

Gruppo FASTWEB:

rinnovo Accordo Integrativo e PDR, ma non lo Smart working!

Nel primo pomeriggio del 26 luglio 2023 si è concluso positivamente, dopo una due giorni di trattativa continuata, il confronto sul secondo livello, iniziato lo scorso 28 giugno, tra il Gruppo Fastweb e le Segreterie Nazionali e Territoriali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni ed il Coordinamento Nazionale delle RSU con la sottoscrizione del rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale ed il rinnovo del PDR per il triennio 2023-2025 validi per Fastweb e Fastweb Air.

Dopo una serie di incontri serrati le parti hanno trovato una intesa che migliora ulteriormente gli istituti di welfare già in essere, orientati al benessere di tutti gli aspetti della vita dei lavoratori: dalla genitorialità, alla assistenza dei familiari ed in generale ad una migliore conciliazione vita/lavoro che in seguito descriveremo nel dettaglio.

Prima però è necessario fare una premessa a parte sullo Smart working.

Risulta incomprensibile, la scelta di Fastweb, di portare tutta la trattativa ad un passo dalla rottura per via della questione dei "rientri in sede senza recupero" adducendo motivazioni non coerenti legate fundamentalmente ad esigenze di produttività delle linee operative che potrebbero essere facilmente gestite con gli strumenti già previsti nell'attuale accordo.

Troppo comodo dichiarare sulla stampa, nei video/riunioni/mail aziendali, davanti ai propri dipendenti come lo smart working sia nel DNA di Fastweb, come l'azienda sia attenta alla conciliazione vita/lavoro dei propri dipendenti e poi pensare di far fare il lavoro sporco al Sindacato chiedendo di lasciare nero su bianco le percentuali 67% e 33% e poi modificare due righe, sui rientri in sede senza recupero, per arrivare a lasciare carta bianca all'operativo di poter modificare, se non proprio invertire, dette percentuali in maniera del tutto discrezionale.

Il Sindacato fino all'ultimo si è adoperato con proposte ed avanzamenti per trovare una soluzione equilibrata che potesse tenere unite le esigenze aziendali e dei lavoratori ma si è scontrata con una pregiudiziale aziendale. Come Sindacato responsabile abbiamo proposto di slegare la trattativa dello Smart working, proponendo una proroga trimestrale in coerenza con la pianificazione delle giornate, dal rinnovo dell'Integrativo e soprattutto del PDR visto i tempi stretti per non perdere la possibilità della detassazione e della conversione in Welfare.

Proposta accettata solo in parte dall'azienda con una proroga dello smart working in realtà di un solo mese, slittando la scadenza al 31 ottobre p.v., e pertanto con una pianificazione mensile riproporzionata lasciando scoperto novembre e dicembre, ovvero il periodo delle festività natalizie, e calendarizzando due incontri a settembre per addivenire ad un nuovo accordo. Unica nota positiva è la dichiarazione delle Relazioni Industriali sulla volontà aziendale di continuare il percorso di condivisione con il Sindacato ma è forte il dubbio che non sia la volontà di tutta l'Azienda, soprattutto di quella legata all'ambito customer.

A settembre il Sindacato arriverà al tavolo compatto ed inflessibile costringendo coloro che non credono nello Smart working a gettare la maschera.

La strada è in salita e tutti gli avanzamenti che responsabilmente il Sindacato aveva provato a fare nel corso della trattativa sono azzerati ed ora, insieme alla delegazione e ai lavoratori prepareremo le nostre rivendicazioni per gli incontri di settembre.

In sintesi, invece, i punti raggiunti delle intese sottoscritte ieri tra le parti in relazione alla Piattaforma unitaria presentata:

PREMESSA - PERIMETRO AZIENDALE

Il perimetro non sarà interessato da operazioni straordinarie per la vigenza dell'accordo nel triennio 2023-2025 che vadano a modificarne gli assetti ad oggi in essere. Inoltre, impegno aziendale contro delocalizzazioni e dumping contrattuale per il futuro, con applicazione del CCNL TLC in caso di appalto. Impegno apprezzato ma che non risponde alle necessità dell'immediato e che tutte le Segreterie Nazionali presenti al tavolo hanno sottolineato.

A questo punto ci aspettiamo che i passi avanti dichiarati da Fasweb non siano solo parole e si traducano anche in atti concreti nel minor tempo possibile.

Non possiamo nemmeno lontanamente pensare che Fastweb possa essere l'esempio negativo del settore del Tlc

PREMIO DI RISULTATO

Rinnovato l'accordo scaduto il 31 dicembre 2022 con importo target 100% incrementato nel triennio 2023-2025 di 150 euro (montante nel triennio 200 euro) sia per Fastweb che per Fastweb Air:

2500 euro nel 2023 erogazione marzo 2024

2550 euro nel 2024 erogazione marzo 2025

2650 euro nel 2025 erogazione marzo 2026

Confermato il meccanismo della maggiorazione del valore al dipendente in caso di conversione volontaria in welfare, ovvero in caso il dipendente converta una quota o l'intero importo PDR in flexible benefits l'azienda si impegna nuovamente a riconoscere un'ulteriore somma pari al 20% dell'importo stesso. Confermato anche il meccanismo di "ripensamento": entro il 30 novembre si potrà optare per la monetizzazione del residuo del valore del PDR precedentemente convertito in flexible benefits, al netto della maggiorazione del 20% riconosciuta dall'azienda, con restituzione in busta paga e con tassazione prevista per il PDR per residui superiori o pari a 100 euro, introdotto nel precedente accordo.

Eliminata la clausola della presenza in servizio al momento dell'erogazione del Premio. Superando nei fatti l'attuale discrezionalità.

Introdotta nuovo parametro di produttività per AIR nel 2024 e 2025, ossia la Churn Rate (numero dei clienti persi post attivazione rispetto alla customer base FWA attiva)

Finalmente la rivendicazione sindacale per una erogazione del PDR a tutto il personale viene raccolta da Fastweb e viene sottoscritto un impegno aziendale certo, entro il secondo anno di vigenza, per verificare la fattibilità normativa e fiscale di erogare il PDR, a concorrenza del valore, anche a coloro che percepiscono l'MBO.

SMART WORKING

Come per gli studenti impreparati, anche per Fastweb rimandata a settembre.

PERMESSISTICA

Confermati nuovamente e migliorati gli istituti presenti nel precedente accordo.

Raddoppiato da 24 a 48 ore il monte annuo dei permessi acausali, elevate a 144 ore annue i permessi per assistenza ai figli BES DSA per un massimo di 12 ore al mese base FT eliminando il precedente problema dell'arrotondamento per i PT75% e soprattutto introducendo il meccanismo del recupero trimestrale come per i permessi acausali.

Incremento dei giorni del congedo obbligatorio per il padre lavoratore previsti dalla Legge (10 gg. da fruirsì nei primi 5 mesi dalla nascita del figlio/a): l'accordo prevede ulteriori 10 gg (totale 20) allungando il periodo temporale da 5 mesi a fino a compimento del primo anno del figlio/a.

Copertura al 100% fino a 4 mesi, se fruiti in maniera continuativa, della indennità per il Congedo Parentale, che oggi INPS riconosce al 80% solo per il primo mese e 30% per i successivi.

Fino a 4 ore, delle 20 spettanti per visite mediche, potranno anche essere utilizzate per visite veterinarie per animali intestati al dipendente Fastweb.

ORARIO DI LAVORO

Confermato nell'accordo integrativo che per tutto il personale dipendente non è prevista la timbratura giornaliera.

Introdotta a partire dal 1° gennaio 2024 la settimana con orario ridotto a 36 ore ovvero con una prestazione lavorativa di 4 ore nelle giornate di venerdì (rispetto alle attuali 6 ore per il personale FT normalista ad oggi già coinvolto dalla sperimentazione)

Tale riduzione ha carattere temporale per 2 anni (2024-2025) e sarà oggetto di verifica tra le parti dopo sei mesi anche per effetto del numero delle ore messe a disposizione dall'azienda. Il nuovo modello non è più paritetico (1 ora lavoratore e 1 ora azienda) ma vede Fastweb mettere a disposizione un monte ore complessivo di 144 (104+32+8) mentre il lavoratore mette a disposizione 104 ore.

Di seguito il dettaglio di come si compone il monte ore sora riportato relativo alle 144 messe a disposizione dell'azienda.

Il meccanismo vede lavoratore e azienda partecipi nella riduzione strutturale dell'orario di lavoro a parità di salario e condizioni normative attraverso la riduzione a 4 ore della prestazione lavorativa nella giornata di venerdì (2 ore lavoratore e 2 ore azienda) con il mantenimento del buono pasto, utilizzando le 104 ore a disposizione del lavoratore ed altrettante 104 ore messe a disposizione dell'azienda.

Inoltre coloro che non avranno residui di PAR al 10 gennaio del 2024 (2025) verrà riconosciuto al lavoratore un monte ore di permessi retribuiti validi per l'anno 2024 (2025) di 32 ore per le proprie esigenze familiari e personali da fruire con la medesima modalità dei PAR nonché garantita l'intera fruizione durante l'anno. Mentre coloro che avranno residui PAR al 10 gennaio del 2024 (2025) inferiori a 32 ore il monte ore annuo valido per il 2024 (2025) sarà riconosciuto fino al raggiungimento di un monte ore di 32 ore complessivo (PAR residui + permessi retribuiti 2024 (2025) = 32)

Infine, per coloro che al 10 gennaio 2024 (2025) non avranno residui PAR ed avranno fruito dell'intera spettanza delle Ferie, il monte ore annuo di permessi retribuiti riconosciuti al dipendente nel 2024 (2025) sarà di 40 ore (ovvero ulteriori 8 ore).

Coloro che avranno un residuo PAR al 10 gennaio 2024 (2025) superiore alle 32 ore non accederanno al monte ore di permessi retribuiti aggiuntivi e dovranno smaltire l'intero residuo degli anni precedenti entro e non oltre il 31 dicembre 2025 concordandone con l'azienda la relativa fruizione. Oltre tale termine i permessi residui non saranno più nelle disponibilità del lavoratore e non potranno essere monetizzati.

In caso prestazione lavorativa nella giornata di venerdì oltre le 4 ore, per eccezionali esigenze organizzative, sarà garantito il recupero entro le due settimane successive in altra giornata da concordare con il responsabile e comunque verrà garantita l'erogazione del ticket (anche nel caso di recupero il venerdì che diventerebbe non lavorativo).

Come ulteriore condizione di flessibilità a recupero delle ore assorbite dalla riduzione oraria è stata concordata una diminuzione delle giornate di chiusura collettive nel prossimo accordo che passeranno da 8 a 5 gg. e pertanto 3 gg. di ferie saranno nella libera disponibilità di fruizione del lavoratore, anche a mezza giornata.

A conti fatti, considerando le ore aggiuntive aziendali si tratta di una riduzione "complessivamente" di 10,5/11,5 giorni lavorativi in meno l'anno a parità di salario.

Importante, a nostro avviso, la riflessione sul risultato sindacale ricercato nella piattaforma rivendicativa ed in linea con le premesse dell'art 26 del CCNL a fronte di uno scenario nel Settore TLC dove la riduzione delle giornate lavorative corrisponde ad una mera riduzione del salario indennizzata da ammortizzatori sociali.

Auspichiamo che, nel prossimo integrativo, si compia concretamente quel passaggio da una riduzione oraria, ad una vera "settimana corta", passaggio che in questo confronto non si è avuto il coraggio di percorrere, nonostante il passo in avanti compiuto.

INQUADRAMENTO

Confermata la Commissione Paritetica Inquadramento anche alla luce delle nuove figure professionali, compresi alti profili inquadramentali, introdotte nel CCNL.

STABILIZZAZIONI

Confermato il precedente impianto in ambito Customer Care per il passaggio da 4 a 6 ore nel triennio e che deve trovare risposta definitiva per le domande già in essere.

Su forte sollecito delle Organizzazioni Sindacali il numero dei passaggi a FT nella vigenza dell'accordo sarà pari a 40 lavoratori nel triennio, restringendo l'ambito a quello del Customer Care turnista. Ulteriore verifica tra le parti di adeguamenti aggiuntivi nel corso del triennio.

FORMAZIONE

Istituita una Commissione paritetica di monitoraggio e verifica dei percorsi formativi e di job rotation.

BUONO PASTO

Incremento del valore del buono pasto a 10 euro a partire dal 1° gennaio 2025.

REPERIBILITA' - LAVORO PROGRAMMATO

Restano confermate modalità ed importi già previsti anche in relazione al cumolo tra disponibilità ed intervento non certo prassi nel Settore.

Necessaria, al di là della conferma della Commissione Reperibilità, di ulteriore confronto sull'istituto in ragione di carico di lavoro e relativo organico, il cui impatto su organizzazione vita/lavoro e gestione o grande difficoltà nella fruizione di Ferie/Permessi non è irrilevante.

In caso di recupero della giornata di venerdì lavorata in servizio sarà possibile su richiesta effettuarla nella settimana successiva e non obbligatoriamente il venerdì come attualmente previsto, senza la perdita del ticket.

TRASFERTISTICA

Introdotta una nuova sezione nell'accordo integrativo per le trasferte nazionali con l'impegno che l'importo complessivo giornaliero, venga adeguato agli aumenti inflazionistici, per le trasferte nazionali che comportino almeno un pernottamento. Istituita una Commissione, che dovrà essere convocata in tempi congrui, per analizzare le problematiche inerenti le trasferte.

FERIE E PERMESSI SOLIDALI

Recepito integralmente nell'integrativo e ne diviene parte integrate, l'accordo sottoscritto nell'agosto 2022 in scadenza a fine anno.

PREPOSTO ALLA SICUREZZA

Riconosciuto per la prima volta dalla conversione del D.L. 146/2021 un importo forfettario per coloro che svolgono l'incarico di Preposto alla sicurezza.

Un importo certamente simbolico, 12,50 euro mensili per ogni mese di incarico, ma che evidenziano l'importanza su tutti gli aspetti della sicurezza in azienda e che Fastweb, prima in tutto il Settore delle TLC, ha accettato di riconoscere.

FESTIVITA' INFRASETTIMANALE

Rimane invariato l'impianto dei precedenti accordi senza ulteriori avanzamenti.

ROL

Accantonata la richiesta di poter fruire i permessi a 15 minuti per motivazioni economiche di adeguamento dei sistemi. Resta fermo l'invito a Fastweb di rivedere tale possibilità, in particolare per la nuova organizzazione dell'orario di lavoro da gennaio 2024.

Come OO.SS. esprimiamo certamente soddisfazione per la conclusione del rinnovo contrattuale e del PdR che ha prodotto positività sia in termini economici complessivi, anche in virtù dei consolidati risultati aziendali, che normativi: dall'attenzione alle stabilizzazioni, al ticket, alla permessistica in generale.

Non possiamo che stigmatizzare la posizione aziendale intrapresa sullo smart working auspicando che l'estate porti buoni consigli anche nelle stanze sotto il sole di Bari.

Le Segreterie Nazionali invitano tutti i territori ad indire assemblee immediatamente dopo la ripresa estiva per illustrare l'Accordo alle lavoratrici ed ai lavoratori anche in vista degli incontri calendarizzati, il primo il 13 settembre p.v., per il confronto sullo Smart working.

Roma, 28 luglio 2023

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI

SLC-CGIL

FISTel-CISL

UILCOM-UIL

UGL-Telecomunicazioni

Tel. 06-42048212

Tel. 06-87979200

Tel. 06-45686880

Tel. 06-44202186

Fax 06-4824325

Fax 06-87979296

Fax 06-85353322

Fax 06-44202186

e-mail segreteria.nazionale@slc.cgil.it

e-mail federazione.fistel@cisl.it

e-mail uilcom@uilcom.it

e-mail segreteria@uaglecomunicazioni.org