

### Verbale di accordo

Addì 18 05 2022, in modalità telematica, si sono incontrati Serena PAVANELLO, Maurizia CAGNINA, Lucia FLORA ed Elisabetta ROMANI in rappresentanza delle Società **Fastweb S.p.A.** e **Fastweb Air S.r.l.** e le Organizzazioni Sindacali Nazionali **Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Telecomunicazioni** nelle persone di Natascia TRESSI, Alessandro FARAONI e Daniele BONANNO, Giulio NERI, Roberto COCCÉ unitamente alle strutture territoriali delle suddette organizzazioni e alla RSU.

### Premesso che:

- con il presente accordo le Parti intendono sperimentare un modello di organizzazione del lavoro sostenibile, inclusivo e in grado di garantire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, con particolare attenzione alle esigenze di cura familiare, nel rispetto dei principi già condivisi nell'accordo integrativo aziendale del **06 02 2020** e nell'accordo di Smart Working del **29 09 2020** e successiva proroga;
- le Parti prendono atto dei risultati positivi finora raggiunti dalla precedente sperimentazione, sia in termini di sviluppo del rapporto fiduciario e di collaborazione, del senso di responsabilità e autodisciplina che caratterizzano, in tale modalità, lo svolgimento della prestazione lavorativa, sia in termini di soddisfazione delle persone per la conciliazione vita/lavoro;
- le Parti ritengono che il ricorso al lavoro agile sia un fattore determinante per lo sviluppo della **digitalizzazione**, la promozione della **sostenibilità sociale, economica e ambientale** e il **benessere delle persone**;
- le Parti ritengono altresì che il ricorso al lavoro agile rappresenti:
  1. un **modello di organizzazione del lavoro** basato sulla fiducia e che, favorendo una logica del lavoro per obiettivi, ha portato al **superamento di schemi lavorativi datati**;
  2. un importante **strumento di inclusione e di wellbeing** in quanto, favorendo la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, favorisce l'**equità di genere** e mette al centro ogni individuo come tale, nelle sue diversità;
  3. un importante **fattore** che, mai come oggi, permetta alla nostra società di attrarre i migliori talenti sul mercato del lavoro;
  4. uno strumento fondamentale per la **riduzione dei costi di spostamento casa - lavoro**, con conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici e contrasto all'inquinamento da CO<sub>2</sub>.
- Le Parti prendono atto della positività dei risultati finora raggiunti nell'utilizzo dello Smart Working e, ritenendo particolarmente rilevanti i molteplici vantaggi in termini di conciliazione vita/lavoro e, di conseguenza, nella soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di realizzare un modello di lavoro equilibrato ed evitare potenziali forme di isolamento sociale e professionale, condividono di ricorrere, per un periodo sperimentale, a un sistema agile che preveda lo svolgimento dell'attività lavorativa alternativamente in presenza e da remoto.
- Il presente accordo, nel rispetto di quanto previsto dalla **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, dal **Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni** siglato il 30 luglio 2020 da Assotelecomunicazioni-Asstel e dalle Organizzazioni Sindacali, dal **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021, disciplina quindi in via sperimentale la modalità di svolgimento della prestazione in Smart Working, sostituendo le regolamentazioni introdotte dai precedenti Accordi, per i dipendenti di Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l. **a decorrere dal 01 10 2022 e fino al 30 09 2023.**



DB



1



## 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 della **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, del **Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni** siglato il 30 luglio 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali e **del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021, 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, il lavoro agile 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 e dai protocolli tempo per tempo vigenti.

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 una sempre maggiore inclusione e in un'ulteriore possibilità di risposta alle esigenze di integrazione vita/lavoro anche in funzione di riduzione del fenomeno del pendolarismo; nella diminuzione dell'emissione di CO<sub>2</sub> in conseguenza di un minor utilizzo dei mezzi di trasporto.

La presente intesa, in conformità con quanto stipulato a seguito dell'accordo aziendale del **06 02 2020** e dell'accordo di Smart Working del **29 09 2020** e successiva proroga, ribadisce 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.

Fanno eccezione i lavoratori e le lavoratrici dei Flagship.

Resta inteso che per la forza di vendita in senso stretto permane l'attuale modalità di lavoro "office-less".

#### 2. Principi generali

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

- la volontarietà di adesione allo Smart Working;
- 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 e l'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 i diritti individuali e quelli sindacali, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgono 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 con contratto di apprendistato, sia full time sia part time, fatta eccezione per i lavoratori e le lavoratrici dei Flagship.

Resta inteso che per la forza di vendita in senso stretto permane l'attuale modalità di lavoro "office-less".

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).

L'adesione del lavoratore allo Smart Working è sempre volontaria. Il lavoratore che non aderisca o che successivamente receda dallo Smart Working dovrà prestare l'attività lavorativa in sede.

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

Nelle sedi del Gruppo Fastweb, la presenza in ufficio sarà subordinata alla prenotazione della postazione tramite apposito sistema disponibile sia come APP sia come applicazione web, secondo le tempistiche e le modalità previste dalle procedure disponibili in Agorà.

#### 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 caratterizzate 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 08:00 alle 19:00, in considerazione della flessibilità della prestazione lavorativa, fatto salvo i lavoratori turnisti e comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro) e, al fine di dare concreta attuazione al diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative, le Parti condividono le seguenti linee guida:

- organizzazione delle attività lavorative avendo cura di tener conto le fasce di flessibilità in entrata (08:00 – 10:00) e in uscita (17:00 – 19:00);
- previsione e rispetto di una fascia oraria di disconnessione nella quale sono escluse le attività di lavoro in modalità agile dalle 19:00 alle 08:00 e comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro, in considerazione della flessibilità della prestazione lavorativa, fatto salvo i lavoratori turnisti;
- eventuali riunioni dovranno garantire l'ora di pausa pranzo nella fascia oraria 12.00 – 14.00 così come previsto nell'accordo integrativo e nell'orario della pausa pranzo prevista per i lavoratori turnisti;
- attenzione al tempo e alle agende dei colleghi, verificando preventivamente alla fissazione di una riunione la disponibilità dei partecipanti.

In ogni caso 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, pianificazione e luogo di lavoro

L'utilizzo dei periodi di assenza giustificata (es. ferie, par, malattia) 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 **e nel rispetto di quanto previsto dall'accordo di II livello del 06 febbraio 2020 e dagli accordi tempo per tempo vigenti permangono i vincoli di smaltimento di ferie e par secondo la programmazione concordata col proprio responsabile.**

DB

3

Non è consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa, anche in Smart Working, in coincidenza delle giornate di "chiusura aziendale", salvo quanto previsto dagli accordi relativi alle chiusure aziendali tempo per tempo vigenti.

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.

Per i dipendenti destinatari del presente accordo secondo quanto stabilito nel precedente articolo 3, le giornate di Smart Working potranno essere svolte fino a un massimo dei **2/3 delle giornate lavorative totali** computate con riferimento al **trimestre solare** (gennaio – marzo, aprile – giugno, luglio – settembre e ottobre – dicembre).

I periodi di ferie **maggiori o uguali a 5 giorni**, nel trimestre di riferimento, saranno distribuiti fra Smart Working e presenza in sede nel rispetto della percentuale prevista dal presente accordo.

L'azienda potrà valutare una maggiore flessibilità, con un più ampio ricorso allo Smart Working, per gestire eventuali situazioni straordinarie legate a specifiche esigenze di business.

Resta inteso che, per garantire una maggiore flessibilità nella conciliazione vita – lavoro, le giornate di Smart Working potranno essere fruite a **giornata intera o a mezza giornata**.

Le giornate di presenza in sede **dovranno essere pianificate e condivise** con il proprio responsabile, in modo da garantire **un'alternanza tra Smart Working e presenze in sede coerente con le esigenze tecnico - organizzative e produttive e degli spazi disponibili**. Resta ferma la facoltà per il lavoratore di **pianificare liberamente almeno il 50% delle giornate intere di presenza in sede**.

Le giornate di chiusura aziendale coincideranno con giornate di presenza in sede.

Resta inteso che ogni dipendente che avrà aderito allo Smart Working potrà decidere in autonomia di incrementare le giornate di lavoro in sede, sempre nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione tempo per tempo vigente.

L'azienda potrà richiedere la presenza in sede dei lavoratori, modificando la pianificazione già concordata, con un **preavviso non inferiore alle 36 ore** di fronte a **sopravvenute e non pianificabili esigenze tecnico organizzative e produttive che necessitano della presenza fisica del lavoratore in sede**. Resta inteso che, qualora non dovesse essere rispettata la percentuale di Smart Working prevista dal presente accordo, i lavoratori potranno recuperare le giornate di Smart Working non fruite **nel trimestre successivo**.

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

Ai fini amministrativi resta immutata la sede di lavoro assegnata al dipendente.

Nello Smart Working il luogo di adempimento della prestazione è rimesso alla determinazione del dipendente che, sotto la sua responsabilità, potrà scegliere di svolgere l'attività lavorativa presso la residenza/domicilio o altro luogo idoneo, all'interno del territorio nazionale, che garantisca la necessaria connettività e risponda a criteri di sicurezza e riservatezza meglio specificati nel successivo articolo 9.

## 6. Modalità di applicazione

Si conferma l'attuale modalità che non prevede la timbratura giornaliera per il personale dipendente.

La pianificazione delle giornate di presenza in sede dovrà essere condivisa con il proprio responsabile, di norma, entro il 15 del mese precedente al trimestre di riferimento.

Il Lavoratore inserirà i giustificativi in Infinity (sportello del dipendente) e il responsabile autorizzerà entro i 10 giorni successivi. In caso di mancata risposta da parte del Responsabile la pianificazione si intenderà approvata.

I Lavoratori potranno modificare la pianificazione già condivisa, condividendo con il proprio responsabile, per sopravvenute esigenze e impegni, nel rispetto della percentuale di Smart Working prevista dal presente accordo.

DB

4

LF

## 7. Inclusività e wellbeing

L'azienda porrà particolare attenzione a situazioni individuali che presentino elementi tali da giustificare una maggiore flessibilità rispetto a quanto previsto dal presente accordo. In particolare verranno gestite con attenzione, con il coinvolgimento della Commissione Smart Working, richieste formulate da:

- lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di congedo parentale previsti dal Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- lavoratrici e lavoratori disabili e/o che assistono familiari/conviventi disabili;
- lavoratrici e lavoratori vittime di violenza domestica;
- lavoratrici e lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salvavita ovvero lavoratori che rientrano nella categoria dei "lavoratori fragili".

## 8. 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 stipulanti il presente accordo in conformità alle leggi vigenti. L'azienda metterà a tal fine a disposizione la piattaforma video digitale per la consultazione dei lavoratori.

## 9. Salute, sicurezza sul lavoro e sicurezza informatica

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, dagli artt. 22 e 23 della Legge 81/2017 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con il **Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni** siglato il 30 luglio 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali, con il **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile** del 07 dicembre 2021 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 a gestire con la più assoluta riservatezza nonché in linea con la legge i dati, anche individuali aziendali, e le informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale/su documenti cartacei;
- è tenuto a utilizzare esclusivamente gli strumenti forniti dall'azienda al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza nella gestione dei dati e delle informazioni aziendali;
- 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.



DB



## 10. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si incontreranno dopo il primo trimestre dall'entrata in vigore del presente accordo per verificare l'andamento della prestazione lavorativa in modalità agile e il corretto funzionamento del modello di lavoro agile previsto dal presente accordo.

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.

Viene istituita la Commissione Smart Working, composta da due membri per ciascuna Organizzazione Sindacale che ha sottoscritto il presente accordo e da due rappresentanti aziendali. La Commissione Smart Working avrà il compito di monitorare l'andamento del presente accordo e si riunirà di norma mensilmente e comunque su richiesta di una delle parti. La Commissione Smart Working avrà inoltre il compito di verificare sin da subito il funzionamento di Infinity (sportello del dipendente) rispetto al modello di lavoro agile del presente accordo in modo tale da superare eventuali criticità dovessero emergere anche rispetto allo stesso spirito dell'intesa.

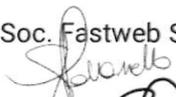
## 11. Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti nelle condizioni sanitarie e 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.

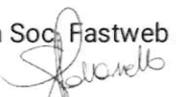
Le Parti definiranno l'eventuale proroga del presente accordo o un nuovo accordo di Smart Working entro e non oltre il 31 marzo 2023.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

  
Flora

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

  
Flora

p. la SLC CGIL



p. la FISTEL CISL



p. la UILCOM UIL



p. la UGL Telecomunicazioni