



UNIONE ITALIANA LAVORATORI E LAVORATRICI  
DELLA COMUNICAZIONE

SEGRETERIA NAZIONALE  
00198 ROMA  
Largo A. Ponchielli 4 –int. 3  
Tel. 06.45686880 – Fax 06.85353322  
Codice Fiscale 97267680581

[www.uilcom.it](http://www.uilcom.it)  
e-mail: [uilcom@uilcom.it](mailto:uilcom@uilcom.it) – [uilcomnazionale@legalmail.it](mailto:uilcomnazionale@legalmail.it)

## COMUNICATO VODAFONE

Nella giornata del 29 marzo 2021 la Segreteria Nazionale, unitamente alle Segreterie Territoriali e alle RSU UILCOM, si è incontrata con VODAFONE Italia in merito alla richiesta aziendale di continuare con nuovi step formativi da sottoscrivere in un nuovo Accordo sul “Fondo Nuove Competenze” e alle richieste della delegazione UILCOM relative a permessi per specifiche esigenze di supporto alla cosiddetta “genitorialità” in presenza di figli minori costretti alla didattica a distanza, provando ad ampliare l’attuale sistema di “welfare interno” e conciliando al meglio le esigenze lavoro/famiglia.

### **Formazione/ Fondo Nuove Competenze**

Su tale tematica l’azienda conferma la volontà di completare il ciclo formativo iniziato con l’Accordo dello scorso novembre fino alla capienza massima prevista dai Decreti Ministeriali e dall’ ANPAL.

I nuovi progetti formativi riguardano l’intero mondo Vodafone Italia (COPS/UFFICI/NETWORK/IT, ecc) e coinvolgeranno 5502 persone per un totale di oltre 406.000 ore così ripartite:

- 120 ore pro capite (Full Time) in ambito Cops
- 64 ore pro capite nella restante platea aziendale.

La finestra temporale sarà di 90 gg dall’approvazione del Piano formativo da parte dell’ANPAL, che potrebbe avvenire già dalla seconda metà di aprile, consentendo un’erogazione formativa in continuità con la precedente, ma con maggiore flessibilità (metà giornata lavorativa) come più volte richiesto dalla UILCOM.

Saranno previsti 12 gruppi formativi:

- 7 per il mondo uffici, di cui 2 gruppi specifici per Network ed IT e 5 per il settore HQ nei dipartimenti Marketing, Financial, Legal/Affair, Vendite, HR.
- 5 gruppi per il mondo COPS

Alcuni percorsi formativi saranno comuni, come la formazione linguistica con erogazione fino a 32 ore di inglese, a vari livelli e con il riconoscimento di una certificazione finale da parte della “EF SCUOLA” e ulteriori moduli sulla “digital transformation” anche con l’ausilio di docenti esterni. Tutti i cicli formativi rispondono ai requisiti europei EQF 3-4.

In particolare, il processo formativo per le 1900 persone del mondo COPS sarà così articolato:

- 200 percorsi di reskilling basati sulla Survey aziendale della scorsa estate ma anche con possibili autocandidature, come da richiesta UILCOM, che saranno poi valutate dalla stessa azienda. Nell’ambito di questo processo la formazione riguarderà il mondo degli Analytics (90 persone), Network Specialist (50 persone per accedere al mondo “On Field” e “FWA”), Coding (60 persone).
- 658 lavoratrici/ori parteciperanno a corsi di formazione specialistica sulla vendita inbound (in continuità con la fase 1 con newton).
- 1052 persone parteciperanno a cicli formativi sull’assistenza tecnica anche di II° livello.

Si integreranno quindi le ulteriori 32 ore di formazione linguistica certificata e le 28 ore sulla “digital transformation”.

**In materia di formazione, di percorsi di riprofessionalizzazione volti all’inserimento delle/dei lavoratrici/ori verso nuove attività, di modelli di specializzazione avanzata su nuove tecnologie e sulle nuove competenze digitali, come delegazione UILCOM non faremo mai mancare il nostro apporto ed assenso e questo ulteriore Accordo sottoscritto oggi è in linea con quella contrattazione di anticipo che costituisce elemento imprescindibile per il mantenimento dell’attuale perimetro aziendale ed occupazionale di Vodafone Italia.**

Sulle altre tematiche affrontate, anche oggetto del comunicato UILCOM del 29 Marzo 2021, ovvero sul possibile ampliamento dell’attuale “welfare aziendale” in materia di permessi specifici sulla DAD e sull’incremento economico da parte aziendale dei congedi parentali dal 30% al 50% (equiparazione ai congedi Covid19), l’azienda ha chiesto ulteriori momenti di riflessione legati alla verifica della sostenibilità organizzativa e di budget non escludendo comunque l’accoglimento di alcune richieste di parte sindacale.

L’azienda sta poi dando seguito ai congedi parentali ad ore, ai permessi ai genitori con figli affetti da DSA, previsti dal CCNL delle TLC, così come alla recente sentenza della Corte di Cassazione per il giusto riconoscimento dei permessi ex lege 104 ai Part Time verticali, **da sempre sostenuto dalla delegazione UILCOM.**

Sul tema vaccini Vodafone ha palesato la propria disponibilità a CONFINDUSTRIA per un suo eventuale apporto diretto qualora le disposizioni normative lo consentiranno. Il tema verrà quindi affrontato nuovamente quando tutti gli elementi necessari saranno chiari.

Sull’ulteriore richiesta, più volte sollecitata dalla nostra delegazione, relativa alla possibilità di fruire ROL ed EF anche a frazioni di ora (30 minuti), l’azienda non ha ancora risposto in termini positivi, ma si è riservata ulteriori riflessioni da condividere anche le linee operative.

È stato nuovamente sottoposto a Vodafone il tema di fornire alle famiglie che ne facessero richiesta i computer dismessi, al fine di aiutare i dipendenti con la gestione delle connessioni casalinghe che quest’ultimo anno ci ha imposto. Abbiamo registrato la disponibilità dell’azienda ad accogliere la richiesta, fermo restando il tempo necessario ad effettuare un censimento e un’analisi dello stato di “salute” della strumentazione. Abbiamo altresì richiesto informazioni in merito al CUD 2021. L’azienda ha confermato che è disponibile sul portale Vodafone.

**Per ultimo, ma non per importanza, si è sollecitato un confronto di merito sul tema NUOVO PDR, strutturato e con valenza triennale. Come delegazione UILCOM abbiamo però ribadito che non si potrà prescindere da un riconoscimento economico da erogare già nel 2021, in linea con la disponibilità e l’apporto dato da tutte le lavoratrici e i lavoratori di Vodafone Italia in questo ultimo anno, nonostante le enormi difficoltà dovute alla crisi sanitaria in atto.**

Le parti si sono infine date atto delle molteplici tematiche da affrontare nel prossimo futuro: il monitoraggio costante dei percorsi di riprofessionalizzazione, gli strumenti da adottare in materia di politiche attive del lavoro, l’eventuale ricorso all’isopensione (ex art. 4 c.d. “legge Fornero”, vista anche la richiesta aziendale ai dipendenti sugli “ecocert”). Si è quindi deciso di programmare ulteriori momenti di confronto a partire dal prossimo mese di aprile 2021.

Roma, 30 marzo 2021.

La Segreteria Nazionale UILCOM

**All.to: Accordo Uilcom Fondo nuove Competenze**