

Accordo del 12 giugno 2018

Tra la Società Vodafone Italy Spa, anche in nome e per conto delle sue controllate e consociate, e la Segreteria Nazionale UGL Telecomunicazioni unitamente alla relativa RSU, viene raggiunto il seguente accordo.

Considerato che:

- Vodafone Italy (di seguito anche l'azienda) ha presentato alle OOSS e al Coordinamento nell'incontro del 16 aprile u.s. la situazione complessiva dell'azienda (anche detto piano industriale) con riferimento tanto all'andamento economico e di mercato quanto alle linee strategiche future con particolare riferimento al piano degli investimenti e alle sfide commerciali future;
- l'azienda, nel corso dell'illustrazione del piano industriale, ha evidenziato che fermo restando che al momento non si evidenziano problemi di carattere occupazionale, al fine di evitare di dover affrontare in seguito criticità in tal senso, si rende necessario continuare nella ricerca di nuove aree di efficienza dei costi e avviare un'importante trasformazione dell'organizzazione del lavoro, con il preciso intento di diventare una "digital company", attraverso l'innovazione dei processi e dei sistemi lavorativi e delle competenze professionali; fattori essenziali per affrontare sia le nuove esigenze di business sia le nuove frontiere tecnologiche;

premesse inoltre che:

- ✓ il quadro economico complessivo continua ad essere caratterizzato da una forte pressione competitiva, che potrebbe erodere sistematicamente i margini aziendali rendendo altresì necessari il costante mantenimento dell'efficienza organizzativa;
- ✓ il processo di digitalizzazione richiederà un'azione congiunta tra le parti, conseguentemente l'azienda s'impegna a non ricorrere ad azioni unilaterali e/o di carattere traumatico, promuovendo la trasformazione professionale ricorrendo a misure e strumenti che avranno la finalità di salvaguardare l'attuale perimetro occupazionale. Al fine di realizzare quanto sopra si continuerà il progressivo processo di insourcing (ambito Customer Care e Rete) e procederà alla formazione del personale impattato per aggiornare tanto le competenze attuali quanto le competenze legate ai nuovi mestieri, qui di seguito richiamati a titolo puramente esemplificativo:
 - data engineer
 - scrum master

- agile coach
- solution architete
- software developer
- etc

Tale processo di trasformazione professionale riguarderà secondo l'attuale stima iniziale 15% della forza complessiva delle aree del Customer care e di Technology.

Nei confronti del personale che verrà coinvolto nel processo di riconversione le parti prevedono di attuare percorsi formativi qualificati, certificati e tracciabili, che saranno oggetto di confronto tra le parti durante gli incontri "ad hoc" volti a dare un adeguato bagaglio di conoscenze atto ad affrontare i nuovi cambiamenti professionali, ricorrendo anche a misure economiche di sostegno che verranno verificate tra le parti con l'intento di supportare i costi della formazione.

tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

tutto quanto sopra è parte integrante della presente intesa che intende regolamentare quanto di seguito riportato

FORMAZIONE PROFESSIONALE:

- a. le parti concordano sul valore strategico della formazione per tutti i lavoratori, quale elemento essenziale per prevenire l'obsolescenza professionale e promuovere nuove professioni,
- b. le parti prevedono di incontrarsi ogni 6 mesi per verificare l'andamento della formazione necessaria connessa alla riconversione professionale, per confrontarsi sulle esigenze formative in linea con l'evolvere del piano di trasformazione professionale considerando a titolo esemplificativo: strumenti, certificazioni, misure economiche di sostegno, fabbisogni, etc.
- c. Le parti, pertanto, avvieranno entro il mese di novembre 2018 un primo incontro atto ad analizzare il piano dettagliato di trasformazione professionale.

CUSTOMER CARE:

TRASFORMAZIONI A PT

L'Azienda al fine di incrementare il ricorso al Part-time, accoglierà le richieste che perverranno su base volontarie per le seguenti trasformazioni:

- A. da FT a Part Time verticali secondo il seguente schema:
1. 20 ore settimanali ossia 2 gg da 8 ore ed uno da 4 ore
 2. 24 ore settimanali ossia 3 gg da 8 ore
 3. 30 ore settimanali ossia 3 gg da 8 ed uno da 6 ore
 4. 32 ore settimanali ossia 4 gg da 8 ore
- B. da FT a Part Time orizzontale a secondo le attuali regole di turnistica in uso su 3 fasce lavorative
1. 20 ore settimanali
 2. 25 ore settimanali
 3. 30 ore settimanali
- C. Da PT Orizzontale 30 ore o 25 ore a PT Verticale a 20 ore o 24 ore secondo il seguente schema:
1. 20 ore settimanali ossia 2 gg da 8 ore ed uno da 4 ore
 2. 24 ore settimanali ossia 3 gg da 8 ore
- D. Da PT Orizzontale 30 ore a PT orizzontale 25 o 20 ore e da PT orizzontale 25 ore a PT orizzontale 20 ore

Sia per i FT che per i PT orizzontali 30 ore o 25 ore nel caso di trasformazione al Part time orizzontale a 20 ore sarà concesso un turno fisso a condizione che venga accettato l'inizio turno alle ore 14 o alle ore 15 per il mercato Enterprise; e alle ore 16 o 17 per il mercato Consumer.

Per tutti coloro che accederanno al PTV non troverà più la maturazione del "REC FEST", ivi incluso i PTV in atto.

I lavoratori attualmente impiegati con regime orario di Full Time Spezzato, passeranno al regime di orario Full Time continuato, salvo eccezioni che saranno concordate su base locale.

Al fine di consentire il più alto numero di accoglimento delle richieste pervenute, sarà predisposto un periodo di raccolta delle richieste stesse a partire dalla sottoscrizione della presente intesa e fino a tutto il mese di agosto. Al termine di tale periodo l'Azienda, definirà le numeriche e la ripartizione delle fasce orarie tanto al fine dell'accoglimento delle richieste quanto al fine del rispetto delle curve di traffico dei diversi mercati.

Al termine di tali verifiche e comunque entro il mese di ottobre verrà predisposto un incontro con il coordinamento nazionale delle RSU per confrontarsi sull'andamento complessivo delle richieste e le relative ricadute organizzative.

Qualora il numero delle richieste su singolo slot fosse superiore alle disponibilità aziendali, saranno accettate le richieste seguendo i seguenti criteri alla data di sottoscrizione del presente accordo: anzianità aziendale, carichi familiari e L.104.

PIANIFICAZIONE TURNI

L'emissione della turnistica verra` fatta su base semestrale dando visibilita' tanto dei turni quanto dei riposi. L'Azienda, in caso di esigenze operative straordinarie e non prevedibili, si riserva di rivedere la pianificazione gia' emessa con un preavviso di 30 giorni, previa comunicazione alla RSU.

In virtu' della pianificazione semestrale dei turni, sara' data la facolta' al lavoratore di richiedere l'utilizzo dei Rol per tutto il periodo di visibilita' dei turni, fermo restando le regole di approvazione gia' definite dall'accordo del 2008.

L'emissione della turnistica avverra' nel rispetto delle seguenti modalita':

1 semestre GIUGNO - NOVEMBRE

- o Pianificazione ferie estive entro il 15 marzo
- o Emissione della turnistica entro la meta' di aprile per 2 zone ed entro la meta' di maggio per le altre 2 zone. Visibilita' del periodo giugno - novembre

2 semestre DICEMBRE - MAGGIO

- o Pianificazione ferie invernali entro il 15 settembre
- o Emissione della turnistica entro la meta' di ottobre per 2 zone ed entro la meta' di novembre per le altre 2 zone. Visibilita' del periodo dicembre - maggio

Si ribadisce, inoltre, che in base a quanto previsto dall'accordo del 25/09/2008 e da tutti gli accordi in merito all'articolazione dei turni e' prevista dalle ore 8.00 alle ore 21.00, dal lunedì alla domenica.

Articolazioni di turni differenti necessari per l'erogazione di specifici servizi, saranno concordate dall'Azienda, con le Rsu dei centri interessati.

TIMBRATURA IN POSTAZIONE

La prestazione lavorativa deve essere svolta all'interno dell'orario pianificato, procedendo alla relativa timbratura (inizio e fine turno) in postazione che verra` effettuata, tramite apposito "pop up" che comparira' dopo l'inserimento della login di rete sul PC che il lavoratore trovera' acceso.

Il lavoratore potra' usufruire di una flessibilita' oraria in ingresso di 15 minuti dovra' recuperare tramite l'uso della Banca Flessibilita' successivamente descritta. Eventuali impossibilita' ad effettuare la timbratura saranno gestite tramite segnalazione ad un responsabile. Eventuali timbrature in postazione prima dell'inizio turno non sono considerate ai fini della Banca Flessibilita'.

Tutte le attivita' svolte durante la prestazione lavorativa dovranno essere identificate dal lavoratore tramite gli stati presenti all'interno della Barra Telefonica, comprese le pause lavorative.

Le pause (videoterminale, mensa e prescritte del medico di medicina occupazionale) devono essere fruito secondo quanto previsto dalla pianificazione e dalle previsioni di legge. Ove la pausa dovesse protrarsi fino ad un massimo di 5 minuti dal termine pianificato della stessa, il dipendente recuperera' il ritardo tramite la Banca Flessibilita'

L. A. 12. 10

Se la timbratura in postazione fosse antecedente la fine pianificata del turno, l'anticipo dovrà essere autorizzato dal proprio responsabile, diversamente sarà considerata assenza ingiustificata.

Qualora il completamento della propria attività lavorativa necessiti la timbratura oltre la fine pianificata del turno, il dipendente maturerà automaticamente un Credito nella Banca Flessibilità fino ad un accumulo massimo di 15 minuti giornalieri con una durata minima di 1 minuto.

La somma di debiti in ingresso e su pause non potrà superare i 20 minuti complessivi giornalieri.

Il superamento dei limiti previsti per la flessibilità (ad inizio turno, sulla durata delle pause o sul limite giornaliero di accumulo dei debiti) comporterà la trasformazione dell'eccedenza in permesso non retribuito.

La Banca Flessibilità consente la maturazione e la fruizione di un saldo in minuti che si aggiorna in positivo o negativo a seconda dei Debiti o Crediti generati durante l'attività lavorativa.

Al raggiungimento di un saldo (a debito oppure a Credito) della Banca Flessibilità di 60 minuti il dipendente dovrà pianificarne il recupero entro il quarto giorno del mese successivo. Fino a quando non sarà pianificato il recupero, l'accumulo di Crediti o Debiti nella Banca Flessibilità sarà sospeso. Se il recupero non fosse effettuato, eventuali debiti saranno gestiti come permesso non retribuito ed eventuali crediti non saranno più nella disponibilità del lavoratore.

Al termine dell'ultimo giorno solare del mese il saldo della Banca Flessibilità sarà consuntivato. Il recupero di eventuali residui dovrà essere pianificato e utilizzato dal dipendente entro il quarto giorno solare del mese successivo. Debiti che non fossero recuperati comporteranno l'imputazione di un permesso non retribuito, crediti che fossero fruiti non saranno più nella disponibilità del lavoratore. Nel caso in cui il dipendente fosse impossibilitato a pianificare ed utilizzare il recupero di un debito a causa di malattia, ferie superiori ad una settimana, aspettativa, in tutti i giorni fino alla scadenza del debito, dovrà concordare con il proprio responsabile la giustificazione del debito stesso, la quale avverrà tramite gli istituti esistenti.



La gestione della Banca Flessibilità deve essere effettuata senza impattare il livello di servizio al cliente, principio valido per qualsiasi attività Customer Care ed in orario di apertura del call center.

Nei casi in cui fosse necessaria una presenza minima a garanzia dell'erogazione al cliente del servizio, l'Azienda si riserva di assicurarla anche tramite la sospensione della flessibilità in ingresso e in uscita a rotazione fra i membri del team.

Le parti convengono che dopo 6 mesi dall'avvio del sistema si avvierà una verifica con le RSU al fine di illustrare l'andamento complessivo del processo.

L'azienda ribadisce che le informazioni rilevate non saranno utilizzate a fini valutativi e/o disciplinari e pertanto non saranno utili ai fini della rilevazione della performance individuale.

5



REPERIBILITA' E LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO

Le parti nel dare attuazione alla disposizione contrattuale di cui all'art.27 del vigente CCNL intendono sostituire la precedente intesa aziendale, con lo spirito sia di semplificare l'attuazione dell'istituto della reperibilità sia di migliorare la fruizione dei riposi compensativi nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni di benessere dei lavoratori e di una ulteriore salvaguardia delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Pertanto tale istituto verrà regolamentato come segue.

REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma della stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento. Qualora un lavoratore per gravi e documentate esigenze personali, non possa adempiere al turno di reperibilità, si provvederà ad una sostituzione prevedendo il successivo recupero della giornata di reperibilità.

Per intervento s'intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito della segnalazione di allarme fino alla risoluzione dell'anomalia che l'ha causato. Il lavoratore dovrà mettersi nelle condizioni di prestare la propria opera nel minor tempo possibile.

La reperibilità non può coincidere con assenze dal lavoro di qualsiasi tipo per l'intera giornata.

L'istituto della reperibilità, applicato esclusivamente ai livelli professionali di cui al presente accordo, viene esercitato dal personale che opera nelle unità organizzative che garantiscono la continuità del servizio.

Le giornate di reperibilità sono definite come segue:

Giorno di Reperibilità	LUN - VEN	SAB, DOM, FESTIVI
Inizio - Fine	17:30 - 08:30 del giorno successivo	08:30 - 08:30 del giorno successivo

Conformemente al citato art 27, comma 2, il periodo di reperibilità sarà comunicato, di norma, al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore di norma a 72 ore.

A fronte della suddetta disponibilità verranno corrisposti importi, su base giornaliera, nelle seguenti misure:

- Ai lavoratori inquadrati fino al 5 livello professionale compreso:
 - o Euro 30,00 lordi per i giorni dal lunedì a venerdì
 - o Euro 64,00 lordi per sabato, domenica, festivi

- Ai lavoratori inquadrati al livello 6, 7 e 7Q:
 - o Euro 32,00 lordi per i giorni dal lunedì a venerdì
 - o Euro 80,00 lordi per sabato, domenica, festivi

INTERVENTI

Ai lavoratori inquadrati fino al 5 livello, per gli interventi effettuati nei periodi di reperibilità, sia da remoto che sul sito interessato, verrà corrisposta la normale retribuzione con le maggiorazioni previste dal CCNL vigente e degli accordi aziendali.

Ai lavoratori inquadrati al 6 liv, 7 liv e 7Q verrà erogato un importo forfettario lordo su base giornaliera indipendentemente dal numero e dalla durata degli interventi effettuati, come segue:

	LUN - VEN	Importo	SAB, DOM, FESTIVI	Importo
1° fascia			08:30 – 17:30	16 €
2° fascia	17:30 – 23:00	20 €	17:30 – 23:00	16 €
3° fascia	23:00 – 08:30	24 €	23:00 – 8.30	26 €

In caso di intervento a cavallo di 2 fasce si riconoscerà l'indennità più alta. In caso di più interventi che ricadano su fasce diverse, verranno erogati entrambi gli importi forfettari.

LAVORO PROGRAMMATO NOTTURNO

In ordine al lavoro programmato notturno e festivo – per attività non stabilmente ricorrenti e non organizzabili con regolare turnazione che, per esigenze di servizio devono essere eseguite di notte – le parti convengono che ai dipendenti richiesti di svolgere codesta prestazione verrà erogato un gettone di presenza secondo il seguente schema:

da 0 a 3 ore di prestazione lavorativa 25 € lordi,

da 3 a 6 ore di prestazione lavorativa 45 € lordi,

oltre le 6 ore di prestazione lavorativa 70 € lordi.

Gli importi erogati a titolo di Reperibilità e di Lavoro programmato Notturno non concorreranno alla formazione dell'imponibile TFR.

Le esigenze di lavoro programmato notturno verranno preventivamente comunicate alle RSU interessate. Le parti convengono che i trattamenti previsti dalla presente intesa devono intendersi comprensivi della incidenza sugli istituti di legge e di contratto a liquidazione indiretta; si intendono integralmente assorbibili in caso di eventuali e future disposizioni di legge o di contratto che

modifichino, per i dipendenti sopraindicati, la disciplina relativa alla disponibilità e alle prestazioni lavorative effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

RIPOSI

I riposi compensativi matureranno secondo le regole sotto indicate:

Per tutti i giorni dal lunedì alla domenica per interventi nella fascia 22:00-08:30

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 0 ore e < o uguale ad 1 ora	0
> 1 ora e < o uguale ad 2 ore	2
> 2 ore e < o uguale ad 4 ore	4
Superiore a 4 ore	8

In aggiunta, solo per sabato, domenica e festivi, per interventi nella fascia 08:30 - 23:00

Durata totale degli interventi effettuati	Ore di riposo compensativo maturate
> 4 ore e < o uguale ad 8 ore	4
> 8 ore	8

Gli interventi maturabili secondo le tabelle di cui sopra sono cumulabili nella durata massima di 8 ore di riposo compensativo.

Ai fini del calcolo dei riposi compensativi, si considera sempre la somma dei tempi degli interventi effettuati nella medesima giornata di reperibilità. Inoltre in caso di interventi che si sovrappongono l'uno con l'altro per il calcolo della durata dell'intervento si considera l'inizio del primo intervento e la fine dell'ultimo.

Per gli interventi che si collocano a cavallo di fasce diverse di reperibilità si applica la disciplina della fascia di reperibilità che dà diritto al maggior recupero.

La fruizione del riposo compensativo dovrà essere effettuata come segue:

Giorno di reperibilità	Inizio giornata di reperibilità	Fine giornata di reperibilità	Se il riposo maturato è superiore a 4 ore il riposo verrà goduto nella giornata del	Se il riposo maturato è inferiore o uguale a 4 ore il riposo verrà goduto
Lunedì	17:30 del Lunedì	08:30 del Martedì	Martedì	Entro 2 Settimane *
Martedì	17:30 del Martedì	08:30 del Mercoledì	Mercoledì	Entro 2 Settimane *
Mercoledì	17:30 del Mercoledì	08:30 del Giovedì	Giovedì	Entro 2 Settimane *
Giovedì	17:30 del Giovedì	08:30 del Venerdì	Venerdì	Entro 2 Settimane *
Venerdì/Prefestivo	17:30 del Venerdì/Prefestivo	08:30 del Sabato/Prefestivo	Entro 2 Settimane *	Entro 2 Settimane *
Sabato	17:30 del Sabato	08:30 della Domenica	Entro 2 Settimane *	Entro 2 Settimane *
Domenica/Festivo	17:30 del Domenica/Festivo	08:30 del Lunedì/Post festivo	Lunedì/Post festivo	Entro 2 Settimane *

Il riposo verrà fruito al più presto e non oltre le 2 settimane in relazione alle esigenze tecnico-organizzative.

Qualora il lavoratore abbia effettuato un numero di interventi superiore o uguale a 3 nella fascia 23:00-08:30 in una giornata seguita da un giorno lavorativo (indipendentemente dalla durata complessiva degli interventi), verrà concesso un riposo compensativo di 2 ore da godere nella stessa giornata a partire dall'inizio del proprio orario di lavoro (di norma 8:30). Tali ore saranno detratte dall'ammontare complessivo del riposo compensativo maturato dal dipendente per la medesima giornata ad altro titolo.

Il godimento del riposo compensativo non comporta riduzione della retribuzione.

L'Azienda prevede che i periodi settimanali di disponibilità si presentino per ognuno dei lavoratori con una frequenza non superiore ad una settimana ogni mese.

PRESIDI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO PER IL PERSONALE DI RETE

Le parti concordano nella necessità di regolamentare la gestione dei Presidi Minimi in caso di sciopero, trovandosi la Società nelle previsioni della legge n.146 del 1990, come modificata dalla Legge n.83 del 2000;

Durante l'astensione collettiva dovrà essere in ogni caso assicurato un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui all'art.1, c.2, lett.e), della legge n.146 del 1990, in particolare dovrà essere garantita la salvaguardia degli impianti, dei sistemi di elaborazione e apparati di rete nonché il regolare ripristino degli stessi in caso di guasti che compromettono il funzionamento delle linee telefoniche e trasmissione dati;

Il presidio minimo, finalizzato ad espletare le attività di cui sopra, e così come previsto all'art.3 della "Regolamentazione Provvisoria della Prestazioni Indispensabili e delle altre misure di cui all'art.2 della Legge 146 del 1990, così come modificata dalla Legge 83 del 2000, nel Settore delle Telecomunicazioni", è quantificato complessivamente in un numero di lavoratori pari al doppio di quanti previsti in reperibilità per quella giornata e comunque non superiore al 30% del personale in forza al dipartimento.

L'Azienda avviserà i lavoratori interessati con un preavviso, di norma, di 5 giorni, dandone contestuale informazione alle RSU o alle OO.SS territoriali, fermo restando, da parte delle O.S., il rispetto dei termini temporali di comunicazione previsti dalla normativa per l'esercizio del diritto di sciopero per i servizi pubblici essenziali.

MAGGIORAZIONI CONTRATTUALI

Le Parti si danno atto che, a decorre dal mese di settembre 2018, saranno riconosciute le maggiorazioni di seguito elencate.

LAVORO NOTTURNO

Si conferma che si intende per lavoro notturno agli effetti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, quello effettivamente prestato, alle condizioni di cui al Decreto medesimo, nel periodo intercorrente fra le ore 24.00 e le ore 07.00. ai soli effetti retributivi, e` considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 20.00 e le ore 07.00;

LAVORO DOMENICALE IN REGIME ORDINARIO

Fermo restando l'orario normale del personale turnista avvicendato che prevede una prestazione articolata su 5 giorni lavorativi con riposo a scorrimento e fermo restando, pertanto, che la domenica non coincide necessariamente con il giorno di riposo settimanale, essendo il tipo di attivita` esercitata tra quelle per cui e` prevista la deroga al riposo domenicale contenuta nella legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabellata dal D.M. 22 giugno 1935 e successive modificazioni, le Parti confermano che, in deroga all'art. 29 del CCNL TLC, l'Azienda continuerà a corrispondere ai dipendenti come sopra identificati, per le ore di prestazione ordinaria effettuate nella giornata della domenica, una maggiorazione del 8%. Tale maggiorazione, per il personale turnista, e` quantificata al 11%

STRAORDINARIO SABATO IN REGIME ORDINARIO

Le Parti confermano quale trattamento di miglior favore e in deroga a quanto disciplinato dal combinato disposto dei commi 10 e 11 dell'art. 30 CCNL TLC, con esclusivo riferimento allo straordinario ricadente nella giornata di sabato per i lavoratori giornalieri (non turnisti), la maggiorazione del (40)%.

Tali valori delle maggiorazioni, che continuano a non essere computate ai fini del trattamento di fine rapporto, saranno assorbiti fino a concorrenza in caso di corrispondenti variazioni che dovessero essere stabilite da successive norme di legge e/o di contratto.

Le suddette maggiorazioni annullano e sostituiscono quanto precedentemente specificamente pattuito in relazione ai medesimi istituti.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Con riferimento a quanto previsto dall'Accordo del 2003 art 10 Lett. A,B le parti convengono di integrare come segue:

- o Il lavoratore avra' la facolta' di usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita in costanza di rapporto di lavoro per la durata complessiva di 6 mesi frazionabili in 2 periodi della durata minima di 1 mese e massima di 3 mesi

STRUMENTI DIGITALI

Le Parti concordano sulla necessita` di regolamentare l'utilizzo dei nuovi strumenti che l'Azienda mettera` a disposizione dei propri dipendenti al fine di una migliore gestione dell'attivita` lavorativa. In particolare attraverso:

A) un piu` corretto utilizzo delle auto in pool in uso;

B) dall'utilizzo di nuovi strumenti digitali per la rilevazione delle frequenze radio;

C) da strumenti che mirano a salvaguardare la sicurezza dei dipendenti in particolari occasioni di lavoro (working alone).

A tal fine sono stati sviluppati applicativi, tool e programmi che hanno tra le loro funzionalità la geolocalizzazione, elemento imprescindibile per il loro funzionamento.

L'attivazione di suddetti strumenti, sarà in ogni caso, preceduta dalle informative ai lavoratori previste dalle Leggi vigenti.

L'Azienda si impegna sin da ora a convocare prima della partenza di ognuno degli strumenti qui disciplinati, la Commissione Controllo a distanza, al fine di condividere i dettagli operativi e verificare la corretta applicazione del suddetto accordo.

La presente intesa è volta a normare le modalità di utilizzo dei seguenti strumenti di lavoro con particolare riferimento alla funzionalità di geolocalizzazione:

- a) GPS
- b) Smart Radio Design
- c) Working Alone

GPS

Il sistema, che consentirà l'invio delle informazioni di geolocalizzazione, verrà attivato e disattivato esclusivamente dal dipendente interessato per rendere possibile l'utilizzo alternativo dello strumento durante l'orario di lavoro (con geolocalizzazione) e fuori orario di lavoro (senza geolocalizzazione). La geolocalizzazione non interesserà il personale in reperibilità o quello impegnato nei lavori programmati notturni.

Il dato di geolocalizzazione sarà inviato soltanto ogni 15 minuti. È escluso in ogni caso il tracciamento della posizione in tempo reale. Inoltre non è possibile storicizzare e ricreare precedenti posizionamenti e la ricostruzione di tracciati e/o percorsi.

A seconda della funzione aziendale di appartenenza (rete, commerciale etc.) sarà individuato uno specifico team che avrà accesso al sistema di geolocalizzazione al fine di organizzare con efficienza l'attività lavorativa e assegnare gli "ordini di lavoro" ai dipendenti interessati.

SMART RADIO DESIGN

Il tool sarà disponibile su dispositivi mobili e non (pc, tablet, smartphone) e consentirà di ottimizzare la realizzazione e la progettazione dei siti radio attraverso una rilevazione automatizzata delle interferenze e degli impatti elettromagnetici.

La funzionalità di geolocalizzazione di tale strumento sarà attivata e disattivata autonomamente dal lavoratore esclusivamente quando si recherà sul sito interessato.

WORKING ALONE

Lo strumento viene acceso e spento dal lavoratore isolato attraverso l'utilizzo di una apposita funzione inserita nell'app My SOC che avverte il lavoratore dell'avvenuta accensione/ spegnimento.

L'azienda, in ottica di efficace prevenzione del rischio per la sicurezza del lavoratore, definisce l'accensione obbligatoria dello strumento nei seguenti casi:

- Prima di accedere all'interno di un sito o sede tecnica esterna presso i quali il lavoratore svolgerà il lavoro in solitaria.
- Durante il tragitto verso siti o sedi tecniche esterne qualora, nell'informativa dei rischi del sito o sede tecnica, allegata al Documento di Valutazione dei rischi di Vodafone, sia definito come pericoloso e percorribile solo utilizzando mezzi 4X4.
- Se il tragitto non è pericoloso, l'accensione del dispositivo è lasciata alla volontarietà del lavoratore che si sta recando a svolgere l'attività in solitudine.

In caso di pericolo segnalato, non verrà riportato l'intero tracciamento del lavoratore da quando ha acceso il dispositivo ma esclusivamente il dato di localizzazione necessario, cioè quello relativo al momento in cui si è verificato l'allarme.

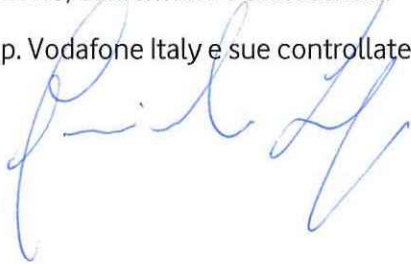
È fatta salva la possibilità per l'Azienda di utilizzare i dati in forma aggregata e anonima e non individuale ai soli fini di analisi statistiche e predittive. Si ribadisce che le informazioni rilevate non saranno utilizzate ai fini valutativi e/o disciplinari.

AGP
re

Le parti con la sottoscrizione del presente accordo intendono quindi annullare e sostituire quanto precedentemente concordato in materia, restando in vigore quanto qui non espressamente normato.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Vodafone Italy e sue controllate e consociate



p. UGL Telecomunicazioni



p. RSU

