

**VERBALE DI ACCORDO**

Addì 18 marzo 2014, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

*tra*

La Soc. FASTWEB S.p.A. e FASTWEB WHOLESALE Srl (di seguito unitamente FASTWEB),  
assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

*e*

la SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni Nazionali e Territoriali,  
unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

*Premesso che*

- l'Accordo del 22 marzo 2011 relativo ai trattamenti normativi per il personale di FASTWEB S.p.A., ha cessato i propri effetti al 31 dicembre 2013;
- a tal fine FASTWEB e le Organizzazioni Sindacali, unitamente alle RSU interessate, hanno convenuto di incontrarsi al fine di raggiungere un'intesa in merito ai nuovi trattamenti economici e normativi, che nel tenere conto dell'attuale situazione del mercato delle Telecomunicazioni, siano comunque coerenti e supportino la strategia di investimento che l'Azienda, nonostante il contesto, sta sviluppando e svilupperà nel triennio 2014-2016. Tali investimenti sono volti a garantire sempre più una diffusione dei servizi a banda larga nel sistema paese (progetto FTTS), incrementare la crescita dei ricavi aziendali, raggiungere livelli di efficienza e produttività sempre più competitivi; adottare misure volte alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- FASTWEB applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito CCNL TLC);

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

*Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue*

Le premesse formano parte integrante del presente verbale.

Le condizioni del presente accordo si applicano ai lavoratori di FASTWEB.

## **WELFARE & PERMESSI**

### **1. Turni genitori**

Le parti concordano che il cd. "turno genitori" sarà riconosciuto fino al 5° anno del bambino/a.

Conseguentemente le lavoratrici madri, fino al compimento del 5° anno del bambino/a, saranno adibite a turni compresi nella fascia oraria dalle ore 9 alle ore 20 dal Lunedì al Venerdì feriali e festivi.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Il personale interessato dovrà presentare specifica richiesta scritta con almeno 5 settimane di anticipo all'ufficio Risorse Umane informando preventivamente il proprio Responsabile di riferimento.

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* e/o a unità legate a nuove iniziative di *business* (a titolo esemplificativo *SOC*) sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive. Le parti si danno atto che nuove iniziative di *business* formeranno oggetto di apposito incontro a Livello Nazionale tra le parti firmatarie del presente Accordo.

### **2. Trasformazioni del contratto di lavoro a tempo parziale temporanee per il personale turnista del Customer Care**

L'Azienda conferma che, al fine di agevolare una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, la possibilità per le madri turniste, che svolgono la propria attività lavorativa presso il *Customer Care*, di poter trasformare, al rientro della maternità e fino al compimento del 6° anno di vita del bambino, il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 ore o di 6 ore.

Al compimento del 6° anno del bambino/a l'orario di lavoro settimanale/giornaliero sarà ricostituito nella dimensione precedente. Resta ferma la possibilità per la lavoratrice di richiedere il mantenimento della riduzione dell'orario di lavoro sopra indicata a tempo indeterminato; tale richiesta sarà accolta dall'Azienda compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

Le parti confermano che potranno fruire di detta riduzione temporanea dell'orario di lavoro un numero massimo pari al 10% della forza occupata nel servizio di riferimento.

Tale istituto troverà applicazione anche anche per i lavoratori (madri e padri) cd. "normalisti" compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive.

L'istituto di cui sopra potrà essere esteso anche alle unità organizzative denominate *Flagship* e/o a unità legate a nuove iniziative di business (a titolo esemplificativo *SOC*) sempre che ne esistano i presupposti e solo a valle dell'esito di una verifica relativa alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive. Le parti si danno atto che nuove iniziative di *business* formeranno oggetto di apposito incontro a Livello Nazionale tra le parti firmatarie del presente Accordo.

### 3. Permessi cd. "a recupero" per i genitori

Le parti confermano il riconoscimento dei permessi cd. "a recupero" nei confronti del personale in possesso dei requisiti di seguito indicati.

Hanno diritto a fruire di tali permessi i lavoratori e le lavoratrici, inquadrati con livello 4°-5° (compreso il livello retributivo 5S) che siano genitori biologici e/o adottivi di bambini fino ai 8 anni di età.

Il diritto alla fruizione di detti permessi sarà riconosciuto dalla nascita del figlio ovvero dall'adozione/affidamento preadottivo fino al compimento del 8° anno di età del figlio stesso.

Tali permessi saranno fruibili a multipli di ora, fino a concorrenza del normale orario di lavoro, in maniera continuativa e non frazionata e la relativa prestazione oraria non prestata dovrà essere resa entro il trimestre solare di competenza.

Le parti si danno atto che il recupero può essere effettuato, sempre previa autorizzazione del Responsabile di riferimento, solo al termine del normale orario di lavoro per il personale che opera in orario base; per il personale che opera in archi di turnazione il recupero potrà avvenire anche prima dell'inizio del proprio turno di lavoro ma comunque non prima delle ore 8.00 del mattino.

Il monte ore per la fruizione dei permessi cd "a recupero" per i genitori, sarà pari a:

- personale con contratto di lavoro a tempo pieno : 100 ore annue, 10 ore mensili;
- personale con contratto di lavoro a tempo parziale, giornaliero pari a 6 ore: 75 ore annue, 7 ore mensili;

*[Handwritten signatures and initials]*

- personale con contratto di lavoro a tempo parziale giornaliero pari a 4 ore: 50 ore annue, 5 ore mensili

In caso di variazione del regime orario in corso d'anno - nel caso di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale o viceversa - il monte ore sarà riproporzionato in ragione al 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.

I lavoratori potranno, altresì, fruire di detti permessi - secondo le medesime modalità - nei seguenti casi:

- adozione o affidamento preadottivo;
- affidamento temporaneo di minori, purchè fisicamente a carico degli affidatari;
- genitore biologico ma non convivente/affidatario (nel caso di separazione o divorzio);
- il dipendente non genitore biologico o adottivo purchè coniugato o convivente more uxorio con genitore biologico o adottivo con un figlio in possesso dei requisiti di età sopra definiti;
- alternativamente qualora entrambi i genitori siano dipendenti di FASTWEB.

Al fine di verificare quanto sopra, farà fede lo stato di famiglia.

I lavoratori che volessero richiedere di fruire di tale istituto, dovranno inviare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e al proprio Responsabile di riferimento almeno un mese prima del trimestre di riferimento (a titolo esemplificativo, la richiesta dovrà essere presentata entro il 1° dicembre per fruire dei permessi nel trimestre 1° gennaio-31 marzo) ovvero annualmente.

Per la fruizione del singolo permesso il lavoratore dovrà inviare richiesta al proprio responsabile e comunicare, con almeno, 24 ore di anticipo.

Eventuali ore non fruite nel mese precedente non potranno essere cumulate con quelle previste per il mese successivo; il monte ore verrà azzerato mensilmente, trimestralmente e annualmente.

I permessi cd. "a recupero" non potranno essere fruiti congiuntamente a permessi di altra natura, fatta eccezione per le ore di riposo per l'allattamento.

Il personale interessato dovrà recuperare le ore non prestate, mediante prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro della durata minima di 1 ora giornaliera che saranno rese entro il trimestre solare di competenza. In ragione di quanto sopra tali ore saranno considerate ai fini retributivi come ore di prestazione ordinaria, alle quali, pertanto, non verrà applicata alcuna maggiorazione per le prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro.

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 (a titolo esemplificativo, in caso di permessi fruiti e non recuperati nel trimestre gennaio-marzo, trattenuta sul cedolino paga sarà effettuata nel mese di aprile).

Il recupero dovrà avvenire negli orari e/o nelle giornate programmate dall'Azienda.

Il lavoratore procederà ad inserire il giustificativo "recupero genitori" all'interno del cd. "Sportello Dipendente".

#### 4. Congedo Matrimoniale

Le parti confermano che il personale potrà usufruire del cd. "congedo matrimoniale" entro 6 mesi dalla data di celebrazione delle nozze. (a titolo esemplificativo: data celebrazione delle nozze 3 marzo il congedo deve essere fruito entro il 3 settembre intesa quale data di termine della fruizione del congedo medesimo).

#### 5. Adempimenti dei lavoratori in caso di assenza per malattia

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 del vigente CCNL TLC, l'Azienda conferma, in via del tutto eccezionale, che nel caso di eventi di malattia che si risolvano in un'unica giornata di assenza dal servizio - purchè il giorno precedente e quello successivo alla malattia stessa, il dipendente abbia prestato regolare attività lavorativa senza soluzione di continuità e che la stessa non sia preceduta o seguita da alcuna altra assenza dal servizio a qualunque altro titolo (fatta eccezione per il permesso per allattamento) - non sarà richiesta la presentazione della certificazione medica relativa alla suddetta assenza per un numero massimo di n. 1 episodio nell'anno 2014 dal 1° aprile 2014. Le parti si danno atto che tale previsione troverà applicazione nei confronti del personale in forza alla data di sottoscrizione della presente Intesa.

Fermo restando che le visite mediche, le cure ambulatoriali, gli accertamenti clinici, le analisi di laboratorio devono essere effettuati fuori dell'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà, a tutto il personale, un numero massimo di 20 ore di permesso retribuito su base annua per "Visita Medica Specialistica", riproporzionate per il personale assunto in corso d'anno e per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore dovrà comunicare all'Azienda la data e l'orario di effettuazione della visita medica con un anticipo, di norma, non inferiore a 5 giorni; il dipendente inserirà autonomamente il giustificativo di assenza parziale nello sportello del dipendente e sarà tenuto a registrare l'inizio ed il termine della porzione di giornata lavorata tramite timbratura di ingresso ed uscita.

Il tempo in cui il lavoratore è considerato assente dal servizio a titolo di "Visita Medica Specialistica" a fini di cui sopra è quello necessario all'espletamento delle Visite/accertamenti e contenuto nella certificazione medica, nonché quello di spostamento per recarsi dal luogo di cura alla sede di lavoro ovvero dalla sede di lavoro al luogo di cura; tale tempo è fissato, di norma, in 30

minuti a tratta; eventuali altre assenze saranno coperte con titoli a carico del lavoratore. In mancanza delle condizioni sin qui indicate, il periodo di assenza dal lavoro non può essere considerato coperto a titolo di "Visita Medica Specialistica", e pertanto, né essere retribuito.

Resta confermato che il lavoratore che usufruisce di detto permesso retribuito dovrà comunque prestare nell'arco della giornata interessata una prestazione lavorativa pari ad almeno la metà del proprio profilo orario giornaliero.

Successivamente il lavoratore dovrà consegnare al rientro in Azienda idonea certificazione medica rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria interessata con indicazione dell'orario di effettuazione della visita o dell'accertamento (orario di inizio e di fine).

## 6. Congedo parentale

Le parti si danno atto che le modalità di fruizione del congedo parentale introdotte dalla Legge di stabilità 2013, formeranno oggetto di una specifica valutazione a Livello Nazionale, a fronte dei chiarimenti normativi ed amministrativi che saranno emanati dagli Enti competenti.

## ORARIO DI LAVORO

### 1. Flessibilità in ingresso ed orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore distribuite dal lunedì al venerdì, ad esclusione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e dei lavoratori soggetti ad archi di turnazione con riposo variabile.

L'inizio del normale orario di lavoro è fissato alle ore 8.30.

Nei confronti di tutto il personale che opera in orario base, non soggetto quindi ad archi di turnazione, è riconosciuta una flessibilità in ingresso dalle ore 8.30 alle ore 9.30, con ricomposizione giornaliera dell'orario di lavoro che deve tener conto anche dell'intervallo meridiano al fine di completare il proprio normale orario di lavoro giornaliero. L'intervallo meridiano per il personale con contratto di lavoro a tempo pieno è pari a 60 minuti collocabili nella fascia oraria compresa, di norma, tra le ore 12.00 e le ore 14.00

Il lavoratore è tenuto ad attestare l'inizio, entro la fascia di flessibilità in ingresso, ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Per i lavoratori inquadrati nei livelli inquadramentali 6°- 7° e Quadro è prevista l'attestazione della presenza lavorativa all'inizio del normale orario di lavoro e comunque entro la fascia di flessibilità in ingresso.

Le parti si danno atto che a fronte di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, il personale di cui sopra, potrà richiedere all'Azienda

di modificare detta flessibilità in ingresso, fermo restando la durata massima della flessibilità stessa pari ad 1 ora, anticipandola dalle ore 8.00 alle ore 9.00 ovvero posticipandola dalle ore 9.00 alle ore 10.00.

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 della flessibilità in ingresso avrà una durata massima di 12 mesi – eventualmente rinnovabili - e dovrà essere autorizzata sia dal Responsabile di riferimento che dalla Direzione Risorse Umane.

## 2. Contratto di lavoro a Tempo parziale

L'Azienda agevolerà l'accoglimento, in linea con quanto previsto in materia dall'art. 18 del vigente CCNL TLC, favorendo le richieste di trasformazione da contratto di lavoro a tempo pieno a contratto di lavoro a tempo parziale preferibilmente a 20/30 ore settimanali.

## 3. Adeguamenti orari per il Personale con contratto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda, nell'ottica di contemperare, ferma restando la necessità di mantenere ed incrementare i livelli di efficienza e flessibilità, le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, si rende disponibile a dare corso, nei confronti, complessivamente, di n. 82 lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali che operano nell'ambito del *Customer Care* (inclusi coloro i quali abbiano operato nell'ambito del *Customer Care* sino al 1° gennaio 2014), ad un adeguamento orario a 30 ore settimanali, secondo lo schema di seguito riportato:

- n. 25 entro il 31 dicembre 2014;
- n. 25 entro il 31 dicembre 2015;
- n. 32 entro il 31 dicembre 2016;

I lavoratori interessati dovranno presentare richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane della sede di riferimento entro il giugno di ciascun anno.

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

- Anzianità aziendale;
- Familiari fiscalmente a carico, secondo la normativa vigente per l'attribuzione delle detrazioni fiscali;
- a parità dei precedenti requisiti Età anagrafica.

18

Le parti si danno atto che entro la scadenza della presente Intesa sarà effettuata una verifica a Livello Nazionale in merito agli adeguamenti orari effettuati, nell'arco di vigenza del presente Accordo, per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di 20 ore settimanali.

Quanto sopra anche al fine di valutare nell'ambito della medesima verifica la la progettualità correlata ad adeguamenti orari per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale a 30 ore settimanali.

#### 4. Commissione Paritetica Inquadramento

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica composta da n. 1 componente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa con il fine di effettuare una verifica congiunta delle professionalità inquadrate ai livelli 4°-5° comprensive del livello retributivo 5°s . La Commissione avrà anche il compito di verificare l'attribuzione delle varie professionalità alle declaratorie di cui al vigente CCNL TLC.

Le parti convengono che successivamente sarà effettuato un incontro a Livello Nazionale, entro il 31 dicembre 2014, in merito ai lavori della Commissione stessa.

#### REPERIBILITA'- LAVORO PROGRAMMATO - RIPOSO COMPENSATIVO

##### 1. Reperibilità

A parziale modifica e novazione di quanto previsto dagli accordi aziendali vigenti in materia le parti concordano quanto segue.

L'indennità di reperibilità viene così stabilita, con riferimento ai giorni della settimana ed all'inquadramento contrattuale:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello inquadramentale (compreso il livello retributivo 5S):
  - euro 26 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
  - euro 53 lordi per il giorno del sabato;
  - euro 79 lordi per i giorni di domenica e festivi.
  
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramentale :
  - euro 29 lordi per i giorni da lunedì a venerdì;
  - euro 58 lordi per il giorno del sabato;
  - euro 87 lordi per i giorni di domenica e festivi.

Le parti confermano quanto già previsto dall'art. 27 del vigente CCNL TLC, ovvero che la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda per assicurare, secondo un programma dalla stessa

predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti ed il presidio del mercato di riferimento, si precisa che per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme fino al ripristino dell'anomalia che l'ha causata.

L'intervento può essere effettuato con mezzi telematici da remoto messi a disposizione dall'Azienda o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità. In ogni caso il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria opera nel minor tempo possibile.

Si conviene che la reperibilità non può coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata. L'istituto della reperibilità, applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, viene esercitato unicamente dal personale che svolge le attività di seguito elencate:

- *Authority Operations*: prestazioni obbligatorie contenute nel "Repertorio delle prestazioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 96 del d.lgs 259/2003";
- *Fraud Management*: presidio per prevenire scenari di frode e reagire ai comportamenti fraudolenti a danno dell'Azienda;
- *Network, Field & Service Operations*: include attività di ripristino servizio e corretto funzionamento apparati, rete, funzionalità degli impianti (a titolo esemplificativo *Network Operations Backbone*)

Per quanto concerne gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, troveranno applicazione gli importi forfetari lordi riconosciuti su base giornaliera così come regolati dall'Accordo del 28 febbraio 2007.

Le parti concordano che le madri che ne faranno richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane e per conoscenza al loro Responsabile, fino al compimento del 3° anno del bambino, non saranno collocate in reperibilità.

Quanto sopra troverà applicazione anche nei confronti dei padri secondo le medesime modalità tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs 151/2001 e successive modificazioni.

## 2. Lavoro Programmato

Le parti convengono che, in ordine al lavoro programmato per attività non stabilmente ricorrenti e non organizzabili con regolare turnazione che, per esigenza di servizio, debbano essere eseguite di notte ovvero nei giorni festivi sarà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- ai lavoratori inquadrati fino al 5° livello inquadramento (compreso il livello retributivo 5S):
  - le maggiorazioni previste dal vigente CCNL TLC e dagli Accordi aziendali in materia;
- ai lavoratori inquadrati nel 6°, 7° livello inquadramento:
  - fino a 4 ore di attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni : € 46 lordi;

- oltre 4 ore attività lavorativa prestata dal lunedì al venerdì in orari notturni: € 93 lordi;
- fino a 4 ore di attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni : € 62 lordi;
- oltre 4 ore attività lavorativa prestata il sabato in orari notturni: € 124 lordi;
- fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni : € 72 lordi;
- oltre 4 ore attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari notturni: € 144 lordi;
- fino a 4 ore di attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 40 lordi;
- oltre 4 ore attività lavorativa prestata nella domenica e nei festivi in orari diurni: € 80 lordi.

L'istituto del lavoro programmato, viene applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, e viene esercitato dal personale previsto nel precedente capitolo denominato *Reperibilità* e dal personale che svolge le attività di seguito elencate, a valle di verifica ed autorizzazione della Direzione Risorse Umane e Responsabile di linea:

- *Delivery nuovi servizi, change management (a titolo esemplificativo Network & Field Operations ; IT Quality Assurance)*

\*\*\*\*

Le parti entro sei mesi daranno luogo ad uno specifico incontro, a livello Nazionale, per condividere e valutare l'andamento complessivo conseguente anche alla ridefinizione dell'istituto della Reperibilità e del Lavoro programmato sopra normati.

### 3. Riposo compensativo

A seguito di interventi effettuati tra le ore 24:00 e le ore 07:00 (ovvero tra le ore 22:00 e le ore 7:00 per interventi pari o superiori alle 4 ore) del giorno lavorativo successivo ovvero nei giorni di domenica e festivi viene riconosciuto un riposo compensativo così come di seguito riportato:

- a fronte di almeno 2 interventi di durata fino ad 1 ora il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 2 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa tra 1 e 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 4 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva pari o superiore a 4 ore il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva inferiore ad 8 ore, nelle giornate di sabato, domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 4 ore;
- a fronte di interventi di durata complessiva compresa pari o superiore a 8 ore, nelle giornate di sabato, domenica e festivi, il lavoratore maturerà un riposo compensativo pari a 8 ore;

Il lavoratore dovrà fruire del suddetto riposo compensativo secondo lo schema di seguito riportato:

- a) nella stessa giornata in cui è stato effettuato l'intervento, per il lavoro svolto dopo le ore 24;
- b) nella giornata immediatamente successiva a quella in cui è stato effettuato l'intervento, per il lavoro svolto la domenica ed i festivi.

In caso di reperibilità da remoto notturno (nella fascia oraria dalle ore 2:00 alle ore 6:00) nel caso di almeno n. 3 interventi verrà riconosciuto un ulteriore riposo compensativo pari a 15 minuti per intervento. Il riposo compensativo complessivo maturabile non potrà, in ogni caso, essere superiore alle 8 ore complessive.

Le parti si danno atto che, a fronte di particolari esigenze, il lavoratore dovrà concordare con il proprio Responsabile la fruizione di detto riposo nella prima giornata utile anche se successiva a quella prevista e comunque entro 7 giorni di calendario dalla data di maturazione del riposo stesso.

Le parti confermano che, in relazione a tale istituto, sussiste un regime di protezione appropriato rispetto ai fini della normativa vigente in materia di riposo giornaliero.

## NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI

Le parti, in considerazione di quanto previsto nella premessa al presente Verbale di Accordo, al fine di consolidare i risultati e le strategie di investimento e consolidamento volte al rilancio e crescita della Società condividono l'importanza strategica di riequilibrare il profilo economico e normativo dei seguenti istituti al fine di contribuire in modo importante alla maggiore sostenibilità e competitività di FASTWEB nel settore delle Telecomunicazioni, nonché al fine garantire il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività necessari.

A tale proposito pertanto le parti intendono modificare i trattamenti sotto elencati come segue:

### 1. Ferie

#### - Spettanza Aree non Operative

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio – settembre, i lavoratori dovranno fruire di quattro settimane di ferie, comprensivi delle chiusure collettive che saranno definite entro il mese di dicembre di ciascun anno. Qualora, in previsione dei giorni di chiusura collettiva si verificassero delle eccezioni, queste formeranno oggetto di un esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito, ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio – settembre, avrà la facoltà di pianificare nel restante periodo ottobre – dicembre le settimane non ancora fruito. Nel caso in cui la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita a causa del mancato rispetto della pianificazione da parte del lavoratore, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà

tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale. Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute.

**- Spettanze Aree Operative (da intendersi Customer Care e turnisti)**

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Nel periodo gennaio - giugno, i lavoratori dovranno fruire di una settimana di ferie; nel periodo luglio - settembre si prevede la fruizione di ulteriori due/tre settimane di ferie in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative. Alla fine del mese di settembre, qualora il lavoratore non avesse fruito delle complessive quattro settimane all'interno del periodo gennaio - settembre, , ovvero non fosse stata autorizzata dall'Azienda la pianificazione richiesta dal lavoratore, dovrà programmare nel periodo ottobre - dicembre quanto non fruito, in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle eventuali esigenze di carattere individuale. Qualora, la competenza dell'anno al 31 dicembre non fosse stata fruita, l'Azienda procederà a comunicare direttamente al lavoratore i periodi di ferie che sarà tenuto a fruire tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo. Resta inteso che nell'ipotesi in cui il mancato rispetto della programmazione dipendesse da esigenze aziendali di carattere tecnico - organizzativo, sarà cura del lavoratore fruire i periodi di ferie tassativamente nei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno solare successivo attraverso una programmazione individuale.

Le parti si danno atto che saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, di infortunio o congedo di maternità. Al rientro i lavoratori dovranno dare corso ad una pianificazione al fine di fruire tutte le spettanze non godute ovvero congedi straordinari previsti dal Decreto Legislativo 151/2001, art. 42 comma 5 bis.

Le parti si danno atto che restano confermate le modalità di pianificazione già in essere . Resta inoltre confermata l'attuale tempistica di approvazione della suddetta pianificazione da parte dell'Azienda (due mesi prima dell'inizio della pianificazione in oggetto).

**- Residui anni precedenti Aree non Operative**

Le parti concordano che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di mezza giornata ovvero di una giornata intera di ferie (a scelta del lavoratore medesimo) da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana coincidente con i mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre. Le parti si

danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

**- Residui anni precedenti Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)**

Le parti concordano che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di una giornata di ferie da collocarsi il venerdì o il sabato di ciascuna settimana nell'arco dell'anno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Per quanto attiene i *Flagship* FASTWEB i lavoratori dovranno usufruire di una giornata di ferie nell'arco delle settimana compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

**Nota a Verbale**

Le parti si danno atto che la programmazione delle spettanze e dei residui delle Aree Operative e delle Aree non operative è da intendersi su una settimana da lunedì a sabato secondo il profilo orario assegnato.

**2. Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi in sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54 del 5 marzo 1977**

In ordine ai permessi previsti dall'art. 26 del CCNL TLC, le parti confermano la natura dell'istituto di effettiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale; ferma restando la funzione sostitutiva delle festività soppresse dei permessi previsti dal comma 6 dell'art. 28 del CCNL TLC, le parti convengono che per la vigenza del presente accordo detti permessi seguiranno i criteri di fruizione e le norme previste di seguito in merito ai permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro.

In coerenza con quanto sopra, le parti convengono che detti permessi debbano essere fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, tenendo conto della conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori con quelle aziendali.

**- Spettanza Aree non Operative**

I permessi di cui sopra, dovranno essere tassativamente fruiti nell'ambito dell'anno solare sia attraverso l'individuazione di un calendario di chiusure collettive definito in sede di esame congiunto così come previsto dal CCNL TLC, sia attraverso l'individuazione di periodi definiti dal lavoratore e approvati dall'Azienda. Qualora non fossero fruiti tali permessi, l'Azienda assegnerà tassativamente la fruizione nel periodo gennaio - giugno dell'anno successivo. Per l'anno 2014 le chiusure collettive sono state già condivise nei termini di applicazione all'interno dell'accordo del

10 dicembre 2013. Per i successivi anni (da intendersi il biennio 2015-2016), le parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per la definizione del calendario delle chiusure collettive.

**- Spettanza Aree Operative (da intendersi *Customer Care* e turnisti)**

Le parti concordano che la spettanza annua dovrà essere fruita entro l'anno solare di maturazione attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo. Qualora al termine del primo quadrimestre gennaio-aprile (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte i relativi permessi, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del quadrimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 1 giorno lavorativo. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadrimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Le parti si danno atto che per l'anno 2014, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi due quadrimestri dell'anno solare.

**- Residui anni precedenti Aree non Operative**

I residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale, usufruendo tassativamente di quattro ore giornaliere ovvero di una giornata intera (a scelta del lavoratore medesimo) da collocarsi il venerdì di ciascuna settimana nel periodo gennaio - febbraio - marzo - ottobre - dicembre. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale che l'Azienda è tenuta ad accettare.

Qualora al termine dei 24 mesi residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

Le parti convengono che per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2012 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2014. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

– **Residui anni precedenti Aree Operative (da intendersi Customer Care e turnisti)**

Le parti convengono che i residui degli anni precedenti dovranno essere fruiti entro 24 mesi, fino ad esaurimento della spettanza residua individuale attraverso una programmazione esigibile come di seguito indicato. Le parti si danno atto che qualora detta modalità non fosse sufficiente a consentire la fruizione di tutte le spettanze residue nei 24 mesi, i lavoratori daranno corso ad una programmazione individuale.

Le richieste di fruizione dei permessi saranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione dei permessi avverrà su specifica richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo antecedente l'inizio del proprio turno di lavoro. Qualora al termine del primo quadrimestre gennaio-aprile (di ogni anno), per esigenze di servizio dette richieste non fossero accolte i relativi permessi, dovranno essere fruiti, comunque, nel corso del quadrimestre immediatamente successivo sempre con una richiesta di preavviso di almeno 1 giorno lavorativo. Qualora dette ulteriori richieste, sempre per esigenze di servizio non fossero nuovamente accolte, durante il quadrimestre successivo l'Azienda sarà comunque tenuta ad accogliere le richieste, fermo restando che vengano presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.

Le parti si danno atto che per l'anno 2014, la procedura di cui al paragrafo che precede sarà limitata a quanto previsto sopra per gli ultimi due quadrimestri dell'anno solare.

Decorsi tali termini di 24 mesi eventuali residui di tali permessi non potranno essere monetizzati.

Le parti convengono che per quanto attiene ai residui di permessi relativi all'anno 2012 gli stessi dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre 2014. Al termine di detto periodo qualora residuassero ancora permessi non fruiti, questi non potranno essere monetizzati.

**3. SMONETIZZAZIONE 4 NOVEMBRE e FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA**

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 ad 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 e comunque successivamente al giorno della festività. I lavoratori che intendano esercitare tale opzione dovranno comunicarlo all'Azienda in forma scritta entro il 20° giorno del mese precedente a quello in cui cade la festività.

Per il periodo di vigenza del presente Accordo, in luogo del trattamento economico e normativo di cui all'art. 28 del vigente CCNL TLC, per la festività del 4 novembre, sarà riconosciuto, a tutto il personale che ne abbia diritto, un permesso retribuito, fruibile a frazione minima di 4 ore. Tali permessi dovranno essere inderogabilmente fruiti entro la fine dell'anno di competenza; in caso

*[Area con numerose firme e segni di cancellazione]*

contrario non saranno più nella disponibilità del lavoratore né potranno essere monetizzati. A tal fine i suddetti permessi saranno nella disponibilità del lavoratore a partire dal principio dell'anno solare di riferimento. Inoltre, al fine di facilitare la fruizione di detti permessi, fermo restando eventuali conguagli, tale titolo di assenza sarà imputato in via prioritaria rispetto ai titoli di assenza di cui ai punti 1) e 2) del capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" del presente Verbale.

\*\*\*\*

Fastweb conferma, inoltre, il proprio piano di investimenti per gli anni 2014 -2016, rivolto a valorizzare l'innovazione e lo sviluppo con lo scopo di garantire servizi di eccellenza e di qualità orientati alla soddisfazione del cliente a 360 gradi e la crescita delle competenze dei lavoratori coinvolti nell'attuazione e nello sviluppo del Piano Industriale.

Fastweb oltre a ritenere quanto previsto nella presente intesa esaustivo per raggiungere, nell'arco temporale sopra indicato, gli obiettivi che informano il Piano Industriale, conferma che per la vigenza del Piano Industriale 2014 - 2016 non saranno attuate operazioni di carattere straordinario che abbiano incidenza sul perimetro Aziendale.

L'azienda, inoltre conferma che darà corso ad un piano di inserimento di giovani laureati (circa n. 20), attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato, che saranno coinvolti sui principali progetti di *business* ed innovazione.

Il presente Accordo costituisce un corpo unico ed inscindibile con gli accordi sottoscritti in pari data.

In considerazione delle finalità perseguite con la presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non avanzare a nessun livello, per tutto il periodo di riferimento, richieste inerenti le materie disciplinate dal presente accordo e da quelli sottoscritti in pari data.

Le parti si impegnano a rinegoziare i contenuti della presente intesa, a partire dalla possibilità di ridefinire la disciplina degli istituti contrattuali, ove si dovessero registrare consistenti e significativi miglioramenti rispetto alle previsioni dell'attuale piano strategico fino al 31 dicembre 2016 nonché nel caso in cui dovessero emergere situazioni incompatibili con gli obiettivi indicati.

Le parti concordano che per le materie non normate e non novellate dal presente accordo restano validi gli accordi vigenti alla data di sottoscrizione della presente intesa e le prassi in atto.

In relazione a quanto previsto nel capitolo "Nuovi Trattamenti Economici e Normativi" alla scadenza del presente Accordo e delle intese correlate troverà applicazione la disciplina del CCNL TLC (Ferie, Riduzioni dell'Orario di Lavoro ed ex Festività).

Le parti si danno atto che con ciò si realizza quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTel CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni e dalla maggioranza delle RSU costituite nelle Unità Produttive della Società FASTWEB.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA ROMA

p. la Soc. FASTWEB S.p.A. e FASTWEB WHOLESALe Srl

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL Telecomunicazioni

p. il Coordinamento Nazionale delle RSU

*[Handwritten signatures and names for each party: UNINDUSTRIA - CONFINDUSTRIA ROMA, FASTWEB S.p.A. and FASTWEB WHOLESALe Srl, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni, and the National Coordination of RSUs.]*

*[Handwritten mark]*