



3-4 2022 www.uilcom.it

Anno XXX (163-164)
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale 70% Roma - DCB Roma

14-16 settembre 2022

VI Congresso Nazionale Uilcom

#ESSERE
UILCOM

- 25 Nov - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.



L'unica vera
forza è
il RISPETTO



sommario



- 3** Editoriale
Salvatore Ugliarolo

- 4** Essere Uilcom
Identità – Lavoro - Futuro

- 19** Settore Telecomunicazioni
Verbale di Accordo WIND TRE

- 23** Settore Telecomunicazioni
Verbale di Accordo TIM

- 31** Settore Emittenze
Verbale di Accordo SKY

- 39** Settore Telecomunicazioni
Accordo Aziendale Vodafone



Pubblicazione trimestrale della Unione Italiana
Lavoratori e Lavoratrici della Comunicazione
n. 3-4/2022, Anno XXX (163-164)

Autorizzazione Trib. di Roma n. 118-93 - Reg. della Stampa 22-3-93,
spedizione in abb. post. D. l. 353/2003 (Conv. L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1 Comma 1 - Dcb Roma

Direttore responsabile
Marco Trozzi
Direttore editoriale
Salvatore Ugliarolo
Editor
Elsa Gnata
E-mail
contatto@uilcom.it

Redazione
Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Roberta Musu,
Luciano Savant Levra
Redazione e amministrazione
c/o Comunicazione Lavoro Srl
Servizi - Ricerche - Promozioni
00198 Roma, largo A. Ponchielli, 4
Tel. 06 45686880 - Fax 06 85353322

Amministratore delegato
Rossella Manfrini
Sito web
www.uilcom.it
E-mail
uilcom@uilcom.it

Progetto grafico e impaginazione
Studio Ruggieri Poggi - www.ruggieripoggi.it

Stampa
C.S.R. srl
00131 Roma, Via di Salone, 131

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

Sconti e opportunità, sempre un passo avanti.

UILCOM e Laborfin, Agente Generale UnipolSai Assicurazioni, hanno riservato per gli iscritti UILCOM alcune garanzie assicurative **gratuite**.



PROTEZIONE



NOVITÀ! NUMERO VERDE DEDICATO

800 95 92 72

**In quale ambito
Per quali spese**

Infortunio professionale ed extra professionale

Sarà corrisposta una indennità di **€ 60,00** (Euro sessanta) per ogni giorno di ricovero a seguito d'infortunio e per la durata massima di giorni 55 per ogni ricovero. Se il ricovero è inferiore a 10gg la franchigia è di 1gg. Se il ricovero è superiore a 10gg la franchigia è eliminata.

**Garanzia
Aggiuntiva**

Ustioni che comportano ricovero: all'assicurato che a seguito di ustione viene ricoverato verrà corrisposta la diaria da ricovero prevista dalla presente polizza.

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità di immobilizzazione con mezzi inamovibili.

La diaria per ingessatura viene corrisposta per il periodo di guarigione prescritto dall'Istituto di Cura, anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura al bacino, al femore, al coccige, alle costole, fratture nasali e maxillofacciali: **€ 20,00** (Euro venti) per giorno e per massimo 20 giorni

**Garanzia
Aggiuntiva**

Indennità forfettaria di immobilizzazione con mezzi amovibili.

L'indennità viene corrisposta anche qualora all'iscritto sia stata accertata radiologicamente una frattura alle vertebre: **€ 80,00** (Euro ottanta)

**Garanzia
Aggiuntiva**

Assegno Funerario

Nel caso di morte a seguito di infortunio professionale, la Compagnia liquiderà agli eredi dell'assicurato una somma di **€ 2.000,00** (Euro duemila), entro 90 giorni dalla data di presentazione della relativa documentazione

**Dove
Franchigia**

In tutto il mondo

3 giorni per la diaria da gesso

In caso di infortunio consulta il sito www.laborfin.it/coperture-iscritti-uil per la descrizione dei contenuti di polizza e per le modalità di denuncia dei sinistri

La presente scheda tecnica ha un valore puramente indicativo e non può essere intesa quale documento contrattuale.

editoriale



Siamo ormai a meno di due settimane dalla fine del 2022.

È stato anche questo, un anno impegnativo per tutti noi. L'anno dei congressi dopo i difficili momenti a causa del Covid, dopo essere stati costretti a rivedere anche il modo di lavorare, il non potere viaggiare, le tante riunioni in video, abbiamo potuto mettere in moto la stagione congressuale riprendendo "le vecchie modalità" di lavoro. È stato bello! Potere ritornare a vedersi di presenza, potere incontrare tanti quadri, delegate, delegati dopo due anni è stato per certi versi emozionante.

La stagione congressuale ci ha permesso di rinsaldare le fila, riannodare i rapporti potendo socializzare i tanti obiettivi che come Uilcom abbiamo.

Il Congresso di Terrasini è stato il momento apicale. Ancora oggi, a distanza di mesi, ricevo euforia nelle parole di chi incontro sull'aria positiva che si è vissuto in questi giorni siciliani.

A voi tutti, da queste righe voglio provare a trasmettere il mio ringraziamento, per il calore, la passione, l'entusiasmo che avete messo in campo durante questa stagione dei congressi. Il percepire uno stato di salute positivo della nostra organizzazione, non fa altro che dimostrare che la strada intrapresa insieme è quella giusta.

Auguri a tutti noi, per un 2023 ricco di successi, di vittorie, di conquiste - un nuovo anno per portare avanti le nostre idee, per continuare a fare bene per i nostri settori, per le nostre persone, per il nostro Paese.

Auguri

Salvatore Ugliarolo



Essere UILCOM

Identità - Lavoro - Futuro

Nei giorni 14-15-16 settembre 2022 si è svolto a Terrasini (PA) il VI Congresso Nazionale Uilcom, l'evento più importante per ogni Organizzazione Sindacale che segna il passo verso nuovi traguardi, nuove prospettive, nuove realtà da affrontare.

Per questo appuntamento abbiamo sviluppato un progetto di comunicazione sicuramente ambizioso, utilizzare delle parole "chiave" che potessero descrivere ciò che siamo e che si potessero declinare sotto diversi punti di vista:

**UMANI + INDIPENDENTI + LIBERI + COESI +
ORGANIZZAZIONE + MOTIVATI = ESSERE UILCOM**

UMANI perché abbiamo girato l'Italia e incontrato **tante persone**. Ci siamo confrontati ed emozionati, abbiamo avuto la conferma di rappresentare, come Uilcom, un **Capitale Umano unico!**

INDIPENDENTI perché sappiamo valorizzare le **differenze** e perché per raggiungere la meta siamo soliti **coltivare la coerenza** e gestire il **confronto**.

LIBERI perché la libertà è una bussola per orientare il nostro operare. Uno strumento che permette di muoversi in uno **spazio comune e condiviso** con la capacità di **guardare alle cose senza pregiudizi**.

COESI perché ci lega un vincolo forte, rappresentato dai nostri

obiettivi. Siamo uniti, ma ciò che conta davvero è il modo e le ragioni che determinano questa nostra unione, convinti che il nostro essere coesi non è il fine, ma la condizione fondamentale per fare bene e con forza la nostra parte!

ORGANIZZAZIONE perché oggi essere della Uilcom vuol dire far parte di **un'organizzazione** viva, che cresce e si sviluppa, per dare forza e diritti a chi un lavoro lo ha già e a chi ha il diritto di averlo riconosciuto.

MOTIVATI perché **ogni persona porta le sue speranze, il coraggio ed una buona dose di perseveranza**. Grazie a tutto questo, la Uilcom esprime la sua forza, il suo impegno, la sua determinazione per raggiungere i suoi obiettivi: lottare per il diritto al lavoro ed il rispetto delle sue regole, per un mondo in cui la dignità del singolo è la garanzia di un vivere civile più sano e più giusto per tutti, nessuno escluso!

In questi 3 giorni di lavoro abbiamo discusso, ci siamo confrontati, ci siamo ritrovati ed abbiamo condiviso le nostre esperienze» come lavoratrici e lavoratori e, soprattutto, i nostri vissuti come esseri umani, come persone consapevoli che **CONTA SOLO CIÒ CHE RESTA**, in ogni senso.

È stato bello ed importante ritrovarci per ripartire nuovamente **INSIEME**, con le nostre individualità che ci rendono esseri unici ed irripetibili ma anche con la nostra "identità collettiva", quella dei sentirci e dell'essere Uilcom.



#ESSERE UMANI

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022







#ESSERE INDIPENDENTI

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022







#ESSERE LIBERI

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022



#ESSERE LIBERI
#ESSERE UOMANI

#ESSERE UILCOM

#ESSERE CNES

#ESSERE INDIPENDENTI

#ESSERE ORGANIZZAZIONE

#ESSERE MOTIVATI





#ESSERE COESI

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022







**#ESSERE
ORGANIZZAZIONE**

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022







#ESSERE MOTIVATI

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022







#ESSERE UILCOM

VI CONGRESSO NAZIONALE
TERRASINI 14-15-16 SETTEMBRE 2022



Tutto, in un dono.

**Regala gioia a chi ami
e forza alla ricerca,
nel segno di AIRC.**



A Natale festeggia con un dono solidale o partecipando a una delle tante iniziative AIRC e rendilo indimenticabile per te, per chi ami e per la ricerca contro il cancro.

Dai più valore al tuo Natale su nataleairc.it

Puoi sostenerci anche insieme a



Verbale di Accordo

WIND TRE

Il giorno 18 novembre 2022 si sono incontrati in via telematica:

la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A., e le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTel-CISL e UIL-COM-UIL, in una col Coordinamento delle r.s.u. Wind Tre

e hanno sottoscritto il seguente Accordo:

Premesso che:

- a** Sin dal febbraio del 2017, con la sottoscrizione di uno specifico Accordo, Wind Tre e le Organizzazioni sindacali hanno promosso iniziative utili a realizzare la conciliazione delle esigenze connesse alla vita sociale e familiare con quelle specifiche dell'attività lavorativa introducendo e regolamentando lo Smart Working, ritenendo che tale strumento consentisse di sviluppare e ricercare nuove forme di modelli organizzativi flessibili funzionali a garantire livelli di produttività elevati e a salvaguardare la vita privata dei lavoratori migliorando al contempo i livelli di performance di ciascuno dei lavoratori;
- b** L'emergenza epidemiologica connessa al Covid 19 e la necessità di tutelare la salute e il benessere dei propri dipendenti, così come la necessità di dare continuità alle attività lavorative per sostenere e mantenere l'operatività del business, hanno reso necessario e opportuno, a partire dal mese di febbraio/marzo 2020, estendere all'intera popolazione azien-

dale – con esclusione del personale la cui prestazione lavorativa non è compatibile con lo svolgimento da remoto - lo strumento dello Smart Working, anche in applicazione delle disposizioni emergenziali emanate dal Governo in materia;

- c** Il 30 luglio 2020 Assotelecomunicazioni-Asstel e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni, recepito nel C.c.n.l. del 12 novembre 2020, che rappresenta il riferimento per la contrattazione aziendale in materia di Smart Work e dunque per la definizione delle relative modalità implementative;
- d** Le parti, il 3 febbraio 2021, hanno condiviso l'opportunità di confermare il ricorso allo Smart Working in modo strutturale, definendo una disciplina flessibile da sperimentare per il periodo che decorre dal 1. aprile 2021 sino al 31 marzo 2022;
- e** Alla luce della proroga dello stato di emergenza sanitaria dettato dall'emergenza epidemiologica connessa al Covid 19 e il ricorso allo Smart Working semplificato sono stati prorogati senza soluzione di continuità per tutto il periodo di sperimentazione e dunque fino al 31 marzo 2023;
- f** Le parti, dopo una prima sperimentazione del modello di Smart Working convenuto nel 2021 in una situazione po-

COMUNICATO



WINDTRE

ACCORDO SMART WORKING

WWW.UILCOM.IT



stpandemica e in un contesto non disciplinato dalla legislazione di emergenza nazionale e prima della scadenza del marzo 2023, hanno valutato positivamente la natura flessibile e ibrida del modello, ricordando l'importanza della prestazione nella sede di lavoro quale opportunità d'interazione sociale e relazionale, e dunque quale fattore di accrescimento professionale, da un lato e, dall'altro, quale modalità per evitare il potenziale isolamento dei lavoratori stimolando l'inclusione lavorativa e il senso di appartenenza aziendale;

g Le parti ritengono comunque necessario mantenere un monitoraggio costante sul modello di Smart Working concordato al fine di intercettare tempestivamente eventuali necessità di adattamento ed emendamento del modello funzionali all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e della trasformazione aziendale;

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- 1** Le premesse formano parte integrante del presente Accordo;
- 2** Le parti condividono l'opportunità di confermare il vigente modello di Smart Working e prorogare pertanto l'Accordo 3 febbraio 2021;
- 3** Le parti manterranno attiva una "Cabina di regia" permanente che, in una prospettiva partecipativa e di gestione congiunta di una modalità operativa in continua evoluzione, verifica la corretta applicazione delle disposizioni concordate, raccoglie gli elementi di valutazione utili ad identificare eventuali criticità e/o opportunità di maggiore flessibilità organizzativa e livelli di produttività elevati, promuove le responsabilità individuali

nel coltivare e valorizzare comunque le relazioni in presenza tipiche di un modello ibrido, così sostenendo il migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

A tale scopo, nell'ambito della "Cabina di regia" possono essere richieste misure che contribuiscano allo sviluppo del lavoro in modalità Smart, in una prospettiva di supporto all'individuazione di una organizzazione del lavoro evoluta e innovativa, funzionale ad accrescere la consapevolezza dei lavoratori e a valorizzare la loro professionalità e la loro responsabilità individuale, così come al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa, anche attraverso emendamenti al modello di Smart Working vigente.

Al fine di garantire un monitoraggio costante, le parti attiveranno degli specifici incontri della "Cabina di regia" almeno una volta l'anno.

- 4 In caso di eventi eccezionali e relativi alla tutela dell'incolumità e/o salute pubblica, l'Azienda potrà derogare alle disposizioni del presente Accordo dandone tempestiva informazione alle Organizzazioni Sindacali.

Qualora dovessero essere definite modifiche alle disposizioni legali o contrattuali di riferimento del presente Accordo, le parti si incontreranno per valutare la necessità di eventuali adeguamenti.

Nella dinamica di consolidamento strutturale dello Smart Working, le parti valuteranno la percorribilità, in una prospettiva di ulteriore miglioramento della flessibilità organizzativa e del bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, anche delle indicazioni di cui all'art. 4, ultimo alinea, delle Linee guida del Protocollo Principi e Linee Guida per il Nuovo Lavoro Agile nella Filiera delle Telecomunicazioni citato in premessa e delle eventuali modifiche normative.

- 5 Per quanto qui non espressamente regolato si fa riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo 3 febbraio 2021.

Letto, confermato e validato in via telematica

Per la Società Wind Tre S.p.A., Wind Tre Italia S.p.A.



DIFENDERE L'AMBIENTE È UN DOVERE VERSO LA VITA



Verbale di Accordo

TIM

Roma, 22 novembre 2022 tra
TIM S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL
Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU

Premesso che:

- a** le Parti ritengono che il lavoro agile costituisca un fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione, di promozione della sostenibilità sociale e ambientale e favorisca la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale;
- b** le Parti hanno definito con l'Accordo sottoscritto il 18 luglio 2019, nell'ambito della contrattazione di secondo livello di TIM S.p.A., l'introduzione strutturale del ricorso alla modalità agile di prestazione lavorativa fra quelle in essere in Azienda;
- c** in data 30 luglio 2020 sono stati sottoscritti i Protocolli d'Intesa tra Asstel, SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom Uil e tra Asstel, UGL Telecomunicazioni contenenti i "Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle TLC". Con la sottoscrizione di tale Protocollo, parte datoriale e parte sindacale hanno tracciato le linee di riferimento per l'implementazione, attraverso

la contrattazione di secondo livello, di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali;

- d** TIM in ragione della situazione pandemica ha potuto solo parzialmente sperimentare il modello di lavoro definito negli accordi siglati in tema di lavoro agile il 4 agosto 2020;
- e** in data 7 dicembre 2021, il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali hanno stipulato il Protocollo Nazionale sul Lavoro agile, con il quale hanno fornito le linee di indirizzo per la sua corretta applicazione nel settore privato. Le Parti considerano le linee guida del Protocollo quale riferimento per il presente accordo, fermo restando quanto previsto dalla legge in merito alla volontà espressa da ogni lavoratore attraverso gli accordi individuali;
- f** il 5 agosto 2022 è stato sottoscritto il Contratto di Espansione;
- g** in data 7 settembre 2022, è stato sottoscritto l'addendum al Protocollo Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni con il quale le Parti hanno stabilito che, a partire dal 1° settembre 2022, terminata la fase di ricorso al lavoro agile semplificato, tornano a trovare applicazione le previsioni di cui alla legge 81 del 2017 per quanto concerne l'adesione su base volontaria a tale modalità lavorativa;

h le Parti, in considerazione del mutato contesto aziendale derivante dall'applicazione del Contratto di Espansione, intendono valorizzare i modelli di organizzazione del lavoro definiti con gli accordi di lavoro agile sottoscritti ad agosto e dicembre 2020 definendone la revisione per tutto il periodo di vigenza del Contratto di Espansione;

i le Parti si impegnano ad estendere la disciplina del presente accordo alle altre Società del Gruppo.

Si conviene quanto segue

Le Premesse sono parte integrante del presente accordo.

La presente intesa disciplina per i dipendenti di TIM S.p.A. a partire dal 1° febbraio 2023 e fino al 29 febbraio 2024, termine di scadenza del Contratto di Espansione, due modalità organizzative di svolgimento della prestazione in lavoro agile, con riguardo al personale con rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, ove compatibile con le disposizioni del presente accordo.

Le due modalità di lavoro, definite "lavoro agile giornaliero" e "lavoro agile settimanale", differiscono per il diverso grado di autonomia, per la possibilità di organizzare il lavoro per obiettivi e per il differente regime orario.

Restano esclusi dalla possibilità di ricorrere al lavoro agile i dipendenti con mansioni per le quali lo svolgimento della prestazione sia vincolato alla presenza presso una sede aziendale o ad una attività caratterizzata dal lavoro all'esterno in luoghi sempre variabili.



SMART WORKING: RAGGIUNTA L'INTESA

Nuova modalità di lavoro agile

NELLA GIORNATA ODIERNA È
STATO SOTTOSCRITTO
L'ACCORDO CHE COINVOLGE
OLTRE 30.000 LAVORATRICI E
LAVORATORI.

www.uilcom.it



Disciplina generale

1 Principi

1.1 Fatto salvo quanto specificatamente sopra definito nelle due rispettive discipline di lavoro agile, lo svolgimento della prestazione:

- a** non comporta la modifica:
 - 1 dell'esercizio del potere direttivo nonché del potere di controllo dell'Azienda per lavoratori che svolgono la propria attività con modalità ordinarie. L'esercizio di tali poteri, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, sarà espletato in via telematica in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n.300/1970 e degli accordi aziendali tempo per tempo vigenti in materia;
 - 2 delle mansioni e del profilo contrattuale;
 - 3 della sede di lavoro, dell'orario di lavoro e della relativa collocazione temporale, nonché delle caratteristiche di flessibilità oraria in essere che risultano meramente integrate - in ragione della peculiarità della modalità di svolgimento - dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accordo individuale;
 - 4 del Codice Disciplinare;
 - 5 dei doveri e dei diritti individualmente in capo al lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto applicate ai lavoratori che svolgano la propria attività con modalità ordinarie, ivi ricomprendendo ovviamente i diritti sindacali;
- b** la circostanza che nelle giornate in lavoro agile si operi da un luogo diverso dall'abituale sede non dà diritto al riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa;
- c** gli spostamenti per esigenze di servizio che interverranno nelle giornate in cui il lavoratore è in Lavoro Agile dovranno essere richiesti, autorizzati ed effettuati secondo le previsioni tempo per tempo vigenti presenti nel Regolamento Business Travel e nelle previsioni aziendali in tema di mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa; ai fini del riconoscimento di refezioni e trattamenti, la sede aziendale cui il lavoratore è assegnato sarà il riferimento;
- d** si fonda sul presupposto necessario che il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda.

2 Requisiti di adesione e condizioni di recesso

2.1 L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (c.d. accordo individuale) se per la funzione di appartenenza è prevista l'applicazione della modalità di lavoro agile. Come previsto dall'art. 19,

comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo individuale prima della scadenza del termine motivando tale decisione.

3 Svolgimento della prestazione

3.1 In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

3.2 Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge e le normative aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy, proprietà intellettuale e sicurezza informatica.

3.4 In relazione a quanto sopra, è pertanto cura del dipendente segnalare con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa e darne immediata comunicazione al proprio responsabile nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni aziendali assegnate al fine della risoluzione del problema. Qualora il malfunzionamento persista, il responsabile indicherà le modalità di proseguimento della prestazione.

3.5 Le modalità di attestazione della presenza saranno coerenti con il modello di lavoro agile adottato e con i sistemi informatici in uso nel settore di appartenenza.

4 Inclusione e situazioni particolari

4.1 Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, TIM si impegna a proseguire nel promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi. Particolare attenzione sarà dedicata ai colleghi che affrontano situazioni di oggettiva difficoltà nell'organizzazione quotidiana delle attività lavorative o vittime di violenza domestica.

4.2 Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei seguenti casi - la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione:

- a gravidanza:** 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio;

- b maternità/paternità:** 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- c rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi:** 2 settimane intere consecutive per i lavoratori che svolgono il lavoro agile giornaliero e 1 settimana per coloro che svolgono lavoro agile settimanale, limitatamente alle due settimane successive al rientro;
- d rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici:** numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa;
- e DSA:** 12 giorni aggiuntivi per anno solare con riproporzionamento d'anno, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla Legge 170 del 2010;
- f Assistenza a familiare disabile grave:** 12 giorni aggiuntivi annui in lavoro agile. I requisiti previsti sono:
 - 1 compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative;
 - 2 titolarità dei permessi legge 104 per assistenza a familiare;
 - 3 convivenza con la persona da assistere che risulti certificata e sussistente in data antecedente alla data del 22 novembre 2022 o alla data di concessione dei benefici di legge;
 - 4 riconoscimento indennità di accompagnamento per la persona da assistere.

4.3 L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con gravi disabilità motorie sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

5 Buono pasto

5.1 Durante le giornate di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto laddove ricorrano le condizioni di cui all'accordo del 4 dicembre 2019. Tale previsione è estesa anche al personale che opera in telelavoro.

6 Dotazioni informatiche

6.1 Al dipendente sarà garantita la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica in linea con le esigenze legate alla mansione e, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, la tempestiva assistenza software e la sostituzione hardware nei casi di guasto e di usura delle dotazioni. Tutto quanto non espressamente ricompreso nel presente articolo e riconducibile a tematiche relative alle dotazioni informatiche sarà affrontato in sede di Comitato Paritetico Nazionale Sicurezza e Salute.

7 Disconnessione

7.1 Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc.

7.2 Le Parti, in relazione alle caratteristiche del core business aziendale, intendono promuovere l'adozione di modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

7.3 La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale.

7.4 Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status del programma di messaggistica istantanea aziendale (ad oggi Microsoft Teams) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile. Al riguardo, Le Parti concordano sull'opportunità di fornire un'apposita informativa sull'utilizzo di tale applicativo.

8 Diritti sindacali

8.1 Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, assicurando alle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente intesa, idonei ambienti informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano:

- a** la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica;
- b** lo svolgimento delle assemblee sindacali ex art. 20 della Legge n. 300/70, indette in orario di lavoro, anche con la possibilità di espletare l'esercizio di voto da remoto, ferma restando la disciplina tempo per tempo vigente che regola la materia e l'obbligo di registrare tempestivamente l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nei sistemi, secondo le modalità indicate dall'Azienda.

9 Sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

9.1 In materia di Sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali, si rinvia a quanto previsto rispettivamente dagli articoli 22 e 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

10 Formazione

10.1 Sui temi della sicurezza, ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, è disponibile un corso di formazione on line riguardante le specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, comprensivo di una sezione dedicata all'approfondimento dei temi della sicurezza dei lavoratori.

11 Sistema di relazioni sindacali

11.1 Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica trimestrale a livello nazionale sull'applicazione dei due modelli di svolgimento della prestazione.

11.2 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.

12 Modelli di lavoro agile e disponibilità delle sedi

12.1 Si confermano i due modelli di lavoro giornaliero e settimanale che differiscono per l'organizzazione e per il regime orario secondo quanto di seguito specificato.

12.2 Al fine di massimizzare gli effetti in termini di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale e in coerenza con le indicazioni governative e comunitarie, per entrambi i modelli sarà disposta, in via sperimentale, la chiusura delle sedi nelle giornate di venerdì, sabato e domenica e dalle ore 20,30 alle ore 07,00 del giorno successivo (dal lunedì al venerdì). Durante tali giornate e fasce orarie, coloro che non hanno aderito al lavoro agile svolgeranno la prestazione presso sedi hub del comune di appartenenza.

12.3 Durante tutto il periodo di sperimentazione resteranno comunque aperte le sedi dove è previsto un presidio on site o che debbano restare aperte per specifiche esigenze produttive.

13 Lavoro agile giornaliero

13.1 Si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività svolte per obiettivi con adeguato livello di autonomia e flessibilità oraria.

13.2 Le caratteristiche del nuovo modello di lavoro comportano la necessità di pianificare e prenotare contestualmente sulla

piattaforma dedicata sia le giornate di lavoro previste in sede sia quelle in lavoro agile per ogni settimana di lavoro.

13.3 Lo svolgimento della prestazione si articola in 2 giorni presso la sede aziendale per ciascuna settimana e i restanti giorni in lavoro agile.

13.4 Le due giornate di presenza in sede saranno preventivamente pianificate, in raccordo con il responsabile, in modo da realizzare, quando necessario, la compresenza.

13.5 Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:

- nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30.

13.6 Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro supplementare/straordinario.

13.7 Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite il programma di messaggistica istantanea aziendale (ad oggi Microsoft Teams) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

13.8 Per ciascuna settimana lavorativa il lavoratore dovrà prenotare contestualmente le giornate di lavoro agile e quelle da svolgere in sede, secondo quanto indicato dal responsabile.

14 Lavoro agile settimanale

14.1 Si applica agli ambiti organizzativi nei quali le attività svolte sono etero organizzate, non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari.

14.2 L'esecuzione della prestazione lavorativa si articola in giornate/settimane alternate secondo uno schema e misura predefinite 50% presso la sede aziendale e 50% (cui si aggiungono i giorni di cui al punto 12.2) in agile, come definito dagli accordi individuali.

14.3 La prestazione in lavoro agile settimanale dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.

14.4 Per il personale che attesta la propria presenza in servizio attraverso timbratura in postazione e opera attraverso l'utilizzo della barra telefonica, le Parti confermano l'applica-

zione della disciplina dei ritardi in compensazione e franchigia, di cui all'accordo 4 dicembre 2019, nonché il recupero dei permessi Mamma e Papà e dei permessi a recupero ex accordo 18 luglio 2019 anche in lavoro agile. Per tale personale è inoltre consentito il ricorso al lavoro supplementare/straordinario, secondo le ordinarie regole e modalità autorizzative.

14.5 Il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite gli specifici sistemi adottati e anche tramite il programma di messagistica istantanea aziendale (ad oggi Microsoft Teams) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.

14.6 Le giornate/settimane di lavoro agile settimanale saranno comunicate, con cadenza almeno mensile, dall'Azienda ai lavoratori sulla base di apposite matrici.

15 Deroghe

15.1 Ferma restando la disciplina generale sopra riportata, le Parti condividono la necessità di prevedere il ricorso a particolari modalità di lavoro agile (ad es. lavoro agile 5 gg su 5) per il personale appartenente a specifiche strutture e/o che presentino esigenze di natura tecnico organizzative o di sperimentazione di nuove attività. Al riguardo si darà informativa preventiva alle RSU territorialmente competenti.

15.2 Eventuali richieste di ulteriore flessibilità per periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con gravi disagi saranno valutate di volta in volta compatibilmente con le esigenze di servizio.

15.3 Con riferimento ai lavoratori under 35, al fine di valorizzare le loro attitudini all'utilizzo di strumenti digitali e di offrire un modello e ambiente di lavoro più attrattivo al pari delle migliori prassi del mercato, sarà data facoltà al responsabile – in accordo con il lavoratore - di modulare la prestazione lavorativa con maggiore flessibilità.

16 Disciplina di deroga per eventi di natura eccezionale

16.1 In caso di eventi eccezionali, a titolo esemplificativo, eventi atmosferici, emergenze sanitarie, temporanea indisponibilità della sede a causa di lavori di manutenzione), l'Azienda può disporre, anche a livello territoriale, la possibilità di ricorrere al lavoro agile derogando, ove indispensabile, alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, dandone tempestiva informativa alla RSU competente e alle Organizzazioni Sindacali.

17 Disposizioni finali

Qualora intervengano incisivi mutamenti ovvero siano riscontrate significative inefficienze tecnico organizzative o produttive, l'Azienda si riserva di sospendere temporaneamente l'applicazione della presente intesa, dandone preventivamente informazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Per rendere sempre più efficace l'utilizzo di questo strumento, le Parti provvederanno a costituire un Osservatorio all'interno del quale far confluire un monitoraggio trimestrale, anche in riferimento a quanto previsto al punto 15.3, per verificare l'andamento e valutare le modifiche ove ne emerga la necessità.

Le Parti inoltre confermano gli impegni già sottoscritti nell'accordo del 28 luglio 2022.

Inoltre, a partire da gennaio 2023, le Parti concordano di avviare un confronto, in commissione, su: ascolto da remoto, rilevazione presenza e miglioramento delle performance, estensione micro-moduli, turni disagiati e timbratura in postazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Segreterie nazionali e territoriali	Favorevole	Contrario
SLC-CGIL	X	
FISTel-CISL	X	
UILCom-UIL	X	
UGL Telecomunicazioni	X	

per TIM S.p.A.
per SLC-CGIL
per UILCOM-UIL
Coordinamento Nazionale RSU

per FISTel-CISL
per UGL Telecomunicazioni

P A C E



f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e



Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

Sul nuovo sito **www.fondobyblos.it** abbiamo creato una sezione apposita con tutte le **informazioni che ti servono per aderire.**

I **vantaggi sono fiscali**, è previsto l'obbligo di **contribuzione da parte del datore di lavoro** ed i **costi sono contenuti.**



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T.0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it

Verbale di Accordo

SKY

In data 22 Novembre 2022 si sono incontrati con modalità telematica, ritenuta valida ed efficace ad ogni effetto:

- le società Sky Italia Srl e la società Sky Italia Network Service Srl (di seguito anche "l'Azienda" o "le Società", indistintamente), rappresentate dai signori Francesca Manili Pessina e Emanuele Cappelli, con la partecipazione ed il supporto della Direzione HR con le persone delle strutture People Partners, Centers of Excellence HR, People Services;

e

- le OO.SS. Nazionali SLC Cgil, UILCOM Uil e FISTEL Cisl, rappresentate dai signori Dino Oggiano, Pierpaolo Mischi e Paolo Gallo, unitamente alle relative strutture territoriali di Milano, Roma e Cagliari rappresentate dai signori Francesco Aufieri, Bruno Bifronte, Rino Caspani, Fabio Opimo, Stefano Ricci, Walter D'Awack, Tonino Ortega, Antonello Marongiu, Alberto Frau e le R.S.U. delle società Sky Italia e Sky Italia Network Service (di seguito le OOSS e, congiuntamente con le Società, le Parti).

Premesse

- Le Parti si sono incontrate per valutare i risultati relativi all'applicazione dell'accordo sperimentale in materia di Hybrid Working sottoscritto in data 7 Aprile 2021 e discutere possibili

modifiche ed integrazioni, con l'obiettivo di raggiungere un accordo definitivo in materia;

- dopo gli accordi applicati a livello locale fin dal 2017, l'accordo sottoscritto tra le Parti nell'Aprile 2021 ha avuto un importante ruolo per la gestione del periodo di emergenza sanitaria conclusosi lo scorso 31 Marzo 2022 e dal mese di Settembre 2022 viene pienamente applicato presso tutte le sedi aziendali,
- l'accordo ha riscontrato risultati ampiamente positivi sia in termini organizzativi che in termini di *work-life balance* per le persone, anche grazie alle sue caratteristiche di flessibilità e di attenzione alle esigenze individuali, come confermato anche dalle recenti survey aziendali in materia e dalla sottoscrizione delle lettere individuali di adesione con il mese di Settembre 2022 da parte della stragrande maggioranza dei lavoratori;
- nel quadro attuale, le Parti considerano ormai lo Smart Working una modalità definitiva di svolgimento della prestazione lavorativa stabilmente acquisita dall'organizzazione aziendale, in linea con il modello organizzativo del Gruppo Sky in Europa e della capogruppo Comcast a livello internazionale, che pongono da tempo al centro della propria cultura aziendale il bilanciamento delle esigenze produttive e le necessità di *work-life balance* individuali, in una logica di valorizzazione degli

aspetti migliori della attività in sede e da remoto, per la realizzazione di concreti impatti positivi sui risultati aziendali e sulla soddisfazione per le persone, anche supportando concretamente gli obiettivi di tutela dell'ambiente e di riduzione delle emissioni inquinanti con una sensibile riduzione degli spostamenti e dell'utilizzo di mezzi di trasporto;

- pertanto, dopo il periodo di sperimentazione le Parti vogliono consolidare le modalità di applicazione dell'HW previste dall'accordo sottoscritto in data 7 Aprile 2021 sulla base delle esperienze acquisite e delle esigenze manifestatesi, definendo un accordo strutturale in materia che consideri i principi normativi vigenti in materia di lavoro agile, le indicazioni del Protocollo sul Lavoro Agile sottoscritto da Asstel e dalle OOSS nel Luglio 2020 e le disposizioni del Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del Dicembre 2021.

Ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

Con il presente accordo le Parti, superando la sperimentality dei precedenti accordi in materia, vogliono regolamentare stabilmente l'applicazione dell'Hybrid Working per il personale con qualifica di Impiegato e di Quadro appartenente alle società Sky Italia S.r.l e Sky Italia Network Service S.r.l., nonché per il personale con contratto di somministrazione in servizio presso tali società.

1 Rapporto di lavoro

Ai sensi del presente accordo, la prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità Hybrid Working (HW), intesa come combinazione di attività da remoto in regime di Smart Working e di attività svolte in presenza presso la sede aziendale, con l'obiettivo di realizzare opportunità concrete di *work-life balance*.



L'adesione all'HW avverrà su base volontaria e verrà formalizzata con accordo scritto individuale, che riceverà i contenuti del presente accordo.

Potranno aderire all'HW:

- lavoratori dipendenti con rapporto a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti, che vi potranno accedere compatibilmente con le modalità di lavoro della struttura aziendale di appartenenza, nonché con il percorso formativo individuale);
- lavoratori dipendenti con rapporto a tempo determinato;
- personale con contratto di somministrazione.

Resta inteso che il Lavoratore, turnista o non turnista, che sia impossibilitato per ragioni tecniche legate alla propria attività e/o per le caratteristiche specifiche delle proprie mansioni ad effettuare il lavoro di remoto, avrà comunque a disposizione una (1) giornata di lavoro in HW su base mensile, che dedicherà ad attività di formazione ed aggiornamento, sulla base di uno specifico piano di sviluppo concordato con l'Azienda e con il proprio Responsabile.

La pianificazione dell'HW considererà sia le esigenze organizzative aziendali che quelle personali e familiari del Lavoratore, con l'obiettivo di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed il corretto bilanciamento con la vita privata.

Il Lavoratore in HW potrà organizzare i tempi, i modi ed i luoghi della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi e delle regole definiti dal presente accordo, nonché delle disposizioni relative all'orario di lavoro previste dal D. Lgs. n. 66/2003 e dal CCNL applicato.

La presenza in sede potrà avvenire, a titolo esemplificativo, per l'effettuazione di riunioni di struttura, per incontri di rappresentanza con personale esterno all'Azienda, per la partecipazione ad attività formative e di sviluppo professionale, per iniziative di team building, per lo svolgimento di attività di particolare riservatezza ed importanza, per il presidio di attività critiche, per l'effettuazione delle visite periodiche, per incontri individuali con il proprio Responsabile, per l'inserimento di nuovi assunti.

La presenza in sede dovrà essere sempre preventivamente comunicata dal Lavoratore con prenotazione degli spazi mediante gli appositi sistemi aziendali di pianificazione degli accessi ed autorizzata compatibilmente con i limiti di presenza previsti per sede.

Ferma restando la disciplina legale e contrattuale relativa all'orario giornaliero e settimanale e garantendo la prestazione individuale di lavoro in termini di risultati, di efficacia e di coordinamento delle attività, l'applicazione dell'HW per le diverse tipologie di Lavoratori verrà regolamentata come previsto nei punti successivi.

Nelle giornate in cui il Lavoratore svolgerà la prestazione lavorativa in modalità remotizzata, sarà tenuto ad inserire il corrispondente giustificativo sui sistemi aziendali (Skylife – ESS).

I Lavoratori non turnisti pianificheranno periodicamente le giornate di lavoro da remoto in HW, previa comunicazione al proprio

Responsabile ed in accordo con lo stesso; per i Lavoratori turnisti, le giornate di lavoro da remoto in HW verranno preventivamente pianificate dal Responsabile, da soggetti delegati dallo stesso o dalle strutture aziendali dedicate.

Il Lavoratore che voglia utilizzare un numero di giornate da remoto inferiore a quanto di seguito previsto potrà accedere alla sede di appartenenza nel rispetto delle regole di accesso e dei limiti di compresenza.

Resta in ogni caso inteso che, in caso di mancata fruizione di una o più giornate di lavoro da remoto in HW rispetto al numero massimo di giornate su base mensile di seguito previsto per le diverse tipologie di Lavoratori, è previsto il recupero entro il mese delle giornate non fruiti.

Non è invece possibile il recupero e/o cumulo di tali giornate con quelle fruibili nei mesi successivi.

Eventuali periodi di assenza dal lavoro di durata non inferiore ad una intera giornata lavorativa dovuta esclusivamente a malattia, ferie e permesso retribuito (ROL) non ridurranno il numero massimo di giornate lavorabili da remoto previste su base mensile; in ogni caso, la pianificazione di tali giornate di lavoro da remoto in HW verrà gestita con le modalità successivamente previste al punto 1.

1.1 Lavoratori non turnisti

Il Lavoratore non turnista presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 2/3 giornate su base settimanale, corrispondenti ad un numero massimo di 12 giornate mensili, e per 2/3 giornate presso la sede aziendale.

Il Lavoratore provvederà a pianificare periodicamente e in coerenza con i sistemi di pianificazione degli ingressi le giornate di lavoro da remoto in HW, previa comunicazione ed in accordo con il proprio Responsabile.

1.2 Lavoratori turnisti

1.2.1 Turnisti di strutture tecniche ed editoriali

Il Lavoratore turnista che operi presso strutture tecniche ed editoriali presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 1/2 giornate su base settimanale, corrispondenti ad un numero massimo di 8 giornate mensili, e per 3/4 giornate presso la sede aziendale.

Resta inteso che, ove la natura dell'attività e le modalità organizzative lo consentano, il Lavoratore turnista di strutture tecniche ed editoriali potrà effettuare un numero di giornate da remoto superiore a quanto sopra indicato, fino ad un massimo di 12 giornate mensili.

1.2.2 Turnisti con attività di Contact Center e connesse

Il Lavoratore turnista che preli attività di Contact Center e/o attività connesse presterà di norma la propria attività lavorativa da remoto per 2/3 giornate su base settimanale, corrispondenti ad

un numero massimo di 12 giornate mensili, e per 2/3 giornate presso la sede aziendale.

1.2.3 A tutto il personale turnista si applicheranno altresì le seguenti disposizioni:

La pianificazione delle giornate di lavoro da remoto in HW per il Lavoratore turnista verrà di norma preventivamente effettuata dal Responsabile, da soggetti delegati dallo stesso o dalle strutture aziendali dedicate, anche considerando eventuali esigenze personali o familiari preventivamente segnalate dal Lavoratore, nel rispetto del numero massimo di giornate sopra indicato; per le strutture Contact Center la programmazione delle giornate di lavoro da remoto e in Sede in HW avverrà nell'ambito della turnistica.

Eventuali modifiche alla pianificazione già comunicata dovranno essere concordate preventivamente con il Lavoratore, con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di particolare emergenza ed eccezionalità (a titolo esemplificativo, improvvisa sostituzione per malattia o per grave urgenza personale).

Fermi restando i limiti previsti dai punti 1.2.1 e 1.2.2, in caso di modifiche alla pianificazione legate ad assenze per malattia, ferie e ROL le stesse dovranno essere gestite garantendo la coerenza dei turni per la struttura di appartenenza.

Resta inteso che la pianificazione delle giornate lavorative da remoto in HW dovrà essere effettuata con equa distribuzione e rotazione anche a livello di reparto e di struttura, con riferimento al numero di giornate mensili da remoto individualmente fruibili per i Lavoratori; per le strutture Contact Center la logica del Team Day di rientro in sede verrà periodicamente condivisa con le RSU aziendali.

Eventuali problematiche che dovessero sorgere a livello di sede tra personale ed i responsabili per l'applicazione del presente accordo potranno essere sottoposte alla Direzione HR, anche tramite le RSU aziendali, per facilitare soluzioni nello spirito del presente accordo; inoltre, le tematiche gestionali relative all'HW potranno in ogni caso essere portate alla attenzione della Commissione di cui all'art.16.

Al Lavoratore in HW verrà garantito lo stesso trattamento previsto per i lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa presso le sedi aziendali (ticket pasto compreso), nonché l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatti salvi quelli espressamente citati nel presente accordo.

Specifica attenzione in sede di applicazione da parte aziendale e di verifica tra le Parti verrà dedicata ad evitare che dall'applicazione dell'HW o meno si verifichino discriminazioni dirette o indirette, con particolare riferimento alla valutazione della prestazione, allo sviluppo di carriera ed alla formazione.

Per quanto non previsto dal presente accordo, restano invariate tutte le altre condizioni contrattuali in essere, comprese la sede di

lavoro, la qualifica, le mansioni e l'inquadramento contrattuale del Lavoratore così come regolate dalla Legge, dai CCNL applicati, dagli accordi sindacali e dagli accordi individuali.

In caso di mancata adesione all'HW, il Lavoratore presterà la propria attività presso la sede aziendale di appartenenza, secondo la modalità organizzative che verranno definite e nel rispetto delle normative di sicurezza previste dalla Legge ed a livello aziendale.

2 Orario di lavoro

2.1 Lavoratori non turnisti

La prestazione lavorativa in HW per il personale non turnista sarà compresa nella fascia oraria giornaliera tra le 8:00 e le 20:00.

Nell'ambito dei principi di fiducia, responsabilizzazione sui risultati e rispetto dell'equilibrio vita- lavoro propri del concetto autentico dell'HW, il Lavoratore non turnista in HW potrà organizzare in autonomia la propria giornata lavorativa nell'ambito della fascia oraria giornaliera tra le 8:00 e le 20:00, segnalando sul *calendar* giornaliero del sistema di email aziendale, nel rispetto del proprio orario di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, la distribuzione del proprio orario giornaliero e la collocazione della pausa pranzo, individuando eventuali orari di disponibilità per la propria presenza da remoto anche per riunioni e videoconferenze.

Sempre previo accordo con il proprio Responsabile, le giornate di lavoro da remoto in HW saranno anche frazionabili in mezza giornate, inserendo il corrispondente giustificativo sui sistemi aziendali (Skylife-ESS).

2.2 Lavoratori turnisti

Il Lavoratore turnista svolgerà la propria attività lavorativa da remoto in HW nel rispetto dell'orario a turni applicato nella propria struttura di appartenenza, anche in orario notturno e festivo, ferma restando la possibilità di concordare con il proprio Responsabile lo svolgimento

di attività da remoto con le modalità di cui al precedente punto 2.1 previste per il personale non turnista, senza applicazione dell'orario a turni; per le strutture Contact Center la programmazione delle giornate di lavoro da remoto e in Sede in HW avverrà nell'ambito della turnistica.

Per la gestione della turnistica resteranno in vigore le regole e le prassi attualmente applicate a livello territoriale, in particolare con riferimento a cambi turno e gestione dei riposi.

2.3 Lavoro supplementare/straordinario/notturno/festivo

Il Lavoratore in HW da remoto non è di norma autorizzato a rendere la prestazione in orario notturno e in giornate festive, salvo che per attività produttive organizzate su turni; l'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, anche in giornate festive, dovrà essere preventivamente autorizzata dal Responsabile, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, dai CCNL e dagli accordi sindacali

aziendali vigenti, e non rientrerà nel computo del numero massimo di giornate mensili da remoto di cui ai punti 1.1 e 1.2.

3 Situazioni particolari

Le Parti considerano l'HW una modalità lavorativa molto importante per supportare situazioni personali che richiedono particolare attenzione, anche attraverso un incremento o una particolare organizzazione delle attività da remoto o in sede.

In tal senso, l'Azienda, con il supporto della Direzione HR, valuterà con particolare attenzione le richieste e le pianificazioni delle giornate lavorative da remoto in HW provenienti da persone appartenenti alle seguenti categorie o che si trovino nelle situazioni indicate, alle quali potrà essere concessa la possibilità di fruizione – al verificarsi delle condizioni sotto riportate – di tre (3) ulteriori giornate da remoto su base mensile rispetto a quanto indicato al punto 1., ferme restando le tutele già previste dalla normativa.

I Lavoratori interessati dovranno notificare alla Direzione HR la volontà di usufruire di tale beneficio, che avrà validità annuale e che potrà eventualmente essere rinnovata di anno in anno; eventuali rifiuti saranno oggetto di confronto nell'ambito della Commissione di cui all'art. 16.

Di seguito le categorie dei possibili Lavoratori beneficiari:

- a** invalidi civili assunti ai sensi della L. 68/1999 e con certificazione ai sensi della L. 104/1992, sulla base della documentazione già acquisita dall'Azienda;
- b** genitori di figli con disabilità certificata ai sensi della L. 104/1992, a fronte della produzione della relativa certificazione INPS o sulla base della documentazione già acquisita dall'Azienda;
- c** lavoratori qualificabili come "caregiver familiare" ai sensi della Legge n. 205/2017, art. 1 comma 255: il beneficio è fruibile esclusivamente a fronte della produzione della certificazione INPS ai sensi della L. 104/1992 per assistenza a familiare, o il provvedimento INPS di riconoscimento dell'indennità di accompagnamento;
- d** lavoratrici in stato di gravidanza;
- e** genitori e affidatari con figli minori di 3 anni o in attesa di iscrizione alla scuola materna con indicativa età di 3 anni: il beneficio sarà fruibile da entrambi i genitori, in modo alternativo; le giornate aggiuntive di lavoro da remoto in HW saranno concesse dall'Azienda a condizione che il genitore lavoratore attesti con autodichiarazione, che l'altro genitore: (i) non beneficia di strumenti di sostegno al reddito – es. cassa integrazione; (ii) non si trova in stato di disoccupazione o inoccupazione; (iii) non ha la possibilità di prestare la propria attività lavorativa in smart working/lavoro agile;
- f** affidamento/adozione di minori disposti dalle autorità competenti: il beneficio è fruibile da entrambi i genitori, alternativamente, entro i primi sei mesi successivi al termine del periodo di congedo obbligatorio di maternità/paternità, a fronte di autocertificazione relativa ai provvedimenti di affidamento/adozione;
- g** genitore singolo affidatario esclusivo di figli minori di 6 anni (a

titolo esemplificativo, genitori separati o divorziati): il beneficio è fruibile a fronte dell'allegazione alla richiesta di autodichiarazione con cui il Lavoratore dichiara di essere l'affidatario esclusivo del minore;

- h** rientro in servizio dopo malattia o infortunio di lunga durata con assenza dal lavoro superiore a 60 giorni continuativi;
- i** esigenza di cure particolari e riabilitazione;
- j** esigenza di cicli di cure connessi a malattie oncologiche e di particolare gravità.

Le situazioni di cui ai punti h), i) e j) sopra dovranno essere determinate, anche con riferimento alla loro durata ai fini della fruizione dei giorni aggiuntivi di HW da remoto, attraverso il coinvolgimento del medico competente a livello aziendale.

I Genitori Lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni, in occasione di periodi di malattia documentata di questi ultimi, avranno la facoltà di rendere la prestazione lavorativa in regime di HW da remoto nelle giornate intercorrenti tra la data di inizio e di termine dello stato di malattia indicati nel relativo certificato medico, previa comunicazione al proprio Responsabile ed al People Partner di riferimento; in applicazione del presente beneficio, potrà eventualmente essere superato il numero massimo di giornate mensili lavorabili in HW da remoto di cui al precedente punto 1. (in tal caso, per i giorni di HW da remoto eccedenti tale limite massimo, il Lavoratore dovrà inserire su Skylife-ESS il giustificativo "lavoro fuori sede con ticket").

Quanto precede avrà applicazione a condizione che il Genitore Lavoratore richiedente alleggi il certificato medico relativo al figlio ed attesti, mediante autodichiarazione, che l'altro genitore:

- (i) non beneficia di strumenti di sostegno al reddito – es. cassa integrazione; (ii) non si trova in stato di disoccupazione o inoccupazione; (iii) non ha la possibilità nelle giornate di malattia del figlio di prestare la propria attività lavorativa in smart working/lavoro agile.

Inoltre, particolare attenzione verrà dedicata alla pianificazione del lavoro da remoto per il personale non residente con il nucleo familiare, in modo da ottimizzare l'utilizzo delle giornate in HW in continuità con le giornate di riposo.

Resta inteso che, in caso di eventuale riconducibilità del Lavoratore, simultaneamente, a più di una casistica fra quelle sopra indicate, nonché in presenza di più di un figlio, saranno comunque tre (3) le giornate di HW fruibili su base mensile aggiuntive rispetto a quanto indicato al punto 1.

4 Luogo di lavoro

Nelle giornate di HW da remoto, il Lavoratore potrà espletare la propria prestazione lavorativa al di fuori della propria sede abituale di lavoro, presso la propria abitazione o altro luogo prescelto dal Lavoratore stesso, purché diverso da locali pubblici o aperti al pubblico ove non sia possibile assicurare il rispetto dei criteri di salute e sicurezza, nonché la protezione e riservatezza dei dati ed informazioni aziendali, secondo la normativa e le regolamentazioni aziendali vigenti in materia.

Pertanto, nell'identificazione del luogo della prestazione lavorativa in HW da remoto, sarà responsabilità del Lavoratore assicurarsi che esso:

- a** sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici e non metta a rischio la sicurezza ed il buon funzionamento degli stessi;
- b** si trovi in località in cui vi siano condizioni di connettività adeguate;
- c** non metta a rischio l'incolumità psico-fisica del Lavoratore e/o delle altre persone presenti;
- d** non metta a rischio la sicurezza e/o riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle mansioni;
- e** risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro previsti dalla Legge e dalle disposizioni aziendali vigenti, ivi incluse quelle di cui al presente Verbale di Accordo di seguito specificate.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in HW da remoto è di norma consentito esclusivamente in località site in Italia.

Resta confermato che il Lavoratore è tenuto a svolgere l'attività lavorativa presso la propria sede di lavoro contrattuale; non è consentito alternare giornate di HW da remoto a giornate di lavoro in presenza presso sedi aziendali differenti da quella di appartenenza del Lavoratore; eventuali eccezioni connesse a situazioni straordinarie dovranno essere approvate dalla Direzione HR.

5 Disconnessione

In applicazione del diritto alla disconnessione, il contatto telefonico e l'invio di e-mail e messaggi al personale non turnista in HW da remoto dovrà avvenire durante l'orario di lavoro, con attenzione alla distribuzione dell'orario contrattuale giornaliero ed alla collocazione della pausa pranzo inserite dal Lavoratore sul calendar del sistema di e-mail aziendale, salvo casi di urgenza.

Inoltre, il Lavoratore in HW da remoto non sarà tenuto a rispondere ad e-mail e messaggi relativi alla propria attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, e comunque al di fuori della fascia oraria compresa tra le 20:00 e le 8:00 del mattino successivo, nonché nei giorni di riposo, di ferie e nei giorni festivi; quanto precede si applicherà con riferimento alle comunicazioni sia con i Responsabili che a quelle tra colleghi.

Resta inteso che le stesse regole sulla disconnessione avranno applicazione per il personale turnista al di fuori del proprio orario di lavoro.

6 Formazione

L'Azienda organizzerà azioni interne di comunicazione, di informazione e di formazione sull'HW, che ne supportino la corretta applicazione e che contribuiscano attivamente a creare ed a rafforzare una cultura aziendale sull'HW in linea con i contenuti del presente accordo.

Tali iniziative rivolgeranno particolare attenzione alle tematiche dell'organizzazione del lavoro e della pianificazione delle attività da remoto, della direzione per obiettivi, delle buone pratiche in ma-

teria di comunicazione e disconnessione.

Resta inteso che le iniziative di formazione verranno realizzate sia da remoto che in sede, attribuendo le Parti particolare valore alla formazione in qualsiasi forma essa venga fruita.

7 Welfare

A supporto dell'HW, l'Azienda continuerà a realizzare iniziative di welfare che verranno condivise tramite la propria intranet ed il portale Well4You, finalizzate ad offrire servizi e convenzioni di supporto alla persona, alla famiglia, alla scuola ed alla formazione, alla salute ed al tempo libero.

Inoltre, specifiche iniziative ed azioni, a livello collettivo ed individuale, verranno dedicate all'inclusione ed alle azioni positive, alle azioni a favore delle vittime di violenza domestica, all'isolamento dall'ambiente lavorativo e ad altre situazioni di disagio che possano derivare dalla applicazione dello HW a livello personale e familiare, alle soluzioni logistiche per il lavoro agile anche attraverso possibilità di *coworking*.

8 Strumenti di lavoro e connettività

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di HW da remoto, il Lavoratore utilizzerà il PC portatile aziendale, sul quale sono installati i *software* e gli applicativi necessari per l'esecuzione della prestazione di lavoro; la connessione alla rete aziendale da sede esterna potrà essere effettuata attraverso connessione fissa, Wi-Fi, wireless, anche non aziendale. Sarà responsabilità del Lavoratore prestare la propria attività lavorativa in HW in località in cui vi siano condizioni di sicurezza, riservatezza e connettività adeguate.

Qualora si verificassero guasti e malfunzionamenti degli strumenti tecnici e/o della connettività che impediscano o rendano comunque difficoltosa la prestazione lavorativa da remoto, il Lavoratore dovrà tempestivamente contattare le strutture aziendali competenti per la risoluzione dei problemi tecnici e comunicare al proprio Responsabile la situazione, per consentirgli di definire le modalità alternative per rendere la prestazione lavorativa, anche con rientro tempestivo presso la sede aziendale di riferimento, compatibile con il turno e l'orario di lavoro e le necessità di worklife balance del Lavoratore.

Eventuali problematiche che dovessero sorgere anche a livello di sede tra personale ed i Responsabili per l'applicazione del presente accordo saranno essere sottoposte alla Commissione di cui all'art.16 per concordare soluzioni nel rispetto del presente accordo.

Il Lavoratore è responsabile della corretta tenuta e cura di tutta la strumentazione aziendale in sua dotazione per l'espletamento della prestazione lavorativa in HW, così come previsto dalle procedure e dalle policy per la corretta custodia ed utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati.

Ove la qualità della connessione Internet costituisca uno strumento fondamentale per il servizio erogato al cliente o per lo svol-

gimento di attività professionali particolari, l'Azienda valuterà opportune soluzioni a proprio carico per la risoluzione delle eventuali problematiche relative.

In ogni caso, a supporto dell'attività in HW, l'Azienda continuerà ad attivare convenzioni con fornitori di servizi energetici e di comunicazioni a favore del personale, che renderà disponibili sul proprio portale intranet Well4You.

9 Dotazioni ergonomiche

L'Azienda assegnerà al Lavoratore aderente all'HW che ne faccia formale richiesta le dotazioni ergonomiche già in distribuzione nei mesi scorsi (sedia + schermo).

Tali dotazioni dovranno essere richieste dal Lavoratore seguendo le procedure aziendali in materia che provvederà al ritiro delle dotazioni presso le sedi aziendali di appartenenza, salvo casi eccezionali.

Il Lavoratore sarà responsabile della corretta tenuta e cura di tali dotazioni, così come previsto dalle procedure e dalle policy per la corretta custodia ed utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati.

10 Riservatezza

Durante la prestazione lavorativa resa in HW, il Lavoratore si impegna a rispettare gli obblighi di riservatezza relativi a qualsiasi documentazione aziendale od altre informazioni o notizie appartenenti o relative alla Società, di cui venga o sia già venuto a conoscenza, direttamente o indirettamente, durante il rapporto di lavoro; a tal fine, si rinvia integralmente alle policy aziendali in materia.

11 Potere di controllo e disciplinare

Il presente accordo non modifica il potere direttivo e di controllo dell'Azienda, che rimarrà impregiudicato e si svolgerà anche con modalità telematica, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e dagli accordi sindacali vigenti in materia a livello aziendale.

Eventuali infrazioni ed addebiti disciplinari saranno soggetti all'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal CCNL di riferimento, al quale sul punto si rinvia integralmente.

12 Sicurezza sul lavoro

Durante la prestazione lavorativa in regime di HW, il Lavoratore deve osservare tutte le cautele necessarie a garantire la propria incolumità psicofisica e quella delle persone presenti, adottando tutte le misure di sicurezza necessarie, in ossequio a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008 e fermo restando l'obbligo per il Lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuale per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa anche da remoto.

Con cadenza annuale la Società consegnerà al Lavoratore un'informazione scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i ri-

schii specifici connessi alla prestazione lavorativa resa in regime di HW; inoltre, il Lavoratore parteciperà ad uno specifico percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza in regime di HW.

Durante la prestazione lavorativa da remoto, il Lavoratore manterrà le coperture assicurative contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attivate a livello aziendale.

13 Recesso

Il Lavoratore e Azienda potranno recedere dall'accordo individuale di HW con un preavviso non inferiore a 30 gg. (90 gg., nel caso di lavoratori disabili) così come disposto dalla Legge; il recesso dovrà essere formalizzato per iscritto e l'accordo si intenderà così risolto decorsi 30 gg. dalla ricezione della comunicazione di recesso.

Il Lavoratore e l'Azienda potranno recedere dall'accordo di HW in presenza di un giustificato motivo, previa comunicazione scritta da far pervenire all'altra parte con raccomandata a/r; l'accordo di SW si intenderà così risolto alla data in cui la parte non recedente riceverà tale comunicazione.

14 Eventi eccezionali

In caso di eventi eccezionali di portata collettiva (ad esempio, eventi atmosferici o emergenza sanitaria) a fronte dei quali la Pubblica Autorità emani specifici provvedimenti emergenziali a tutela della salute e della sicurezza pubblica, o di eventi aziendali che determinino situazioni di particolare gravità e rischio per le attività e le persone, l'Azienda potrà disporre, anche a livello territoriale e per determinati periodi, la possibilità di ricorrere all'applicazione generalizzata dell'HW, in deroga alle disposizioni del presente accordo, previo confronto con le OOSS.

15 Diritti Sindacali

Le Parti confermano la piena possibilità di esercizio dei diritti sindacali anche da remoto per il personale che si trovi in HW, in particolare, con riferimento alla possibilità di partecipazione da remoto alle assemblee sindacali in orario di lavoro ed alla fruizione dei permessi sindacali.

In tal senso, l'Azienda fornirà, su richiesta, gli strumenti necessari per l'effettuazione delle assemblee, anche con possibilità di esercizio del diritto di voto da remoto.

La registrazione presenze relativa alle ore di permesso sindacale e di assemblea retribuita avverrà con le stesse modalità di rilevazione già previste dalla Legge, dai CCNL e dagli accordi sindacali aziendali in materia.

16 Sistema di verifiche

Le Parti si incontreranno periodicamente e/o su richiesta delle Parti per valutare l'andamento dell'applicazione dell'HW. In particolare, le Parti confermano l'operatività della Commissione aziendale dedicata all'Hybrid Working, finalizzata al monitoraggio della applicazione del presente accordo ed alla valutazione di

proposte per l'evoluzione ed il miglioramento dell'Hybrid Working.

Tale Commissione sarà composta da 3 membri per ciascuna organizzazione sindacale firmataria individuati tra le RSU aziendali e da 3 membri della Direzione HR; la Commissione si riunirà mensilmente anche per esaminare problematiche operative e ricercare soluzioni condivise relative all'HW in essere nelle diverse sedi aziendali; inoltre, la Commissione potrà riunirsi a livello di CCNL applicato, per esaminare problematiche specifiche e ricercare soluzioni condivise relative nell'ambito dei CCNL Confindustria TV e Telecomunicazioni.

Nel contesto dei suddetti incontri periodici, le Parti dedicheranno specifica attenzione alla analisi complessiva degli impatti dell'Hybrid Working sulla produttività, sull'organizzazione del lavoro, sull'erogazione della formazione e sull'assenteismo, nonché alla risoluzione di eventuali problematiche che dovessero sorgere anche a livello di sede; inoltre, un approfondimento specifico verrà dedicato dalle Parti nel valutare che l'applicazione dell'HW non incida sul corretto utilizzo di ferie e permessi nel corso dei periodi annuali di maturazione.

Resta comunque inteso che, in caso di modificazioni della legislazione in materia di Lavoro Agile (Legge n. 81/2017), le Parti si incontreranno tempestivamente per considerare le necessarie modifiche ed integrazioni al presente accordo.

17 Condizioni conclusive

La forma di lavoro qui prevista (HW) non si configura come telelavoro e, pertanto, per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, si rinvia ai CCNL applicati, agli accordi sindacali aziendali ed alla normativa vigente.

Il presente accordo viene stipulato a tempo indeterminato e potrà essere oggetto di disdetta su iniziativa delle Parti contraenti con un preavviso non inferiore a 6 mesi.

Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente ogni precedente intesa applicata in materia di Lavoro Agile ai sensi della Legge n° 81/2017, da intendersi, pertanto, definitivamente revocata.

Restano invariate tutte le altre condizioni contrattuali in essere, comprese la sede di lavoro, la qualifica, le mansioni e l'inquadramento contrattuale del Lavoratore così come regolate dalla Legge, dai CCNL, dagli accordi sindacali aziendali vigenti e dagli accordi individuali.

Le Parti confermano il presente Verbale di Accordo aziendale in via telematica.

LCS

Sky Italia Srl

Sky Italia Network Service Srl

OOSS nazionali e territoriali

SLC Cgil UILCOM Uil FISTEL Cisl

RSU Sky Italia e Sky Italia Network Service

Accordo Aziendale

VODAFONE

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.

COMUNICATO

vodafone

**SOTTOSCRITTO
ACCORDO
LAVORO AGILE**

www.uilcom.it

UILCOM

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 UIL-COM-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 CONNETTIVITÀ

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 particolare 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 ALTERNANZA 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 organizza-

tivo/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/REMO-TIZZATO 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/produktive, 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 psicologici 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 tra-

smessi 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 zionali 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 affidato 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 DISABILITÀ

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 GENITORIALITÀ – 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. UNINDUSTRIA ROMA

p. FISTEL-Cisl
p. SLC-Cgil
p. UILCOM-Uil
p. UGL Telecomunicazioni
p. Coordinamento Nazionale
RSU Vodafone e Segreterie
Territoriali

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



FONDO
TELEMACO

Fondo Telemaco è il **fondo pensione negoziale complementare** delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende di Telecomunicazione.

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa.



LA UILCOM PER UN FUTURO POSSIBILE





IL BENEFACTO DEI CITTADINI

CONVENZIONE UIL - UNIPOLSAI

CONVENZIONI • UNIPOLSAI
VALORI
CONDIVISI



Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI E OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE AGLI ISCRITTI E AI LORO FAMILIARI



la tua mobilità

Scegli **YOU KMSICURI** e scopri **Unibox** che ti fa risparmiare fino al 30% su RC Auto.

-6%
per autovetture, ciclomotori e motocicli

fino al **-10%**
per gli iscritti UIL/UILP

RATE MENSILI
TASSO ZERO

DA OGGI LA TUA POLIZZA AUTO LA PAGHI ANCHE A RATE MENSILI A TASSO ZERO!™



la tua casa

Con **YOU CASA**, tutela la tua casa con garanzie complete per la totale serenità della famiglia.

fino al **-30%**

CASA INFORTUNI
-5% EXTRA*

la tua protezione

Oggi con **YOU INFORTUNI** puoi proteggere il bene più importante: la salute.



fino al **-30%**

*Per premi minimi di € 250 al netto dello sconto di Convenzione



il tuo risparmio

Per **investire** in modo sicuro, proteggere i tuoi **risparmi** e dare stabilità ai tuoi cari abbiamo risposte su misura!

MENO COSTI

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

Laborfin

ROMA
Via Castelfidardo, 43/45
Tel. 06 86324764 - Fax 06 86329456
laborfin@agenzie.unipolassicurazioni.it

™La concessione del premio potrà essere effettuata tramite un finanziere di Finitalia S.p.A., società del Gruppo Unipol, a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%). Esempio importo totale del credito € 500,00 - TAN 0,00% -

Commissione di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal consumatore € 500,00 in 10 rate mensili da € 50.

Il Cliente non subirà alcun costo aggiuntivo, fino alla prima scadenza annuale di polizza, in quanto tutti gli oneri saranno a carico di Unipol Sai Assicurazioni. La concessione del finanziamento è subordinata all'approvazione della Finanziaria Messaggio Prelettivo. Prima di aderire all'offerta leggere la documentazione prevista per legge da richiedere in agenzia e consultabile sul sito www.finitaliaag.it e www.unipol.it.

IL NUOVO SITO WEB DELLA UILCOM È *online*



www.uilcom.it 🔍



INQUADRA