

Fastweb, firmato l'accordo sullo smartworking che rende strutturale il nuovo modello di organizzazione del lavoro

Introdotte anche misure per un maggiore sostegno alle politiche di inclusione, la settimana corta e l'aumento dell'importo previsto nel triennio per il premio di risultato

Milano, 26 ottobre 2023 - Fastweb annuncia la firma con le Organizzazioni Sindacali Nazionali del settore delle Telecomunicazioni, unitamente alle strutture territoriali e alle RSU, dell'accordo sullo smartworking dopo un anno di sperimentazione. Con l'accordo diventa strutturale il nuovo modello di organizzazione del lavoro introdotto dall'azienda nel post pandemia all'insegna della flessibilità, del senso di collaborazione e della responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

“Con questo accordo dimostriamo che è possibile essere innovativi anche nell'ambito dell'organizzazione aziendale grazie a un approccio nuovo che guarda al futuro” ha dichiarato **Walter Renna, amministratore delegato di Fastweb**. “Da oggi consolidiamo all'interno dell'azienda un modello organizzativo moderno che risponde all'evoluzione del concetto stesso di lavoro e all'esigenza delle persone di ricercare un miglior bilanciamento tra la sfera privata e quella lavorativa”.

Grazie all'intesa raggiunta in azienda l'attività in smart working potrà essere pianificata su base trimestrale, con la possibilità di svolgere i 2/3 di giornate da remoto ed 1/3 di giornate in sede. I dipendenti potranno così programmare i giorni in cui recarsi in ufficio, in accordo con il proprio responsabile secondo le effettive esigenze aziendali, nell'ottica di una maggiore valorizzazione dei momenti di presenza in sede.

L'intesa sullo smartworking segue l'entrata in vigore a fine luglio dell'accordo integrativo di secondo livello per il periodo 2023-2025 che introduce nuove agevolazioni nell'ambito del sistema di wellbeing e dei permessi a disposizione dei dipendenti, l'introduzione della settimana lavorativa a 36 ore a parità di retribuzione e l'aumento progressivo del premio di risultato nel triennio.

Per tutta la popolazione aziendale passano da 24 a 48 le ore di permesso acausale che possono essere fruite nell'arco dell'anno e vengono ulteriormente ampliate **le politiche di wellbeing e di inclusion**. In aggiunta ai cinque mesi di congedo maternità obbligatorio per la madre lavoratrice, l'azienda integrerà per le neomamme o alternativamente per i neopapà l'importo dello stipendio al 100% per la durata di 4 mesi di congedo facoltativo, da fruire in maniera continuativa, anche rispetto al periodo di maternità obbligatoria. Anche per i neopapà è prevista un'ulteriore estensione del congedo parentale: ai dieci giorni obbligatori previsti, Fastweb aggiungerà ulteriori dieci giornate da fruire entro il compimento del primo anno di vita del figlio.

Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2024, verrà introdotta in via sperimentale la settimana lavorativa a 36 ore con la riduzione dell'orario del venerdì a mezza giornata per i

dipendenti normalisti full time, a parità di retribuzione. Tale riduzione prevederà l'utilizzo di due ore di permesso retribuito dei dipendenti e di altre due ore retribuite riconosciute da Fastweb. Per il periodo 2023-2025 viene inoltre aumentato in maniera progressiva l'importo lordo del premio di produzione.

Per informazioni:

FASTWEB Ufficio Stampa
Roberta Dellavedova
Tel. + 348 14 71 722
roberta.dellavedova@fastweb.it