsabile.

2.2 Permesso Nascita Figlio

Il permesso riconosciuto al padre in occasione della nascita del proprio figlio, così come definito dal punto 3 dell'accordo 28 Febbraio 2007 potrà essere fruito entro la prima settimana dalla nascita.

2.3 Passaggi Part Time a Tempo determinato dei Lavoratori Turnisti del Servizio al Cliente

In Linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 Marzo 2011 e con l'obiettivo di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorative e famigliari delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, le parti concordano la possibilità per le madri turniste, occupate nel Servizio al cliente, di poter fruire al rientro dalla maternità e fino al compimento del 3° anno di vita del bambino di un part time a 4 o 6 ore orizzontale.

Al compimento del 3° anno del bambino l'orario settimanale sarà ricostituito nella dimensione precedente, salvo richiesta scritta da parte della lavoratrice di confermare la riduzione dell'orario di lavoro a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze tecnico organizzative e produttive.

Potranno fruire di detta riduzione temporanea un numero massimo pari al 10% della forza occupata nel servizio di riferimento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo Customer Experience Post consumer, Customer Experience Sme, Customer Experience pre Consumer, Churn Prevention Consumer ecc...

Tale norma sarà estesa ai padri secondo le medesime modalità in armonia con il D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Resta ferma la possibilità di passaggio a part time a tempo determinato per le lavoratrici normaliste e per i lavoratori padri le medesime modalità in armonia con il D.lgs 151/2001 e successive modificazioni, compatibilmente alle esigenze tecnico organizzative e produttive.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.]

2.4 Permessi a Recupero Genitori

Con l'intento di facilitare la conciliazione del tempo lavorativo e familiare delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, vengono istituiti, a far data dal 1 Giugno 2011, i Permessi a Recupero Genitori.

Hanno diritto a fruire di tali permessi i genitori biologici e/o adottivi di bambini fino ai 5 anni di età che effettuano doppia timbratura - in ingresso e uscita. Il diritto alla fruizione decorre dalla nascita del bambino/adozione/affidamento pre - adottivo fino al compimento del 5° anno di età.

Tali permessi saranno fruibili a multipli di ora, fino alla giornata intera, in maniera continuativa e non frazionata e dovranno essere recuperati entro il trimestre solare di competenza.

Il monte ore sarà pari a:

- FULL TIME : 100 ore annue, 10 ore mensili
- PAR TIME 6 ORE: 75 ore annue, 7 ore mensili
- PAR TIME 4 ORE: 50 ore annue, 5 ore mensili

In caso di variazione del regime orario in corso d'anno - passaggio full time a part time o viceversa - il monte ore sarà riproporzionato in ragione del 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.

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti FASTWEB i permessi potranno essere fruiti da entrambi i genitori ma non contemporaneamente.

La possibilità di accedere all'istituto è estesa- secondo le medesime modalità- ai casi di:

- adozione o affidamento pre -adottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purchè fiscalmente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario del minore (nel caso di separazione);
- il dipendente non genitore biologico o adottivo ma coniugato o convivente more uxorio con lo stesso.

Farà fede lo stato di famiglia.

I lavoratori che volessero richiedere di fruire di tale istituto dovranno inviare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane, in copia il proprio responsabile, un mese prima del trimestre di riferimento (esempio entro il 1 dicembre per il trimestre 1 gennaio - 31 marzo).

Per la fruizione del singolo permesso il lavoratore dovrà inviare richiesta al proprio responsabile e, ottenuta l'autorizzazione, all'Ufficio Amministrazione del Personale di riferimento con almeno 24 ore di anticipo.

Eventuali ore non fruiti nel mese precedente non potranno essere fruiti nel mese successivo e, quindi, il monte ore verrà trimestralmente e annualmente azzerato.

I permessi a recupero non potranno essere fruiti congiuntamente a permessi di altra natura (visita medica, ROL, Ferie, Riposo compensativo da reperibilità ecc...), fatta eccezione per le ore di allattamento.

Il recupero delle ore fruiti avverrà mediante prestazioni aggiuntive al normale orario giornaliero di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera entro il trimestre solare di competenza alle quali non verrà applicata alcuna maggiorazione da lavoro straordinario, supplementare. Le ore di permesso Genitori saranno, infatti, considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.]

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 (*esempio* trimestre gennaio-marzo, trattenuta ad aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari/giornate messe a disposizione dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inviare il giustificativo "recupero permesso genitori" all'Ufficio Amministrazione del Personale di riferimento.

2.5 Flessibilità in ingresso

A fronte di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, il lavoratore non turnista potrà richiedere di modificare il suo orario di lavoro anticipando l'ingresso, normalmente previsto alle ore 8.30 (8.30*9.30), alle ore 8.00 (8*9) o posticipandolo alle 9 (9*10), fermo restando la flessibilità di 1 ora.

La richiesta dovrà essere inoltrata al proprio Responsabile e alla Direzione Risorse Umane di riferimento e potrà essere inviata anche al RSU di riferimento.

La modifica avrà una durata non inferiore ai 12 mesi e dovrà essere autorizzata sia dal Responsabile che dalla Direzione Risorse Umane, che produrrà lettera scritta di cambio orario di lavoro.

3. FRUIZIONE dei PERMESSI PER RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, PERMESSI EX ART. 33 CCNL TLC e PERMESSI RETRIBUITI AZIENDALI PARTICOLARI

3.1 Fruizione ROL

Vista l'esigenza manifestata dai Lavoratori e considerati i vantaggi per le Parti derivanti da una modalità più flessibile di fruizione dei PAR/ROL annualmente previsti dal vigente CCNL Telecomunicazioni, si concorda che dal 1 settembre 2011 la fruizione degli stessi potrà avvenire a multipli di 30 minuti, come condizione di miglior favore rispetto alla norma contrattualmente definita nonché a quanto disposto con l'accordo aziendale del 13 Maggio 2004 e successivi.

I lavoratori con doppia timbratura giornaliera dovranno procedere alla stessa in uscita e ingresso.

La norma è estesa anche ai lavoratori Part Time.

3.2 Permessi corsi ISFOL

Le parti concordano nell'istituire una commissione paritetica di 8 membri che, entro il 1 ottobre 2011, definisca l'elenco dei corsi per i quali sarà possibile fruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, così come definito dal art. 33 del CCNL TLC.

I corsi dovranno essere di durata non inferiore a 450 ore, finalizzati all'acquisizione di una delle professionalità previste dalla Nomenclatura e Classificazione delle Unità professionali redatta da ISFOL ex art. 33 CCNL TLC nonché coerenti con l'attività svolta in azienda dal lavoratore.

3.3 Congedo Matrimoniale

Come condizione di miglior favore, il Lavoratore potrà fruire del periodo di "congedo matrimoniale" entro 6 Mesi dalla data delle nozze. (*esempio*: data nozze 3 marzo, congedo da fruire entro il 3 settembre intesa come data termine del congedo, 4 settembre rientro in servizio).

4. LAVORATORI PART TIME

Passaggi da 20 /25 ore settimanali a 30 ore settimanali

L'Azienda si rende disponibile ad incrementare complessivamente il livello occupazionale dei Customer Care attraverso il passaggio da 20/25 ore settimanali a 30 ore settimanali di 80 Tecnici Assistenza Clienti, attualmente con contratto part time 20 o 25 ore.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like CR, DC, and others.]

Tali passaggi saranno così distribuiti:

	Luglio 2011	Dicembre 2011	totale
BARI	16	16	32
CATANIA	16	16	32
MILANO	8	7	15
BOLOGNA	1	0	1
totale	41	39	80

I lavoratori dovranno presentare richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane della Sede di Riferimento entro il 30 Maggio per i passaggi di Luglio ed entro il 30 Novembre per i passaggi di Gennaio.

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

1. Anzianità di servizio a far data dal 1° contratto di somministrazione;
2. Familiari Fiscalmente a carico, secondo la normativa vigente per l'attribuzione delle detrazioni fiscali;
3. A parità di requisiti di cui al punto 1 e 2, Età anagrafica.

A fronte di dimissioni di uno degli 80 lavoratori coinvolti nel passaggio orario si procederà al passaggio a 6 ore del 1° lavoratore escluso tra i richiedenti.

Nel mese di Giugno 2012 Le Parti si incontreranno per valutare la possibilità di effettuare ulteriori 40 passaggi in base all'andamento del Business entro il mese di Dicembre 2012.

5. INQUADRAMENTO

5.1 5° livello parametro 168,51

Le parti concordano di istituire una commissione paritetica di 8 membri che proceda entro il 30 Giugno 2011 ad una verifica congiunta delle professionalità inquadrati al 5° livello parametro 168,51.

In applicazione del CCNL TLC nel corso del 2011 in aggiunta ai passaggi già effettuati entro il dicembre 2010 verranno effettuati ulteriori 20 passaggi entro il 30 giugno 2011.

5.2 Commissione Paritetica Inquadramenti

Le parti concordano che la commissione paritetica di cui al punto 5.1. prosegua i lavori verificando la corretta attribuzione delle varie professionalità alle declaratorie di cui al CCNL TLC entro il 31 dicembre 2011.

6. REPERIBILITA'

Le Parti concordano di incrementare la retribuzione relativa alla DISPONIBILITA' su base giornaliera. Gli importi riconosciuti ai lavoratori saranno pari a:

A. per i lavoratori inquadrati fino al 5° livello

- LUNEDI' - VENERDI' 31,25€
- SABATO 62,49€
- DOMENICA - FESTIVI 93,74€

B. per i lavoratori inquadrati al 6° e 7° livello

- LUNEDI' - VENERDI' 34,36€
- SABATO 68,74€
- DOMENICA - FESTIVI 103,08€

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right side.

7. SMONETIZZAZIONE FESTIVITA'

Le Parti convengono 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 a 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.

I lavoratori che intendano esercitare tale opzione dovranno comunicarlo all'azienda in forma scritta entro il 20° giorno del trimestre precedente a quello in cui cade la festività.

8. INDISPOSIZIONE

Le parti concordano che, per un massimo di 1 volta al mese, in caso di assenza per malattia di un solo giorno - non preceduta o seguita da assenza per altro titolo - non sarà necessario produrre il certificato medico.

A partire dalla 2° assenza mensile sarà necessario produrre il certificato medico e consegnarlo secondo i termini previsti dalle norme vigenti.

9. CONVENZIONI ASILI NIDO

Entro il 30 Giugno 2011 l'Azienda informerà il Coordinamento Nazionale RSU circa il progetto "miglioramento convenzioni Asili Nido".

Il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e ha scadenza al 31 dicembre 2013, ha carattere novativo ed annulla e sostituisce ogni altra previsione in merito a quanto disciplinato dallo stesso contenuta in precedenti Accordi sottoscritti e/o comunque applicabili.

Il presente accordo viene esteso a tutto il personale Ebismedia S.p.A., Wholesale S.p.A. ed ogni altra società controllata.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 22 Marzo 2011

Carottha
Scantacchio

M. P. ...

U. B.

Luigi ...
Anna ...

DARIO CAPRA
...

...
...
...