



ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures in blue ink]

Addi 15 Luglio 2014 in Milano, presso la sede di Assolombarda

TRA

Coca-Cola HBC Italia s.r.l. in persona di: Cristina Danelatos, Pietro Colangelo, Matteo Butturi,, Federico Luddi, Simone Roberti e Sabrina Tambone assistita da Assolombarda nella persona di Alessandro Glisenti

E

il Coordinamento delle R.S.U. assistito dalle segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nelle persone di Fabrizio Scatà, Aurelio Di Salvo, Marco Bermani, Marco Gentile, Pietro Pellegrini e Giulia Sbarbati

E

da una delegazione delle OO.SS. Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL

PREMESSO CHE:

La perdurante condizione recessiva del mercato italiano, che ha generato una decrescita costante dei consumi, ha inevitabilmente colpito anche il mercato delle bevande gassate, causando per Coca-Cola HBC Italia srl il mancato raggiungimento degli obiettivi economici e produttivi dell'ultimo triennio, con una flessione dei volumi che si è protratta nel primo semestre del corrente anno.

La necessità di continue variazioni dei sistemi di organizzazione del lavoro, idoneo a soddisfare le mutevoli esigenze del mercato, costituisce il fattore costante nell'evoluzione delle realtà Aziendali.

L'appartenenza ad un gruppo con sede generale in Zug (Svizzera) richiede di confrontarsi costantemente con tutti gli altri Paesi del Gruppo, sia in termini di attrattività degli investimenti, sia in termini di performance organizzativa e produttiva.

La struttura di Coca-Cola HBC Italia srl, deve cercare di mantenere la posizione di leadership acquisita nel tempo, rispondendo sempre più in termini di efficienza Aziendale e di tempestività delle risposte alle continue fluttuazioni del mercato.

L'Italia è strategica per il Gruppo Coca-Cola Hellenic: la volontà è di proteggere il futuro nel paese, consolidandone la presenza anche in termini occupazionali e rafforzandone l'operatività con una struttura più efficiente ed efficace per tornare nuovamente a crescere in modo sostenibile e mantenendo i propri prodotti come i preferiti per i consumatori.

Con riferimento allo scenario sopra descritto, Coca-Cola HBC Italia srl continua a essere impegnata al miglioramento della struttura commerciale ed alle relative competenze, anche attraverso la realizzazione di nuove iniziative come "OBPPC" e "Route to Market" orientate ad una migliore ridefinizione dei diversi canali distributivi e di vendita nonché al perseguimento di livelli di eccellenza nel consolidato sistema produttivo.

L'Hellenic Good Morning Meeting, aggiornato in alcuni suoi aspetti, viene confermato come uno degli strumenti essenziali.

Nonostante il contesto assai negativo nel quale ci troviamo, che ha generato dinamiche non positive del livello occupazionale, l'accordo quadro del Gennaio 2009 sottoscritto con le OO.SS., successivamente richiamato

[Large handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

nell'ultimo accordo integrativo, in materia di contratti formativi professionalizzanti (CFP) ha contribuito positivamente alla valorizzazione delle risorse umane e più nello specifico al lavoro giovanile.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, esprimendo valutazione positiva delle relazioni industriali in essere, confermano la volontà di gestire l'approccio con modalità orientate alla diffusione di prassi operative condivise, in grado di supportare la risoluzione delle problematiche organizzative affrontate dall'Azienda fruendo delle nuove opportunità offerte dal legislatore e dalla contrattazione collettiva.

La contrattazione Aziendale costituisce un'opportunità di confronto, anche preventivo, che nel rispetto dei reciproci ruoli, consente di adeguare le dinamiche gestionali alle specifiche necessità di impresa, ricercando possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori coinvolti.

Il grado d'intensità dei confronti negoziali è generato dalle variazioni organizzative che si devono introdurre nel contesto Aziendale: pertanto, la gestione delle relazioni sindacali dev'essere protesa alla condivisione delle regolamentazioni in grado di favorire lo sviluppo della Azienda, un'occupazione di qualità a sostegno della competitività Aziendale che ricerchi opportunità di bilanciamento tra vita lavorativa ed esigenze individuali.

In coerenza con quanto su esposto, e con l'obiettivo di rispondere in maniera sempre più puntuale ai profondi cambiamenti degli scenari economici e sociali, nonché alle strategie di business (commerciali e industriali), le Parti concordano nella necessità di declinare le relazioni in un modello di articolazione e confronto che, in un quadro di sistema partecipativo, possa rispondere in maniera più funzionale ad obiettivi di efficacia e tempestività nell'adozione di soluzioni, anche attraverso una definizione più precisa nel rispetto delle intese raggiunte.

In questo contesto positivo di relazioni industriali a livello italiano, si conferma la fondamentale importanza del Coordinamento Nazionale quale strumento di confronto preventivo e di efficace sintesi delle tematiche raccolte a livello territoriale.

In coerenza con quanto sopra esposto, l'Azienda si impegna ad inviare alle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila, la documentazione relativa ai dati forniti in occasione degli incontri di Coordinamento, almeno 5 giorni prima dell'incontro.

A tal fine, in relazione agli attuali assetti occupazionali nonché all'articolazione organizzativa, le Parti convengono che il totale dei membri del Coordinamento sarà pari a n. 21 unità. Le OOSS, firmatarie del presente accordo, si impegnano a fornire all'Azienda, entro il mese di Ottobre 2014, l'elenco nominativo delle RSU componenti il Coordinamento Nazionale. La partecipazione agli incontri avverrà secondo le modalità contenute nella vigente travel policy Aziendale.

Nell'ipotesi di impossibilità di partecipazione dei componenti individuati, sarà possibile una sostituzione previa informazione all'Azienda, con anticipo di almeno 5 giorni.

Contestualmente, con l'obiettivo rivolto ad una sempre maggiore funzionalità ed efficacia dell'informazione condivisa, viene confermata la Commissione Bilaterale Commerciale non negoziale, cui è demandato il compito di analisi e studio su materie ad essa delegate dal Coordinamento nonché, con funzione negoziale relativamente alla definizione dei parametri del premio di produttività (PdP) e di calendarizzazione delle ferie collettive per la funzione commerciale, previa coinvolgimento delle RSU di provenienza commerciale a livello locale.

La struttura della Commissione Bilaterale Commerciale, sarà composta da n. 3 componenti RSU e da n. 3 componenti Aziendali.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Analogamente a livello locale, obiettivo comune è far sì che si possa rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze organizzative e di mercato attraverso un costante confronto con le RSU di sito/servizio che ricerchi soluzioni organizzativamente sostenibili per il bilanciamento dei tempi di lavoro ed esigenze familiari.

Per il Coordinamento Nazionale si confermano 2 incontri annuali.

Il primo si terrà entro il mese di Marzo secondo la seguente agenda:

- Presentazione dati consuntivi anno precedente, incluso risultati su parametri finanziari, di volume e premio di produttività (PdP);
- Presentazione avanzamento attività in corso;
- Conferma avvenuta pianificazione orari/organizzazione di lavoro a livello di sito;
- Conferma avvenuta individuazione dei parametri del premio di produttività (PdP) per sito/servizio;
- Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover;
- Illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Presentazione programma formativo per l'anno;
- Informazioni in merito alle attività del CAE;
- Monitoraggio fruizione ferie;

Il secondo incontro si terrà entro il mese di Ottobre secondo la seguente agenda:

- Presentazione dati andamento anno corrente, incluso aggiornamento risultati su parametri del premio di produttività (PdP);
- Presentazione piano industriale e commerciale anno successivo;
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover;
- Illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Andamento programma formativo per l'anno;
- Monitoraggio fruizione ferie;

A livello di sito/servizio saranno avviati confronti sulle seguenti tematiche:

- orari lavoro;
- modelli organizzativi e fabbisogni occupazionali e formativi;
- flessibilità;
- riconoscimento professionale-inquadramento;
- parametri efficienza e produttività;
- clima Aziendale (engagement);
- festività cadenti in domenica;

In via sperimentale, con verifica annuale a livello di Coordinamento, avverrà la calendarizzazione delle chiusure collettive entro il 31 gennaio di ciascun anno e la pianificazione di tutte le altre spettanze individuali entro il 15 di Febbraio.

BACHECA SINDACALE ELETTRONICA

E' stata creata nella web page dell'intranet Aziendale un menù "BACHECA SINDACALE", accessibile anche al personale non dotato di P.C. attraverso le postazioni jolly, già presenti in ogni sito e ai Market Developer attraverso gli strumenti informatici individuali in dotazione (attualmente mini i-Pad) garantendo una migliore e più puntuale comunicazione.

Tale bacheca, per la diffusione di comunicazioni unitarie di categoria e confederali, relative a materia sindacale e del lavoro, è messa a disposizione delle RSU di sito e della Commissione Bilaterale Commerciale.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

I testi ed i comunicati dovranno preventivamente essere realizzati in forma cartacea e seguire le vigenti procedure ordinarie di affissione, attraverso la policy Aziendale, nel minor tempo possibile.

Si conviene che l'Azienda procederà alla pubblicazione sulla intranet Aziendale degli accordi entro 5 giorni dalla stipula.

I documenti verranno gestiti alimentando un database creato ad hoc e con accessi riservati alle RSU autorizzate, automaticamente visualizzati in ordine di data sul menù di Intranet e potranno circolare esclusivamente attraverso l'Intranet Aziendale.

Il periodo di conservazione del materiale pubblicato sarà oggetto di verifica ogni qualvolta il volume del contenuto della bacheca elettronica dovesse causare problemi di ordine tecnico per la gestione e il funzionamento delle applicazioni informatiche di supporto.

MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONE DEGLI ORARI DI LAVORO

Le parti ritengono che su questa materia sia stato raggiunto un livello di esperienza tale da poter individuare all'occorrenza gli strumenti da utilizzare per adeguare gli assetti produttivi alla variabilità delle domande del mercato, all'inserimento della tecnologia e/o decisioni strategiche che modificano gli assetti complessivi dell'organizzazione su tutto il territorio Nazionale.

Si conferma la validità degli attuali modelli in essere, confermando peraltro la volontà di ricercare ulteriori assetti che, per le strutture produttive, di staff e più significativamente per la struttura commerciale, possano cogliere al meglio le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, stagionalità, abitudini di frequenza degli esercizi commerciali e nell'ottica di stabilizzare l'occupazione.

In particolare tramite il "Route to Market" ci si concentrerà sul miglioramento di tutti i canali per rafforzare l'efficacia nell'attivazione e nella relativa esecuzione.

Si riconfermano l'organizzazione del lavoro e gli orari quali materia di analisi e di competenza dei rispettivi siti. In particolare, per la funzione commerciale si precisa che il godimento delle ore di riduzione individuale sarà attuato nell'arco di ogni settimana o comunque all'interno di ogni mese di riferimento.

Sempre con riferimento alla funzione commerciale, eventuali rivisitazioni di zone assegnate e/o nuove esigenze relative all'orario di lavoro (flessibilità, pausa pranzo...) saranno oggetto di confronto con la Commissione Bilaterale Commerciale, che si consulterà con le RSU a livello territoriale, da effettuarsi entro il 31.12.2014.

Le strategie su materie di carattere nazionale ed in misura più ampia di Gruppo prevederanno un'informativa e relativo confronto a livello di Coordinamento Nazionale.

Oltre le attuali applicazioni del vigente CCNL previste nei diversi siti/servizi è obiettivo strategico consolidare l'efficienza dell'organizzazione produttiva attraverso l'applicazione della flessibilità e della turnazione a ciclo continuo, le cui modalità di attuazione formeranno oggetto di contrattazione a livello di sito.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Fermo restando gli obblighi contrattuali e di legge in materia, al realizzarsi di scelte organizzative, che comportino processi di in-sourcing e/o out-sourcing l'Azienda, nell'ambito della normale interlocuzione sindacale a livello di sito, informerà preventivamente le RSU rispetto a suddette scelte. Nell'ipotesi di appalti, Coca-Cola HBC favorirà

[Large area of handwritten signatures and initials in blue ink]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures in blue ink]

la scelta di aziende che applichino il contratto collettivo di lavoro di settore sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

L'Azienda, in occasione dell'incontro di Coordinamento Nazionale previsto entro il mese di Marzo di ogni anno, fornirà un'esauriente informativa relativamente all'andamento degli appalti

Analogamente, le parti si rendono reciprocamente disponibili ad esaminare le possibilità di in-sourcing di attività e servizi attualmente appaltati, anche attraverso la definizione di specifiche intese sull'organizzazione del lavoro atte a garantire il mantenimento dei medesimi livelli di costo e qualità del servizio.

FORMAZIONE

Le Parti convengono che la formazione è risultata di assoluta e fondamentale importanza come fattore di crescita e sostegno nell'evoluzione delle attività Aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità.

L'Azienda continuerà ad investire su percorsi formativi che siano focalizzati su attività di training sempre di maggiore qualità sul continuo sviluppo delle competenze sia Aziendali che professionali. nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite.

Negli ultimi anni la Azienda ha investito sullo sviluppo delle Risorse interne creando dei percorsi gestionali mirati a rispondere in maniera sempre più tempestiva ed efficace alle esigenze di ricoprire professionalità consolidate o innovative all'interno della propria organizzazione.

Nel corso del primo trimestre di ciascun anno, a livello di sito saranno presentati i piani formativi che, fermo restando particolari programmi derivanti da necessità contingenti, si svilupperanno prevalentemente nei seguenti ambiti:

- formazione d'aula;
- training on the job;
- job rotation;
- e-learning;

La formazione sarà volta a creare specifiche competenze organizzative, percorsi funzionali di inserimento professionale e i piani individuali concordati sulla base dell'assessment di competenze, anche attraverso un utilizzo mirato dei fondi all'uopo previsti.

Saranno altresì previsti affiancamenti di formazione per facilitare il rientro dalle lunghe assenze, in presenza di modifiche significative alle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

Si conferma la validità del "libretto personale di formazione" finalizzato alla certificazione dei percorsi formativi ed anche eventualmente ad avanzamenti professionali. A partire dall'anno in corso, tale strumento avrà forma informatica e definito LSO (Learning SOLutions).

In tale strumento, oltre che alla formazione tecnica, sarà indicata anche la formazione manageriale e relativa alla sicurezza sul lavoro, consultabile in ogni momento da ogni lavoratore.

Nel triennio 2011 -2013 sono state erogate n. 279.068 ore di formazione con il coinvolgimento di tutta la popolazione Aziendale.

OCCUPAZIONE/PROFESSIONALITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

[Large handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures in blue ink]

Si conferma l'impegno relativo alla predisposizione di una completa e dettagliata informazione in ambito di Coordinamento Nazionale, in occasione dell'adempimento degli obblighi in materia come previsti dal CCNL e dal presente Accordo.

Inoltre, le parti concordano di demandare al confronto di sito, fatto salvo quanto già previsto dal CCNL di settore in materia di diritto di precedenza, la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali vigenti inerenti la priorità dei lavoratori a tempo determinato per le assunzioni a tempo parziale e di quelli a tempo parziale per le assunzioni a tempo pieno. L'Azienda, in attuazione dell'accordo sindacale del 15 gennaio 2009 comunicherà alle RSU il numero, le qualifiche e le mansioni dei lavoratori con contratto formativo professionalizzante (di cui si conferma l'utilizzo), a termine e part-time nonché la durata e le motivazioni del relativo impiego.

Le parti, tenuto conto di una progressiva evoluzione organizzativa/tecnologica in grado di generare efficienza e capacità di rispondere alle nuove esigenze anche attraverso il coinvolgimento delle qualità professionali espresse dai lavoratori, concordano sulla necessità di attivare percorsi di sviluppo professionale, finalizzati alla necessità di accrescere il livello di polivalenza (capacità di ricoprire più posizioni di lavoro) e di polifunzionalità (capacità di svolgere più attività di diverso contenuto).

Al realizzarsi di processi di innovazione tecnologica e organizzativa di cui sopra che necessitano di nuovi livelli di polivalenza e polifunzionalità, le parti a livello locale, esamineranno le possibili conseguenti ricadute sui sistemi di riconoscimento delle professionalità e, in occasione del Coordinamento di Ottobre, sarà data informazione.

Con riferimento alle opportunità generate dal cosiddetto "mercato interno", ai fini della valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane Aziendali, si conferma la validità del sistema "BIG Opportunities" che ha coperto il 92% delle posizioni rese vacanti.

Si conferma che "Big Opportunities" è accessibile da parte di tutti i dipendenti tramite la intranet Aziendale e che la policy Aziendale prevede che le posizioni restino pubblicate di norma per almeno 15 giorni prima di procedere al vaglio di eventuali candidature.

L'Azienda conferma l'utilizzo del contratto formativo professionalizzante (CFP), come un'importante occasione di esperienza lavorativa per i giovani anche nell'ottica di un miglior e più stabile inserimento nel mondo del lavoro.

In ambito Supply Chain, mantenendo fermi gli attuali modelli in essere e confermando altresì la volontà di ricercare ulteriori assetti che possano cogliere al meglio le opportunità in un mercato sempre più caratterizzato da flessibilità, il principale obiettivo consisterà nell'armonizzare e uniformare gli accordi rispettando l'autonomia e il confronto della contrattazione a livello locale.

POLITICHE DI GENERE, CONCILIAZIONE DI TEMPI DI LAVORO E DI VITA, PARI OPPORTUNITA'

Part-Time

Le parti, pur nella reciproca consapevolezza delle oggettive difficoltà di ordine organizzativo e pratico legate all'applicazione di questo istituto contrattuale, intendono esprimere la loro volontà di favorire, a fronte di oggettive temporanee esigenze individuali, i percorsi di accesso al part-time nell'ambito delle percentuali indicate dal vigente CCNL riferite al singolo sito.

Nell'ambito delle percentuali sopra richiamate, l'Azienda si impegna a riconoscere priorità e maggior tutela per alcune particolari categorie di persone sotto indicate:

- le lavoratrici madri, a tempo indeterminato full time, al rientro dal periodo di astensione obbligatoria e fino al termine dell'anno solare di compimento di tre anni di vita del bambino. Al termine, del periodo di part-time,

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures in blue ink]

individuato alla data del 31/12 dell'anno solare di compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice rientrerà sul normale orario di lavoro full time, ferma restando la possibilità di valutare congiuntamente, Azienda e lavoratrice, anche in funzione delle esigenze tecniche produttive organizzative, la possibilità di continuare a lavorare con orario ridotto (attraverso rinnovi effettuati con verifica annuale);

- i lavoratori o lavoratrici con gravi e documentati motivi di salute (con particolare riferimento alle persone sottoposte, con periodicità frequente a terapie salvavita);
- i lavoratori o lavoratrici che abbiano necessità contingenti, e documentate, di accudire familiari conviventi non autosufficienti o colpiti da gravi motivi di salute.

Le parti ritengono che la possibilità di trasformazione di contratti a tempo indeterminato a tempo pieno in contratti a tempo indeterminato parziale (part-time verticale) costituisca un idoneo strumento di risposta riservandosi di valutare una più approfondita analisi al verificarsi delle singole fattispecie, in tutta l'organizzazione Aziendale.

Pari Opportunità

A livello di sito/servizio, le Parti assumono l'impegno ad esaminare tematiche relative alle pari opportunità (ad es: conciliazione tempi di lavoro e di vita), attraverso l'analisi e la promozione di opportune iniziative, orientate allo sviluppo professionale e occupazionale.

L'Azienda comunicherà, in base a quanto previsto dall'art. 9 della legge 125/91, i dati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle retribuzioni.

Si ribadisce la necessità di esplorazione ulteriore delle previsioni normative in materia di flessibilità, anche come opportunità individuale, per favorire la soluzione di specifiche problematiche quali ad esempio il part-time.

Come strumento per agevolare il rientro in Azienda dei lavoratori e delle lavoratrici che abbiano usufruito di congedi di maternità e parentali, a fronte di cambiamenti delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di valorizzare le capacità professionali e l'esperienza pregressa, si concorda di attivare appositi percorsi formativi.

Le parti confermano il congedo non retribuito per le malattie del figlio, previsto dall'art.40 lett. B del CCNL vigente pari a dieci giorni.

Conciliazione tempi di vita/lavoro

Le parti confermano la validità del telelavoro quale strumento idoneo a realizzare una moderna gestione delle risorse umane in un'ottica di attenzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Pertanto, quanto convenuto in via sperimentale in materia di telelavoro con accordo del 7 Luglio 2011, si conferma quale parte integrante del presente accordo, venendo meno la natura sperimentale.

Altresì, le parti valutano positivamente la gestione dell'iniziativa "Buona la prima", di cui all'accordo del 4 Luglio 2013, anche nell'ottica della crescita del rapporto di fiducia all'interno dell'organizzazione Aziendale, estesa a tutti gli impiegati amministrativi di tutti i siti.

Le parti valuteranno previo confronto e per un periodo sperimentale, ulteriori possibili nuove forme di gestioni dell'orario di lavoro come ad esempio l'occasionale lavoro fuori ufficio ("Remote Working").

AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti condividono l'impegno volto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente nell'Azienda.

[Handwritten signatures in blue ink]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

[Handwritten signatures]

Le esigenze di ambiente e sicurezza del lavoro costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi produttivi. e di vendita

Il continuo impegno per il mantenimento e l'aggiornamento delle certificazioni di qualità ambientale e di sicurezza sul lavoro, nonché l'attuazione di iniziative specifiche a livello di sito ("Total Quality Day", "Walk the Talk", "Tool box Talk".ecc), conferma la diffusione della cultura della sicurezza e dell'ambiente perseguita anche attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Le parti quindi, condividono l'obiettivo primario "infortuni e malattie professionali zero", da raggiungere attraverso il miglioramento continuo anche con i necessari investimenti della sicurezza e dalle salubrità dei luoghi di lavoro, armonizzando al meglio le risorse e le condizioni in essere nei diversi contesti lavorativi.

In questo ambito, anche attraverso il contributo delle RLS, si conferma la ricerca di miglioramento e di una sempre maggiore tutela della qualità e della sicurezza con riferimento specifico all'ambiente esterno di lavoro, alla prevenzione rischio infortuni, all'igiene e sicurezza, all'informativa su rischi generici specifici, contestualmente a campagne di sensibilizzazione nei confronti di tutti il lavoratori, in merito alla policy Aziendali in materia di sicurezza (es. utilizzo auto Aziendali) e successive verifiche

Le parti confermano l'importante ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione della cultura sulla sicurezza e sulla salvaguardia ambientale Ad essi sarà, quindi, erogata una formazione specifica sui temi relativi all'impatto ambientale, con particolare riferimento alle attività proprie del sito/servizio di appartenenza, con particolare attenzione agli RLS di prima nomina. L'attenzione alla sicurezza dell'ambiente di lavoro, costituisce un impegno fattivamente condiviso con comportamenti individuali, e pertanto potrà costituire elemento di definizione dei parametri a livello di sito/servizio. Agli RLS verrà data periodica informazione con riferimento alle analisi Aziendali in materia di stress da lavoro correlato.

PIANO MEDICO

Considerato il pieno funzionamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa contrattualmente istituito dal vigente CCNL di Settore le parti si impegnano a incontrarsi per l'adozione, con valenza su tutto il territorio di Coca-Cola HBC Italia srl, delle eventuali misure correttive necessarie a raggiungere, entro il 31.12. 2014, con decorrenza in relazione ai tempi tecnici necessari, un'armonizzazione dei diversi sistemi mantenendo l'invarianza dei costi complessivi del sistema a carico dell'Azienda.

SANTO PATRONO

Le parti convengono che, in via sperimentale con monitoraggio annuale, con decorrenza gennaio 2015, la festività del Santo Patrono verrà goduta in data 31 Ottobre, ad eccezione del personale appartenente alla sede di HQ.

PREMIO OBIETTIVI

Il Premio per Obiettivi, in coerenza con l'andamento dell'impresa, e delle norme contrattuali in materia, deve essere finalizzato al miglioramento dell'efficienza Aziendale e dei risultati di gestione.

L'importo lordo relativo all'erogazione del premio nel triennio di riferimento ed al raggiungimento degli obiettivi prefissati è determinato come di seguito specificato:

- 2014 euro 1950 (millenovecentocinquanta/00)
- 2015 euro 2000 (duemila/00)
- 2016 euro 2150 (duemilacentocinquanta/00)

[Handwritten signatures and initials]

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

cah

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'B' and other illegible marks.

L'impostazione dell'impianto del Premio per Obiettivi sarà articolato in:

- 20% Risultato operativo
- 80% Parametri di sito.

Sarà mantenuta l'attuale modalità di formazione nel 100% di obiettivo per ciascuno dei parametri.

Per quanto riguarda il secondo parametro di Sito/Servizio verrà identificato all'interno di un paniere di indicatori in termini di qualità, produttività, efficienza e flessibilità e risultati di vendita.

Entro il primo bimestre di ciascun anno saranno definiti gli obiettivi a livello di sito/servizio.

Per l'anno in corso gli obiettivi dovranno essere definiti entro il 30 settembre 2014.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del Premio Obiettivi in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 297/1982, che l'importo del Premio per obiettivi è escluso dal computo del TFR.

A fronte dell'esperienza consolidata nel periodo 2012-2014 in alcuni siti, si conferma l'utilizzo del parametro dell'assenteismo all'interno degli indicatori di sito/servizio. La meccanica, i criteri e le modalità di individuazione per ciascun sito saranno oggetto di confronto con le RSU locali e Commissione Bilaterale Commerciale.

DETAZZAZIONE

Le parti si danno atto che le quote salariali regolate dalla contrattazione aziendale, in coerenza con la circolare n. 3/E del 14 gennaio 2011 dell'Agenzia delle Entrate, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 1, comma 47 della Legge n. 220/2010, sono legate esclusivamente al raggiungimento di miglioramento di produttività e pertanto sono congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione.

Le parti si danno atto che ai fini della maturazione del TFR, il trattamento economico fisso e/o variabile definito dal presente accordo è quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale, contrattuale, o da prassi occasionale e quindi non è utile per il calcolo del TFR.

SCADENZA

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'M' and other illegible marks.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2016, e sino alla data di pagamento dell'ultimo importo eventualmente spettante ,al solo fine della detassazione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica alla situazione esistente ed attuale, facendo riferimento alla sola Azienda Coca-Cola HBC Italia s.r.l., con esclusione di Fonti del Vulture e di tutte le Azienda collegate e/o controllate e/o partecipate.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Letto, confermato e sottoscritto.


 FLAI-CGIL

 FAI-CISL

 UILA-UIL

 Giulio Sbarbati
 Coordinamento RSU






Coca-Cola HBC Italia s.r.l.



 Assolombarda





