

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

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

COMUNICATO VODAFONE
Incontro del 2 ottobre 2019

Nella giornata del 2 ottobre le parti si sono incontrate presso Assolombarda in Milano.

L'azienda ha comunicato che ad oggi sono uscite 473 persone.

Le parti al tavolo hanno ribadito il valore positivo dell'accordo.

L'azienda, partendo da questo dato, riconosce il raggiungimento di un numero di uscite volontarie consistenti ma, al contempo, ribadisce che le aree degli uffici in esubero restano un problema su cui le parti dovranno riflettere.

Per favorire eventuali altre uscite, con particolare attenzione alle aree in esubero, l'azienda ha deciso di posticipare l'uscita volontaria a 36 mesi.

Sul reskilling l'azienda conferma che il processo è in itinere, come previsto dallo stesso Accordo, con un target attuale del 51% rispetto al totale.

Su Padova si partirà il 21 ottobre con attività formativa sul provisioning, a Napoli si procederà con formazione su alto valore (attività in arrivo da Padova).

Ad oggi su Assurance le persone riqualificate sono pari a 77 FTE, delle 120 FTE previste ad Ivrea; 97 FTE su Padova a partire dal prossimo mese di ottobre, 70 FTE sulle chat rispetto ai 40 FTE previsti nei call center di Pisa, Bologna e Napoli. Sul settore IOT formate 18 FTE su Bologna rispetto alle 10 previste. Nella sede di Roma nel terzo quarter 2020 partirà la riqualifica di 10 FTE su digital business.

Sono previste ulteriori possibilità di riconversioni in ambito call center per riqualificare le persone verso ambiti esterni al customer care.

Su rete e uffici ad oggi non si è ancora partiti con il reskilling, prossimamente ci saranno sulla sede di Milano 20FTE su Assurance Il Livello, 10 FTE su Fix&mobile Optimisation e 5 FTE su Operations grandi imprese.

In ambito frodi sono state inserite tre nuove persone.

Sui negozi, rispetto ai numeri iniziali, rimangono 14 persone (al netto delle tre maternità) che l'azienda gestirà senza impatti traumatici, localmente e attingendo dalle attività lavorative presenti nel territorio competente.

Come OO.SS. abbiamo ribadito come l'Accordo di Aprile 2019 abbia permesso di gestire una situazione difficile senza impatti traumatici, con numeri di uscite in mobilità volontaria importanti ai quali si sommano quelle volontarie senza contributo all'uscita ma che rappresentano un peso importante e vanno considerate nell'economia totale dell'Accordo. Nel sottolineare che lo stesso Accordo investe molto sulla formazione, riqualificazione e salvaguardia della territorialità, auspichiamo che sul modello relazionale costruito positivamente tra le parti in questi anni si possa continuare in un ottica di rispetto relazionale ulteriormente sancito nell'accordo sopraccitato.

Proprio per tale motivo abbiamo richiamato l'azienda ad una più attenta valutazione nelle azioni che alcune linee tecniche stanno compiendo, o hanno già compiuto nel recente passato, in regime di solidarietà, vedi un utilizzo improprio del ricorso ai consulenti o sull'uso di personale interno per formazione presso gli outsourcer in Italia e all'estero.

Allo stesso tempo abbiamo ribadito il rispetto dell'Accordo e quindi una maggiore attenzione sulla pianificazione della solidarietà tale da permettere un corretto utilizzo di ferie e ROL.

Ulteriori approfondimenti e dettagli verranno forniti dall'azienda già dai prossimi incontri a livello territoriale, così come previsto nell'accordo stesso.

Sulla "ex legge 104", rispetto alla fruizione mista e sul monte giornate spettanti, nonché sull'allattamento, si è convenuto di procedere congiuntamente ad un interpello per avere un parere definitivo da parte dell'INPS Centrale che risolva definitivamente la questione.

Su **Vodafone Towers** la fase 1 di trasferimento inizierà a dicembre 2019, la fase 2 di partnership con Tim presumibilmente entro la fine del prossimo fiscale (Marzo 2020).

L'azienda precisa che Vodafone Towers sia stata costituita come una s.r.l. solo per rendere l'operazione a regime la più funzionale e semplice possibile anche rispetto a tutti gli iter burocratici e di autorizzazioni necessarie, ovvero l'attuale società avrà solo caratteristiche di transitorietà in previsione della fusione in Inwit.

Per ultimo, ma non certamente per importanza, si è parlato del Fondo di Solidarietà (FSIO). È utile ricordare che il fondo è composto, oltre che da Vodafone, anche da Ericsson e Comdata e che quindi le azioni da intraprendere devono riguardare indistintamente tutte le aziende.

La fotografia economica attuale indica che il Fondo – se niente cambia - entro due anni al massimo vedrà esaurito il capitale residuo, pari oggi a di 3.6 milioni di Euro, a fronte di una perdita annua stimata di 1.6 milioni di euro.

La continua diminuzione dei contribuenti, la contribuzione complessivamente bassa e l'aumento delle spese obbliga ad una riflessione su come intervenire. Si è deciso quindi di attivare dei gruppi di lavoro dedicati a questo tema per ricercare delle proposte tecniche utili alla risoluzione del problema, da proporre successivamente al Coordinamento Nazionale allo scopo di risolvere in maniera strutturale tale situazione.

Roma, 4 ottobre 2019

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL