Verbale di incontro

Il 3 febbraio 2020 in Roma si sono incontrati:

- Coin S.p.A. rappresentata da: Ugo Turi e Maria Mora

- Le Organizzazioni Sindacali Nazionali
  FILCAMS C.G.I.L. rappresentata da: Fabrizio Russo, Vanessa Caccerini
  FISASCAT CISL rappresentata da: Vincenzo Dell'Orefice
  UILTUCS rappresentata da: Paolo Andreani e Roberta Valenti
  Alla presenza delle Strutture Territoriali e delle rappresentanze sindacali

per esaminare il Piano di riorganizzazione aziendale per il triennio 2020/2022 a seguito anche dei precedenti incontri del 27 novembre 2019, del 13 gennaio e del 23 gennaio 2020.

Premesso che

- il settore retail attraversa una fase di grave crisi derivante principalmente da una notevole contrazione dei consumi e dallo sviluppo delle vendite on line;

- il progressivo incremento delle attività promozionali, necessarie per sostenere i volumi di vendita, incide sempre più sensibilmente sui margini di guadagno tanto da rendere complicato il riequilibrio del conto economico rispetto ai costi fissi;

- l'attività commerciale nei negozi della rete vendita Coin si basa principalmente sulle attività in "concession" che prevedono l'utilizzo di spazi da parte di Brand esterni nonché sulla vendita di prodotti Housebrand o Wholesale;

- tale assetto commerciale consente all'Azienda di mantenere un elevato livello di servizio potendo modificare flessibilmente la propria offerta merceologica attraverso l'individuazione dei Brand più competitivi a livello internazionale;

- l'Azienda ritiene pertanto necessario ampliare la propria offerta ad altre merceologie/servizi (caffetteria, ristorazione, market food, gioielleria, prodotti per il tempo libero, attività culturali e di intrattenimento) da offrire alla clientela, rendendo così i negozi punti di riferimento per ampie fasce sociali anche quali luoghi di aggregazione per manifestazioni espressione dei singoli contesti territoriali;

- il ricambio del mix offerto prevede l'allargamento a settori di attività diversi da quelli abitualmente gestiti da COIN con la conseguenza di prevedere un'eccedenza di personale in funzione delle differenti professionalità necessarie.

- l'Azienda conferma inoltre lo sviluppo del marchio Coin Excelsior quale rappresentazione di un'offerta merceologica caratterizzante il settore Premium. Tale format prevede l'utilizzo di professionalità adeguate alla complessità dei prodotti e alla diversa clientela più di estrazione internazionale;

- la Coin S.p.A. è stata oggetto di acquisizione nel marzo 2018 dal Gruppo Coin ad opera di una nuova compagine societaria costituita da imprenditori e da una Società rappresentante i manager.

A fronte di tale contesto, per rispondere alle complessive difficoltà che il settore attraversa, L'Azienda ha predisposto un Piano triennale per il 2020/2022 che prevede:

- ✓ la ristrutturazione di 15 unità di vendita di cui 6 nel 2020 (Genova, Milano Vercelli, Livorno, Padova, Sassari e Treviso), 3 nel 2021 (Verona, Bologna e Como) e 6 negozi nell'anno 2022: Milano 5 GG, Milano Cantore, Napoli, Roma San Giovanni, Firenze e Messina;
- ✓ l'apertura di 6 nuovi negozi nel 2020 (di cui 5 Coin Casa) e 7 nel 2021 (di cui 5 Coin Casa) e 7 nel 2022 (di cui 5 Coin Casa). Per un investimento complessivo (Coin e Partner) di circa 40 milioni di euro;
- ✓ di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane nell'ambito del Piano di riorganizzazione anche attraverso un processo di riqualificazione professionale, condiviso dai singoli lavoratori, conseguente al diverso utilizzo delle superfici di vendita ed alla differente composizione dell'offerta merceologica;
- ✓ l'Azienda ha pertanto proposto di attivare per il biennio la cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione per un numero massimo di 140 eft sui seguenti 22 negozi:

1	MESTRE
2	FIRENZE
3	PADOVA
4	TREVISO
4	MILANO - V GIORNATE
6	BERGAMO
7	BRESCIA
8	LIVORNO
9	MILANO - CANTORE
10	VARESE
11	BARI
12	NAPOLI
13	ROMA - SAN GIOVANNI
14	ROMA - CINECITTA'
15	CATANIA
16	CAMPI BISENZIO
17	LECCE
18	ROMA - TERMINI
19	CARUGATE - CAROSELLO
20	BOLOGNA - RIZZOLI
21	VERONA
22	COMO

- ✓ Il piano prevede altresì il recupero di efficienza nei costi della Sede Centrale di Mestre (VE) attraverso l'utilizzo della C.I.G.S. per un ulteriore numero massimo di 20 unità pari a 20 eft medi nel biennio. Anche per tali risorse l'Azienda prevede percorsi di riassorbimento in attività lavorative entro il periodo di durata del Piano in funzione dei progetti di sviluppo/riqualificazione.

- ✓ L'Azienda ha individuato n. 67 teste pari a 54 eft quali risorse da coinvolgere, in fase di avvio della C.I.G.S. nell'ambito del percorso di riorganizzazione (vedi elenco indicativo di ripartizione numerica per negozio).

Le OO.SS. hanno convenuto sull'importanza degli investimenti previsti dal Piano sollecitando l'Azienda a mettere in atto i necessari confronti a livello territoriale anche per ridefinire l'organizzazione del lavoro a seguito delle modifiche commerciali programmate.

Tutto ciò premesso si concorda che

Le Parti si rendono disponibili ad essere convocate presso il Ministero del Lavoro per l'attivazione del processo di riconoscimento della C.I.G.S. per riorganizzazione.

In fase di prima applicazione, l'Azienda ha individuato 67 dipendenti pari a 54 eft, quali risorse coinvolte nel processo iniziale di riorganizzazione.

L'Azienda, prima di procedere alla messa in sospensione dei dipendenti in C.I.G.S., **attiverà** confronti **preventivi con** le RSA/RSU dei singoli negozi interessati, **e/o organizzazioni territoriali** al fine di **discutere ed approfondire** le modalità gestionali.

Nell'arco del biennio potrà essere collocato in C.I.G.S. un ulteriore numero di lavoratori sino ad un numero massimo di 140 eft a fronte della realizzazione di una delle seguenti causali:

1. lavoratori dei negozi che dovessero subire una chiusura totale dell'attività durante il periodo di ristrutturazione, come già previsto per i progetti tecnici approvati dai competenti Organi esterni per la ristrutturazione dei negozi di Verona e Como;
2. lavoratori che dovessero cessare il distacco presso brand di terzi;
3. lavoratori da riqualificare in funzione del cambio format da Coin a Coin Excelsior (mediamente tra il 15 e 20% dell'organico);
4. lavoratori da riqualificare in funzione del cambio mix merceologico o di settore (ad esempio: ingresso gioielleria e/o caffetteria).

Al di fuori di queste fattispecie non sono previste altre motivazioni che potranno giustificare il ricorso alla C.I.G.S.

Per lo sviluppo del Piano e dell'ulteriore utilizzo della C.I.G.S., l'Azienda si impegna a discutere l'attivazione del processo preventivamente con le RSA/RSU **e/o le organizzazioni territoriali**, in funzione della realizzazione delle condizioni di cui ai punti da 1. a 4.

Per la Sede Centrale di Mestre il ricorso alla C.I.G.S. potrà avvenire per un numero massimo di 20 unità pari a 20 eft medi nel biennio.

Pertanto il numero massimo di lavoratori che potrà essere collocato in C.I.G.S. non potrà superare il tetto di 160 eft medi nel biennio.

La CIGS sarà applicata con criteri di rotazione e coinvolgerà tutti i lavoratori aventi profili fungibili secondo la valutazione aziendale e compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive e organizzative legate al funzionamento efficiente degli impianti, anche in considerazione dell'esito dei confronti di cui sopra.

L'Azienda si impegna ad attivare processi di riqualificazione professionale per i lavoratori sospesi **sulla base della volontarietà,** al fine di consentire il loro totale riassorbimento in attività produttive, entro il periodo di vigenza dell'ammortizzatore.

L'Azienda **dichiara che la realizzazione del Piano di cui alla premessa della presente intesa consentirà l'integrale recupero dell'organico interessato dalle sospensioni in ragione del ricorso alla C.I.G.S.**

Nel corso del programma di CIGS potranno essere agevolate le uscite volontarie con l'apertura di una procedura ex legge 223/91 con criterio non oppositivo. A tal fine con separato accordo saranno definiti idonei incentivi economici.

l'Azienda si riserva di accettare o meno le manifestazioni individuali di disponibilità all'uscita con criterio non oppositivo in funzione delle esigenze tecnico/produttive atte a garantire l'ottimale - funzionamento dei processi produttivi.

L'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori sospesi gli importi economici di Cassa Integrazione.

L'Azienda si impegna ad attivare confronti a livello territoriale, durante il periodo di realizzazione del Piano, **e preventivamente alla sua concretizzazione** finalizzati a condividere con le RSA/RSU **e/o le rappresentanze territoriali,** le necessarie implementazioni del modello organizzativo anche in conseguenza della sospensione dei lavoratori interessati, individuando i correttivi del caso rispetto alla situazione attuale.

L'Azienda si impegna inoltre ad attivare nel corso del primo semestre del 2020 confronti territoriali in due unità produttive (una a Roma e una a Milano) finalizzati a realizzare modelli organizzativi innovativi anche in fase sperimentale **con valenza di test.**

Durante il periodo di vigenza del Piano, l'Azienda si impegna a non attivare contratti di lavoro a chiamata.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale ogni quadrimestre o anche anticipatamente a richiesta sindacale, per monitorare la realizzazione del Piano Aziendale e valutare l'andamento dell'utilizzo della C.I.G.S..

Letto, confermato e sottoscritto.

Coin S.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali:
FILCAMS CGIL Nazionale
.....Vanere Cose.....

FISASCAT CISL Nazionale
.....

UILTUCS Nazionale
.....

OO. SS. TERRITORIALI:

RSA / RSU
Teresa Sorarulla

ALLEGATO

NEGOZI COIN Esuberi

		TOTALE
DESCRIZIONE NEGOZIO		teste
5010	MESTRE	3
5040	FIRENZE	7
5070	PADOVA	3
5120	TREVISO	2
5210	MILANO 5GG	4
5220	BERGAMO	1
5260	BRESCIA	1
5370	LIVORNO	5
5500	MILANO CANTORE	2
5300	VARESE	2
5700	BARI	5
5710	NAPOLI	3
5750	ROMA S.G.	5
5760	ROMA CINECITTA'	5
8190	CATANIA	3
9210	CAMPI BISENZIO	4
12780	LECCE	
15690	ROMA TERMINI	1
15700	CARUGATE CAROSELLO	1
8510	BOLOGNA RIZZOLI	2
5150	VERONA	3
8500	COMO	5
TOT 22		67