

## Piattaforma rivendicativa Contratto aziendale Fastweb

### **Occupazione e Professionalità**

Si rende necessaria, a nostro avviso, una decisa inversione di tendenza rispetto alle politiche occupazionali operate in questi anni in Fastweb che hanno visto il progressivo utilizzo dello strumento degli appalti a scapito di una maggiore occupazione (passaggi a 6/8 ore) e valorizzazione delle risorse professionali attualmente in Azienda.

Si chiede, pertanto, una progressiva internalizzazione delle attività e conseguentemente ulteriori passaggi, per i lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, a 30/40 ore settimanali.

In caso di nuove assunzioni o di appalti di attività in outsourcing con caratteristica di continuità, ai lavoratori che ne facciano richiesta, deve essere prioritariamente riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a 30/40 ore settimanali.

Potenziamento dello strumento del Job Posting che evidenzi tutte le posizioni mancanti o vacanti in Azienda, il cui accesso deve essere consentito ai lavoratori di tutti settori aziendali quale pari opportunità di crescita professionale e trasparenza.

### **Premio di Risultato**

In considerazione degli obiettivi e risultati raggiunti in questi anni riteniamo in linea generale una rivalutazione del Premio di Risultato per gli anni 2011-2013 pari al 25%.

2200 euro per l'anno 2011 – 2500 euro per l'anno 2012 – 2700 euro per l'anno 2013.

A fronte del perdurare circa la riduzione delle attività svolte da personale Fastweb si ritiene auspicabile una rivisitazione del peso del CSI e conseguentemente del EBITDA.

Cadenza trimestrale degli incontri Azienda-Sindacato con riferimento agli andamenti economici rispetto agli obiettivi prefissati.

### **Inquadramento**

Verifica ed applicazione dei profili professionali 4-5-6-7 in tutti i settori dell'Azienda anche a seguito del rinnovo CCNL 2009, nonché del nuovo profilo 5S.

Estensione dell'accordo 27 gennaio 2009 (passaggi di livello) anche ai settori "non Customer" ed aumento della percentuale (almeno 90%) per i settori Customer.

## **Orario di Lavoro**

Le turnistiche devono conciliare le esigenze dei singoli lavoratori nonché quelle aziendali attraverso un equilibrio del rapporto lavoro/tempo libero.

Deve essere garantita la job rotation delle attività front end / back office

Si propone per il turno genitori la fascia 8.00 – 18.00 lun–ven. fino a 8 anni del bambino e l'esenzione della prestazione lavorativa nelle festività infrasettimanali, nonché una riduzione delle attuali 5 settimane di preavviso.

Proponiamo l'introduzione di permessi retribuiti per figlio fino a 8 anni o in alternativa i "Fastweb Mamma Papà" permessi da 30 minuti all'intero turno lavorativo (fino ad un massimo di 160 ore annue e 16 ore mensili – part time da riproporzionare) da recuperare entro il trimestre in corso o entro tre mesi dalla fruizione.

## **Formazione**

Particolare attenzione va posta sulla qualità della formazione e della certificazione professionale dei singoli lavoratori in quanto rispecchia l'immagine dell'Azienda verso l'esterno e verso i competitor di settore. I percorsi formativi e i relativi corsi non devono servire esclusivamente ad ottemperare alle immediate esigenze di business ma devono creare una forza lavoro altamente competente e universalmente riconosciuta all'esterno.

Occorre, inoltre, evitare l'erogazione di formazione in maniera randomica guardando con particolare attenzione alla reale attinenza con le mansioni svolte.

Risulta assolutamente necessario che le RSU e i lavoratori siano partecipi del proprio percorso professionale e siano incentivati ad accrescere le proprie competenze.

Valorizzazione della formazione d'aula che deve essere garantita in percentuali significative ed, infine, una Certificazione della formazione per dipendente ad oggi solo parziale.

## **Rol/Par/Ferie**

Fruizione dei ROL/PAR a frazione di 15 minuti e/o in alternativa a frazioni di 30 minuti in considerazione delle difficoltà a conciliare turni di lavoro ed orari dei mezzi di trasporto pubblico, al fine di promuoverne l'utilizzo in linea con le politiche ambientali regionali e nazionali. Possibilità di smonetizzazione dei ROL/PAR maturati nell'anno in corso e non fruite, su richiesta del lavoratore entro il 15 dicembre di ciascun anno.

Si richiede che le percentuali di Ferie e di PAR siano oggetto di incontro specifico ad inizio anno tra Azienda ed RSU. A fronte della richiesta aziendale di pianificazione delle ferie è necessario stabilire un tempo certo entro il quale venga data comunicazione al lavoratore della conferma del periodo prescelto.

### **Permessi Studio**

Risulta assolutamente necessario differenziare il lavoratore studente dallo studente lavoratore. In questa ottica bisogna assicurare il rispetto dei diritti costituzionali che permetterebbe anche all'Azienda di usufruire di persone con alte specializzazioni. Vanno garantite le facilitazioni per garantire la frequenza dei corsi di studio ai lavoratori studenti, per lo svolgimento test di ammissione ai corsi di laurea e per frequentare laboratori e tirocini previsti dai corsi di laurea nonché l'attuazione di quanto previsto dal CCNL 23 ottobre 2009 in materia di diritto allo studio e formazione professionale (150 ore) anche con il riconoscimento di tale monte ore per i corsi specialistici.

### **Ambiente e Sicurezza luoghi di lavoro**

In questi anni le criticità riscontrate in materia di condizioni ambientali in diverse sedi di lavoro sono state molte.

Occorre, pertanto, pianificare un percorso attraverso tavoli specifici al fine di analizzare e programmare la risoluzione definitiva delle criticità ancora in essere.

### **Welfare**

Miglioramento/Istituzione convenzioni asili nido in tutte le sedi Fastweb.

Istituzione di Navetta aziendale per le sedi oggettivamente disagiate e non servite da mezzi pubblici.

Fruizione permesso nascita entro 7 giorni dall'evento.

Possibilità di fruire dei 3 giorni per gravi motivi familiari per evento e non all'anno.

Carta di credito aziendale, volontaria, estesa per tutti i dipendenti.

Miglioramento delle condizioni della convenzione aziendale della assistenza sanitaria nonché tempestività/trasparenza nelle comunicazioni da fornire ai lavoratori interessati.

### **Fuori sede**

Per i lavoratori che vengono comandati a prestare la loro attività in altra sede di lavoro per più di 4 ore od a cavallo della pausa pranzo verrà riconosciuta una indennità di mancato rientro pari a 10 euro giornalieri.

### **Reperibilità e lavoro notturno**

Rivalutazione degli importi in relazione agli indici sull'aumento dei prezzi registrati nel periodo 2007-2010.

### **Telelavoro**

Applicare in accordo con le RSU, ove possibile, il telelavoro così come previsto dal CCNL. Tale strumento permetterebbe la diminuzione dei costi aziendali e migliorerebbe la qualità di vita delle persone.

### **Ticket**

In alternativa all'aumento del ticket (10 euro) si propone una indennità di pari importo (all'aumento) in busta paga. Occorre, inoltre, garantire l'effettiva spendibilità del buono pasto.

### **Permessi retribuiti**

Introduzione di un permesso individuale (PI) retribuito pari ad 1 giorno per i lavoratori con meno di 10 anni di anzianità assorbibile in caso di equiparazione delle ferie per tutti i lavoratori indipendentemente dalla anzianità di servizio.

Per i permessi per Visite specialiste si chiede il superamento del limite delle 4 ore max.

### **Banca ore**

Applicazione di tale istituto previsto dal CCNL.

La Segreteria Nazionale