

VERBALE D'ACCORDO

Addì 22 giugno 2023, tramite modalità telematica

tra

VODAFONE ITALIA S.p.A. (di seguito anche la Società) assistita da **Assolombarda** e **UNINDUSTRIA Roma**

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI nazionali e territoriali, unitamente alle **RSU** di Vodafone Italia (di seguito anche “le OO.SS.”; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente “le Parti”)

PREMESSO CHE

a. negli ultimi anni la Società è stata interessata dalla contrazione dei ricavi che, da tempo, sta investendo il settore delle Telecomunicazioni, dovuta, da un lato, a fattori relativi al contesto di mercato – caratterizzato dall’ingresso di nuovi player e da un livello dei prezzi non sostenibile economicamente a cui si contrappone la tenuta del livello di investimenti nel Settore – e, dall’altro lato, dai fenomeni di crisi globali aggravati dagli effetti della pandemia da Covid-19, dalla crisi energetica ed inflattiva e, da ultimo, dal conflitto russo-ucraino;

b. per far fronte alla contrazione di cui alla lettera a, per consentire investimenti necessari a garantire la sostenibilità del business nonché per competere con le evoluzioni dei modelli di mercato e di servizio, la Società ha avviato, tra l’altro, un percorso di trasformazione da Telco a Tech Company che ha imposto l’attivazione di un processo, tuttora in atto, di riorganizzazione delle proprie strutture e di riqualificazione del personale;

c. nel contesto della delicata transizione verso il digitale imposta dall’evoluzione del mercato delle TLC la scrivente e le OO.SS. hanno intrapreso un percorso volto ad evitare il ricorso a strumenti traumatici attraverso la razionalizzazione e l’empowerment del capitale umano a disposizione dell’azienda, efficientando gli organici ed eliminando professionalità ridondanti per riconvertire e/o acquisire competenze nei nuovi settori di sviluppo.

d. a tal fine, a partire dal 2019 la scrivente e le OOSS hanno sottoscritto diversi Accordi per la gestione degli esuberi di personale su base volontaria attraverso il criterio della non opposizione ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 85145 del 10 ottobre 2014 e, da ultimo, dell’art. 41, co. 5-*bis*), D. lgs. n. 148/2015.

e. in corso di tale processo, è sopravvenuta la pandemia da Covid-19 che ha reso ancora più urgenti le azioni di riqualificazione del personale, volte a scongiurare il ricorso agli ammortizzatori sociali e la condizione di esubero strutturale, imponendo tra l’altro un’accelerazione, rispetto alle tempistiche programmate, degli sviluppi tecnologici in ambito 5G e, di riflesso, dei processi di reindustrializzazione e reingegnerizzazione e conseguente riorganizzazione di cui alla lettera b.;

f. in questo contesto, la Società ha condiviso con le OO.SS., il ricorso ad una serie di strumenti utili a presidiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali e ad evitare che, per l'effetto, si venissero a determinare ulteriori esuberi strutturali, e così sono stati siglati accordi su risoluzione incentivata del rapporto di lavoro nonché' due ulteriori accordi di licenziamento collettivo con l'utilizzo all'unico criterio in deroga all'art. 5 L.223/91 della non opposizione nonché' accordi per l'utilizzo di strumenti di politiche attive del lavoro volti a garantire ai lavoratori l'acquisizione effettiva di competenze coerenti con il piano di trasformazione ed a traguardare un cambio mix generazionale all'interno del perimetro aziendale (accordo per FNC nel 2020 e nel 2022) contratto d'espansione (luglio 2021) Isopesione (luglio 2021)

g. tutte le azioni sopra descritte, hanno solo parzialmente limitato il sovradimensionamento strutturale del perimetro occupazionale per cui ad aprile 2023 la Scrivente è stata costretta ad aprire una procedura ex art. 4 e 24 L.223/91 per complessivi 1003 esuberi;

h. esperimento l'esame congiunto in fase sindacale conclusasi con un mancato accordo in data 25 maggio 2023 si procedeva ad aprire la fase amministrativa per cercare di trovare una soluzione non traumatica alla predetta situazione

i. che in tale fase con l'intervento delle Istituzioni, il giorno 22 giugno 2023 si raggiungeva un Accordo complessivo che, mediante il ricorso ad una serie di strumenti e azioni coordinate riusciva a scongiurare il ricorso a licenziamenti collettivi con l'applicazione dei criteri di legge di cui all'art. 5 L.223/91;

j. tra le varie azioni individuate le parti hanno concordato di fare ricorso, tra l'altro, al contratto di solidarietà difensiva (di seguito anche il Contratto) di cui all'art.21 com.1 lett. c) del D.lgs. 148 del 2015;

Tutto ciò premesso, facente parte integrante e sostanziale del presente accordo, si conviene quanto segue:

L'azienda applica il vigente CCNL TLC;

Le Parti concordano di attivare quanto stabilito in premessa alla lettera i.

L'applicazione del Contratto di Solidarietà interesserà tutte le strutture aziendali nelle diverse articolazioni funzionali e territoriali, secondo il modello organizzativo adottato dalla Società, fatta eccezione per le strutture aziendali preposte alla gestione delle seguenti attività:

- a) Direzione Technology – settore Information Technology (Digital e IT)
- b) Direzione Vodafone Business Italy – settore Sales e settore Pre-Sales, con funzioni di presidi territoriali

Sarà interessato dal Contratto di Solidarietà, nel limite numerico di cui al punto 2) che precede, tutto il restante personale di Vodafone Italia S.p.a., inclusi i lavoratori con orario di lavoro a tempo parziale in considerazione del carattere strutturale dello stesso.

L'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro del personale con contratto di lavoro a tempo parziale verrà riproporzionata sulla base della medesima percentuale di riduzione applicata nell'unità organizzativa di appartenenza

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro è in tutti i casi di tipo verticale e si esprimerà in giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa, con distribuzione su base mensile secondo quanto di seguito indicato in relazione alle diverse unità organizzative. Ad eccezione delle strutture suindicate, la riduzione oraria verrà applicata secondo le percentuali di seguito specificate, calcolate come media su base mensile:

- Sulle aree di Customer Care (Direzione Cops e Direzione Technology) la riduzione sarà pari ad una percentuale massima del 25% dell'orario di lavoro corrispondente ad un massimo di 5 giornate mensili per lavoratori con profilo orario full time, trovando applicazione per n. 1.399 dipendenti;
- Su tutte le restanti unità organizzative la riduzione sarà pari ad una percentuale massima del 5% dell'orario di lavoro corrispondente ad un massimo di 1 giornata al mese, trovando applicazione per n. 3.087 dipendenti.

In particolare, la comunicazione delle giornate di sospensione per la sola area del Customer Care avrà cadenza semestrale coerentemente con i periodi di emissione della turnistica. Ove le giornate di sospensione coincidessero con giornate di ferie e/o permessi precedentemente accordati, questi dovranno essere ripianificati.

Per le restanti aree coinvolte nel contratto di solidarietà la comunicazione delle giornate di sospensione avverrà in via preventiva e riguarderà l'intera durata del Contratto di Solidarietà stesso.

1. Ambiti organizzativi con riduzione di orario pari al 25%

Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente Accordo saranno applicate a decorrere dal 3 luglio 2023 fino al mese di giugno 2024, per una durata complessiva di 12 mesi con scadenza il giorno 2 luglio 2024.

Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

La riduzione oraria riguarderà le risorse che svolgono attività di Call Center (operatori di call center, operatori di back office, Team Leaders, Performance Leaders, Consolle) sia nella direzione COPS, sia nella Direzione Technology relativamente alle attività di Customer Fulfillment insistenti sul sito di Ivrea, e sarà pari a un numero di 1.399 risorse e per una percentuale massima di riduzione del 25% dell'orario di lavoro corrispondente ad un massimo di 5 giornate mensili per i lavoratori con profilo orario full time 40 ore.

Saranno coinvolti i seguenti siti, oltre alle sedi aziendali cc.dd. di co-working, in funzione delle Unità organizzative di appartenenza:

- Milano
- Bologna
- Pisa
- Roma
- Catania
- Ivrea
- Pozzuoli
- Padova

La riduzione oraria sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso le suddette articolazioni funzionali, compreso i lavoratori *part-time*, in quanto la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, negli ambiti organizzativi individuati, ha carattere strutturale.

2. Ambiti organizzativi con riduzione di orario pari al 5%

Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente Accordo saranno applicate a decorrere dal 3 luglio 2023 fino al mese di giugno 2024, per una durata complessiva di 12 mesi, per una durata complessiva di 12 mesi con scadenza il giorno 2 luglio 2024.

Ambito di applicazione e destinatari della riduzione oraria

Tutte le aree e sedi aziendali ad esclusione di quelle di cui all'art. 1. che precede e più in particolare:

- Le attività relative alla Direzione HR & Organization
- Le attività relative alla Direzione Finance
- Le attività relative alla Direzione Media relation & Corporate Communication
- Le attività relative alla Direzione External Affairs
- Le attività relative alla Direzione Legal Affairs
- Le attività relative alla Direzione Consumer Business Unit
- Le attività relative alla Direzione Vodafone Business Italy
- Le attività relative alla Direzione Commercial Operations (ad esclusione di quelle coinvolte in riduzione del 25%)
- Le attività relative alla Direzione Technology (ad esclusione di quelle escluse e di quelle coinvolte in riduzione del 25%)
- Le attività relative alla Direzione Strategy
- Le attività di segreteria riguardanti tutte le funzioni organizzative aziendali

Tale riduzione dell'orario di lavoro si realizzerà su base mensile attraverso 1 giornata di sospensione dal lavoro per ciascun mese di intervento del Contratto di Solidarietà.

L'elenco nominativo di tutto il personale interessato dall'intervento del suddetto Contratto, pari complessivamente al n. 4.486 dipendenti, suddiviso per unità produttiva e per struttura aziendale, è riportato nell'allegato al presente Contratto e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Nei confronti del personale che alla data di attivazione del Contratto si trovi nelle condizioni di seguito specificate, il regime di riduzione dell'orario di lavoro sarà applicato, dal momento del venir meno di tali condizioni, in base alle rispettive strutture organizzative di appartenenza/assegnazione: personale che risulti distaccato presso altre aziende, anche del Gruppo e lavoratori in aspettativa;

Fermo restando il numero massimo dei lavoratori destinatari del Contratto, le Parti convengono che disposizioni organizzative o provvedimenti esecutivi, anche di organi giudiziari o amministrativi, costitutivi o dichiarativi di rapporti di lavoro, determineranno la variazione dei nominativi in elenco, secondo la percentuale di riduzione oraria in atto nella funzione di appartenenza e le modalità di articolazione per ciascuna definite;

Le riduzioni di orario programmate potranno essere differite qualora intervengano esigenze, anche non programmate, di salvaguardia del servizio, di funzionalità degli impianti, di garanzia di presidi minimi, e in ogni caso per inderogabili contingenze operative, in ragione della specificità delle attività svolte che determina la necessità di risolvere problemi che, per loro natura, sono imprevedibili, non consentendo, in tali casi, di determinare in anticipo sia le eventuali richieste di intervento sia la complessità dell'intervento stesso. Di quanto sopra, al lavoratore sarà dato un preavviso non inferiore a 48 ore, con contestuale comunicazione scritta della relativa nuova programmazione, dando evidenza alle RSU Territorialmente competenti.

È fatta salva la facoltà ai sensi della normativa vigente in materia, di applicare una minore riduzione di orario, rispetto a quanto pattuito, per soddisfare temporanee esigenze, di maggior lavoro legate, tra l'altro a punte stagionali o periodi feriali. In tal caso la Società ne darà comunicazione ai competenti uffici informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti. Le parti concordano altresì che durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste, per i lavoratori in solidarietà, prestazioni

di lavoro straordinario, salvo casi eccezionali (fatte salve sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva) secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dagli accordi in essere;

Le parti convengono che, per il personale con riduzione di orario pari al 25%, potranno essere utilizzate le giornate di riduzione per solidarietà per l'effettiva partecipazione corsi di formazione finalizzati alla riconversione e riqualificazione professionale, fino ad un massimo di 2 giorni al mese.

La Società disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale, previsto dalle norme di legge sopra richiamate.

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la riduzione di retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro. Per le quote di Trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa, a seguito della riduzione di orario di lavoro troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 21 com. 5 del Dlgs. 148/2015

Le parti concordano sull'opportunità di sessioni periodiche di verifica con cadenza quadrimestrale, a livello nazionale con le Segreterie nazionali territoriali e con le RSU ovvero con il loro coordinamento nel caso istituito, firmatarie del presente accordo, sull'andamento applicativo della presente intesa, anche al fine di valutare la permanenza delle condizioni a fondamento dell'attivazione del Contratto e verificare l'effettiva necessità del ricorso allo stesso per tutta la durata prevista dal presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito ed espletato positivamente ad ogni effetto e in ogni sua parte quanto previsto dal D. Lgs. 148/2015 e dal DM 94033/2016 e successive modifiche ed integrazioni

Letto confermato e sottoscritto in via telematica.

p. Vodafone Italia S.p.a

p. Unindustria Roma

p. Assolombarda

p. Slc Cgil

p. Fistel Cisl

p. Uilcom Uil

p. Ugl Telecomunicazioni

p. Rsu