COMUNICATO SINDACALE

Facciamo seguito al Nostro ultimo Comunicato Unitario del 27 maggio u.s. in tema di “Programma di uscite incentivate 2024”.
Siamo venuti a conoscenza che in questi giorni si sono svolti degli incontri informativi, nel corso dei quali un consulente esterno ha illustrato il c.d. “percorso di consapevolezza” ai vari manager aziendali (Responsabili, TL, GL e HOC).

Questi incontri sono tutt’ora in corso e si stanno svolgendo alla presenza e sotto la supervisione di referenti della funzione People.
Nel corso degli incontri viene sottolineata l’importanza che tutto il personale, anche i manager stessi, partecipino al Programma di cui trattasi.

Nei predetti incontri sarebbe stato anche detto che le trattative one to one sono l’unico strumento sostenibile dall’Azienda, nell’ottica del raggiungimento degli obiettivi di uscite del personale così come previste nel Piano Industriale 2024-26. Sarebbe stato precisato che altri strumenti, così come previsti dalla contrattazione di settore, non siano attivabili dal Gruppo doValue Italia, in quanto la nostra Azienda non è una Banca.

Inoltre, il consulente avrebbe raccomandato ai vari manager di far presente alle proprie risorse l’importanza di partecipare al webinar (che precisiamo essere ASSOLUTAMENTE VOLONTARIO!!!!), di cui tutti hanno già ricevuto l’invito, e di valutare attentamente l’opportunità di aderire al Programma di consapevolezza e di uscite incentivate.

Il consulente ha, con toni a dir poco perentori, sottolineato che ruoli e attività presenti in Azienda oggi, potrebbero non essere più garantiti nel futuro, in quanto le competenze di ciascuno potrebbero non essere più in linea con quanto richiesto dall’Azienda. Da qui ha, inoltre, evidenziato l’importanza che i Responsabili, che effettueranno detti colloqui, insistano sull’opportunità per i colloquiati di aderire, con tempestività, alla campagna offerta dall’Azienda in un’ottica di “non contrapposizione”, lasciando intendere che questo “Programma di uscite incentivate 2024” rappresenti una soluzione soft per evitare, invece, l’applicazione degli strumenti di legge.

A quanto sopra rappresentato, ci corre l’obbligo denunciare quanto segue:
– argomenti così delicati, che hanno una evidente ricaduta sui livelli occupazionali, sono stati demandati ad una società esterna, eludendo le procedure di Contratto e dunque l’utilizzo degli strumenti di Settore.
Al riguardo rammentiamo che il piano industriale, presentato il 21 marzo u.s., è attualmente sospeso, in attesa della definitiva conclusione della dichiarata operazione di aggregazione societaria, e prevede uscite di

personale a livello di Gruppo, ricomprese tra le 650 e le 700 FTE’s, senza alcuna declinazione territoriale delle preventivate uscite;
-non comprendiamo, e non abbiamo mai compreso, l’ostinazione dell’Azienda a non voler adottare gli strumenti di settore

nel caso in cui dovesse procedere ad una razionalizzazione degli organici volta ad ottenere un sostenibile ed efficiente ricambio generazionale della forza lavoro. Troviamo mistificante della realtà la motivazione addotta dal consulente esterno, il quale avrebbe inteso sottolineare che lo strumento delle trattative one to one sarebbe per doValue una strada obbligata in quanto non Banca.

Questa affermazione è destituita di qualsiasi fondamento, tutte le aziende che applicano il CCNL del Credito e che conferiscono mandato di rappresentanza all'associazione di categoria, in questo caso ABI, e versano regolarmente i contributi al fondo, possono usufruire del Fondo di Solidarietà, come peraltro dimostrato nel recente passato con l'adesione del Gruppo doValue Italia alla c.d. "solidarietà covid".

Pertanto, il non voler utilizzare lo strumento di Settore non è ascrivibile alla mancanza della qualifica di operatore bancario di doValue, bensì ad una ben precisa scelta manageriale volta ad ottenere la fuoriuscita dei lavoratori di ogni età a fronte di poche centinaia di migliaia di euro, invece di consentire loro di raggiungere la prima finestra utile per il raggiungimento dell'età pensionabile.

-inoltre, in assenza di una individuazione delle nuove e future attività che dovrebbe svolgere nel prossimo futuro il Gruppo doValue, non si comprende come ad oggi possano essere aprioristicamente individuate le risorse che non risponderanno più alla nuova mission aziendale.
– ci appare peraltro non corretto che l'onere e la responsabilità dei colloqui siano stati dall'Azienda completamente demandati al middle management che viene così a trovarsi nella grottesca e paradossale condizione di poter essere soggetto "colloquiante e colloquiato".

Alla luce di tutto quanto detto non possiamo che dichiararci estremamente preoccupati per il futuro della Nostra Azienda, la quale considera il capitale umano, non come fattore indispensabile per un serio e sostenibile rilancio, ma semplicemente come mero costo da ridurre.
La nostra impressione è che con questa iniziativa, l'Azienda intenda di fatto non applicare le procedure di Contratto e quindi vanificare le tutele occupazionali derivanti dall'Accordo sindacale Uccmb del 12 giugno 2015, in prossima scadenza.

Crediamo che sia inutile ricordare ai colleghi TUTTI che saremo al loro fianco nel caso in cui dovessero essere destinatari di indebite pressioni.
A breve convocheremo le assemblee dei lavoratori.

Lì, 31 maggio 2024

LE OO.SS. DEL GRUPPO DOVALUE
FABI- First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – Unisin