Nella giornata di ieri è stato sottoscritto, con il supporto delle Segreterie Nazionali, il verbale d'accordo di chiusura della procedura di consultazione ex art. 47 Legge 428/1990 ed artt. 19, 20, 22 e 23 del CCNL del settore Credito.

L'accordo, per quanto concerne il Fondo Esuberi e l'Incentivo all'Esodo, richiama integralmente il "Verbale di intesa preliminare sulle misure di gestione della riorganizzazione" sottoscritto in data 13/03/2025. All'iniziativa hanno aderito 32 colleghi, per tre dei quali l'Azienda ha esercitato il diritto di veto.

Pertanto, al fine di favorire una più ampia adesione volontaria al piano ed eventualmente colmare in via alternativa il residuo di posizioni (che ricordiamo essere ridotte a seguito di trattativa a 35 HC), le Parti, inoltre, hanno convenuto di riaprire i termini per la presentazione delle adesioni al piano di esodo volontario fino al 31 maggio 2025.

Ai dipendenti che aderiranno in questo periodo con la formula dell'incentivo all'esodo sarà riconosciuto una quota proporzionalmente ridotta, con una decurtazione di 1,5 mensilità rispetto alla fascia corrispondente con uscita al 30 giugno 2025. Le uscite relative alle incentivazioni individuali dovranno avvenire entro e non oltre il 31 luglio 2025.

Per eventuali ulteriori aderenti al Fondo di Solidarietà, la Società si riserva di valutare l'accesso anche oltre il 30/06/2025, comunque non oltre il 31/12/2025, fermo restando la durata massima di permanenza nel Fondo di 24 mesi.

Considerato che le risorse aderenti al piano di uscite volontarie provengono sia dal perimetro del Business sia da quello delle Corporate Functions, mentre gli esuberi dichiarati con la lettera di avvio della procedura del 10 febbraio 2025 risultavano circoscritti alle sole Corporate Functions, le Parti hanno concordato sull'opportunità di prevedere, ove necessario, anche il distacco di personale dalle Corporate Functions, di cui alla lettera di avvio procedura, su altre società del gruppo o l'assegnazione verso il perimetro Business.

Tali distacchi saranno attuati sulla base di una puntuale valutazione della coerenza tra le competenze professionali possedute dalla risorsa ed i requisiti richiesti per i ruoli da ricoprire nel nuovo assetto organizzativo.

Le Parti hanno altresì concordato di adottare le seguenti azioni aggiuntive:

1. Attivazione di processi di mobilità interna, con logiche di job redesign, finalizzati alla riallocazione dei profili eccedenti;
2. Valorizzazione di opzioni individuali, quali l'avvio di percorsi di formazione e riqualificazione professionale in ambiti emergenti;
3. Ricorso a distacchi intrasocietari, nell'ambito del perimetro nazionale del Gruppo, per favorire la ricollocazione equilibrata delle competenze, escludendo ogni mobilità territoriale.
   La ricollocazione di tutte le risorse eventualmente oggetto di mobilità potrà avvenire anche in ruoli non perfettamente coerenti con l'attuale livello di inquadramento, garantendo comunque il mantenimento della retribuzione annua lorda e dell'inquadramento contrattuale alla data di chiusura della presente procedura, nonché adeguata formazione, ove necessaria.

Per quanto riguarda l'operazione di fusione per incorporazione di doNext in Master Gardant, per le quali si è ancora in attesa delle autorizzazioni formali dei Regulators, le Parti hanno concordato che:

- non sono previste ricadute occupazionali dirette, compresa la mobilità territoriale, sul personale delle due società oggetto di fusione, ad eccezione di quelle già individuate e gestite nell'ambito della più ampia riorganizzazione delle funzioni centrali del Gruppo;
- i rapporti di lavoro dei dipendenti di doNext S.p.A. proseguiranno senza soluzione di continuità in capo a Master Gardant S.p.A., ai sensi dell'art. 2112 c.c., con applicazione del CCNL del Credito tempo per tempo vigente e con il mantenimento delle rispettive normative di secondo livello attualmente applicate nelle due Società.

Le Parti hanno concordato altresì, di avviare quanto prima e comunque entro 6 mesi, un apposito tavolo sindacale dedicato alla armonizzazione dei trattamenti contrattuali aziendali che avrà carattere di confronto generale per tutte le società del Gruppo.

La trattativa appena conclusa è stata lunga, complessa e delicatissima perché riguardava molteplici aspetti della riorganizzazione del Nuovo Gruppo doValue che prevedeva l'ingente numero di "esuberi" che ricordiamo a tutti essere stati inizialmente dichiarati dall'Azienda in 48 nella lettera di apertura della procedura.

Le scriventi OO.SS. per tali ragioni ritengono che l'accordo sottoscritto sia soddisfacente in quanto sono state eliminate le temute "ricadute occupazionali" utilizzando una combinazione responsabile di strumenti quali il fondo esuberi, la mobilità interna, la riqualificazione e gli incentivi all'esodo.

Nel restare a disposizione per ogni eventuale chiarimento a stretto giro Vi invieremo il testo integrale dell'accordo.
16/04/2025

Le OO.SS. del Gruppo doValue e Gardant Italia
FABI-First Cisl-Fisac CGIL-UILCA-UNISIN