

COMUNICATO VODAFONE 9 MARZO 2021

Martedì 9 Marzo 2021 si sono incontrate azienda, Segreterie Nazionali Slc Cgil e Fistel Cisl, coordinamento Nazionale Rsu e strutture territoriali Slc Cgil e Fistel Cisl per proseguire il confronto sullo stato del processo di formazione e ricollocamento.

In premessa l'azienda ha ribadito, come evidenziato dallo scorso incontro sul piano industriale, nonostante i ricavi in forte flessione sia in Vodafone che nel settore in generale, la netta volontà di proseguire sulla strada della contrattazione d'anticipo intrapresa nel 2019.

Per il periodo 2021-2022 Vodafone prevede di mettere in campo processi di reskilling per circa 1500 persone, con un focus nel call center, con l'obiettivo di riconvertire professionalmente 200 persone da orientare prevalentemente su rete e IT, le due aree dove l'azienda prevede di avere necessità di competenze e bisogno di crescita numerica di personale.

I responsabili aziendali hanno dichiarato al riguardo di aver già presentato il progetto a Vodafone Group, condividendo con la Corporate la predilezione di una politica tesa alla riconversione professionale al fine di salvaguardare il perimetro occupazionale anziché basarsi su mere azioni difensive.

Per portare avanti questo progetto l'azienda ha dichiarato di essere orientata ad utilizzare strumenti di politica attiva che aiutino la realizzazione di ulteriori cicli formativi e che abbiano la capacità di valorizzare le competenze e le aspettative dei singoli ed i fabbisogni professionali aziendali che si paleseranno tempo per tempo.

Lo strumento a cui l'azienda sta pensando è la solidarietà espansiva, da affiancare al fondo nuove competenze, creando così le condizioni che permettano una formazione mirata.

Come parte sindacale abbiamo ribadito con forza la nostra assoluta adesione al modello di contrattazione di anticipo che si basa sulla valorizzazione del capitale umano e su politiche di reinternalizzazione per evitare che l'obsolescenza tecnologica e i processi legati all'automazione possano creare in futuro problemi occupazionali.

Se sul percorso non c'è alcun dubbio, qualche perplessità è stata espressa sulla metodologia, soprattutto comunicativa, con la quale questo processo si è svolto sino ad ora.

La vicenda della "survey" conclusa qualche mese fa è un esempio di come occorra per il futuro migliorare i modelli comunicativi al fine di massimizzare i processi formativi a partire dalla fase importantissima della verifica delle competenze.

Troppe persone colloquate a seguito della “survey” non sono poi risultate adatte in base a quanto l'algoritmo aveva stabilito e altrettante persone interessate al reskilling stanno ancora aspettando di essere intervistati per la prima volta.

Quello della riconversione professionale è un processo che va gestito con coraggio ed intelligenza, tutti gli attori coinvolti devono ricevere lo stesso grado di “ingaggio” per evitare che si possano verificare, come per altro è avvenuto, fenomeni di auto esclusione di qualche lavoratore o di errato coinvolgimento da parte di qualche responsabile.

Occorre, per il futuro, evitare forzature come per esempio la scarsa attenzione verso i part time. Non esiste solo il fenomeno del “part time involontario” in azienda, per molte persone quella dell'orario ridotto è una condizione imprescindibile per conciliare il lavoro con bisogni personali altrettanto importanti. Non è pensabile infatti che nel processo di riconversione i lavoratori part time vengano esclusi a priori proprio a causa del loro profilo orario.

Per quanto riguarda gli strumenti ipotizzati dall'azienda come OO.SS. abbiamo dichiarato come non esistano pregiudiziali che non siano quella della tutela del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori. Occorre che nel prosieguo del confronto si arrivi a costruire un percorso che azzeri l'eventuale costo a carico dei lavoratori e, soprattutto, dia la piena visibilità dei percorsi formativi e dei profili verso i quali si reindirizzeranno i lavoratori, magari rinforzando il confronto territoriale sia in fase di costruzione del percorso che di divulgazione e gestione.

Altro elemento al quale è imprescindibile dare una risposta riguarda il Premio di risultato ed il ristoro dell'anno in corso. E' impensabile che Vodafone continui a non avere uno strumento di redistribuzione collettiva contrattato.

Tutta la delegazione sindacale ha poi fortemente sollecitato la dirigenza aziendale a continuare ad implementare l'accordo sullo smart working, soprattutto nella parte riguardante la consegna degli strumenti di lavoro ed ergonomici, consegna che in alcuni ambiti è ancora troppo lenta e, spesso, lacunosa nella fase informativa nei confronti dei lavoratori.

A queste condizioni faremo chiaramente la nostra parte e costruiremo un modello condiviso e partecipato dalle lavoratrici e dai lavoratori di Vodafone.

Roma, 09-03-2021

Le Segreterie Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL.