

Fastweb S.p.A. è un'azienda italiana di telecomunicazioni specializzata nella telefonia terrestre e nelle connessioni a banda larga; gestisce una parte della connettività [internet](#) e [intranet](#) della pubblica amministrazione italiana. Acquisita dal Gruppo delle comunicazioni svizzero Swisscom, ha ceduto nel 2012 due rami d'azienda alle società Huawei Technologies e Visiant Next.

L'accordo del 18 marzo 2014 nasce dalla necessità avvertita dall'azienda di ristabilire le condizioni di base dei trattamenti economici e normativi del personale Fastweb, al fine di armonizzarli e renderli coerenti rispetto alla strategia di investimento prospettata per il triennio 2014-2016, ormai cessato l'accordo del 22 marzo 2011. A tal fine, l'azienda Fastweb S.p.A. e Fastweb Wholesale, assistite da Unindustria Roma, si è seduta al tavolo delle trattative e ha stipulato un verbale di accordo con tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU.

Un ruolo centrale nel testo dell'Accordo è riconosciuto al sistema di welfare contrattuale, disciplinato in maniera dettagliata nei suoi aspetti più disparati, a testimonianza della consapevolezza che il benessere del lavoratore in quanto persona e le delicate problematiche di *work-life balance* influenzano, più o meno direttamente, anche la vita in azienda. A tal fine, le parti hanno concordato il c.d. "turno genitori", consentendo ai padri e alle lavoratrici madri, fino al compimento del 5° anno del bambino, di essere adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle 9 alle 20 dal lunedì al venerdì feriali e festivi, a seguito di esplicita richiesta scritta. Ai dipendenti adibiti al servizio di *Customer Care*, è concessa la possibilità di trasformare, nei limiti previsti dall'accordo, il proprio rapporto di lavoro in part-time orizzontale - da 4 a 6 ore -, fino al compimento del 6° anno di vita del bambino,

Rimanendo nella sfera del welfare, a tutela della genitorialità, viene confermato il riconoscimento dei "permessi a recupero" nei confronti di lavoratori e lavoratrici, che ne abbiano fatto richiesta espressamente, inquadrati con livello 4° - 5°, genitori biologici e/o adottivi, per il periodo che intercorre dalla nascita/adozione fino al compimento dell'8° anno di età del bambino. La disciplina di fruizione del monte ore, le modalità e tempistiche di recupero sono ben dettagliate nel testo dell'accordo, prova della chiara intenzione e sentita esigenza di non tralasciare nulla in merito ad aspetti di rilievo che impattano in modo incisivo sul benessere del lavoratore.

In caso di malattia della durata di un solo giorno, le parti hanno ritenuto non necessaria la trasmissione del certificato medico, purché il giorno precedente e quello successivo alla malattia il dipendente abbia prestato regolare attività lavorativa senza soluzione di continuità e la stessa non

sia preceduta o seguita da altra assenza dal servizio. In merito alle visite mediche è previsto un trattamento peculiare ed esclusivo per il permesso giustificato da “visita medica specialistica”: tale permesso è retribuito a condizione che il lavoratore esegua la prestazione per almeno la metà del proprio profilo orario giornaliero.

Le parti firmatarie hanno definito puntualmente la **disciplina in materia di orario di lavoro**, fissato in 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, fatte salve alcune tipologie contrattuali speciali, cui, ove richiesto, può essere riconosciuto un certo margine di flessibilità oraria in ingresso: dalle 8:30 alle 9:30 per il personale che opera in orario base, un’ora prima o dopo le 9:00 per i lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 7° e i quadri.

Cambiamenti importanti sono previsti anche per l’organizzazione del lavoro in caso di part-time. L’azienda, «nell’ottica di contemperare, ferma restando la necessità di mantenere i livelli di efficienze e flessibilità, le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori» si è resa disponibile ad estendere il regime orario dei lavoratori part-time del *Customer Care*, attualmente sulle 20 ore, fino a 30 ore settimanali, secondo una ripartizione “spalmata” sul triennio 2014-2016 e con un ordine di priorità che tiene conto dell’anzianità di servizio, dei carichi di famiglia e, a parità delle precedenti, dell’età anagrafica.

Al fine di garantire e mantenere un adeguato livello di efficienza in termini organizzativi, solo per determinati livelli professionali o per mansioni specifiche **sono disciplinati gli istituti della reperibilità, del lavoro programmato e del riposo compensativo.** Per quanto concerne la reperibilità le parti confermano quanto previsto all’art. 27 del vigente Ccnl TLC, ove è concepito quale «istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell’Azienda [...] per assicurare la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento» e, in aggiunta, prevedono indennità differenziate in base ai giorni della settimana e all’inquadramento contrattuale; l’intervento, eseguito con mezzi telematici da remoto o direttamente sul sito, deve essere realizzato nel minor tempo possibile. Il lavoro programmato è, invece, previsto solo per determinati livelli professionali e per attività non stabilmente ricorrenti e non soggette a turnazione, per le quali sia necessario il lavoro notturno o nei giorni festivi. Gli interventi effettuati tra le ore 24:00 e le ore 7:00, nei giorni di domenica e festivi, danno diritto al riposo compensativo secondo lo schema riportato nel testo dell’Accordo e comunque per una durata massima non superiore alle 8 ore complessive.

Il cuore dell’Accordo è la parte sui “Nuovi trattamenti economici e normativi” rispetto ai quali si era imposta una esigenza di rinnovamento «al fine di consolidare i risultati e le

strategie di investimento e consolidamento volte al rilancio e crescita della Società». Ciò premesso la disciplina delle ferie varia a seconda si tratti di aree operative (*Customer Care* e turnisti) o non operative. Per le aree non operative è previsto che i lavoratori debbano fruire di 4 settimane di ferie da gennaio a settembre, comprensive di chiusure collettive; se alla fine di settembre il lavoratore non ha fruito completamente delle quattro settimane o non è stato autorizzato il suo piano ferie, lo stesso potrà riprogrammare le ferie non fruito da ottobre a dicembre; se alla fine dell'anno di maturazione residuano ancora dei giorni di ferie il datore deve comunicare al lavoratore i periodi di ferie che è tenuto a fruire da gennaio a marzo dell'anno successivo. I lavoratori delle aree operative hanno diritto a una settimana di ferie da gennaio a giugno e 2 - 3 settimane da luglio a settembre. In caso di ferie non fruito si applica la medesima disciplina delle aree non operative. Per le aree non operative i residui degli anni precedenti vanno, secondo l'accordo, fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento, usufruendo tassativamente di mezza giornata ovvero di una giornata di ferie, da collocarsi il venerdì, nei mesi da maggio a settembre. Per le aree operative vale la medesima disciplina con la sola differenza che la giornata di ferie dovrà collocarsi di venerdì o sabato a seconda delle esigenze tecnico-organizzative.

L'intesa ha posto particolare attenzione alle potenziali esigenze di vita personale, familiare e sociale dei lavoratori, prevedendo **una disciplina specifica ed integrativa dei permessi per festività soppresse** cui viene estesa la medesima disciplina dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro, realizzando una «effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale». I dipendenti delle aree operative devono fruire di tali permessi entro l'anno solare attenendosi alle chiusure collettive e nei periodi concordati con l'Azienda; in caso contrario tali periodi devono essere tassativamente fruiti da gennaio a giugno dell'anno successivo. Anche per le aree non operative è previsto l'obbligo di fruizione nell'anno solare, su esplicita richiesta e con preavviso; ove dopo il quadrimestre gennaio-aprile le richieste del lavoratore non fossero state accolte, i permessi devono essere fruiti nei 4 mesi successivi. I residui, in ambedue casi, vanno utilizzati nei 24 mesi successivi, con modalità specifiche, come definite dall'Accordo. Le festività cadenti di domenica o nei giorni festivi danno diritto ad un giorno di permesso retribuito non monetizzabile, da fruire nelle indicate modalità, a pena di perdita della relativa disponibilità.

Nella parte finale l'Accordo condivide le principali intenzioni in capo all'Azienda per il raggiungimento dei principali obiettivi di business e innovazione del Piano Industriale 2014-2016 tra le quali viene in rilievo quella di assumere giovani apprendisti neolaureati e la necessità di non procedere ad operazioni di carattere straordinario che possano incidere sul perimetro aziendale.

Con una clausola di chiusura è reso noto altresì l'impegno delle OO.SS. stipulanti a non avanzare

ulteriori, successive richieste sulle materie disciplinate dall'Accordo, rendendosi necessaria, invece, una rinegoziazione solo nell'ipotesi di consistenti miglioramenti nelle previsioni strategiche al 2016 o di situazioni assolutamente incompatibili con gli obiettivi dell'Accordo.

Valentina Picarelli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@valepic86

Scarica il pdf 