



UNIONE ITALIANA LAVORATORI E LAVORATRICI  
DELLA COMUNICAZIONE

SEGRETERIA NAZIONALE  
00198 ROMA  
Largo A. Ponchielli 4 –int. 3  
Tel. 06.45686880 – Fax 06.85353322  
Codice Fiscale 97267680581

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)  
e-mail: [uilcom@uilcom.it](mailto:uilcom@uilcom.it) – [uilcomnazionale@legalmail.it](mailto:uilcomnazionale@legalmail.it)

## COMUNICAZIONI UILCOM

Lo scorso venerdì 26 marzo Vodafone Italia, con una comunicazione alle sole RSU, ha stabilito che nell’ambito del settore Call Center, i genitori con figli in DAD, senza residui ferie pregresse dà possibilità di fruire di permessi DAD a recupero con specifiche modalità e casistiche.

La nostra Organizzazione Sindacale **ritiene insufficiente tale provvedimento** che non contribuisce a risolvere le grandi difficoltà che i genitori dipendenti Vodafone Italia devono affrontare quotidianamente nel dover seguire i propri figli soprattutto se piccoli.

E’ quindi fondamentale portare all’attenzione dell’azienda alcune tematiche che, in questo momento storico, dovrebbero essere motivo di riflessione e di applicazione.

A nostro avviso è necessario intervenire tempestivamente, anche per il futuro, sui seguenti temi:

**Creare un vero “piano di emergenza DAD” con strumenti che aiutino le famiglie in difficoltà, vista anche la grande incertezza delle istituzioni, sia centrali che territoriali nel programmare le aperture delle scuole con continuità e certezza.**

- Un pacchetto di permessi retribuiti specifici per i genitori di ragazzi/e fino ai 14 anni posti in Dad/quarantena/isolamento preventivo. Per questo riteniamo insufficienti i 3 gg a recupero messi in campo dall’Azienda, tra l’altro con un tempismo inopportuno dato che la comunicazione alle RSU è stata data quando le scuole erano chiuse già da almeno 2 settimane.
- La fruizione di Rol ed Ef a frazione di 30 min. Questo per favorire ancor più la conciliazione del lavoro e la gestione della famiglia anche in virtù dell’accordo siglato il 29.10.20 sullo Smart Working. E’ da tempo che la **UILCOM** sollecita questa modalità di fruizione, tra l’altro presente da anni in altre aziende del settore. Riteniamo inoltre che anche dal punto di vista tecnologico ed amministrativo questa implementazione non dovrebbe determinare ostacoli insormontabili.
- Ampliare l’attuale “welfare aziendale” con sostegni specifici a lavoratrici/ori per conciliare lavoro/famiglia anche attraverso la convenzione di agenzie baby-sitting professionali e qualificate, in coincidenza delle chiusure delle scuole e nel caso in cui i genitori siano costretti ad attività lavorative contemporanee.
- Dare la possibilità alle famiglie in quarantena/dad/isolamento con figli in età compresa tra 0/14 di gestire con maggiore flessibilità la turnistica, partendo comunque dalla pianificazione esistente.
- Integrare l’istituto del congedo al 30% (attualmente coloro che sono in S. Working non possono accedere al congedo al 50%) come già avviene per l’Alo, fino ai sei anni di età (come previsto da Inps).

Siamo certi che le persone di Vodafone abbiano la maturità di utilizzare questi strumenti al fine di conciliare vita/lavoro/famiglia, al tempo stesso sarebbero motivo di grande attenzione da parte aziendale verso i propri dipendenti rendendo la stessa azienda come vero punto di riferimento nel settore ed oltre.

Piccoli interventi per l'azienda ma grandi supporti alle famiglie, laddove il Governo non ha provveduto con interventi di carattere generale. Siamo fermamente convinti che un ambiente di lavoro sereno si ulteriore stimolo per le persone che si sentirebbero veramente al centro dell'Azienda.

**Chiediamo, come UILCOM un confronto esaustivo in merito all'istituto degli ANF per i P.Time Verticali, alle ore di allattamento in coincidenza con le ROL, anche a seguito degli innumerevoli interpelli portati avanti negli anni dalla nostra organizzazione a cui INPS ha fornito una prima esaustiva risposta.**

Ricordiamo inoltre che lo scorso 19 Marzo 2021 l'INPS ha finalmente emanato una propria circolare (N. 45 del 19 marzo 2021) per ottemperare ad una sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro.

La circolare prevede che qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo di riferimento, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

**“Questo perché viene riconosciuto il diritto di fruizione dei permessi che non è comprimibile”.** (come da sentenza).

(il P. Time Verticale che svolge 24 ore in 3 giorni, non vedrà decurtati i giorni di permesso legge 104 che così resteranno nel numero di 3 Qualora il dipendente volesse usufruirne ad ore avrebbe in totale 14 ore a disposizione - 24:5\*3=14.4...arrotondato per difetto a 14 ore -).

**Tali argomenti più volte discussi con Vodafone a tutti i livelli e da sempre patrimonio Uilcom hanno visto nel tempo accoglimenti parziali o addirittura risposte negative da parte aziendale.**

Ultimo tema ma non per importanza che vorremmo affrontare è quello di aprire un confronto per ricostruire un Premio di Risultato strutturato e dinamico, che veda la sua applicazione per i prossimi anni senza peraltro dimenticare l'erogazione 2021 in modo che l'azienda riconosca la grande disponibilità che tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Vodafone hanno dimostrato e stanno tutt'ora dimostrando in questo contesto di particolare difficoltà per tutti.

**Le rivendicazioni della UILCOM, non devono apparire all'azienda come strumentali o inverosimili, sono altresì frutto di riflessioni o di semplici conferme rivendicate nel tempo ed anche quando riguardano singole platee di lavoratrici e lavoratori, devono essere considerate nella giusta misura da parte aziendale anticipando così sentenze o circolari dei tribunali, o delle istituzioni, per rappresentare l'immagine di un'azienda equa ed al passo con i tempi, con relazioni sindacali efficienti ed equilibrate cosa che la Uilcom non riscontra da tempo in Vodafone Italia.**

Tali tematiche, che riteniamo urgenti, saranno oggetto di ulteriore confronto con l'Azienda che si terrà nel pomeriggio odierno a compendio della possibile conferma sul fondo nuove competenze.

Roma, 29 Marzo 2021

La Segreteria Nazionale