

Verona (PD), 13 luglio 2026

Raccomandata
a mani proprie

Invio via PEC

Spettabili

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Autorità Pubblica Centrale
Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e Relazioni Industriali
Via Forno 8
00192 Roma
dgrapportilavoro.div4@pec.lavoro.gov.it

E p.c.

Spett.li
OO.SS

SLC-CGIL Nazionale
Sindacato Nazionale
segreteria nazionale@slccgil.telecompost.it
Notifica obbligatoria livello nazionale - firmatario
CCNL

FISTel-CISL Nazionale
Sindacato Nazionale
fistel@pec.cisl.it
Notifica obbligatoria livello nazionale - firmatario
CCNL

UILCOM-UIL Nazionale
Sindacato Nazionale
uifpc.nazionale@pec.it
uilcomnazionale@legalmail.it
Notifica obbligatoria livello nazionale - firmatario
CCNL

FEDERMANAGER
federmanagervr@pec.it

SLC-CGIL Veneto / Verona
Sindacato Territoriale
slc@pec.cgilverona.it

p.c.

Regione del Veneto
Direzione Lavoro
PEC: lavoro@pec.regione.veneto.it

Regione Lombardia
Autorità Pubblica Regionale
lavoro@pec.regione.lombardia.it

Regione Emilia-Romagna
Autorità Pubblica Regionale
arlavoro@postacert.regione.emilia-romagna.it

Regione Lazio
Autorità Pubblica Regionale
lavoro@regione.lazio.legalmail.it

ITL Verona
ITL.Verona@pec.ispettorato.gov.it

ITL Bologna
IAM.Bologna@pec.ispettorato.gov.it

ITL Roma
IAM.Roma@pec.ispettorato.gov.it

ITL Brescia
ITL.Brescia@pec.ispettorato.gov.it

Oggetto: Apertura di procedura di licenziamento collettivo ai sensi della Legge 223/91 art. 24

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla normativa in oggetto, la scrivente società DOC SERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA con sede legale in Via Pirandello 31/B Verona partita iva 02198100238, nella persona del legale rappresentante pro tempore Fabio Fila, comunica l'intenzione di procedere al licenziamento per riduzione di personale di numero 22 dipendenti, di cui 1 Dirigente e n. 21 impiegati.

A tal fine si espone quanto segue.

Doc Servizi è una cooperativa di produzione e lavoro a mutualità prevalente, costituita il 31 gennaio 1990 che opera nel settore delle arti e dello spettacolo, tra le più grandi cooperative italiane di lavoratori dello spettacolo e la più grande cooperativa europea di tecnici dello spettacolo. Si occupa di produzione e servizi inerenti alla realizzazione e rappresentazione di spettacoli teatrali, musicali, tersicorei, artistici ed eventi in genere, l'organizzazione di festival e rassegne e di corsi di musica. La struttura di Doc Servizi Soc. Coop. è molto complessa e articolata. I servizi offerti da Doc Servizi Soc. Coop. si caratterizzano per l'altissimo grado di professionalità e competenza specialistica e, a riprova di ciò, si evidenzia la sussistenza di una clientela di spicco che si rivolge alla Cooperativa per fruire di prestazioni artistiche di musicisti, cantanti, attori, doppiatori o tersicorei, o per ottenere servizi tecnici altamente specializzati nell'ambito della fonica, illuminazione, riprese audio/video, rigging, post-produzione e sincronizzazione.

Lavoratori e lavoratrici dello spettacolo si associano alla cooperativa per l'attenzione costante alle tutele del lavoro dipendente, gestione di servizi amministrativi, fornitura di dispositivi di protezione individuale ed erogazione di corsi di formazione dal 20007 e per lo sviluppo e condivisione di opportunità di lavoro per i soci acquisite e gestite centralmente da Doc Servizi.

Doc Servizi mette a disposizione la propria struttura (attività degli impiegati amministrativi di sede e filiali) per le altre società della rete in cambio di una service fee

Attualmente l'organico del personale dipendente occupato dalla scrivente Società è composto da:

- Presso la sede centrale di Verona = 624 unità di cui 5 Dirigenti 612 Impiegati 2 operai 4 apprendisti
- Presso la sede di Rimini = 375 unità di cui 0 Dirigenti 375 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Venezia = 299 unità di cui 0 Dirigenti 298 Impiegati 1 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Toscana = 256 unità di cui 0 Dirigenti 256 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Ivrea = 26 unità di cui 0 Dirigenti 26 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Bologna = 55 unità di cui 0 Dirigenti 55 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Roma = 227 unità di cui 0 Dirigenti 227 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Milano = 397 unità di cui 0 Dirigenti 397 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Bari = 163 unità di cui 0 Dirigenti 163 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Brescia = 43 unità di cui 0 Dirigenti 43 Impiegati 0 operai 0 apprendisti

- Presso la sede di Roma Sud = 17 unità di cui 0 Dirigenti 17 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Sardegna = 55 unità di cui 0 Dirigenti 55 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Genova = 31 unità di cui 0 Dirigenti 31 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Ferrara = 19 unità di cui 0 Dirigenti 19 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Basilicata = 26 unità di cui 0 Dirigenti 26 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Piacenza = 108 unità di cui 0 Dirigenti 108 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di La Spezia = 118 unità di cui 0 Dirigenti 118 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Torino = 66 unità di cui 0 Dirigenti 66 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Como = 1 unità di cui 0 Dirigenti 1 Impiegati 0 operai 0 apprendisti
- Presso la sede di Napoli = 30 unità di cui 0 Dirigenti 30 Impiegati 0 operai 0 apprendisti

Il CCNL applicato è CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo

Si allega prospetto riepilogativo del personale in forza all'azienda e abitualmente impiegato, suddiviso in base all'area operativa di appartenenza e con indicazione del relativo profilo professionale (**allegato 1)**.

Già in occasione di precedenti incontri è stata anticipata e discussa con le parti sociali la situazione di crisi in cui versa la società cooperativa con difficoltà di ordine strutturale che impattano sull'andamento complessivo e che impongono una revisione e un ridimensionamento dell'assetto organizzativo.

Nel 2024 vi è stata una chiusura di esercizio con perdita pari a quasi un milione e mezzo di euro (- 1.486.206 €).

L'anno 2025, pur a fronte di un aumento dei ricavi, si è chiuso con una perdita comunque superiore al milione di euro (1.108.405 €) e con un aumento significativo (+ 8.5 % rispetto al 2024) dei costi della produzione.

I fattori della crisi sono molteplici e possono essere di seguito sintetizzati:

- sovradimensionamento della struttura operativa rispetto alla marginalità dell'attività svolta e aumento non controllato dei costi;
- ampia dispersione di valore in segmenti di attività scarsamente profittevoli o in attività definibili come start up le quali, come noto, comportano un elevato valore di investimento;

- aumento della pressione da parte di competitors che operano con strutture più leggere e con minori costi di gestione.

Il piano di ottimizzazione e di ristrutturazione che già è stato anticipato alle parti sociali nel corso dell'incontro del 18 giugno u.s. è articolato su una base triennale (2026/2028).

Le linee guida del piano prevedono:

- la focalizzazione su linee di business core più redditizie con progressiva chiusura di segmenti di attività gravemente deficitarie
- il contenimento e l'ottimizzazione dei costi di gestione sia per la sede che per le filiali.

Con riferimento al primo dei profili sopra evidenziati, si evidenzia che è prevista la chiusura del settore d'attività legato al Marketing Comunicazione e alla Rete Vendita nonché dei segmenti denominati Doc E-Labora e Doc Project.

Per "Marketing e comunicazione", la cui chiusura è prevista entro la fine del 2026, si intende la struttura che eroga servizi di comunicazione, marketing, ricerca sponsor.

Per "Rete Vendita", la cui chiusura è prevista entro la fine del 2026, si intende la struttura sperimentale attivata nel territorio Nord-Ovest per la vendita di servizi e prodotti di Doc Servizi

Per "Doc E-Labora", per la quale è prevista la cessazione di attività con riferimento al mercato esterno, si intende la struttura che eroga servizi di elaborazione paghe e consulenza del lavoro.

Per "Doc Project", la cui chiusura è prevista entro la fine del 2026, si intende l'area che si occupa di progettazione bandi di contributo e finanziamento regionali, nazionali e internazionali.

Sono previsti inoltre interventi presso la filiale sita in Emilia sede di Bologna. Gli interventi previsti presso tale sede sono la dismissione degli immobili in affitto (n. 2) e la chiusura del rapporto delle risorse ivi collocate. Il piano prevede il riassetto territoriale con l'obiettivo di accorpare la gestione caratteristica verso la base sociale delle filiali in pochi centri territoriali, tra cui nord est, nord ovest e centro sud. In linea con la strategia sopra delineata, l'azione successiva consisterà nell'accorpamento della base sociale della sede di Bologna all'interno del polo Nord-Est, al fine di ottimizzare la distribuzione delle attività operative sulle risorse del suddetto territorio.

Con riferimento alla funzione HR, il piano di riorganizzazione prevede il superamento dell'attuale modello organizzativo fondato sulla presenza di una direzione dirigenziale dedicata, mediante l'eliminazione del relativo livello organizzativo e la riconduzione delle attività di indirizzo e coordinamento nell'ambito della Governance aziendale.

Tale scelta organizzativa comporta la soppressione della posizione dirigenziale preposta alla direzione della funzione HR e determina il conseguente esubero della relativa posizione lavorativa.

Per quanto riguarda il secondo profilo (contenimento e ottimizzazione dei costi), sono previsti interventi su vari livelli tra cui, per quel che rileva nella presente sede, una riduzione dell'organico e ciò in conseguenza, sia delle chiusure programmate per i

segmenti di attività citati in precedenza sia per il processo di contenimento dei costi e ottimizzazione delle risorse da attuare presso la struttura di sede.

Gli esuberanti, in particolare, vengono quantificati in 22 unità di cui 1 Dirigente e sono da collocarsi con riferimento ai profili professionali e alle ragioni di seguito descritte.

- N. 8 esuberanti sono da collocarsi con riferimento all'area Marketing comunicazione e sono porre in stretta connessione con la programmata dismissione dell'area stessa.
- N. 2 esuberanti sono da collocarsi con riferimento all'area Doc E-Labora e sono da porre in stretta connessione con la programmata dismissione dell'area stessa.
- N. 2 esuberanti sono da collocarsi con riferimento alla sede sita in Emilia e conseguono a Unità Locale con funzioni di "filiale territoriale"
- N. 1 esuberante è da collocarsi con riferimento alla sede sita in Brescia e conseguono a Unità Locale di Brescia con funzioni di "filiale territoriale"
- N. 3 esuberanti sono da collocarsi con riferimento alla sede sita in Roma e conseguono a Unità Locale con funzioni di "filiale territoriale"
- N. 1 esuberante è da collocarsi con riferimento alla sede sita in Verona e conseguono a Sviluppo
- N. 1 esuberante è da collocarsi con riferimento alla sede sita in Verona e conseguono a Doc Music e Management
- N. 3 esuberanti sono da collocarsi con riferimento alla sede sita in Verona e conseguono a TWT Turismo e Viaggi Rete
- N. 1 esuberante è da collocarsi con riferimento alla sede sita in Verona e conseguono all'area HR nella funzione di dirigente HR

- Per quanto riguarda la struttura dirigenziale, nell'ottica di contenimento dei costi, si prevede la riorganizzazione in ambito HR e la soppressione del relativo ruolo direzionale. Verranno accentrate le funzioni direttive HR in capo agli amministratori con redistribuzione di compiti più prettamente operativi tra il personale impiegatizio.

Il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale in esubero sono riassunti nel documento **allegato 2** che costituisce parte integrante della presente comunicazione.

Come sopra esposto e argomentato, la ragione che determina gli esuberanti è legata alla necessità non rinviabile di avvisare il processo di risanamento per fronteggiare fattori di crisi di carattere strutturale.

Atteso che, nell'ambito del predetto processo, verranno attuati – come già illustrato – drastici interventi di riduzione tra cui la dismissione di interi segmenti di attività, si ritiene di non poter ricorrere, in quanto incompatibili o comunque non appropriati, a strumenti alternativi al licenziamento né ad ammortizzatori sociali conservativi.

Va anche sin d'ora annunciato che le posizioni in esubero come sopra individuate, non abbiano carattere di fungibilità tali da poter essere riassorbite nelle residue attività

aziendali, atteso anche il profilo altamente specialistico del personale occupato nelle aree da dismettere.

Per quanto concerne i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale, si prevede che, all'esito della procedura, i licenziamenti verranno comunicati entro i 120 giorni previsti dalla legge, salvo diverse indicazioni che fossero previste dall'eventuale accordo sindacale di cui all'art.4 comma 9 delle Legge 23 luglio 1991 n.223.

Tutto ciò premesso, lo scrivente rappresentante legale comunica ai sensi dell'articolo 4 L. 223/1991 l'avvio della procedura di licenziamento collettivo, per un numero massimo di 22 unità di cui 1 dirigente.

Si resta in attesa di definire - entro i termini di cui all'art. 4, comma 5, della legge 223/1991 e previa richiesta - la data in cui effettuare un esame della situazione complessiva con disponibilità, in quell'occasione, di procedere ad una disamina delle questioni attinenti alla gestione del personale.

Distinti saluti

La Società
