

ACCORDO AZIENDALE

In data 29 marzo 2021, si sono incontrate in modalità telematica

La Soc. VODAFONE ITALIA SPA (di seguito, anche, la Società),

E

UILCOM-UIL, nazionale e territoriale unitamente alla rsu (di seguito “l’Organizzazione Sindacale”; la Società e l’Organizzazione Sindacale 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. Con l’Accordo del 9 novembre 2020 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. Dal 2 dicembre al 2 marzo 2020, dunque, i lavoratori di Vodafone Italia hanno partecipato a 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.
Nello specifico, il personale appartenente all’area aziendale denominata Commercial Operations, impiegato in mansioni di Customer Care Rep, Performance Leader e Team Leader, ha svolto in 90 giorni 120 ore pro-capite di formazione, rimodulate proporzionalmente per il personale con orario di lavoro part-time. Il personale appartenente alle restanti aree aziendali ha svolto in 90 giorni 40 ore pro-capite di formazione.
- E. I dipendenti hanno acquisito, all’esito del percorso formativo di cui al punto D, competenze base in ambito tecnologico e digitale, coerenti con il piano di trasformazione aziendale in atto e in linea con quelle richieste per il conseguimento di una qualificazione EQF 3 o 4 (in coerenza con la Raccomandazione Europea sui percorsi di miglioramento delle competenze del 19 dicembre 2016) e che contribuiscono all’acquisizione delle qualifiche stesse;
- F. Le continue trasformazioni del settore TLC stanno determinando a loro volta modifiche dell’organizzazione aziendale, necessarie per garantire la competitività attraverso processi di digitalizzazione e accelerare gli sviluppi infrastrutturali volti alla diffusione della tecnologia 5G, nonché creando anche una maggiore integrazione con tutte le Società europee del Gruppo Vodafone Plc.
Tali modifiche rendono necessaria la prosecuzione del piano formativo di cui ai punti C, D ed E per garantire il pieno sviluppo delle competenze essenziali a ricoprire i nuovi ruoli aziendali.
- G. Alla luce di quanto precede, è pertanto intenzione delle Parti sottoscrivere l’accordo sindacale di cui all’ art. 88 comma 1 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge 17 luglio 2020 n. 77, nel rispetto dei termini e delle previsioni del Decreto Direttoriale n. 69 del 17.02.2021.

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 tecnologico e digitale, 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 le iniziative formative avviate con il piano approvato dall'ANPAL con decreto del 2 dicembre 2020 prot. n. 0011839.
3. 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 per i mesi di Aprile, Maggio e Giugno 2021 nella misura di seguito riportata. 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 Aprile 2021, le Parti concordano che la rimodulazione di orario di lavoro potrà interessare anche il mese di Luglio 2021, sempre nel rispetto del limite massimo di 90 giorni come previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 9 ottobre 2020 in materia, nonché del Decreto Direttoriale n. 69 del 17.02.2021.
4. Nello Specifico, nel periodo interessato dal Piano:
 - a. L'orario di lavoro mensile nell'area aziendale delle Commercial Operations, con riferimento ai lavoratori impiegati in mansioni di Customer Care Rep, Performance Leader, Team Leader, verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, al fine di dedicare 120 ore pro-capite (per i lavoratori a tempo pieno) in 90 giorni a percorsi formativi, in aggiunta a quelli già erogati.
 - b. L'orario di lavoro mensile nelle restanti aree aziendali verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, al fine di dedicare 64 ore pro-capite in 90 giorni a percorsi formativi, in aggiunta a quelli già erogati.
5. 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 della partecipazione al piano formativo già approvato dall'ANPAL (con decreto del 2 dicembre 2020 prot. n. 0011839) e quelle richieste per svolgere i ruoli ricompresi nella famiglia professionale d'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 EQF 3 o 4 in coerenza con la Raccomandazione Europea sui percorsi di miglioramento delle competenze del 19 dicembre 2016, e può contribuire all'acquisizione delle qualifiche stesse.
6. Il percorso formativo appena concluso, ha permesso di porre basi comuni per una crescita di competenze trasversali a livello aziendale su Digital e Smart Working. In breve tempo si è registrata una omogeneizzazione rispetto a questi trend rivelatisi centrali sia a livello aziendale che a livello di mercato. Con il presente Piano, in continuità con i contenuti già somministrati, 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.
7. Il Piano poggia le sue basi su tre ambiti principali di intervento:
 - a. Functional Digital Skills: temi e contenuti scelti in base al segmento professionale, tagliato sulle competenze comuni di partenza con lo scopo di preparare ciascun lavoratore a rivestire il proprio ruolo professionale dotandosi di competenze digitali più robuste;
 - b. Digital Transformation e New Way of Working: sviluppo di competenze necessarie per la gestione dell'attività lavorativa nel nuovo contesto di lavoro agile nonché legate al processo di digitalizzazione che sta interessando l'azienda sia rispetto ai processi interni che in termini di relazione con i clienti;

- c. Competenze di Lingua Inglese: Corso di lingua inglese per abilitare la popolazione aziendale ad una modalità di lavoro più integrata con le strutture internazionali dell'azienda, come previsto dalle recenti riorganizzazioni, nonché per abilitare la fruizione di contenuti formativi avanzati sulle Skill digitali disponibili solamente in lingua inglese.
8. Tutti i corsi previsti all'interno degli ambiti sopra descritti sono quindi riconducibili a macro-obiettivi formativi e di sviluppo delle persone così sintetizzabili:
 - i. Acquisire, consolidare e rinforzare capacità digitali specifiche funzionali;
 - ii. Approfondire le competenze in ambito Digital e IT al fine di favorire i processi di ricollocazione interna del personale in forza;
 - iii. Ampliare le abilità dei dipendenti sull'applicazione di nuovi metodi e tools coerenti con la digitalizzazione e il lavoro a distanza;
 - iv. Approfondire la conoscenza della lingua inglese.
9. Alla luce della attuale situazione sanitaria, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti, 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 al capitolo 6 del Piano.
10. La formazione prevista, verrà erogata in parte da Enti esterni certificati e in parte da formatori interni in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto, come descritti in dettaglio al capitolo 6 del Piano.
11. L'acquisizione delle competenze da parte dei discenti verrà certificata da C.I.A.C. - Consorzio Interaziendale Canavesano secondo le modalità descritte al capitolo 5 del Piano.
12. I dipendenti interessati dal Piano sono n. 5.502, esclusi i dirigenti, per un totale complessivo di 406.215 ore di formazione in 90 giorni.
13. Le Parti concordano che si incontreranno entro il mese di giugno 2021 per condividere un eventuale ulteriore intervento formativo.
14. 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.

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 "FUTURE READY VODAFONE - Prepariamoci insieme al futuro" Fase 2