

**SLC - CGIL**  
**FISTel - CISL**  
**UILCOM - UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## COMUNICATO SINDACALE VODAFONE

Il 29 ottobre le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL ed il coordinamento elettivo delle Rsu di Vodafone hanno siglato un importante Accordo sullo Smart Working che traguardi la fine della fase emergenziale fissando un modello sperimentale che avrà inizio dalla fine dell'emergenza Covid.

In un momento tanto delicato come quello che il Paese sta attraversando a causa della pandemia, era importante sancire tra le parti un Accordo che fissasse regole condivise per un modello organizzativo nuovo e potenzialmente capace di rivoluzionare l'organizzazione del lavoro in azienda quale quello del lavoro agile o remotizzato.

L'Accordo prevede per i customer percentuali di giornate di lavoro da svolgersi all'esterno delle sedi pari all'ottanta per cento del monte ore annuo. Il resto dell'azienda invece avrà il sessanta per cento di ore svolto in modalità "agile". Nelle giornate da svolgere in sede si privilegeranno percorsi formativi e momenti di confronto fra i lavoratori e le lavoratrici con i loro responsabili che possano evitare episodi di isolamento, di individualizzazione e di alienazione.

Nell'Accordo le parti hanno provato a dare risposte che potessero portare cambiamenti in termini economici e, in modo significativo, sul campo dei diritti. Si è cercato un ristoro economico da riconoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori, quantificabile in un risparmio annuo di circa 150/160 Euro alla luce del riconoscimento degli 0,41 cc del Ticket Restaurant e della diminuzione del costo della SIM aziendale da 9 Euro a 5 Euro mese.

A questo si aggiunge lo sconto sull'offerta dipendenti su ADSL/Fibra che avrà un costo di 19,90 Euro.

Sul fronte dei diritti si segnala la forte attenzione ai problemi legati alla disabilità, alle fragilità (immunodepressive o oncologiche). Particolarmente importanti le iniziative legate alla tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

Altro tema innovativo riguarda le misure aggiuntive a tutela della genitorialità che riconoscono ulteriori settimane di aspettativa retribuita.

Dal punto di vista logistico l'Accordo sancisce il pieno diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, tanto nella fase emergenziale che nella sperimentazione post emergenziale, ad avere una idonea dotazione sia dal punto di vista informatico e della connessione, compreso il wifi per il broad band mobile illimitato che permetta di effettuare la prestazione lavorativa in luoghi diversi dal proprio domicilio, che da punto di vista della tutela dell'ergonomia (sedie, monitor).

Sulla tutela del diritto alla disconnessione le parti hanno individuato delle fasce lavorative al di fuori delle quali i lavoratori hanno diritto a disconnettersi. Viene garantita naturalmente la flessibilità sia in ingresso che in uscita come oggi già organizzato nelle sedi dei vari territori.

Come OO.SS. riteniamo di aver raggiunto un Accordo equilibrato che migliora le condizioni di lavoro delle persone in smart working, garantisce il rispetto di condizioni lavorative che preservino da forzature e pressioni indebite.

L'irruzione di questo nuovo modello organizzativo rappresenta una reale opportunità di capovolgere i modelli attuali. Occorre però che le parti siano costantemente impegnate a monitorarne l'evoluzione con un costante ascolto delle persone. Il passaggio dall'autonomia all'isolamento può essere più facile di quanto si pensi. Questa nuova organizzazione del lavoro per essere davvero in grado di migliorare la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro e deve avere sempre al centro la persona, le sue esigenze, i suoi bisogni. La sperimentazione concordata in Vodafone dovrà accompagnare questo

cambiamento, monitorandone le evoluzioni e verificando la possibilità, progressivamente, di aumentare l'efficacia e l'efficienza organizzativa abilitando, a tendere, la sperimentazione di nuove forme di redistribuzione dei recuperi di produttività e dei risparmi attraverso una possibile, futura, riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e, naturalmente, la prossima definizione di un premio di produzione aziendale.

Ora la parola passa alle lavoratrici ed ai lavoratori di Vodafone. Nei prossimi giorni verranno organizzate assemblee consultive al termine delle quali le scriventi OO.SS. scioglieranno la riserva sull'Accordo siglato.

Roma, 30 ottobre 2020

p. Le Segretarie Nazionali  
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL