



UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

Segreteria Nazionale



Roma, 11 marzo 2019  
Prot. 99/19

**TESTO UNITARIO**

Alle UILTuCS Regionali  
e Provinciali interessate  
Loro sedi

**Oggetto: COOP ALLEANZA 3.0 – Esito incontro 5 marzo 2019.**

In data 5 marzo 2019 le OO.SS. Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs hanno incontrato la direzione di Coop Alleanza 3.0 per proseguire il confronto in ordine al riassetto della struttura organizzativa di sede della predetta azienda (la cui conseguenza è la chiusura delle articolazioni periferiche di Pordenone, Mirano, Recoaro e Ravenna).

In apertura del confronto, di cui qui si rassegna l'esito, i rappresentanti aziendali ci hanno fornito informazioni rispetto alla sede di Ravenna ed ai servizi offerti dal sistema di welfare aziendale (tramite il portale "piùperte").

Relativamente alla sede di Ravenna di Villa Glori, le operazioni di chiusura e trasloco si svolgeranno nelle giornate del 15, 16 e 17 marzo; mentre dal 18 marzo parte delle attività di sede saranno realizzate presso i locali ubicati nel perimetro dell'ipermercato ESP di via Bussato (naturalmente sempre a Ravenna); nello specifico, le attività a cui ci si riferisce sono quelle di contabilità commerciale, del cosiddetto ciclo attivo merci, dell'amministrazione del personale e delle paghe, nonché quelle di segreteria operativa.

In tema di welfare aziendale, la Cooperativa dall'8 marzo darà la possibilità a tutti i dipendenti di Coop Alleanza 3.0 di accedere al portale web "piùperte", fermo restando che i servizi offerti resteranno quelli stabiliti in seno a ciascun contratto integrativo applicato ad ogni singolo lavoratore. Inoltre, è stato anticipato che nel corso del 2019 saranno quattro le iniziative a disposizione di tutti i dipendenti:

- in bici alla coop (che prevede la fornitura a chi vi aderisce di un kit da ciclista e il riconoscimento di un premio di 0,30 euro a km per andare a lavoro in bici);
- rimborso per l'uso dei mezzi pubblici;
- convenzioni per usufruire - gratuitamente o a condizioni economiche vantaggiose - dei centri estivi per i figli dei dipendenti;
- coop talent.

Inoltre ci è stato comunicato che il sistema di welfare aziendale si farà carico di corrispondere parte della compensazione del salario perso dai dipendenti della provincia di Catania a seguito del ricorso agli ammortizzatori conservativi.

Relativamente al tema del riassetto della struttura organizzativa di sede, da parte dei rappresentanti della Cooperativa ci è stata illustrata la seguente situazione di partenza relativa alle macro aree Amministrazione e Commerciale:

PERIODO DI RIFERIMENTO	NUMERO FULL TIME EQUIVALENTI	NUMERO TESTE	NUMERO DIRIGENTI	NUMERO TESTE COMPLESSIVE AL NETTO DEI DIRIGENTI
secondo semestre 2018	1.547	1.624	82	1.542

Al 1° marzo 2019 l'organico complessivo impiegato sulle due macro funzioni (commerciale ed amministrazione) di sede ammonta a 1.226 (di cui 719 commerciali e 507 amministrativi); l'organico a regime, invece, secondo le proiezioni aziendali, dovrebbe essere di 298 unità in amministrazione e 484 nel commerciale (situazione ottimale per dicembre 2020).

Sempre secondo Coop Alleanza 3.0 il programma di gestione dell'esubero, che dovrebbe valorizzare soprattutto le soluzioni volte a ricollocare il personale e, in via accessoria, forme di incentivazione all'esodo, è così schematizzabile:

STRUMENTI	PLATEA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI ATTESI	TEMPI
procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/91 da chiudere con un'intesa che preveda un incentivo all'esodo	dipendenti provenienti dalle funzioni amministrativa e commerciale svolte presso le sedi secondarie di Pordenone, Mirano, Recoaro e Ravenna prossimi al pensionamento (da certificare con produzione di Ecocert), ovvero il cui trasferimento dovesse superare i 100 km in caso di ricollocazione sede su sede; in via residuale ai lavoratori che, pur non rientrando nelle due casistiche precedenti, formalizzino la loro disponibilità all'esodo	200	di apertura della procedura: marzo/aprile 2019; per accedere all'esodo volontario: fine piano (tutto il 2020);

ricollocazione presso la rete commerciale	dipendenti provenienti dalle sedi secondarie di Pordenone, Mirano, Recoaro e Ravenna	257	dall'apertura della procedura a fine piano;
distacco presso terzi (sia imprese controllate che non)	dipendenti provenienti dalle sedi secondarie di Pordenone, Mirano, Recoaro e Ravenna	50	dall'apertura della procedura a fine piano.

In termini pratici, secondo gli obiettivi attesi dalla Cooperativa, i tre strumenti costituenti il piano di gestione degli esuberanti – ricollocazioni presso la rete commerciale di Alleanza 3.0, esodi incentivati e ricollocazioni presso terzi - dovrebbero contribuire al superamento delle eccedenze occupazionali secondo i valori riportati nel grafico che segue:



Le OO.SS. hanno richiesto alla Cooperativa di condividere l'allegato Protocollo sulla riorganizzazione delle funzioni di sede strutturato su tre soluzioni gestionali finalizzate a salvaguardare l'occupazione per il tramite di misure non traumatiche come di seguito esplicitate:

	SOLUZIONE GESTIONALE	PLATEA COINVOLTA	MODALITA'	EFFETTI
1	ricollocazione	personale di sede in esubero	trasferimento presso le strutture della rete di vendita entro una distanza sostenibile che sarà definita dalle parti trasferimento presso società partecipate/o controllate, ovvero presso aziende terze (anche fornitrici), eventualmente col lo strumento del distacco di manodopera;	garantirebbe la continuità occupazionale nell'ambito di una distanza sostenibile valorizzerebbe sia le auto-candidature al processo di selezione dei lavoratori aventi i requisiti richiesti dal ruolo per le ricollocazioni in seno alla rete commerciale che la trasparenza delle procedure di determinazione delle risorse da trasferire presso società partecipate e/o controllate ed aziende terze per mezzo del job posting

2	incentivo all'esodo	personale di sede in esubero prossimo al pensionamento (da certificare con produzione di Ecocert), ovvero, in subordine, al personale in esubero il cui trasferimento comporti il cambio di sede lavorativa in un ambito che preveda una distanza i cui limiti saranno definiti in ulteriore subordine ed in via residuale ai lavoratori non rientranti nelle due categorie sopra menzionate	riconoscimento di un importo da stabilirsi in sede di accordo sindacale	consentirebbe di dare un'opportunità di tipo economico prevalentemente per quanti fossero prossimi a maturare il diritto alla pensione (considerando anche il fatto che si fruirebbe della NASPI)
3	confronto		attivazione di confronti territoriali finalizzati a monitorare e verificare l'attuazione degli strumenti condivisi e lo stato di avanzamento del processo di ristrutturazione	agevolerebbe il monitoraggio del piano di riorganizzazione consentendo un puntuale intervento in termini di verifica circa i risultati effettivamente conseguiti dallo stesso

Le parti torneranno ad incontrarsi in data da stabilirsi.

Si rinvia alla lettura del testo allegato per gli opportuni ed utili approfondimenti del caso.

Cordiali saluti.

Il Segretario Nazionale  
(Paolo Andreani)

Il Segretario Generale  
(Brunetto Boco)