

Verbale di accordo

Addì 29 Settembre 2020, in Milano, si sono incontrati Giuseppe Piacentini, Serena Pavanello, Maurizia Cagnina e Lucia Flora in rappresentanza delle Società Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. e le Organizzazioni Sindacali Nazionali SIC Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni nelle persone di Giuseppe Francesco, Alessandro Faraoni, Luciano Savant, Roberto Coccé unitamente alle strutture territoriali delle suddette organizzazioni e alla RSU.

Premesso che:

- L'intento delle parti è quello di definire in modo puntuale la prestazione lavorativa in modalità Smart Working, peraltro già in essere in Azienda, così come concordato e stipulato nell'accordo integrativo aziendale del 6 febbraio 2020.
- Le nuove tecnologie hanno permesso la costruzione di una modalità di lavoro più flessibile ed "orizzontale", formando i capisaldi attorno al quale l'organizzazione del lavoro deve necessariamente trovare nuove modalità di espressione delle prestazioni lavorative. La tecnologia e la digitalizzazione dei processi consentono sempre di più lo svolgimento delle attività lavorative in un'ottica di maggiore flessibilità, favorendo l'armonizzazione delle esigenze di conciliazione dei tempi vita lavoro, continuando a garantire produttività. Con l'obiettivo, quindi, di rafforzare il senso di appartenenza, il wellness dell'organizzazione, l'Azienda offre al lavoratore la possibilità di lavorare in modalità Smart Working, prevedendo, pertanto, forme alternative di prestazione lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e con le esigenze aziendali, in coerenza con l'introduzione della Legge n. 81/2017 e successive modifiche.
- Le Parti concordano che la relazione umana sarà rafforzata anche attraverso l'ausilio dei canali digitali, fermo restando che il centro è cercare di sviluppare un senso di appartenenza, una chiarezza di obiettivi, una trasparenza che permettano alle persone, indipendentemente dal luogo in cui lavorino, di sentirsi parte integrante e protagonisti della realtà aziendale.
- Le Parti, nel prendere atto della positività dei risultati finora raggiunti nell'utilizzo dello Smart Working, ritengono particolarmente rilevante i molteplici vantaggi in termini di conciliazione vita/lavoro e, di conseguenza, nella soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori
- A far data dal 24 febbraio 2020, a fronte dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, i dipendenti Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. prestano la loro attività lavorativa in modalità agile, raggiungendo ad oggi molteplici vantaggi, specialmente in termini di conciliazione vita/lavoro e scoprendo nuovi modi di comunicare e di mantenere un contatto costante tra colleghi.
- In data 30 luglio 2020 è stato sottoscritto tra Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali, il Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni.
- Le Parti condividono di ricorrere per un periodo sperimentale e in modo strutturale alla modalità agile di prestazione lavorativa per i dipendenti di Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021 ad esclusione delle sedi minori quali: Sesto Fiorentino, Pescara Napoli, Catania e Palermo che temporaneamente rimarranno chiuse, in quanto non è possibile garantire il pieno rispetto del protocollo covid-19; Le parti intendono, durante la vigenza della presente intesa, addivenire a soluzioni condivise per tali sedi nel pieno rispetto della garanzia occupazionale e del patrimonio aziendale.



Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo

1. Definizione

Per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art. 18 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente con modalità flessibile, con riguardo sia ai tempi sia ai luoghi nei quali essa viene resa.

Pertanto, in coerenza con la normativa vigente, lo Smart Working non costituisce un nuovo contratto di lavoro, bensì una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che potrà avvenire in parte all'interno e in parte all'esterno della abituale sede aziendale con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge.

I principali vantaggi per l'applicazione della legge si individuano nella promozione di una cultura del lavoro basata sui risultati; in un impatto positivo sull'efficienza del lavoro; in un aumento della soddisfazione e del senso di appartenenza; in una maggiore responsabilizzazione e autonomia dei dipendenti e del management; in un'ulteriore possibilità di risposta alle esigenze di integrazione vita/lavoro; nella diminuzione dell'emissione di CO2 in conseguenza di un minor utilizzo dei mezzi di trasporto personali.

La presente intesa recepisce l'ampliamento a tutti i settori aziendali delle modalità di ricorso al lavoro agile per i dipendenti di Fastweb S.p.A., e Fastweb Air S.r.l. in conformità con quanto stipulato a seguito del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del 6 febbraio 2020.

2. Principi generali

Fatto salvo quanto specificatamente definito, lo svolgimento della prestazione in modalità agile conferma:

- il potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali;
- le specificità contrattuali già previste nel rapporto di lavoro del dipendente;
- la sede di lavoro, dell'orario di lavoro individuale;
- il codice disciplinare. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working, il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dalle norme di legge, dal CCNL di categoria, dal Contratto Integrativo di II Livello e dal presente Accordo;
- i doveri e dei diritti individuali e quelli sindacali, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie.

3. Destinatari, condizioni di adesione e recesso.

Sono destinatari della presente intesa tutti i lavoratori di Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato oppure un contratto di apprendistato, sia full time sia part-time



Per poter lavorare in modalità Smart Working, i dipendenti dovranno sottoscrivere, su base volontaria, l'Accordo individuale con il datore di lavoro, così come previsto dall'art. 19 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, ed aver completato il percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza dei lavoratori con la sessione di formazione specifica sullo Smart Working (Safety & Security)

Resta inteso che la sottoscrizione dell'Accordo è sempre reversibile ai sensi del comma 2 dell'art. 19 di cui sopra.

4. Orario di lavoro e disconnessione

Nello svolgimento della prestazione in Smart Working, il dipendente deve fare riferimento al normale orario di lavoro.

Le parti definiscono di dare applicazione al diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81

Pertanto, in ragione delle peculiarità aziendali, le Parti intendono definire delle modalità di disconnessione che non prevedano automatismi di sorta, ma siano caratterizzati dai comportamenti e dal senso di responsabilità individuale, restando inteso che durante le interruzioni temporanee (es. par/rol, pausa per il pasto) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

Come ulteriore garanzia del diritto di disconnessione, ciascun lavoratore imposterà l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in modalità agile (dalle 8,00 alle 20,00, in considerazione della flessibilità della prestazione lavorativa, fatto salvo i lavoratori turnisti).

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalle norme di legge, dal CCNL di categoria e dal Contratto Integrativo di II Livello e dalla tipologia di contratto individuale in essere sia esso full time che Part time.

5. Organizzazione del lavoro

L'utilizzo dei periodi di assenza giustificata (es. ferie, par, malattia, visita medica, formazione, ecc....) rimane invariato in termini di fruizione, comunicazione e modalità di utilizzo.

In coerenza con le finalità di efficienza e bilanciamento vita/lavoro dello Smart Working, le spettanze annuali di ferie/PAR continueranno a essere godute: permangono pertanto i vincoli di smaltimento delle maturazioni di ferie e par secondo la programmazione concordata col proprio Responsabile.

Non è consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa, anche in Smart Working, in coincidenza delle giornate di "chiusura aziendale".

In considerazione della situazione contingente e, a seguito della positività dei risultati finora raggiunti nell'utilizzo dello Smart Working, le Parti concordano di confermare la convivenza tra le esigenze personali e quelle aziendali tecnico-organizzative, con il proseguimento della prestazione lavorativa in smart working nel periodo transitorio previsto dalla presente intesa al fine di sviluppare al meglio una situazione di reciproca soddisfazione.

I lavoratori non indicati tra i soggetti a "maggior rischio" né a restrizioni sanitarie, potranno esercitare la prestazione lavorativa presso i locali aziendali, previa autorizzazione del proprio Responsabile e



comunque fino ad un massimo del 40% delle postazioni disponibili nella sede di appartenenza, a seguito dell'adozione delle misure restrittive per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19. Resta inteso che, per esigenze formative o necessita specifiche lavorative di reparto non remotizzabili, potranno essere organizzati rientri compatibilmente con l'evolversi dell'emergenza sanitaria in atto, al fine di realizzare un equo e graduale ritorno alla normalità ed evitare potenziali forme di isolamento sociale e professionale. Quanto sopra avverrà nel rispetto del protocollo previsto per la situazione emergenza Covid 19 e formerà oggetto di informativa al comitato stesso (che avrà la stessa scadenza per tutto il periodo dell'accordo vigente) e nelle sedi territoriali competenti .

Fatti salvi i casi eccezionali e con espressa autorizzazione da parte dell'Azienda, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working non sarà autorizzato lo svolgimento di lavoro straordinario.

Il buono pasto verrà erogato secondo quanto previsto dagli accordi sindacali vigenti.

6. Modalità di applicazione

In ottemperanza all'orario di lavoro aziendale, per la durata della presente intesa, il dipendente interessato deve comunque preventivamente comunicare al proprio Responsabile la richiesta di giornata di Smart Working, che dovrà essere autorizzata.

7. Diritti sindacali

Le parti garantiscono i medesimi diritti e libertà sindacali ai dipendenti anche quando la loro prestazione lavorativa viene esercitata in modalità agile. Pertanto, ai lavoratori è garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU e dalle Organizzazioni Sindacali in conformità alle leggi vigenti . L'azienda metterà a tal fine a disposizione la piattaforma video digitale per la consultazione dei lavoratori.

8. Sicurezza sul lavoro

I luoghi presso cui è consentito l'esercizio dello Smart Working sono quelli che rispondono ai criteri di sicurezza come verrà esplicitamente indicato durante la sessione di formazione obbligatoria sullo Smart Working.

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e dagli artt. 22 e 23 della Legge 81/2017 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e con le direttive aziendali relative alla riservatezza dei dati, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working il dipendente:

- è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza;
- deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto;
- è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale/su documenti cartacei;
- ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ed utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano da altri utilizzate.



Con l'accettazione dell'accordo individuale, il dipendente, in conformità con quanto specificato nel corso di formazione obbligatoria sullo Smart Working, si impegna a scegliere luoghi e postazioni adeguate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ad utilizzare in modo proprio le apparecchiature assegnate, a non procurare a se stesso o a terzi situazioni di rischio nell'utilizzo degli strumenti o adottando comportamenti non idonei.

9. Sistema di relazioni sindacali

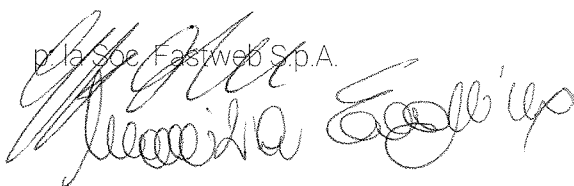
Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica periodica sull'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile, sulle dotazioni disponibili, idonei e necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sugli ambiti organizzativi coinvolti.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulanti la presente intesa, le stesse si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale o territoriale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

10. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico-organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Soc. Fastweb S.p.A.


p. la SLC CGIL

p. la UILCOM UIL

p. la Soc. Fastweb Air S.r.l.


p. la FISTEL CISL

p. la UGL Telecomunicazioni

il Coordinamento Nazionale delle RSU

Altamura Francesco

Bagnara Marco

Caracausi Davide

Corrasco Marco

D'Arin Claudia

Dolce Omar

Fenga Marco

Incarbone Gaetano

Sara Mincione

Moro Simone

Piccioti Mariangela

Pitaro Vito Giovanni

Pusateri Stefano

Rossi Emanuele

Saccogna Luca

Sgobba Piero;

Sollo Carmine

Veneziano Francesco

Azzalin Cinzio

Calandra Massimiliano

Cerati Stefano

D'Aniello Santo

Di Cillo Piera

Favorini Laura

Gagliano Marta

Marcello Masoero

Vittorio Mirabile Antonella

Pastore Massimiliano

Pillitteri Giuseppe

Polizzi Luca ;

Ragno Vito

Russo Maria Lina

SerraUmberto

Simonetti Nicola

Spagnuolo Rosanna

