

## Fastweb: definito un nuovo modello di organizzazione del lavoro nel post pandemia all'insegna di flessibilità e responsabilizzazione

*Sottoscritto l'accordo con i sindacati: dal 1° ottobre i dipendenti potranno pianificare l'attività lavorativa in smart working su base trimestrale con la possibilità di svolgere i 2/3 delle giornate da remoto.*

Milano, 13 giugno 2022 - Al fine di dare forma a un modello di lavoro sempre più equilibrato e flessibile, e al tempo stesso stimolare occasioni di incontro ed interazione fondamentali per lo sviluppo e condivisione di emozioni, conoscenze e valori tra le proprie persone, Fastweb e le Organizzazioni Sindacali Nazionali del settore delle Telecomunicazioni, unitamente alle strutture territoriali e alle RSU, hanno sottoscritto un nuovo accordo che definisce il nuovo modello di organizzazione del lavoro sulla base di un sistema agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa che potrà essere effettuata dai propri dipendenti alternativamente in presenza e da remoto.

L'accordo, in fase sperimentale dal 1° ottobre 2022 al 30 settembre 2023, introduce per la popolazione aziendale, la possibilità di pianificare l'attività lavorativa in smart working 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 scegliere 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.

Inoltre, viene rinnovato fino al 30 settembre 2022 l'accordo siglato in data 29 settembre 2020 e già prorogato lo scorso 9 aprile 2021, per dare modo di gestire l'imminente periodo estivo in continuità con le attuali regole che hanno consentito negli ultimi due anni lo svolgimento della prestazione in modalità smart working, per ogni giornata lavorativa, e l'eventuale prestazione in sede solo su richiesta del lavoratore, o per esigenze legate ad attività non effettuabili da remoto.

L'intesa conferma, dunque, l'impegno di Fastweb a continuare il percorso di rinnovamento del modello di organizzazione del lavoro verso un approccio sempre più sostenibile e inclusivo, in grado di favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, mettendo al centro la persona e sviluppando un rapporto di fiducia e collaborazione, basato su senso di responsabilità e autodisciplina nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

“Uno degli insegnamenti che l'emergenza sanitaria ci ha lasciato riguarda l'opportunità di contribuire al benessere dei nostri dipendenti e questo accordo, tra i più innovativi nel settore, dà certamente un importante contributo al nostro wellbeing aziendale”, ha commentato Matteo Melchiorri, Chief Human Capital Officer di Fastweb. “Crediamo fortemente nel lavoro per obiettivi e nella responsabilizzazione di ciascuna delle nostre persone e siamo convinti che questa grande attenzione alla dimensione umana generi un meccanismo virtuoso che si riverbera anche sulla positività dei risultati. Inoltre, sono convinto che il periodo di riferimento trimestrale amplifichi significativamente la flessibilità offerta ai dipendenti di pianificare periodi anche lunghi di lavoro da remoto in linea con le migliori practice internazionali”.

Il modello di gestione su base trimestrale di Fastweb nasce dall'esperienza consolidata dell'azienda che ha introdotto lo smart working come modalità innovativa di lavoro per i propri dipendenti dal 2016, con 4 giorni al mese di lavoro da remoto, con già l'obiettivo di raddoppiarli, grazie all'accordo sindacale sottoscritto poco prima della pandemia.

Infine, in continuità con il percorso intrapreso dall'azienda di grande attenzione sui temi di inclusione e wellbeing, viene introdotta la possibilità di beneficiare di una maggiore flessibilità attraverso ulteriori giorni di smart working all'anno a sostegno della genitorialità, per i lavoratori disabili o che assistono familiari/conviventi disabili, per coloro che sono affetti da malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salvavita, ed in generale per i "lavoratori fragili".

Un approccio che, inoltre, non trascura la necessità di garantire la netta separazione tra vita privata e lavorativa e che, dunque, regola nell'accordo il "diritto alla disconnessione", non definito sulla base di orari ma sulla base della responsabilità individuale, e conferma la modalità lavorativa senza timbratura per tutti i dipendenti. Un'ulteriore e concreta prova di quanto lo stile di management scelto da Fastweb si concretizzi in una rivoluzione culturale basata sulla centralità della persona, oltre che su una gestione basata sulle performance e focalizzata sui risultati e non sulla presenza fisica continuativa in sede.

*Per informazioni:*  
Ufficio Stampa Fastweb spa

**Roberta Dellavedova**  
Cel. +39 348 14 71 722  
[roberta.dellavedova@fastweb.it](mailto:roberta.dellavedova@fastweb.it)

**Oscar Daniel Berardi**  
[oscardaniele.berardi@fastweb.it](mailto:oscardaniele.berardi@fastweb.it)