

## ACCORDO AZIENDALE

In data 6 dicembre 2022 si sono incontrati in modalità telematica, le Parti:

Vodafone Italia S.p.A., anche in nome e per conto delle Società controllate e consociate, (di seguito anche “l’Azienda”) assistita da UNINDUSTRIA Roma

e

le OO.SS. nazionali e territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni unitamente al Coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali di Vodafone Italia (di seguito “le Organizzazioni Sindacali”; l’Azienda e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente “le Parti”)

### **Premesso che:**

1. Vodafone Italia, sin dal 2012, adotta e supporta un modello organizzativo che comprende, in aggiunta alla modalità di lavoro tradizionale, modalità di Lavoro Agile.

Gli ultimi due anni, in particolare a causa della pandemia e della necessità di lavoro remoto che ne è conseguita, ferma la drammaticità del momento storico, hanno rappresentato un’occasione di sperimentazione intensa dello stesso Lavoro Agile tramite l’adozione di percentuali elevate di lavoro all’esterno dei locali aziendali.

2. Al fine di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti e al contempo dare continuità alle attività di business, a partire dal mese di febbraio 2020 e per tutta la durata dello stato di emergenza, dichiarato con vari provvedimenti di legge, Vodafone Italia ha infatti collocato i propri dipendenti da remoto, dotando ogni lavoratrice/lavoratore di tutti gli strumenti tecnologici utili allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e introducendo, attraverso accordi Stipulati con le OO.SS. ulteriori misure di work-life balance rispetto a quelle già esistenti come i permessi genitori e di tutela della salute, i permessi per immunodepressi e una linea aziendale dedicata alla consulenza medica.

3. Le Parti riconfermano che il Lavoro Agile è uno strumento di evoluzione dell’organizzazione aziendale, atto a molteplici scopi, tra i quali: valorizzare la professionalità, la responsabilizzazione e l’autonomia delle lavoratrici/lavoratori, favorire equilibrio tra esigenze personali e tempi di lavoro, nonché a contribuire al miglioramento dell’impatto ambientale. Le parti riconoscono altresì che sia necessario il giusto bilanciamento tra lavoro in sede e lavoro in remoto, al fine di garantire lo sviluppo di elementi quali la collaborazione, la formazione e l’affiancamento in particolare dei neoassunti e neominati in ruolo, la generazione di idee, onde evitare fenomeni di isolamento sociale favorendo una cultura del lavoro ibrido. Resta ferma la salvaguardia delle attuali sedi di lavoro.

### **Considerato inoltre che:**

4. Con l’Accordo quadro sottoscritto ad aprile 2020 le Parti si sono impegnate ad intraprendere un confronto per implementare in Azienda un modello di Lavoro Agile utile a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 3 in premessa;

5. Fermo restando che il Lavoro Agile oltre ad essere una modalità di organizzazione della prestazione lavorativa consolidata in Vodafone, è altresì parte integrante delle iniziative a supporto del benessere

organizzativo, il contesto esterno in costante mutamento porta con sé la necessità e l'opportunità, per le Parti, di valutare l'aggiornamento del modello andando oltre la fase pandemica.

6. Alla luce degli impatti che l'estensione del Lavoro Agile può produrre nelle dinamiche private dei dipendenti, le Parti hanno valutato come opportuno traghettare il cambiamento in maniera graduale e controllata, introducendo, da un lato, regole e principi che favoriscano la diffusione in azienda di comportamenti consapevoli e rispettosi degli spazi e dei tempi di vita privata, dall'altro garantendo una rete di servizi alla persona fondamentali per una gestione ottimale degli impegni lavorativi e di quelli personali.

### **Tutto ciò premesso e considerato,**

le Parti concordano sull'opportunità di definire un nuovo modello organizzativo sperimentale di Lavoro Agile che, valorizzando l'esperienza effettuata nel tempo, riesca a meglio contemperare le diverse esigenze organizzative dei vari Settori aziendali con quelle di *work life balance* dei dipendenti.

Pertanto, tra le stesse viene raggiunto il seguente accordo.

## **I. OGGETTO, OBIETTIVI E DURATA DELL'ACCORDO**

### **1. OGGETTO**

Con il presente accordo le Parti intendono attuare in Vodafone un modello di organizzazione del lavoro efficiente, sostenibile, inclusivo e in grado di garantire equilibrio tra tempi di vita privata e tempi di lavoro.

Per le Parti si rende necessario aggiornare il bilanciamento dei luoghi di esecuzione delle prestazioni, in presenza presso le sedi aziendali e in altro luogo.

Al riguardo, infatti, le Parti, nel confermare quanto previsto dal Protocollo del 30 luglio 2020 fra Asstel e SLC-Cgil FISTEL-Cisl UILCOM-Uil e UGL Tlc, concordano che un nuovo modello di organizzazione del lavoro ibrido può contribuire, unitamente ai percorsi formativi e all'investimento sulle competenze, ad aumentare la qualità del servizio reso, puntando ad una accresciuta consapevolezza dei dipendenti e alla valorizzazione delle loro professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

### **2. NORMATIVA APPLICABILE**

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione secondo quanto segue:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti;

- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni;
- non modifica il potere direttivo, disciplinare e di controllo (quest'ultimo in particolare esercitato nel rispetto della normativa di legge e degli accordi sindacali aziendali ex art. 4 e7, L. n. 300/1970 in essere nonché degli accordi integrativi aziendali e degli accordi aziendali ex art 4. L. n. 300/1970, tempo per tempo vigenti) del datore di lavoro;

Ciascuna delle Parti firmatarie dell'Accordo individuale potrà recedere dal modello di lavoro in smart working di cui al presente accordo ovvero richiedere di modificare le pattuizioni individuali circa il numero di giornate di alternanza di lavoro in presenza e da remoto, tenendo conto delle esigenze organizzative/produttive ovvero personali del richiedente e nel rispetto di un termine di preavviso secondo quanto previsto dalla l. n. 81/2017.

## **1. SALUTE E SICUREZZA**

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del dipendente che rende la prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle previsioni della L. n. 81/2017 e del D.lgs. n. 81/2008.

Tutti i dipendenti che decideranno di svolgere la loro prestazione lavorativa anche in modalità Agile saranno tenuti a seguire un percorso formativo obbligatorio online dedicato ai comportamenti da adottare nonché ai rischi connessi. L'Azienda si impegna, altresì, a consegnare con cadenza annuale, ai dipendenti e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali, fermo restando l'operatività del comitato paritetico di sicurezza. Resta intesa la disponibilità aziendale ad effettuare informative ad hoc a richiesta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Rimane fermo l'obbligo per i dipendenti di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuale per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Premesso che il datore di lavoro deve garantire la presenza di un numero adeguato di addetti all'emergenza e primo soccorso durante tutto l'orario lavorativo adeguatamente formati, secondo le disposizioni normative vigenti e gli aggiornamenti previsti, al fine di garantire e presidiare un elevato livello di salute e sicurezza, l'azienda continuerà ad individuare addetti all'emergenza e primo soccorso fra il personale dipendente sino a che non avrà raggiunto il numero dovuto per Legge, anche in vigenza della modalità di lavoro ibrido.

I lavoratori individuati e designati non possono rifiutare la nomina, se non per gravi e giustificati motivi dovutamente documentati. Le motivazioni di richiesta di esenzione saranno valutate dall'organizzazione aziendale per accettazione o rifiuto.

L'azienda, al fine di garantire la presenza di un numero di addetti all'emergenza e primo soccorso adeguatamente formati come previsto dal D. Lgs 81/2008 potrà richiedere, previa informativa agli RLS, una rimodulazione dell'alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in sede nel caso in cui sia necessario integrare/garantire una copertura adeguata nel corso dell'orario lavorativo, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008.

## 2. LUOGO DI LAVORO

È demandata al dipendente la facoltà di individuare i luoghi di lavoro diverso dall'ufficio, nell'ambito del territorio italiano, con esclusione dei luoghi pubblici e aperti al pubblico, da cui di volta in volta rendere la prestazione nelle giornate di Lavoro Agile/Remotizzato.

Tali luoghi dovranno garantire standard di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti dell'attività lavorativa nonché conformi agli standard di salute e sicurezza declinati nel documento "Informativa sui rischi generali e specifici per l'attività in smart working (Lavoro Agile/Remotizzato ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. n. 81/2017)".

È responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo di lavoro sia idonea a garantire:

- la tutela dei dati trattati,
- la riservatezza delle informazioni gestite,
- condizioni ambientali e di contesto funzionali all'ottimale svolgimento delle specifiche attività lavorative affidate;
- l'integrità fisica e la salute del dipendente in conformità agli standard minimi stabiliti dall'azienda.

Diversamente, l'azienda potrà richiamare il lavoratore in presenza per il tempo utile a quest'ultimo ad individuare un luogo in possesso dei requisiti suindicati.

## 3. CONNETTIVITA'

Al fine di consentire alle lavoratrici/lavoratori di accedere alla connessione in modo continuo e mobile è stato dato in dotazione a tutti i dipendenti un router Wi-Fi e una SIM dati, fermo restando che è dovere del dipendente garantire standard di connettività idonee alla mansione affidata.

Resta confermato che, in caso di malfunzionamento degli strumenti di lavoro, nonché in caso di problemi di connettività che non consentano al dipendente di rendere regolarmente la prestazione lavorativa, lo stesso è tenuto ad avvisare tempestivamente il suo Responsabile/Team Leader, al fine di poter essere supportato da remoto nella risoluzione di specifiche problematiche.

In caso di problematiche di connettività, dipendenti da fattori temporanei o meno, comunque collegate al luogo scelto dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività in modalità agile/remotizzata, il lavoratore dovrà lavorare dalla propria sede aziendale fino a quando non potrà garantire la dovuta stabilità di connessione. Perciò, qualora non risulti possibile risolvere la problematica da remoto in tempi congrui e comunque che vadano oltre la giornata lavorativa in cui le problematiche si sono verificate il dipendente, qualora non avesse altro luogo adatto a garantire la connettività o non riuscisse ad utilizzare come previsto la sim dati in dotazione aziendale, dovrà rientrare in una sede – ove disponibile – e lavorerà dalla stessa sino a quando il problema tecnico non sarà risolto.

Nel caso in cui le problematiche suindicate dipendano da motivi riconducibili al dipendente, qualora quest'ultimo non avesse la possibilità di rientrare in sede e non avesse altro luogo adatto a garantire la connettività ovvero non riuscisse ad utilizzare come previsto la sim dati in dotazione aziendale, potrà giustificare l'assenza, anche frazionata, tramite istituti individuali.

Le offerte per la rete fissa riservata ai dipendenti sono quelle di volta in volta caratterizzate dal miglior costo.

Al fine di contribuire all'implementazione delle migliori condizioni di lavoro in termini di connettività domestica in particolare nelle così dette aree "aree bianche" verrà riservata una nuova offerta FWA pari al costo di 19,90 euro. L'azienda nel confermare le offerte sino ad ora previste per i dipendenti conferma la disponibilità ad individuarne di nuove.

#### **4. STRUMENTI DI LAVORO**

Al fine di supportare al meglio i dipendenti nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Agile, resta confermato che l'Azienda fornisce, ai dipendenti eventualmente ancora sprovvisti ed a seconda delle attività affidate e delle policy aziendali, strumenti di lavoro tecnologici quali:

- Laptop
- Sim voce/dati
- Telefono cellulare

Rimane confermata la possibilità per ciascun lavoratore di utilizzare il telefono cellulare e la sim voce/dati anche per finalità personali. A tale riguardo la corrispondente trattenuta rimane confermata in euro 5 (cinque) mese. L'azienda rimane responsabile della manutenzione degli strumenti di lavoro forniti al dipendente, posto che il dipendente è tenuto a utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali tempo per tempo vigenti, sempre reperibili sulla intranet aziendale.

In caso di malfunzionamento per qualsivoglia motivazione, tale da impedire al dipendente la corretta esecuzione della prestazione, il responsabile potrà chiedere chiarimenti al dipendente e definire con lo stesso le modalità di prosecuzione dell'attività lavorativa, che potrà in casi eccezionali prevedere anche il temporaneo rientro in sede.

#### **5. TEMPI DI LAVORO E DISCONNESSIONE**

Nelle giornate di lavoro agile, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito contrattualmente, la prestazione lavorativa si effettuerà, di norma, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza del dipendente, con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della sua categoria.

Nelle medesime giornate, il dipendente dovrà essere raggiungibile con gli strumenti di comunicazione e contatto messi a disposizione dall'azienda. In caso di impossibilità ad essere contattabile, il dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione via e-mail al suo responsabile.

In particolare:

- per i dipendenti delle aree cosiddette uffici, nelle giornate di Lavoro Agile, la prestazione lavorativa potrà essere collocata in coincidenza delle normali fasce lavorative (9:00 -19:00) e sempre nel limite dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal contratto di lavoro individuale. La fascia lavorativa è volta ad individuare e garantire alla lavoratrice e al lavoratore gli intervalli temporali in cui collocare la prestazione e in particolar modo quelli in cui avrà diritto alla disconnessione, che sarà identificata impostando lo status sugli applicativi aziendali. Con tale finalità e altresì garantita la sospensione dell'attività lavorativa nella fascia oraria 13-14. Fermo restando la declinazione delle fasce lavorative di riferimento di cui sopra, è comunque fatta salva la possibilità per la lavoratrice/lavoratore di seguire gli orari di riferimento delle proprie sedi di lavoro.

- Per i dipendenti delle aree di Customer Care, la prestazione lavorativa si svolgerà in coincidenza con il turno di lavoro assegnato a ciascun dipendente. Continuerà ad essere garantita la pausa refezione come da pianificazione della turnistica così come i cambi turno a parità di condizioni. Nelle giornate pianificate in Lavoro Agile/Remotizzato rimane garantita la fruizione delle pause da videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, durante le quali il dipendente ha diritto a disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro. Rimane confermata l'estensione della previsione in materia di Banca Ore dell'Accordo del 12 Giugno 2018, che prevede la possibilità per la lavoratrice/lavoratore del Customer Care con orario di lavoro a tempo parziale, di estendere la pausa prevista di 15 minuti ricadente nell'orario della refezione, sino ad un massimo di 30 minuti totali, fermo restando le modalità di richiesta e recupero già previste.

Tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, sino all'inizio della successiva giornata lavorativa, al di fuori delle normali fasce lavorative/turni di lavoro e in ogni caso una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero.

## 6. FERIE, FA/ROL, PERMESSI

Essendo lo Smart Working equiparato al lavoro in presenza, lo svolgimento di tale modalità lavorativa non può sostituire le ferie e gli altri istituti previsti per la copertura di esigenze individuali secondo le pattuizioni collettive di volta in volta applicabili ed in base ai piani individuali compresi quelli usualmente comunicati da HR agli interessati, fermo restando che il godimento delle ferie non darà luogo a recuperi e/o compensazioni.

La cumulabilità, nella stessa giornata, dello smart working con l'istituto delle ferie, dei ROL, dei permessi contrattuali e di legge – seguendo le regole e le prassi vigenti relativamente alle modalità di fruizione (richiesta, approvazione, inserimento a sistema, comunicazioni, etc.) – garantirà la possibilità di soddisfare le esigenze individuali alla base della fruizione di tali istituti con l'utilizzo dello Smart Working secondo il modello disciplinato dal presente Accordo.

Per questo motivo, nelle giornate di Lavoro Agile/Remotizzato è garantito il diritto del dipendente ad assentarsi nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, fa/rol, permessi 104 (a giornata intera e ad ore), permessi studio, riposi compensativi e smonetizzati.

## **8. EQUIVALENZA TRA LAVORO SVOLTO IN PRESENZA E DA REMOTO AI FINI DELLA PRESTAZIONE**

Le parti, nel ribadire che la prestazione lavorativa effettuata in modalità agile/remotizzata è in tutto equivalente alla prestazione resa di presenza e che pertanto deve possedere i medesimi standard professionali, concordano sulla necessità di garantire che la durata delle prestazioni devono essere equivalenti.

Il lavoratore operante in modalità agile dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro dalle varie strutture aziendali, dal proprio responsabile, dai colleghi, da clienti, fornitori e comunque da coloro i quali per motivi di lavoro hanno necessità di interfacciarsi con lui.

Al fine di garantire la suddetta equivalenza, l'azienda effettuerà verifiche – a campione, in forma anonima ed a consuntivo mensile – su eventuali differenze tra le ore dichiarate sui sistemi di presenza e quelle programmate.

Nell'eventualità di evidenti discrasie, l'azienda, informando preventivamente la RSU, potrà valutare con essa l'opportunità di porre in essere i più opportuni accorgimenti riguardo il funzionamento dei sistemi di lavoro, la connettività e la possibilità di erogare formazione da svolgere anche in presenza nel mese successivo.

## **9. TICKET RESTAURANT**

L'Azienda riconferma la corresponsione del ticket restaurant, pari alla somma attuale, per le giornate di lavoro agile/remotizzato, così come tutto quanto previsto in merito dall'Accordo del 29 ottobre 2020.

## **III. MODELLI DI ALTERNZA FRA LAVORO AGILE/REMOTIZZATO E LAVORO IN COMPRESENZA**

Le Parti, concordano che il modello di lavoro ibrido dovrà tenere conto, da un lato, delle esigenze organizzative e produttive e, dall'altro, dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, con l'obiettivo di sperimentare comportamenti, pratiche e strumenti adatti al lavoro ibrido, dove flessibilità e corresponsabilizzazione devono unirsi efficacemente alle occasioni di socialità e interazioni fra team e gruppi di lavoro, nonché allo sviluppo della cultura di un nuovo modello organizzativo di lavoro.

Al riguardo, al netto delle eventuali giornate di chiusura aziendale, ciascun dipendente potrà scegliere di svolgere maggiori giornate di lavoro in presenza.

### **1. AREE DI CUSTOMER CARE**

Per i dipendenti impiegati nelle aree di Customer Care in mansioni di Customer Care Rep, Performance Leader e Team Leader, il tempo di lavoro mensile svolto all'interno dei locali aziendali sarà sviluppato secondo uno schema di alternanza settimanale pari a 3 giorni in presenza, riproporzionati in caso di Part time verticale.

La pianificazione delle giornate di lavoro in ufficio sarà periodicamente comunicata dall'azienda.

L'azienda si impegna a verificare la possibilità di dare visibilità dell'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile uguale a quella prevista per i turni e, in coerenza con gli obiettivi del presente Accordo, laddove possibile, di favorire la concentrazione dei giorni pianificati in presenza e di quelli in modalità agile.

Tale rotazione sarà gestita tramite la piattaforma ERAM.

Al riguardo, al fine di assicurare le necessaria continuità operativa, in caso di esigenze non programmabili di carattere organizzativo/tecnico-produttivo l'azienda si riserva la possibilità di rimodulare la presenza dei lavoratori in sede, previa comunicazione a cura dei responsabili e/o dei soggetti di volta in volta deputati con il maggior preavviso possibile in considerazione delle circostanze del caso e comunque non inferiore a 48 ore, nel medesimo lasso di tempo darà informativa alle RSU del sito.

In riferimento ai turni ricadenti di sabato e domenica nonché festivi e prefestivi l'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze produttive/organizzative e la definizione del piano spazi, potrà concedere ulteriori giornate di smart working a fronte delle giornate delle chiusure del sito. Questa modalità organizzativa sarà definita a livello di sito produttivo con comunicazione preventiva alle RSU e/o alle organizzazioni sindacali.

Per assicurare il miglior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa dei dipendenti che svolgono attività di Call Center, sono previste giornate di lavoro agile pari a n. 6 giornate da utilizzare congiuntamente o disgiuntamente nel corso dell'anno a scelta del dipendente.

Tale modifica dovrà essere preventivamente pianificata con il proprio responsabile e dovrà tener conto delle attività per il cui svolgimento è necessaria la presenza in sede (es. formazione in aula, team briefing, allineamenti di team).

Fermo restando quanto stabilito negli accordi aziendali in materia di fruizione di ferie e FA/ROL, le parti concordano che, in occasione della definizione delle giornate di chiusure collettive, potranno essere ridefinite le giornate in cui svolgere la prestazione all'interno ovvero fuori dai locali aziendali da parte dei dipendenti del Call Center.

### **3. AREE AZIENDALI CD "UFFICI"**

Tenendo conto del principio dell'equo e bilanciato equilibrio nella ripartizione delle giornate di lavoro svolte in presenza e in modalità agile, per i dipendenti di tutte le altre aree aziendali cosiddette uffici la prestazione di lavoro presso le sedi aziendali dovrà essere svolta per massimo 8/10 giorni al mese, riproporzionati in caso di Part time verticale fermo restando quanto previsto alle premesse del Capitolo III "MODELLI DI ALTERNZA FRA LAVORO AGILE/REMOTIZZATO E LAVORO IN COMPRESENZA". Le giornate di presenza in azienda dovranno essere garantite e la pianificazione dovrà tenere conto delle esigenze organizzative e degli spazi disponibili. A tal fine sarà indispensabile condividere con il proprio manager la calendarizzazione delle giornate di presenza in ufficio attraverso le procedure aziendali di approvazione. Resta ferma la facoltà per la lavoratrice e il lavoratore di pianificare liberamente il 50% di suddette giornate. Resta confermato la necessità della prenotazione del proprio slot d'ingresso tramite l'App "I am Vodafone".



I manager hanno la responsabilità di pianificare per tempo, per quanto possibile, le attività da svolgere in sede e no, coinvolgendo i propri collaboratori, in modo da massimizzare il valore della presenza e tenendo conto altresì della necessità di curare collaborazione tra team e tra dipartimenti.

Eventuali situazioni individuali particolarmente meritevoli di tutela, potranno essere esaminate a livello locale.

#### **IV. DIRITTI SINDACALI**

##### **1. INTERLOCUZIONE CON LE RSU DI SITO**

L'azienda garantisce i diritti sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori ai sensi di legge e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti in materia. In riferimento alle aree di Customer Care, la lavoratrice e il lavoratore nelle giornate di lavoro in modalità Agile, dovrà comunicare alla consolle di riferimento, la temporanea interruzione dalla sua attività lavorativa, prima di interloquire con il proprio Rappresentante Sindacale. Al fine di garantire l'interlocuzione anche da remoto, la lavoratrice/lavoratore potrà utilizzare la piattaforma aziendale (Microsoft Teams).

##### **2. ASSEMBLEA SINDACALE**

L'Azienda garantisce il diritto dei dipendenti di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore annue pro capite, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 10, L. n. 300/1970. Alla luce delle modifiche organizzative concordate con il presente accordo, fermo restando la possibilità di organizzare assemblee in presenza, per continuare a garantire l'effettività del diritto di assemblea anche in modalità ibrida, l'azienda metterà a disposizione un apposito ambiente virtuale, il cui link verrà inserito nelle comunicazioni di convocazione dell'assemblea e che consentirà a ciascun partecipante il collegamento immediato. L'ambiente virtuale garantirà nel corso dell'assemblea di prenotare interventi, sottoporre domande in chat nonché di effettuare votazioni in tempo reale.

#### **V. DURATA E SISTEMA DI VERIFICHE**

Al fine di favorire una graduale transizione verso il modello di lavoro ibrido disciplinato nel presente Accordo, le previsioni contenute nel presente Accordo avranno effetto a partire dalla prima settimana di febbraio, dal primo lunedì di febbraio (06/02/2023), e decorrenza di 12 mesi dall'entrata in vigore con scadenza il 1° febbraio 2024. Resta perciò inteso che fino alla suindicata data di entrata in vigore del modello oggetto del presente Accordo, si intende prorogato il Verbale di Accordo sottoscritto fra le parti lo scorso 26 settembre 2022. Allo stesso modo, resta inteso che il modello di alternanza sin qui descritto, sarà applicato in coordinamento con i periodi da svolgere all'esterno delle sedi di lavoro relativi al Contratto di Espansione in corso, salvo sue successive modifiche e/o integrazioni ovvero in caso di ulteriori/diversi mutamenti di scenario da esaminare congiuntamente.

Il modello sperimentale descritto dal presente Accordo sarà oggetto di monitoraggio periodico della Commissione paritetica Lavoro Agile – nel corso di specifici incontri da tenersi durante la vigenza suindicata – al fine di valutarne la replicabilità dopo la sua scadenza ovvero le azioni di miglioramento.

Tali verifiche potranno misurare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento continuo di tale modello, condivisi nel presente Accordo.

Le Parti si impegnano a svolgere incontri periodici per monitorare la corretta implementazione del Lavoro Agile/Remotizzato nonché eventuali sviluppi della L.n. 81/2017, al fine di adeguare le previsioni del presente accordo agli stessi.

Alla luce di tali verifiche e nelle more del rinnovo del vigente CCNL, le Parti definiranno specifici incontri finalizzati ad aggiornare complessivamente la normativa contrattuale di livello aziendale per poter completare l'equiparazione della disciplina del lavoro svolto in presenza e di quello svolto da remoto.

## **1. COMMISSIONE NAZIONALE LAVORO AGILE/REMOTIZZATO**

La nuova Commissione Nazionale, a composizione paritetica, in materia di Lavoro Agile/Remotizzato monitorerà la corretta applicazione delle indicazioni contenute nella presente intesa con l'obiettivo di valutarne possibili sviluppi e/o miglioramenti rispetto alle esigenze organizzative/produttive, ivi comprese formule di flessibilità.

## **VI. DISCIPLINA DI DEROGA PER EVENTI DI NATURA ECCEZIONALE**

In caso di eventi eccezionali (quali ad esempio eventi atmosferici qualificati come Allerte rosse dagli enti nazionali competenti, emergenze sanitarie, scioperi dei mezzi di trasporto proclamati da più Organizzazioni Sindacali con impatti sulla mobilità pubblica, ecc.) che determinano, al riguardo, provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità e/o della salute pubblica, l'Azienda potrà disporre a livello territoriale la possibilità di ricorrere al Lavoro Agile/Remotizzato derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, dandone tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.

## **9. WELFARE E INCLUSIVITA'**

l'Azienda riconferma le iniziative di welfare introdotte con l'accordo del 29 ottobre 2020 e in particolare:

### **a) WELFARE**

- Consulenza in materia di benessere organizzativo attraverso la presenza per 1 (uno) giorno a settimana, fisicamente presso la sede di Milano e online per i dipendenti di tutte le sedi, di un medico competente-psicoterapeuta esperto nel benessere organizzativo disponibile per colloqui di supporto per esigenze legate al lavoro o a tematiche extralavorative nonché di un team di psicologi e psicoterapeuti, a disposizione di

tutti i dipendenti per un servizio di counselling e supporto psicologico per motivi correlati al lavoro e personali.

- Convenzioni con asili nido nelle città in cui sono presenti sedi Vodafone
- Servizio di Tele-cardiologia - Vodafone Mobile Check-up2 L'Azienda riconferma che una volta l'anno metterà a disposizione su prenotazione, un servizio gratuito per l'effettuazione dell'Elettrocardiogramma (ECG). L'esame si terrà presso le sale mediche aziendali. I dati rilevati saranno trasmessi ad un cardiologo che eseguirà la refertazione da remoto. A valle dell'effettuazione dell'ECG, potrà essere richiesto presso le sale mediche e con la collaborazione dei medici competenti, il rilascio del certificato medico per attività ludico motoria.
- Medicina di consiglio. Il servizio medico sarà a disposizione all'interno delle sale mediche delle sedi zonali Vodafone (Ivrea-Milano-Padova-Bologna-Pisa-Roma-Pozzuoli-Catania) per usufruire di una consulenza medica e per questioni che non rientrano nell'attività di medicina del lavoro prevista dalla normativa vigente.

## b) INCLUSIONE

### b.1) CASI PARTICOLARI

Con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano in una delle seguenti categorie, tenendo conto delle evoluzioni normative in materia di genitorialità e delle proposte emerse in seno alla commissione Lavoro Agile, a prescindere dall'area aziendale di appartenenza e dalla mansione svolta e fermi restando i trattamenti di miglior favore già previsti dagli accordi vigenti, l'azienda accoglierà eventuali richieste di modulazione della percentuale di Lavoro Agile/Remotizzato maggiormente compatibili con le esigenze personali:

- i. Genitore separato con affidamento congiunto /disgiunto di figlio minore di anni 6 (sei)
- ii. Genitore con a carico figlio minore di 6 (sei) anni
- iii. Genitore con a carico figlio affetto da grave e comprovata disabilità
- iii. Neogenitore con figli fino a 48 mesi di vita
- iv. Lavoratrici/lavoratori con un percentuale di invalidità pari al 50%
- v. Lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica.

La rimodulazione potrà avere una durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi continuativi, rinnovabili.

Con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano in una delle seguenti categorie, a prescindere dall'area aziendale di appartenenza e dalla mansione svolta e fermi restando i trattamenti di miglior favore già previsti dagli accordi vigenti, l'azienda accoglierà eventuali richieste di modulazione della percentuale di Lavoro Agile/Remotizzato maggiormente compatibili con le esigenze personali:

- i. Lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche
  - ii. Lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita
  - iii. caregiver in possesso della certificazione ex art.3 co. 3 L. n. 104/1992. La durata della rimodulazione sarà coerente con il permanere della specifica necessità di assistenza.
  - iv. Lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art 3 co.1, L.n. 104/1992
- La durata della rimodulazione coinciderà con il permanere della specifica condizione di salute. Tutte le condizioni elencate dovranno essere documentate tramite produzione di idonea certificazione.

### b.2.) VIOLENZA DOMESTICA

Al fine di creare un ambiente in cui tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori e le loro famiglie possano trovare supporto e assistenza per denunciare, affrontare e gestire episodi diretti o indiretti di violenza domestica, l'azienda riconferma la messa a disposizione di idonei strumenti di supporto, quali:

- Consulenza medico-psicologica;
- Supporto da parte dell'Head of Security Operations per l'espletamento delle operazioni di denuncia alle Forze dell'ordine;
- Supporto da parte dell'Head of Security Operations per entrare in contatto con Associazioni specializzate nell'assistenza alle vittime di violenza;
- 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività relative agli abusi domestici.

Al fine di assicurare la massima riservatezza e segretezza dell'informazione, il dipendente vittima o spettatore di episodi di violenza potrà prendere contatto diretto con il medico competente aziendale. Il medico aziendale, raccolta la segnalazione e su espressa autorizzazione del dipendente, informerà la Direzione di Human Resources & Organisation (HR&O), nella sola persona dell'HR Manager e del Business Partner di riferimento per l'attivazione del permesso retribuito. L'azienda, inoltre, approverà automaticamente il cambio di numero di telefono aziendale e indirizzo e-mail.

### b.3) DISABILITA'

L'Azienda ribadisce, il proprio impegno per la tutela delle categorie fragili mantenendo attive le iniziative di promozione dell'inclusione delle persone con disabilità anche attraverso percorsi formativi e di sensibilizzazione.

### c) GENITORIALITA' – PARENTAL LEAVE

L'azienda riconferma l'aspettativa retribuita, denominata "Parental Leave" secondo le regole attualmente in vigore.

La commissione Lavoro Agile oltre a svolgere un ruolo di verifica e proposizione su tutto il tema oggetto del presente accordo, lavorerà sulla verifica di eventuali casistiche che rivestano rilevanza generale.

\*\*\*      \*\*\*      \*\*\*

Tre mesi prima della scadenza le Parti si incontreranno per valutare l'andamento complessivo e l'eventuale rinnovo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 che precede.

Le parti confermano la presente intesa in via telematica

Letto, confermato e sottoscritto in modalità telematica.  
p. VODAFONE ITALIA S.p.a.

p. FISTEL-Cisl

p. UNINDUSTRIA ROMA

p. SLC-Cgil

p. UILCOM-Uil

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento Nazionale RSU Vodafone e Segreterie Territoriali