

ACCORDO AZIENDALE

In data 06/12/2022, si sono incontrate in modalità telematica

La Soc. VODAFONE ITALIA SPA (di seguito, anche, la Società) assistita da UNINDUSTRIA Roma,
E

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL Telecomunicazioni nazionali e territoriali, unitamente al coordinamento delle RSU, (di seguito “le Organizzazioni Sindacali”; la Società e le Organizzazioni Sindacali di seguito congiuntamente “le Parti”).

Premesso che:

- A. Con l’Accordo Quadro del 4 aprile 2019 le Parti hanno definito e progressivamente attuato un piano di riorganizzazione dei processi aziendali che, coerentemente con la trasformazione digitale in atto, non solo all’interno della Società ma anche nell’intero settore TLC, si è posto l’obiettivo di mantenere costante il perimetro occupazionale mediante azioni mirate di insourcing di attività, reskilling e upskilling volte a valorizzare il capitale umano;
- B. Con il Protocollo d’Intenti dell’8 aprile 2020 le Parti hanno inteso dare seguito agli impegni assunti con l’Accordo Quadro di cui alla lettera A, concordando, tra l’altro, la prosecuzione delle iniziative formative;
- C. Le Parti hanno condiviso l’esigenza di intensificare le attività di formazione, accedendo al Fondo Nuove Competenze, per adeguare le competenze interne all’azienda alle innovazioni organizzative, tecnologiche e di processo resesi necessarie per garantire la continuità di business in un contesto sociale ed economico radicalmente mutato anche a seguito della pandemia e dell’accelerazione dei processi di digitalizzazione;
- D. I processi di riorganizzazione aziendali di cui alla lettera A sono espressione della volontà aziendale di passare da una compagnia di Telecomunicazioni tradizionale ad una Technology Communication Company quale strada principale per poter contrastare la sempre più intensa concorrenza del settore TLC. In tale sfida Vodafone ha concentrato la propria strategia sulla riqualificazione e il miglioramento delle competenze delle proprie persone, perché siano pronte al futuro e in grado di adattarsi al cambiamento, abbinando così la tecnologia alle capacità umane;
- E. La strategia di cui al punto precedente è il filo conduttore di tutto lo sviluppo formativo attuato dal 2019 ad oggi e che si può così riassumere:
 - a) in una prima fase abbiamo lanciato ai dipendenti dei corsi di formazione fortemente incentrati sull’acquisizione di conoscenze in ambito tecnologico e digitale, con particolare riferimento alla gestione delle attività lavorative in modalità agile, all’utilizzo di nuovi strumenti di lavoro, all’acquisizione di competenze di gestione del cliente e di vendita digitali;
 - b) in una seconda fase e in continuità con la prima fase, Vodafone ha consolidato il panel di competenze ritenute essenziali per ogni famiglia professionale per svolgere il proprio ruolo nel rispetto delle direttrici dell’evoluzione aziendale;
- F. Si rende, ora necessario, per dare continuità all’intero sistema formativo attuato, attivare una terza fase di formazione in cui gli obiettivi formativi saranno declinati non più sulla generalità della popolazione ma su una dettagliata segmentazione della popolazione. In particolare, sarà coinvolta la popolazione interna degli uffici, per un totale **di 3.985 dipendenti**. I percorsi di apprendimento

avranno l'ambizione di supportare i dipendenti a costruire le competenze ed esperienze di carriera del futuro toccando le skills ritenute più critiche e appropriate nella trasformazione digitale che stiamo attraversando.

In particolare, nel suo continuo trasformarsi, Vodafone vuole dare un contributo concreto alla costruzione di una società connessa, inclusiva e attenta alle risorse naturali del pianeta. In linea con il Gruppo Vodafone, anche Vodafone Italia si impegna da sempre a integrare la cultura della sostenibilità all'interno della propria visione d'impresa, consapevole del proprio ruolo di promotore del cambiamento digitale del Paese. A tal proposito il piano formativo si allinea alle finalità del Fondo Nuove Competenze e nel suo orientamento a sostegno delle transizioni digitali ed ecologiche, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato di lavoro.

Inoltre, nell'era post-pandemia, il lavoro ibrido si configura come una valida alternativa tra il rientro definitivo in ufficio e il lavoro da casa e, rispetto al modello tradizionale, questo offre più flessibilità, agilità e resilienza sia ai dipendenti, sia alle organizzazioni. Risulta quindi opportuno riprendere lo sviluppo delle competenze necessarie alla gestione dell'attività lavorativa nel nuovo contesto di lavoro ibrido e in continua trasformazione, approfondendo sia aspetti hard, rispetto ai metodi più efficaci per muovere l'organizzazione e i processi, sia aspetti soft, che prevedono la collaborazione intra e inter-dipartimento ed il focus sul mindset.

Il piano poi prosegue, in linea con il percorso di trasformazione dell'azienda, con lo sviluppo di Competenze Digitali Funzionali attraverso percorsi dedicati ai vari segmenti dell'azienda con l'obiettivo di acquisire, consolidare e rinforzare capacità e competenze digitali specifiche per il loro ruolo e famiglia professionale.

- G. Di conseguenza l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori si rende necessario in funzione dei seguenti processi fra quelli individuati dal decreto interministeriale 22 settembre 2022 art. 3, co. 1, lett. da a) a f):
- a) *Innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;*
 - f) *promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.*

Alla luce di quanto precede, è pertanto intenzione delle Parti sottoscrivere l'accordo sindacale ai sensi del Decreto interministeriale del 22 settembre 2022 (Rifinanziamento del Fnc), **dell'Avviso Pubblico ANPAL 2022**, del Decreto interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021, del Decreto interministeriale del 9 ottobre 2020 e del Decreto legge "Rilancio" 2020 (ex art. 88, co. 1, del decreto-legge n. 34 del 2020 e art. 4 del decreto-legge n. 104 del 2020).

Tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono quanto segue:

1. Le Premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti, al fine di consentire lo svolgimento di piani formativi efficaci in ambito digitale e green, atti a garantire ai lavoratori il consolidamento di competenze coerenti con il piano di trasformazione

in corso, nonché l'innalzamento del capitale umano all'interno del perimetro di Vodafone Italia, concordano sull'esigenza di proseguire con le iniziative formative come in premessa specificate. Per la realizzazione del percorso formativo (All.1, di seguito anche "il Piano"), le Parti concordano sulla rimodulazione dell'orario di lavoro applicato dall'Azienda nel periodo gennaio – luglio 2023, compatibilmente con la data di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL e comunque nel rispetto dei limiti temporali indicati nell'avviso Fondo Nuove Competenze 2022. Le attività formative, unitamente alla relativa rendicontazione, dovranno concludersi entro 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza. Non si esclude tuttavia, qualora ce ne fosse la possibilità, di potere usufruire di eventuali proroghe concesse da ANPAL per la realizzazione e rendicontazione delle attività. Nel caso in cui la data di approvazione del piano formativo da parte dell'ANPAL dovesse determinare l'impossibilità di avviare compiutamente i percorsi formativi già nel mese di gennaio 2023, le Parti concordano che la rimodulazione di orario di lavoro potrà interessare anche periodi successivi al mese di luglio 2023, sempre nel rispetto del limite massimo di 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza da parte di ANPAL, come previsto dall'Avviso FNC 2022 di ANPAL, approvato con Decreto del Commissario Straordinario 320 del 10/11/2022.

3. Nello Specifico, nel periodo interessato l'orario di lavoro mensile delle aree aziendali escluso Commercial Operations verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, al fine di dedicare un totale di n. 80 ore pro-capite a percorsi formativi.
4. L'Azienda garantisce che il Piano, in linea con le previsioni del D.lgs. n.13/2013 e del DM 30 giugno 2015, conterà di percorsi costruiti sull'analisi del gap tra le competenze possedute e/o acquisite a seguito dei vari percorsi formativi posti in essere e quelle richieste per svolgere i ruoli ricompresi nella famiglia professionale di appartenenza o di destinazione. I percorsi formativi consentiranno nel loro complesso l'acquisizione di competenze in linea con quelle richieste per il conseguimento di una qualificazione al minimo di livello EQF 3 in coerenza con la Raccomandazione Europea sui percorsi di miglioramento delle competenze del 19 dicembre 2016 e può contribuire all'acquisizione delle qualifiche stesse, così come descritto nel dettaglio nell'All.1.
5. Con il presente Piano, in linea con i requisiti espressi dal decreto per la messa in trasparenza delle competenze acquisite, si vuole consolidare il panel di competenze ritenute essenziali per ogni famiglia professionale. Per realizzare ciò i percorsi formativi saranno declinati in relazione ad una precisa segmentazione della popolazione aziendale. In supporto alla mappatura delle skills oggetto del piano formativo Vodafone ha adottato la piattaforma Grow with Vodafone progettata per consentire ai dipendenti di gestire il proprio sviluppo e guidare la propria carriera. In particolare, i dipendenti potranno effettuare un'autovalutazione delle proprie competenze soprattutto quelle legate al proprio ruolo organizzativo, in linea con il piano formativo. Si rimanda all'All. 1 per la descrizione delle famiglie professionali.
6. Il Piano poggia le sue basi su due ambiti principali di intervento:
 - a) **Green e sostenibilità con riferimento al nostro purpose**
 - b) **Competenze digitali che includono: Digital workplace e hybrid working, Digital Customer Centricity, Functional digital skills (es. Digital Marketing, Data Literacy, Cybersecurity, Digital Sales Skills, Cloud).**
7. Tutti i corsi previsti all'interno degli ambiti sopra descritti sono quindi riconducibili a macro-obiettivi formativi e di sviluppo delle persone così sintetizzabili:

- adeguare le competenze per connettere dipendenti e processi e digitalizzare i settori critici, per assicurare che tutti abbiano accesso ai benefici della digital society e per contribuire a ridurre gli impatti ambientali e supportare la decarbonizzazione e transizione ecologica;
 - sviluppare competenze necessarie per la gestione dell'attività lavorativa nel nuovo contesto di lavoro ibrido nonché legate al processo di digitalizzazione che sta interessando l'azienda sia rispetto ai processi interni che in termini di relazione con i clienti;
 - acquisire, consolidare e rinforzare capacità digitali specifiche funzionali.
8. La formazione prevista nel periodo indicato al punto 4, che precede, verrà erogata esclusivamente con modalità a distanza, che comprenderanno classi virtuali e corsi di formazione sulla piattaforma digitale (e-learning), i cui requisiti tecnici di idoneità sono descritti nell'All. 1.
 9. La formazione prevista verrà erogata da Enti esterni che rispettano i requisiti di idoneità previsti dall'art. 7 dell'Avviso Anpal FNC 2022, elencati nell'All. 1.
 10. Le competenze acquisite da parte dei discenti verranno attestate e messe in trasparenza da C.IA.C. - Consorzio Interaziendale Canavesano secondo le modalità descritte nell'All. 1, in conformità al Dlgs 16 gennaio 2013, n. 13 e in linea con le indicazioni contenute nell'Avviso ANPAL FNC 2022.
 11. I dipendenti interessati dal Piano sono n. 3.985 esclusi i dirigenti, per un totale complessivo di 318.800 ore di formazione da realizzare in 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza.
 12. Le Parti concordano che l'andamento del processo formativo di cui al presente Accordo sarà oggetto di monitoraggio e verifiche congiunte, con cadenza almeno mensile, sia da parte della Commissione Formazione, sia a livello nazionale congiuntamente al coordinamento Rsu, che a livello territoriale con le Rsu. Le Parti convengono che le sessioni di verifica avranno luogo in caso di comprovate discrasie fra quanto concordato e quanto effettivamente in corso di realizzazione al fine di ricondurre le attività in atto al piano condiviso.
 13. L'azienda intende attivare il Fondo Interprofessionale Fondimpresa per il finanziamento delle iniziative formative previste dal presente accordo, secondo le procedure definite dal Fondo medesimo. Le Parti si danno atto che l'operatività della presente intesa è subordinata all'approvazione da parte di ANPAL per l'accesso al Fondo Nuove Competenze e da parte del Fondo Interprofessionale per l'accesso al finanziamento del progetto ivi presentato. Le parti effettueranno con periodicità da convenire momenti di verifica per monitorare lo stato di avanzamento dei progetti formativi previsti e la loro efficacia in un quadro complessivo di valorizzazione del capitale umano e sviluppo delle competenze. Per tutto quanto qui non espressamente previsto, le Parti rinviando alla normativa di legge e all'Avviso Anpal sopraindicati.

Tutti gli Allegati al presente Accordo formano parte integrale ed essenziale della presente intesa.

Le Parti confermano la presente intesa, comprensiva degli allegati, in via telematica.

Allegati

1. Piano Formativo

Letto, confermato e sottoscritto.

p. VODAFONE ITALIA S.p.a.

p. FISTEL Cisl

p. UNINDUSTRIA ROMA

p. SLC Cgil

p. UILCOM Uil

p. UGL Telecomunicazioni

p. Coordinamento Nazionale RSU Vodafone e Segreterie Territoriali