



Segreterie Nazionali

## Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di ESSEDIESSE

Roma, 22 aprile 2021

Nelle giornate di lunedì 20 e martedì 21 aprile uu.ss. le Organizzazioni Sindacali e la Società ASPI, quest'ultima in rappresentanza delle aziende del Gruppo, hanno affrontato il tema dell'evoluzione e della riorganizzazione della Società ESSEDIESSE.

Il confronto, richiesto a gran voce dalle Organizzazioni Sindacali, si era reso assolutamente necessario a fronte del processo di riorganizzazione in atto in azienda, che sembrava stesse avvenendo al di fuori del normale confronto sindacale, dell'andamento dell'occupazione, dato il numero di potenziali aderenti all'esodo incentivato e, infine, a seguito della necessità di avere contezza delle determinazioni del CDA tenutosi la scorsa settimana.

Le Organizzazioni Sindacali, oltre a porre la questione del confronto e della piena condivisione, hanno posto, con forza, anche la questione dell'assetto proprietario e della forma giuridica, stante la scadenza a novembre della proroga dell'affitto di ramo d'azienda, ritenendo questa modalità quella più garantista per i dipendenti, alla luce anche delle recenti vicende di Telepass.

Le stesse hanno, infine, anche evidenziato la necessità di fare chiarezza sull'utilizzo del personale, superando il ricorso al distacco ex Dlgs 276/2003.

Dal punto di vista delle prospettive e delle evoluzioni organizzative della Società, esplicitate in una serie di slides, ASPI ha ribadito la centralità di ESSEDIESSE nel progetto del "nuovo" Gruppo ASPI, in quanto sarà destinata a consolidare il suo ruolo di "centrale" dei servizi di gruppo, mediante sia il consolidamento delle attività attualmente svolte, sia l'acquisizione di nuove attività, a partire da quelle che attualmente alcune Società controllate gestiscono in altro modo diventando, sostanzialmente, la società dei Servizi per tutte le aziende del Gruppo ASPI.

La Società, inoltre, proprio in funzione del progetto di sviluppo contenuto nel piano, ha ribadito che gli attuali assetti proprietari non sono assolutamente in discussione e che la forma giuridica eventualmente adottata sarà ininfluente; in ogni caso, prima della scadenza di novembre il tema dovrà necessariamente essere trattato.

Rispetto ai contenuti del piano strategico, che si esplica in tre fasi ben distinte dal punto di vista temporale (2021, 2022, 2023 e anni a seguire), la Società ritiene ineludibile la razionalizzazione e la digitalizzazione di tutti i processi, accompagnate da un ricambio generazionale e dal ricorso alla formazione continua.

A tale proposito, la Società ha proposto di ricorrere agli strumenti messi a disposizione dalla legislazione vigente, in riferimento al Fondo Nuove Competenze, nonché al Contratto di Espansione, contenuto nel Dlgs 148/2015 e opportunamente rivisto con l'ultima Legge di Bilancio, con la quale è stato abbassato a 250 unità il limite dimensionale delle aziende interessate.

Riguardo al primo, verrà definito uno specifico accordo finalizzato ad accedere alla formazione finanziata per tutto il personale, legata al processo di razionalizzazione e di digitalizzazione dei processi, a supporto della professionalizzazione richiesta, creando anche le condizioni e le potenzialità per una crescita professionale dei dipendenti di SDS.

Per quanto riguarda invece il Contratto di Espansione, le parti hanno siglato uno specifico accordo, che dovrà poi essere ratificato in sede ministeriale, che ne prevede l'attivazione per massimo 40 unità, legate alla platea dei potenziali aderenti in funzione del dato anagrafico, con un tasso di sostituzione pari al 30% in termini di Full Time equivalente a tempo indeterminato e fermo restando l'impegno, da parte della Società, di non attivare, in assenza di adesioni, nessun tipo di procedura di riduzione unilaterale del personale.

L'eventuale adesione al Contratto di Espansione, assolutamente su base volontaria, dovrà concretizzarsi entro e non oltre il 30 novembre 2021 ed è riferita esclusivamente a coloro che potranno accedere, entro 5 anni, al trattamento pensionistico di "vecchiaia" o "anticipata".

Nel caso della pensione di "vecchiaia" l'eventuale adesione sarebbe fortemente sconsigliata, ferme restando eventuali valutazioni strettamente individuali, dato che non sussiste l'obbligo, da parte della Società, di versare i contributi pensionistici.

La Società corrisponderà, per tutto il periodo che intercorre tra la decorrenza delle dimissioni e la decorrenza del trattamento pensionistico (tenendo quindi conto anche delle finestre di accesso), un'indennità pari all'importo della pensione maturato al momento dell'uscita, che sarà poi rivalutato al momento della maturazione del requisito (in caso di "vecchiaia" verrà apprezzato solo il coefficiente di trasformazione, mentre in caso di "anticipata" verranno apprezzati sia il coefficiente, sia i contributi versati).

Al fine di incentivare l'adesione, la Società ha proposto un sistema di incentivazione, legato al livello di inquadramento e alla durata della permanenza in Espansione del dipendente interessato.

In ogni caso, le organizzazioni Sindacali invitano tutti gli interessati a recarsi presso i patronati, al fine di assumere tutte le opportune informazioni circa la propria posizione previdenziale ed i possibili scenari legati alla tipologia di scelta effettuata, che dovrà essere assolutamente effettuata con piena consapevolezza.

Rispetto al numero di adesioni all'espansione, la Società si impegna ad assumere, a tempo indeterminato, un numero massimo di 12 FTE legato alle adesioni, impegnandosi a valutare eventuali professionalità presenti tra gli stagionali.

In relazione a quanto previsto dal CCNL di settore, le Organizzazioni Sindacali hanno anche chiesto alla Società di eliminare la discriminante in atto rispetto a eventuali candidature avanzate dai figli dei dipendenti.

Infine, le parti si sono impegnate ad effettuare una serie di incontri finalizzata a monitorare l'andamento degli organici e, più in generale, le evoluzioni organizzative nel loro complesso, con particolare riferimento alle ricadute a livello territoriale e alla verifica dei carichi di lavoro, riferiti sia all'attuale perimetro, sia a eventuali ulteriori implementazioni delle attività.

Le Segreterie Nazionali