

Verbale di accordo

In data 10 settembre 2018 si sono incontrati presso la sede di Delta Spa in Bologna le parti:

- a) Le Società del Gruppo Delta SpA e segnatamente Delta SpA per conto di Adale Sistemi Srl con Socio Unico, Carifin Italia SpA con Socio Unico in liquidazione, Detto Factor SpA con Socio Unico in liquidazione, Plusvalore Spa in liquidazione, River Holding Spa.
- b) Le Rappresentanze delle OO.SS. dei Lavoratori FISAC/CGIL Prov. Bologna, FIRST/CISL Prov. Bologna, FABI Prov. Bologna nonché le RSA FABI Delta Spa, FIRST/CISL Adale Sistemi Srl, FISAC/CGIL Carifin Italia Spa in Liquidazione, FISAC/CGIL Delta SpA, FISAC/CGIL River Holding Spa

L'incontro è succeduto a quello del 3 settembre 2018 e si è svolto al fine di dare seguito alle consultazioni previste dagli artt. 20 e 21 del CCNL credito ed in particolare per discutere dei contenuti della comunicazione del 27 luglio 2018 relativa alla necessità di trovare soluzioni alternative all'avvio della procedura di riduzione collettiva del personale con riferimento a n. 20 (venti) esuberanti.

Parte datoriale a richiesta delle OO.SS. ha ulteriormente aggiornato il tavolo circa gli sviluppi della trattativa di acquisizione dei portafogli crediti da parte di Cerberus e delle possibili implicazioni ad oggi note relative all'organico aziendale in caso di closing, nonché relativamente alle tempistiche ad oggi note.

Allo stato tuttavia non risulta che le 20 posizioni individuate da parte datoriale siano oggetto di potenziale riduzione in caso di buon fine della predetta operazione, né che con il closing dell'operazione si possano comunque avere certezze circa modi, tempi e figure del restante organico che sarebbero eventualmente coinvolte nel business dell'acquirente.

Si è quindi concordato di procedere come segue:

1. Parte datoriale lancerà un piano di Incentivo esodo articolato su tre opzioni principali tutte con decorrenza 1 dicembre 2018 e previa conciliazione individuale in sede protetta:
 - (a) per tutti coloro che comunicheranno entro il 15 ottobre 2018 l'adesione all'esodo incentivato mediante risoluzione consensuale del rapporto (con ultimo giorno di lavoro entro il 30 novembre 2018) l'Azienda riconoscerà un incentivo all'esodo da concordarsi con l'interessato pari a 9 (nove) mensilità calcolate sulla medesima base normativa / contrattuale della precedente campagna di incentivazione.
 - (b) Dietro dichiarazione scritta di "non opposizione" al licenziamento i datori di lavoro potranno inoltre procedere alla risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro - a prescindere dalle dimensioni aziendali e dal numero dei licenziamenti - anche senza apposita ulteriore consultazione sindacale ex art. 4 e segg. Legge 223/1991, garantendo i medesimi incentivi e le medesime tempistiche previste al punto (a), ma assorbendo il costo del contributo NASPI e le mensilità di preavviso nell'incentivo stesso.
 - (c) part-time volontario individuale con collocazione nella mattinata di ogni giorno lavorativo per 5 ore giornaliere su quattro giorni settimanali per una durata di n. 18 (diciotto) mesi e con posticipazione a tale data "fissa e non ulteriormente spostabile" della risoluzione del rapporto di lavoro. Eventuali differenti articolazioni saranno valutati alla luce delle esigenze organizzative dell'azienda. Per coloro che fossero interessati ad accedere alla NASPI, il preavviso sarà lavorato nel corso del part time.

2. Il piano di esodi incentivati e di riduzione oraria è volto a riequilibrare le funzioni aziendali che presentano esuberi in linea con quanto descritto nella comunicazione del 27 luglio 2018 e pertanto la Direzione aziendale prenderà in considerazione – in via prioritaria - le candidature di coloro che appartengono ai profili professionali ivi indicati, salvo che gli stessi coprano, contemporaneamente ed in via prevalente, posizioni dichiarate non in esubero o che le candidature degli appartenenti al medesimo profilo eccedano gli esuberi dichiarati.
3. La parte datoriale si riserva invece la selezione degli aderenti eventualmente appartenenti ai profili non in esubero, riservandosi altresì di determinare tempi - modi dell'eventuale incentivo o della riduzione oraria. Ciò avverrà anche sulla base della fungibilità con i profili in esubero e con il quadro organizzativo derivante dalle candidature già pervenute.
4. Considerato che i termini per le adesioni a tutte le precedenti opzioni sono fissati al 15 ottobre p.v. e quindi successivi al periodo di tempo necessario per l'eventuale svolgimento della procedura ex art. 4 della Legge 223/1991 nella sua estensione massima, la parte datoriale attiverà la predetta procedura in data 17 settembre 2018 senza con ciò voler pregiudicare il possibile buon esito della campagna di cui sopra.
5. L'Azienda provvederà a richiedere ai dipendenti l'estratto conto certificativo della posizione contributiva (EcoCert).
6. Nel corso della procedura ex art 4 della legge 223 del 1991 le parti svilupperanno i termini e le condizioni di accesso al Fondo Emergenziale del settore credito.

Le parti si danno atto di aver esperito positivamente la procedura di consultazione sindacale prevista dagli articoli 20 e 21 CCNL Credito ABI.

L'Azienda dichiara inoltre che sarà possibile, per coloro che intendessero rimanere in servizio pur coprendo posizione in esubero rendere nota (nei medesimi tempi previsti per le candidature all'esodo) la propria disponibilità al mutamento di mansione e di salario anche in deroga all'art. 2103 c.c. così da poter concorrere su posizioni di livello inferiore lasciate vacanti da candidati la cui posizione non era in esubero.

Delta Spa

Adale Sistemi Srl

Carifn Italia Spa in Liquidazione

Detto Factor Spa in Liquidazione

Plusvalore Spa in Liquidazione

River Holding Spa

Le OO.SS.

FIRST Cisl

FABI

FISAC CGIL

FISAC

Le RSA

Mario Uvini FABI DELTA

FISAC CGIL DELTA
FISAC CGIL

FIRST Cisl RSA
Stefano Tobanello