



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)

## COMUNICATO VODAFONE

Il giorno 9 marzo 2021 si è svolto un incontro tra la Segreteria Nazionale, le Segreterie Territoriali, la Delegazione delle RSU UILCOM/UIL e l’Azienda in continuità con il confronto iniziato nel mese di febbraio in merito ai piani di sviluppo e alle linee guida del nuovo Piano Industriale di Vodafone Italia.

L’azienda ha ribadito l’intenzione di voler proseguire in continuità con gli accordi sanciti, ovvero nell’ambito della cosiddetta “contrattazione di anticipo” fortemente voluta da tutta la UILCOM/UIL.

Durante l’anno in corso saranno quindi confermati ed ampliati i progetti formativi e di Reskilling dell’intero perimetro aziendale, a protezione delle attività a più alto valore con la conseguente salvaguardia dell’intera occupazione. Sono previsti oltre 1000 processi di Reskilling con l’obiettivo di arrivare a oltre 200 cambi di attività da parte delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, soprattutto in ambito Call Center verso le attività del mondo Rete ed IT.

Grazie anche agli strumenti messi in campo dal Governo che saranno a disposizione delle aziende nelle prossime settimane, non appena saranno pubblicate le circolari attuative, anche Vodafone potrebbe essere interessata all’utilizzo di alcuni strumenti di politica attiva del lavoro, come la possibile proroga dell’accordo unitario sul fondo nuove competenze, dal momento che non è stato ancora utilizzato l’intero plafond previsto, e la cosiddetta solidarietà espansiva, ovviamente solo attraverso un preventivo confronto di merito con il sindacato e con la UILCOM/UIL.

### FORMAZIONE

Riguardo i progetti formativi l’azienda sta riflettendo anche su nuove modalità di erogazione da mettere in atto secondo cluster predefiniti, mirate rispetto ai fabbisogni necessari e non escludendo il riconoscimento di certificazioni validate dagli Enti erogatori.

Le platee interessate riguarderanno sia il Call Center che il mondo degli Uffici.

Si passerebbe quindi ad una seconda fase che andrebbe a superare l’attuale modello in via di completamento che ha visto, anche grazie al Fondo nuove competenze, una costruzione “basica” sulle conoscenze digitali con un coinvolgimento di circa 5500 persone.

Questa seconda fase prevede un approccio segmentato per cluster di popolazioni, in particolare sul mondo COPS; quindi, dopo una mappatura dei fabbisogni formativi del Call Center, si dovrebbe procedere con l’implementazione di 3 cluster specifici:

1. Il primo con candidature predisposte a percorsi di reskilling verso altre attività di network e/o rete con investimenti in percorsi formativi non inferiori a 100/150 ore in aula (virtuale) accompagnate anche da momenti di *training on the job* e che vedranno la partecipazione di enti erogatori esterni (Politecnico di Milano, etc) ed il rilascio di una certificazione.

2. Cluster specifico mirato a fornire competenze per un'assistenza tecnica di II° livello, in particolare sulla rete fissa (monitoraggio rete, connessione, reset workstation etc).
3. Cluster formativi sulla tematica delle vendite con specifici percorsi su sales skill a completamento e rafforzamento delle proprie competenze sulle vendite stesse.

La **UILCOM/UIL** ha ribadito e condiviso l'approccio aziendale volto ad un percorso che vede riconfermato il confronto preventivo sulle tematiche da affrontare in futuro.

Ritiene non più rinviabile un Tavolo di confronto sulla tematica nuovo Premio di Risultato che riconosca l'approccio costruttivo e la disponibilità messa in campo da tutto il mondo Vodafone Italia in questo periodo particolarmente difficile, non escludendo anche l'annualità in corso.

In merito allo Smart Working la **UILCOM/UIL** ritiene necessario mettere in campo momenti di verifica dell'accordo sancito lo scorso anno, non appena si concluderà il periodo di emergenza e l'accordo stesso potrà entrare a regime. Vorremmo, inoltre, provare a sperimentare specifici "ristori" non solo di carattere economico, ma anche con riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, così come sancito nel nuovo contratto di settore, e questo a parziale compensazione di eventuali progettivolti alla razionalizzazione degli spazi aziendali futuri, non smentiti dall'azienda, fermo restando il mantenimento di tutti gli attuali siti produttivi.

Sul fronte della Formazione siamo convinti che i piani formativi già attuati, a cui seguiranno quelli in fase di programmazione, saranno fondamentali per garantire una maggiore stabilità professionale ed occupazionale per Vodafone Italia. Saremo comunque vigili affinché tali processi non vedano escluse fasce di lavoratrici e lavoratori che rischierebbero di rimanere indietro e quindi non potrebbero beneficiare di future implementazioni professionali e a questo proposito l'azienda ha affermato che è anche suo interesse che nessuno rimanga escluso da tali opportunità.

Abbiamo poi sollecitato l'azienda a correggere le modalità comunicative sul tema dell'autorizzazione preventiva per la richiesta "**Ecocert**" all'**INPS** in materia di **ISOPENSIONE**. Ribadiamo che si tratta di una decisione totalmente volontaria e che, comunque, riguarda una platea limitata di lavoratori in possesso dei requisiti di prossimità al pensionamento.

Gli ultimi, ma non per importanza, temi affrontati hanno riguardato la distribuzione macchinosa e lenta dei dispositivi ai lavoratori e alle lavoratrici sia per i *lap top* che per le sedie ergonomiche nel mondo Customer come negli uffici, e la necessità di permessi specifici da erogare ai lavoratori/genitori per la gestione dei figli minori costretti alla didattica a distanza. In merito al primo punto l'azienda, pur ammettendo ritardi e difficoltà nella distribuzione complessiva dei dispositivi anche a seguito di una numerosa e non prevedibile richiesta, si è presa l'impegno di imprimere alla stessa una forte accelerazione, mentre con riguardo al secondo punto ha dichiarato la sua volontà di garantire una maggiore flessibilità in merito alla fruizione degli istituti in possesso delle lavoratrici e dei lavoratori soprattutto in ambito Call Center.

Le parti si sono quindi aggiornate con l'impegno di stabilire ulteriori momenti di verifica e di confronto su tutte le tematiche affrontate.

Roma, 10 marzo 2021

La Segreteria Nazionale