

FASTWEB: terzo incontro armonizzazione

Nelle giornate del 24 e 25 marzo in Assolombarda tra Fastweb e le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, UGL Telecomunicazioni unitamente alle RSU si è tenuto il terzo incontro, come concordato nel verbale del 23 febbraio u.s., di avvio del percorso di armonizzazione.

All'ordine del giorno l'Allegato C: Smart Working, Settimana corta e Chiusure Collettive.

In premessa le Segreterie Nazionali hanno stigmatizzato il comportamento aziendale rispetto alle "fughe in avanti" di alcune Linee che hanno deciso la modifica di orari e/o di attività in alcuni territori senza nessun coinvolgimento delle RSU. Un atteggiamento che non giova a nessuno e tanto meno alla serenità al tavolo alla complessa trattativa dell'armonizzazione.

Primo punto discusso è stata la cd. Settimana Corta, ovvero la riduzione oraria da 40 a 36 ore attraverso una prestazione lavorativa di 4 ore nelle giornate di venerdì per il personale full time normalista.

L'Accordo sperimentale, sottoscritto nel luglio 2023 durante il rinnovo dell'integrativo Fastweb che conciliava sia le volontà aziendali che quelle sindacali rivendicate in piattaforma "riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario", è ad oggi vigente per una parte della popolazione Fastweb, a seguito della proroga concordata il 16 dicembre scorso a trimestre a trimestre, e l'azienda ne ha proposto l'estensione a tutta l'attuale popolazione Fastweb full time normalista.

Il meccanismo vede lavoratore e azienda partecipi nella riduzione dell'orario della prestazione lavorativa a 4 ore nella giornata di venerdì (2 ore lavoratore e 2 ore azienda), utilizzando 104 ore a disposizione del lavoratore ed altrettante 104 ore messe a disposizione dell'azienda. Inoltre, l'Accordo prevede che l'azienda metta a disposizione dei lavoratori 32 ore (PAA permessi aziendali annui) da usufruire nella stessa modalità dei PAR/ROL (mezz'ora, ora, mezza giornata, giornata intera) ed ulteriori 8 (per un totale di 40 ore) nel caso entro il 31 dicembre il residuo ferie sia zero.

Considerando le ore aggiuntive aziendali si tratta di una riduzione fino ad un massimo di 18 giorni lavorativi in meno l'anno a parità di salario.

Garantito il buono pasto anche a prestazione ridotta il venerdì nonché nell'eventuale mezza giornata di recupero, entro le due settimane, nel caso di formale richiesta aziendale di prestare l'attività il venerdì per l'intera giornata.

Le Segreterie Nazionali hanno accolto positivamente la proposta aziendale che coincide con la richiesta sindacale della riduzione di orario a parità di salario, ribadita non solo sui vari tavoli aziendali del Settore ma anche in fase di rinnovo del CCNL, ma hanno evidenziato attraverso la puntuale analisi con l'intera delegazione sindacale di riproporre il 10 gennaio anno successivo invece del 31 dicembre entro il quale occorre azzerare i permessi e la necessità di chiarire alcuni aspetti derivanti dal diverso montante annuale ROL per il personale ex Vodafone - pari a 112 ore individuali - alle tempistiche su come gestire il transitorio rispetto alle ore ad oggi maturate ed, eventualmente, fruite dal personale.

L'azienda ha raccolto le richieste e segnalazioni della delegazione riservatosi di rispondere su questo singolo tema successivamente.

Nella giornata del 25 marzo si è affrontato il tema dello Smart Working.

Certamente uno dei temi più sentiti tra i lavoratori, non solo in questa Azienda ma nell'intero settore, perché ha radicalmente cambiato una parte del mondo del lavoro rendendo possibile per le persone una reale conciliazione vita/lavoro.

Altrettanto noto come i modelli di SW attualmente in essere, per il personale Fastweb ed il personale ex Vodafone, siano profondamenti diversi.

Da una parte un accordo strutturale nato da una difficile ed aspra trattativa che ha visto riconoscere il principio che tutti lavoratori debbano avere la stessa percentuale di SW ovvero 67% con pianificazione trimestrale.

Dall'altra, per una irremovibile posizione aziendale vecchio stile, un accordo che clusterizzava il personale in percentuali diverse di SW, tra aree customer care e aree cd uffici, per poi trovare alcune importanti compensazioni per "casi particolari".

La proposta aziendale, consegnata al tavolo, è stata di utilizzare il modello Fastweb per tutti i lavoratori, quindi senza distinzioni tra aree, comprensivo di tutti gli strumenti introdotti nell'accordo del 2023 per sostenere la percentuale di SW al 67% (ad esempio gli affiancamenti da remoto ed il numero massimo di 5 giornate di chiusure collettive annue), ma con le percentuali di SW ex Vodafone ovvero 40% in sede e 60% in SW.

Le Segreterie Nazionali, pur apprezzando lo sforzo di una proposta aziendale senza differenze tra lavoratori non possono che rilevare come aver indicato percentuali ritoccate al ribasso abbiano nei fatti snaturato nel merito molti dei punti dell'accordo, ad esempio aumentando i giorni decisi dal responsabile, rendendo la proposta non accettabile.

La delegazione dopo ampia discussione ha trovato sintesi unitaria nella richiesta verso l'azienda di applicare il modello SW di Fastweb nella sua interezza senza ritocchi al ribasso della percentuale di lavoro da remoto concesso, altrimenti l'accordo dovrà essere discusso punto per punto senza dare nulla di scontato da entrambe le parti.

L'Azienda non ha replicato alla dichiarazione unitaria delle Segreterie Nazionali.

L'incontro è terminato con l'intenzione tra le Parti di trovare una prossima due giorni per un successivo incontro che, anche per la coincidenza delle prossime elezioni di Telemaco il 15 e 16 aprile, sarà possibile a partire dalla terza settimana di aprile ovvero tra circa un mese.

Come Segreterie Nazionali comprendiamo come l'attuale applicazione di vari e diversi accordi tra lavoratori renda complicato il quotidiano, ed il passare del tempo di certo non aiuta, però corre l'obbligo ricordare l'importanza che ricopre l'armonizzazione sindacale dei trattamenti di secondo livello per i lavoratori e come non sia mai mancata la disponibilità sindacale ad avviarla sin da subito.

Roma, 26 marzo 2026

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI