

ACCORDO AZIENDALE

In data 09/11/2020, si sono incontrate in modalità telematica

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

E

UGL Telecomunicazioni Nazionale (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;
- 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. A partire dal mese di febbraio 2020, l’Azienda, al fine di fronteggiare l’emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus Covid-19, ha messo in campo tutte le azioni necessarie a tutelare i lavoratori, condividendone i contenuti con i Comitati dei Rappresentanti dei Lavoratori per la salute e la sicurezza;
- D. Dal costante confronto con la O.S. è emersa l’esigenza di introdurre una regolamentazione del lavoro agile, il cui utilizzo in percentuali ampie negli ultimi mesi è risultato essenziale per la gestione dell’emergenza. A tal fine è stata sottoscritta in data 29 ottobre 2020 una specifica intesa sperimentale;
- E. Con riferimento alla gestione del business, la pandemia ha indotto un ripensamento in ottica “digitale” di tutti i processi interni ed esterni alla Società, ha richiesto l’accelerazione del piano di investimenti per potenziare il tessuto connettivo nazionale, anticipando sviluppi tecnologici in ambito 5G e intensificando la trasformazione digitale dei processi di gestione della clientela e dell’infrastruttura;
- F. A fronte delle innovazioni organizzative, tecnologiche e di processo introdotte in risposta alle mutate esigenze dell’impresa, risulta essenziale adeguare le competenze interne all’azienda attuando piani formativi 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;
- G. È dunque 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.

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 l’acquisizione effettiva di competenze coerenti con il piano di trasformazione in corso nonché l’innalzamento del capitale umano all’interno del perimetro di Vodafone Italia, concordano sulla rimodulazione dell’orario di lavoro applicato dall’Azienda per i mesi di Novembre e Dicembre 2020, Gennaio 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 Novembre 2020, le Parti concordano che la rimodulazione di orario di lavoro potrà interessare anche il mese di Febbraio 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.

Nello Specifico, nel periodo interessato:

- 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. Il contenuto dei percorsi formativi è dettagliato nel documento allegato al presente Accordo (All. 1).

- L'orario di lavoro mensile nelle restanti aree aziendali verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, al fine di dedicare 40 ore pro-capite in 90 giorni a percorsi formativi. Il contenuto dei percorsi formativi è dettagliato nel documento allegato al presente Accordo (All. 1).

3. Il piano formativo (All. 1), in linea con le previsioni del D.lgs. n.13/2013 e del DM 30 Giugno 2015, è stato costruito sull'analisi del gap tra le competenze possedute e quelle richieste per svolgere il ruolo assegnato, in coerenza con le trasformazioni aziendali in atto descritte in premessa. Inoltre, il piano formativo consente 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.

Il progetto poggia le sue basi su quattro ambiti principali di intervento formativo:

- **Reskilling** - Percorso trasversale di aggiornamento e riqualificazione professionale, con l'obiettivo di abilitare la trasformazione delle competenze verso i ruoli del futuro secondo i trend evolutivi tecnologici del business e del mercato: Big Data, 5G, Digital Marketing, UX e UI, Cloud e IoT. I percorsi di reskilling riguardano primariamente l'ambito dei Customer Care, al fine di rifocalizzare il ruolo degli operatori impegnati nella gestione dei clienti su attività più in linea con le esigenze di business attuali e future.

- **Business Transformation (progetto Next)** - Vodafone ha intrapreso qualche anno fa il più ampio progetto di trasformazione digitale della sua storia che include la revisione di tutti i processi aziendali e dei principali sistemi operativi. I percorsi relativi a questo ambito rispondono al bisogno di supporto a questa trasformazione e avranno un impatto su tutta l'organizzazione: dai dipartimenti commerciali, alle operations e technology accompagnando anche il processo di change management.

- **Digital skills** – i corsi previsti nel presente ambito si pongono l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali operative più trasversali come Big Data, Cyber Security, Cloud computing, Internet of things, Industria 4.0. Il percorso ha l'obiettivo di formare i dipendenti sul Digital Mindset e la digitalizzazione della customer experience.

- **Smart Working** - Obiettivo del presente piano di formazione è anche supportare l'attuale rivoluzione organizzativa del lavoro, attraverso lo sviluppo di nuove competenze su tools di collaboration e di nuove soft skills per la gestione efficace del lavoro da remoto. Attraverso i corsi relativi a questo ambito, Vodafone mira anche ad aumentare la capacità dei manager di gestire team remotizzati, attraverso un programma di leadership dedicato.

Tutti i corsi previsti all'interno degli ambiti sopra descritti sono quindi riconducibili a macro-obiettivi formativi e di sviluppo delle persone così sintetizzabili:

- Costruire capacità digitali su larga scala;
- Garantire l'apprendimento di specifiche competenze in ambito Digital e 5G al fine di favorire i processi di ricollocazione interna del personale in forza;
- Formare i dipendenti sull'utilizzo di nuovi tools introdotti per agevolare il lavoro a distanza;
- Garantire la comprensione e l'adozione da parte del management di nuovi modelli di leadership coerenti con la digitalizzazione e il lavoro a distanza.

4. Alla luce della attuale situazione sanitaria, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti, la formazione 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 dell'All. 1.

5. La formazione 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 dell'All. 1.

6. L'acquisizione delle competenze da parte dei discenti verrà certificata da C.IA.C. - Consorzio Interaziendale Canavesano secondo le modalità descritte al capitolo 5 dell'All. 1.

7. I dipendenti interessati dai piani formativi sono n. 5.537, esclusi i dirigenti, per un totale complessivo di 330.433 ore di formazione in 90 giorni.

8. 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 modo d'innanzi a comprovate discrasie fra quanto concordato e quanto effettivamente in corso di realizzazione e convengono di intervenire 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. FUTURE READY VODAFONE - Prepariamoci insieme al futuro