

COMUNICATO
VODAFONE - Avviato confronto per definizione Premio di Risultato

In data odierna si è svolto incontro tra le Segreterie nazionali e territoriali di SlcCgil e Fistel-Cisl e il coordinamento NAZIONALE Rsu eletto, al fine di avviare un confronto che traguardi entro breve un accordo che definisca un Premio di Risultato per le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo Vodafone ed una risposta al 2021, anno che non verrebbe compreso dal nuovo PdR.

Non è più rinviabile un Accordo che offra il giusto riconoscimento economico alle lavoratrici ed ai lavoratori di Vodafone, premiando la professionalità e la abnegazione dimostrata anche in piena emergenza sanitaria. L'obiettivo condiviso tra le parti è quello di individuare item per la composizione del premio chiari, semplici ma che soprattutto sappiano valorizzare l'attività quotidianamente svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori, rispondendo positivamente alle indicazioni dell'agenzia delle Entrate e, quindi, capaci di abilitare la tassazione agevolata.

Sulla volontà aziendale di proseguire il processo di reskilling e di cambio delle professionalità a partire dall'ambito customer, come OO.SS. abbiamo ribadito di non avere pregiudizi sull'utilizzo di strumenti di politiche attive come i contratti di espansione a patto che vengano neutralizzate le ricadute economiche e che le riprofessionalizzazioni avvengano sulla base di un programma serio, esigibile e trasparente, rispetto delle storie professionali delle persone coinvolte e capace di rispondere alle emergenze di alcuni ambiti aziendali, per esempio il network, oggettivamente sotto pressione per i carichi di lavoro. Proprio sulla rete le OO.SS. hanno evidenziato la necessità di avviare al più presto un tavolo nazionale per affrontare il tema dei carichi di lavoro e del rispetto di quanto sancito dall'Accordo sullo smart working in tema di diritto di disconnessione. Anche le eventuali assunzioni legate al contratto di espansione dovranno portare in azienda nuove professionalità legate ai processi di digitalizzazione, rispondere alle carenze di organico ormai non più tollerabili di vari ambiti aziendali, sempre con la priorità di favorire la piena occupabilità dell'attuale perimetro Vodafone.

Le OO.SS. hanno posto l'attenzione al tema della campagna vaccinale e a come si possa andare incontro alle lavoratrici ed ai lavoratori che vi aderiranno, a partire da tutte quelle realtà operanti in regimi di orario rigidi per cui il diritto alla disconnessione non aiuta. Registriamo con favore la volontà aziendale di predisporre in tempi brevissimi soluzioni che possano permettere alle persone di aderire alla campagna vaccinale senza dover farvi fronte con propri istituti. Così come altrettanto favorevolmente registriamo la disponibilità a gestire le persone che potrebbero vedersi costretti a rivedere il piano ferie per la concomitanza con la calendarizzazione della seconda dose vaccinale.

Il Coordinamento ha poi posto l'attenzione ai temi oggetto dell'Accordo sullo smart working e non ancora operativi. Sulla possibilità di prolungare la pausa refezione a recupero l'azienda, confermando di avere problemi tecnici, nelle prossime ore comunicherà con chiarezza la possibilità di aderire attraverso una gestione non automatizzata ma che comunque garantirà il rispetto degli accordi presi.

Le parti si sono aggiornate al prossimo 27 maggio per proseguire il confronto sulla base di proposte concrete.

Roma, 14 maggio 2021

Le Segreterie nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL