

COMUNICATO VODAFONE

E' proseguito in data odierna il confronto fra l'azienda Vodafone e le segreterie Nazionali e territoriali di SLC CGIL e FISTEL CISL ed il Coordinamento nazionale delle RSU.

L'incontro ha avuto per oggetto la richiesta aziendale di proseguire con un ulteriore ciclo di formazione da "Fondo Nuove Competenze" e sulla richiesta delle OO.SS. di trovare ulteriori strumenti di flessibilità e di conciliazione vita/lavoro per affrontare questa ennesima fase emergenziale con relativa chiusura delle scuole.

Sul primo punto l'azienda ha evidenziato come ad oggi sussistano ancora i margini quantitativi per terminare il ciclo massimo di giornate di formazione sia in ambito customer care che nel resto degli ambiti aziendali.

Il nuovo accordo prevede la partecipazione di 5502 persone per un totale di circa 400000 ore di formazione (120 ore per full time in ambito Customer e 64 nel resto dell'azienda).

L'azienda, anche partendo da un primo bilancio del ciclo appena concluso, ha presentato un progetto con sessioni meno serrate, affidandone una parte di questo all'organizzazione dei lavoratori stessi., Per rendere il percorso meno spersonalizzante circa la metà dei corsi sarà affidata, sebbene in modalità telematica, alla conduzione di un formatore con classi di circa 15/20 persone.

Sono previsti 12 cluster formativi, 5 in ambito call center, 2 in ambito Technology e 5 nel resto dell'azienda (1 per il Marketing, 1 per le Vendite, 1 in HR ed uno per il resto delle funzioni rimanenti).

Elemento particolarmente interessante risiede nell'attivazione di un corso di formazione per la lingua inglese che riguarderà la quasi totalità della platea e prevede una certificazione delle competenze in ingresso e di quelle di approdo.

In ambito call center: i cicli formativi saranno particolarmente orientati non solo ad un generico reskilling ma saranno comunque parte del più generale progetto di riqualificazione professionale.

In particolare per le 200 unità che saranno oggetto di un cambio di attività la formazione del FNC sarà parte integrante del percorso che li porterà ad assumere un nuovo incarico in azienda:

- 90 faranno un percorso focalizzato su competenze nel campo degli "analytics", ovvero uso avanzato di excel e di altri strumenti che permettono la produzione e l'estrapolazione di dati analitici. 32 ore riguarderanno la lingua inglese ed il resto verterà sull'acquisizione di "digital skills".
- 60 saranno focalizzati sull'apprendimento di processi di "coding" e sviluppo software.
- 50 avranno un percorso formativo che possa facilitare la loro ricollocazione in ambito "network specialist".

Per il resto della platea "customer" ci saranno due segmenti formativi distinti: uno sarà un reskilling prevalentemente diretto ai temi delle vendite (658 lavoratori), l'altro, 1252 persone, sarà maggiormente orientato verso l'ambito dell'assistenza tecnica.

Più in generale l'attuale progetto sarà meno "teorico" rispetto al precedente e tenderà invece ad associare sempre di più l'incremento delle "competenze digitali" alle linee di business verso le quali si orienteranno le persone sempre nell'ottica strategica di aggiornare le competenze di tutti i lavoratori per anticipare l'insorgere di processi di obsolescenza professionale causata dalle nuove tecnologie.

Su questi presupposti, e ben consapevoli che questi percorsi saranno comunque complicati, come OO.SS. abbiamo espresso un giudizio favorevole, considerandoli pienamente in linea con la "contrattazione di anticipo" che sta permettendo a Vodafone di affrontare questa fase complessa senza problemi di esuberi o dispiegando politiche meramente difensive.

Sul tema di come si fronteggia questa ennesima fase di "lockdown" quasi generalizzato, l'azienda ha risposto positivamente alle suggestioni che le scriventi Segreterie Nazionali hanno esplicitato lo scorso 25 marzo. In primo luogo aumentando i nuovi "permessi a recupero" a 5 giornate a partire dallo scorso 22 marzo ed accettando la richiesta del Coordinamento di renderli fruibili ad ore. Con lo scadere dell'attuale Decreto le parti si rincontreranno per valutare nuovi provvedimenti da mettere in campo nel caso continuassero i provvedimenti d'emergenza. Soprattutto, se questi avessero ricadute sulla chiusura delle scuole, non solo a livello nazionale ma valutando le singole decisioni regionali e comunali.

Sulla richiesta di integrare i congedi parentali (anch'essi fruibili ad ore grazie al nuovo CCNL TLC) oggi pagati al 30% portandoli al 50% così da equipararli ai "congedi Covid" l'azienda si è riservata di fare una ulteriore verifica. Su questo tema specifico non possiamo che sollecitare l'azienda ad uno scioglimento positivo della verifica, sarebbe una manovra dal costo limitato ma dall'impatto politico e sociale di altissimo valore: il "capitale umano" va rafforzato non solo con processi di formazione ma con politiche che ne aumentino i diritti evitando in ogni modo che possa scattare una "insana competizione" fra i tempi di vita e quelli di lavoro. E' tempo di ridare alla qualità della vita e dei diritti un ruolo centrale nella contrattazione e nei percorsi in azienda. Molto è stato fatto in azienda...molto c'è ancora da fare!

Entro il mese di aprile le parti si incontreranno nuovamente per continuare il confronto su come continuare dopo l'estate il processo di reskilling e su quali mezzi di "politiche attive" meglio aiuteranno il raggiungimento dello sfidante obiettivo di 1500 percorsi di reskilling per l'anno 21/22.

Per ultimo, non certamente per importanza, il prossimo trimestre sarà fondamentale per sottoscrivere un accordo sul Premio Di Risultato per il prossimo triennio e nel contempo trovare una soluzione che valorizzi l'anno 2020 in termini di riconoscimento economico da erogare nell'anno corrente.

Roma 29 marzo 2021

Le Segreterie Nazionali SLC CGIL e FISTel CISL