

## **COMUNICATO VODAFONE 20-21 MARZO**

Nei giorni 20 e 21 Marzo c.m. Si sono incontrati presso Assolombarda Vodafone con le Segreterie Nazionali e territoriali di SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU per proseguire il confronto iniziato lo scorso 12 marzo.

Le OO.SS. Hanno chiesto all'azienda di fornire i dati sull'occupazione, maggiori dettagli sul nuovo modello organizzativo e come intende declinare la sua idea di occupazione sostenibile.

L'azienda ha ribadito la situazione di mercato all'interno della quale si muove, ovvero che il mercato delle telecomunicazioni ha distrutto negli ultimi tempi 1 miliardo di euro di valore a causa di dinamiche ipercompetitive (non da ultimo con l'ingresso del quarto operatore), che ha comportato per Vodafone una riduzione di ricavi di circa 300 milioni di euro. Contemporaneamente l'asta delle frequenze del 5G ha comportato e comporterà importanti investimenti per l'aggiudicazione e la costruzione della nuova rete.

L'azienda afferma che la trasformazione digitale è molto più veloce di quanto immaginato e che avrà impatti importanti. Pertanto la strategia individuata da Vodafone si basa su quattro pilastri di priorità:

5G con particolare attenzione sullo sviluppo che comporterà in ambito IoT (internet of things);  
Convergenza fisso-mobile, che farà crescere anche i nuovi servizi digitali;  
Servizi maggiormente tecnologici per le imprese, per favorire la crescita digitale del Paese  
Trasformazione al Digitale, ovvero un concetto abilitatore dei primi tre punti, sarà la costante necessaria a sviluppare tutti gli altri settori.

Per affrontare questi quattro punti l'azienda ha individuato la necessità di una semplificazione radicale del modello organizzativo.

Per quanto riguarda la rete, l'azienda ha dichiarato di voler cogliere in particolare due sfide. La prima è la gestione delle reti ad oggi mature (2G, 3G, 4G) per gestire l'aumento dei consumi richiesti dai clienti. In questo ambito l'azienda ha dichiarato di aver fatto un reskilling interno per circa 200 persone con l'intento di riportare all'interno attività esternalizzate. La seconda sfida riguarda il 5G, sia per ciò che consta l'adeguamento delle infrastrutture sia per i nuovi servizi che dovranno essere abilitati. Il progetto delle torri con TIM è ancora in una fase di valutazione iniziale.

L'azienda ha dichiarato inoltre che il passaggio al digitale sta determinando un cambiamento nel comportamento degli utenti anche in ambito merceologico, pertanto l'azienda è intenzionata a dismettere totalmente i negozi a marchio Vodafone in favore della formula di franchising. Questa operazione impatterà circa 50 persone.

In ambito customer care azienda ha affermato che sta continuando a fare una strategia di differenziazione ma che sta contemporaneamente cercando un modello più sostenibile. Nell'ultimo anno ha visto un calo di 5 milioni di chiamate e prevede nei prossimi due anni un ulteriore calo di circa 12 milioni di chiamate. Fino ad oggi l'azienda ha gestito questo calo attraverso il reskilling verso attività NNTU, Assurance e Enterprise, per un totale ad oggi di circa 300 persone, e attraverso la internalizzazione di volumi prima affidati in Romania e Croazia. L'azienda ha dichiarato che nel medio periodo Prevede un calo di attività nel settore customer care del 40% complessivo.

L'azienda, a conclusione del ragionamento complessivo, ha dichiarato quindi di voler efficientare 1130 FTE e di voler utilizzare le fuoriuscite volontarie unitamente allo strumento della solidarietà.

Le Segreterie Nazionali hanno ribadito l'importanza dell'accordo di Giugno 2018, che permette alle parti di confrontarsi senza avere atti unilaterali e traumatici.

Le OO.SS. Hanno dichiarato all'azienda la netta contrarietà ai numeri esposti, ritenendoli eccessivi rispetto ai processi esposti e non gestibili con strumenti ordinari.

Le OO.ss. Ritengono indispensabile attivare immediatamente processi chiari e esigibili di internalizzazione di attività, oltre che la necessità di investire ulteriormente in processi trasparenti di reskilling e riqualificazione.

Per quanto riguarda l'ipotesi sostenuta dall'azienda della chiusura dei negozi, il Sindacato ha chiesto e ottenuto di gestire l'operazione in maniera non traumatica per i lavoratori.

Le OO.ss. Si sono dette favorevoli ad utilizzare gli strumenti sopra esposti alla condizione che i numeri complessivi siano drasticamente ridotti e che la eventuale solidarietà abbia un contenimento nei tempi anche funzionale all'effettivo processo riorganizzativo e di insourcing.

È assolutamente necessario che questo processo complesso e nuovo - dettato anche dalla digitalizzazione - sia governato attraverso un accordo che salvaguardi l'insieme dell'azienda. Necessita costruire un accordo che nei suoi contenuti sia da subito certo ed esigibile, in particolare per quanto attiene la salvaguardia dell'occupazione e del perimetro aziendale. Le OO.ss hanno quindi chiesto all'azienda assoluta chiarezza sulle tempistiche e su come intendono affrontare il reskilling, verso quali attività, quali saranno i processi di internalizzazione, in quali quantità e verso quali sedi e reparti.

Nei prossimi giorni si svolgeranno le assemblee con le lavoratrici e i lavoratori per permettere la diffusione delle informazioni acquisite nel maggior dettaglio possibile.

Le Parti si sono date appuntamento per proseguire il confronto nelle giornate del 2 e 3 Aprile p.v.

Roma, 21 Marzo 2019

Le Segreterie Nazionali  
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL