



ASSOLOMBARDA

Addì 28 luglio 2006 in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

la Società Coca-Cola HBC Italia s.r.l. nelle persone del dottor Roberto Farina, dottor Pietro Colangelo, Sig.ra Ines Bonizzoni, dottor Sergio Frigeri e dottor Maurizio Malorano assistita da Assolombarda nella persona del signor Evio Bavoni e da Confindustria Modena nella persona del dottor Tiziano Neri

e il coordinamento delle R.S.U.

assistito da FAI-CISL nella persona del signor Gianni Pastrello, FLAI-CGIL nella persona del signor Ettore Ronconi e UILA-UIL nella persona del signor Pietro Pellegrini e Dr.ssa Raffaella Sette

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

premesse che:

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

L' integrazione di Coca-Cola Bevande Italia s.r.l. nel sistema Coca-Cola Hellenic Bottling Company (CCHBC) è stata determinante per l'evoluzione e la crescita di Coca-Cola in Italia. Il completamento del processo di integrazione all'interno del Gruppo HBC ha generato una nuova identità aziendale, con l'adozione di una nuova ragione sociale: Coca-Cola HBC Italia s.r.l. (settembre 2005).

Il nuovo contesto di Gruppo all'interno del quale ci troviamo ad operare, ci pone obiettivi di miglioramento continuo sia a livello organizzativo sia a livello di risultati. Lo scenario internazionale, ci porta a confrontarci con i Paesi dell'Est non più emergenti ma in rapida e continua evoluzione e competitivi sul piano dei costi oltre che con le realtà occidentali (Svizzera, Austria, Irlanda) ormai consolidate.

È importante per Coca-Cola HBC Italia adottare una politica aziendale tale da mantenere e rafforzare la posizione di leadership all'interno del sistema CCHBC, cercando di rispondere con efficacia alla necessità di pervenire in tempi sempre più rapidi verso modelli di efficienza aziendale.

Sul fronte dello scenario competitivo italiano, Coca-Cola HBC Italia ha definito la propria strategia di crescita su due elementi:

Coca-Cola-Integrativo-0607271

20122 Milano, Via Fontano, 9

Teléfono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale: 80040750152



ASSOLOMBARDA

SF
e
[Signature]

a) eccellenza nel core business attraverso un continuo miglioramento delle proprie competenze commerciali, di supply chain e di produzione; innovazione di prodotto, superiore servizio al cliente;

b) espansione della propria arena competitiva attraverso l'ingresso ed il rafforzamento della propria presenza – anche mediante acquisizione – in nuovi segmenti come l'acqua, i succhi di frutta, e altri segmenti che siano compatibili con le competenze organizzative aziendali.

Tramite il progetto di Go To Market CCHBCI, ha iniziato nel corso del 2006, dopo approfonditi studi e sperimentazioni – durati anni – un nuovo modello di servizio al cliente che permetterà di ridare competitività al canale di consumo immediato mediante un migliore inserimento di nuovi prodotti, una più capillare distribuzione di tutta la gamma e soprattutto un rapporto diretto e non mediato - dal canale lungo - con i gestori dei punti vendita al pubblico. Per realizzare il sistema di Go To Market, Coca-Cola HBC Italia ha realizzato un importante investimento sia in termini di nuove assunzioni (oltre 600 in circa 3 anni) sia in formazione tecnica e manageriale, sia in piazzamento di frigoriferi.

Sul fronte della produzione e della supply chain va citato soprattutto il completamento strutturale del sito di Nogara, con l'installazione di nuove linee, della tecnologia per la produzione in asettico, nonché la costruzione del nuovo magazzino.

Si è inoltre operato per la ridefinizione dell'organizzazione logistica a livello di Siti e di risorse, al consolidamento della realtà di Campogalliano.

La strategia di allargamento del business dall'ambito delle bibite gassate a quello delle bibite analcoliche, ha portato all'acquisizione in partnership con Coca-Cola Italia s.r.l. della società Fonti del Vulture.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

Relazioni Industriali

La nuova opportunità nasce dal gestire l'approccio alle relazioni industriali 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. L'utilità di un percorso di contrattazione aziendale che adegui le dinamiche gestionali alle specifiche necessità di impresa, ricercando le possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori coinvolti. Il grado d'intensità dei confronti negoziali è generato dall'intensità delle variazioni organizzative che si devono introdurre nel contesto aziendale. Gestire le relazioni sindacali per condividere regolamentazioni in grado di favorire lo sviluppo della società e un'occupazione di qualità a sostegno della competitività aziendale.

Coca-Cola-Integrativo-060727

[Multiple signatures and initials]



ASSOLOMBARDA

R
S.F.
A
M

In quest'ottica si è data una valutazione positiva sull'attività di comunicazione e consultazione nell'ultimo quadriennio. Si ritiene di fondamentale importanza l'istituto del Coordinamento Nazionale, quale strumento rivolto ad un efficace e continuo confronto, basato sul reciproco riconoscimento della validità dei rapporti in essere.

Con riferimento al numero totale dei membri del Coordinamento, le Parti convengono che esso rimarrà fissato in 24 unità.

Contestualmente, con l'obiettivo rivolto ad una sempre maggiore funzionalità ed efficacia, viene mantenuto lo strumento delle Commissioni Bilaterali Tecniche.

A livello locale obiettivo comune è far sì che si possa rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati attraverso un costante confronto con le Rsu di sito/servizio.

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;
- Presentazione avanzamento attività in corso;
- Conferma avvenuta pianificazione orari / organizzazione di lavoro a livello di sito;
- Conferma avvenuta individuazione parametri di produttività (PdP) per sito/servizio;
- Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover;
- Illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Presentazione programma formativo per l'anno;
- Presentazione obiettivi di volume e finanziari Pdp dell'anno.

Il secondo incontro si terrà nel mese di Novembre secondo la seguente agenda:

- Presentazione dati andamento anno corrente, incluso aggiornamento risultati su parametri finanziari volume di PdP;
- Presentazione piano industriale e commerciale anno successivo;
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover;
- Situazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Andamento programma formativo per l'anno.

Viene confermata la validità del Comitato ristretto istituito dall'accordo del 21 luglio 1998, che sarà convocato nel caso sorgano necessità gestionali di situazioni particolari.

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

- orari lavoro
- modelli organizzativi e fabbisogni occupazionali e formativi
- flessibilità
- riconoscimento professionale - Inquadramento

Collet
S

Coca-Cola-Integrativo-060727



ASSOLOMBARDA

Handwritten initials and signatures:
E.A.
S.F.
M.A.

- parametri efficienza e produttività
- clima aziendale

A livello di Commissioni saranno trattati temi di tipo analogo a quelli di sito per i servizi/funzioni di riferimento, con l'obiettivo di analisi e approfondimento, lasciando alle Commissioni un ruolo di consultazione e studio.

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 l'utilizzo del palmare.

Tale bacheca è messa a disposizione delle RSU (individuate dal Coordinamento nel numero indicativo di tre per l'area commerciale e tre per l'area dell'assistenza tecnica) per la diffusione di comunicazioni, relative a materia sindacale e del lavoro.

I testi ed i comunicati dovranno preventivamente essere realizzati in forma cartacea e seguire le vigenti procedure ordinarie di affissione, attraverso la prassi aziendale che prevede una preliminare visione da parte della funzione Risorse Umane.

I documenti verranno gestiti alimentando un database di Lotus Notes 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 qual volta 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 ritiene necessario ricercare, in materia di contratti di lavoro, i modelli di orario e organizzazione che permettano di cogliere al meglio le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, abitudini di frequenza degli esercizi commerciali e grande distribuzione nell'ottica di stabilizzare, per quanto possibile, l'occupazione.

Coca-Cola-Integrativo-0607271

20122 Milano, Via Pantano, 9

Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Handwritten signatures and initials:
in. B
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



ASSOLOMBARDA

E
J.F.
[Signature]

Si riconfermano l'o.d.l. e gli orari quali materia di analisi e di competenza dei rispettivi siti, così come si riconferma la realizzazione del calendario annuo di lavoro entro i primi tre mesi dell'anno.

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.

Formazione

Le Parti convergono 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 Società 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.

E' ferma la convinzione di continuare questo processo evolutivo.

Entro i primi tre mesi dell'anno nel confronto con la RSU di Sito saranno presentati piani formativi che prevedono il coinvolgimento, per un numero di ore pro-capite non inferiore a 16, di tutto il personale secondo un modello che prevede i seguenti ambiti:

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

Il programma formativo si articolerà sui seguenti temi:

- Orientamento al lavoro e alla conoscenza del sistema Coca-Cola, per favorire l'inserimento professionale;
- Formazione professionale manageriale di base;
- Formazione informatica e tecnologica;
- Formazione sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità;
- Formazione sicurezza e normativa alimentare;
- Formazione tecnica funzionale - distinta per famiglia professionale;
- Formazione linguistica;
- Formazione orientata allo sviluppo di nuove competenze facilitanti la crescita individuale;

Coca-Cola-Integrativo-0607271

[Multiple handwritten signatures]



ASSOLOMBARDA

S.F.
[Handwritten signature]

- Formazione alla leadership;
- Coaching individuale.

La formazione sarà volta a creare specifiche competenze organizzative, i 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, secondo linee concordate.

Saranno previsti affiancamenti / formazione per facilitare il rientro dalle lunghe assenze.

Professionalità / Occupazione

Sul tali temi si ribadisce il forte trend positivo di crescita degli organici e 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 di cui al CCNL e del presente Accordo.

L'Azienda concorda sulla opportunità di privilegiare l'occupazione; valuterà pertanto la possibilità di conversione dei Tempi Determinati in occupazioni a Tempo Indeterminato, part-time verticale equivalente, in quanto lavoratori con professionalità utili all'organizzazione.

L'illustrazione dei trend occupazionali (quanto/qualitativi) sarà svolta all'interno del Coordinamento.

Sarà creato un "Osservatorio per le pari opportunità" congiunto con l'obiettivo di analisi, sensibilizzazione e 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.

Sarà prevista l'introduzione del contratto di apprendistato come forma di ingresso per i giovani.

Ambiente e Sicurezza

L'attenzione verso l'ambiente e la sicurezza sul lavoro sono da sempre parte integrante della cultura e della politica aziendale del sistema di CCHBCI di continua attenzione ed impegno in

Coca-Cola-Integrativo-0607271

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



ASSOLOMBARDA

S.F.
[Handwritten initials]

ambito di tutela dell'ambiente esterno che, unitamente alle RLS, ha l'obiettivo di continua attenzione ed impegno in ambito di tutela dell'ambiente esterno e di lavoro, prevenzione rischio infortuni, igiene e sicurezza, informativa su rischi generici e specifici, contestualmente a campagne di sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

In questo ambito, si conferma l'obiettivo teso al continuo miglioramento verso la tutela della qualità e sicurezza con il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale teso al raggiungimento di obiettivi qualitativi definiti.

All'interno delle attività in materia di ambiente e sicurezza sono stati conseguiti i seguenti risultati:

- Inizio dell'implementazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza sul lavoro (Gennaio 2003);
- Certificazione del sistema di gestione ambientale per gli stabilimenti, secondo gli standard ISO 14001 e gli standard aggiuntivi TGCC (Dicembre 2003);
- Certificazione del sistema di gestione ambientale per azienda multisito, secondo lo standard ISO 14001 (Marzo 2004);
- Certificazione del sistema di gestione sicurezza per azienda multisito, secondo lo standard OHSAS 18001 (Dicembre 2004);
- Certificazione del sistema di gestione sicurezza per gli stabilimenti, secondo gli standard OHSAS 18001 (Dicembre 2005);
- Certificazione del sistema di gestione integrato Ambiente e Sicurezza per il Cold Drink, secondo gli standard ISO 14001, OHSAS 18001.

Premio Obiettivi

Il Premio Obiettivi, nel rispetto ed in coerenza con la politica dei redditi e l'andamento economico dell'impresa, deve essere finalizzato al miglioramento della efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

L'importo relativo all'erogazione del premio nel quadriennio di riferimento ed al raggiungimento degli obiettivi prefissati è determinato complessivamente in euro 6.200,00 (Seimiladuecento/00) con la seguente progressione annuale:

- 2006 = euro 1.400,00 (Millequattrocento/00)
- 2007 = euro 1.500,00 (Millecinquecento/00)
- 2008 = euro 1.600,00 (Millesecento/00)
- 2009 = euro 1.700,00 (Millesettecento/00)

Pertanto, l'impostazione dell'impianto del Premio per Obiettivi sarà articolata in:

-) 20% Volume
-) 30% Risultato operativo

Coca-Cola-Integrativo-0607271

[Handwritten signatures and initials]



ASSOLOMBARDA

S.F.
[Signature]

-) 50% Parametri di sito.

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

Per quanto riguarda il terzo parametro di sito/servizio verrà identificato all'interno di un paniere di indicatori in termini di qualità, produttività, efficienza e flessibilità.

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

Per l'anno in corso gli obiettivi dovranno essere definiti entro il 31 agosto 2006.

Il Premio, correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà erogato a tutti i lavoratori, in un'unica soluzione con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, in ragione dei mesi lavorati nell'anno solare, tenendo altresì conto, per i lavoratori part-time cd. "flessibili", dell'eventuale prestazione fornita in aggiunta a quella contrattualmente prevista.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del Premio Obiettivi in senso omnicomprendivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri 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 dei suddetti Premi è escluso dal computo del TFR.

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.

Piano Medico

Sono fatte salve le situazioni di miglior favore attualmente in essere.

Si prevede la creazione di un piano di assistenza sanitaria per tutto il personale a tempo indeterminato e su base volontaria, con decorrenza 1.1.2008, del valore di 400 euro, con una partecipazione al 75% Società e 25% dipendente (300 euro a carico dell'azienda e 100 euro a carico del dipendente). Sarà prevista la possibilità per il lavoratore di accedere, attraverso contribuzione diretta a proprio carico, ad un piano intermedio (circa 700 euro) rispetto a quello in essere (1.060 euro) e quello succitato (euro 400).

Coca-Cola-Integrativo-0607271

[Multiple signatures]



ASSOLOMBARDA

E. A.
S.F.
W

Qualora la contrattazione collettiva nazionale istituisse analogo piano assistenziale, le Parti si impegnano a incontrarsi per l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie a mantenere l'invarianza dei costi a carico dell'Azienda.

Ticket Restaurant

A decorrere dall'1.10.2006 il personale che attualmente usufruisce del ticket del valore di euro 7,75, disporrà di un ticket del valore pari a euro 8,50; il personale esterno che attualmente usufruisce del ticket del valore di euro 8,78 disporrà di un ticket del valore pari ad euro 9,00 con decorrenza 1.10.2006. A partire dal 1.01.2008 anche il personale che avrà in dotazione il ticket del valore di euro 8,50 disporrà del ticket del valore pari ad euro 9,00.

Area Commerciale

Orari di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di orario di lavoro e valutate le caratteristiche della prestazione lavorativa del personale dell'area commerciale, si è condivisa la seguente regolazione dell'orario di lavoro:

- ◊ l'orario di lavoro resta fissato in 40 ore settimanali, con prestazione lavorativa normalmente distribuita su cinque giorni la settimana, da svolgersi in funzione delle esigenze aziendali;
- ◊ il normale orario di lavoro è stabilito in 8 ore giornaliere;
- ◊ l'orario di lavoro avrà inizio di norma alle ore 8.00 (ora di presenza sul primo punto vendita), con la necessaria flessibilità nell'ambito dell'orario giornaliero ed all'interno dell'orario settimanale;
- ◊ la pausa pranzo è prevista per un'ora e mezza;
- ◊ considerato che non è richiesta alcuna timbratura, il lavoratore è responsabile della gestione del proprio orario di lavoro, nei limiti di cui sopra e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali;
- ◊ per i Market Developer vanno computate nell'orario di lavoro giornaliero e settimanale le operazioni di start-up e del tempo dedicato alle eventuali riunioni di lavoro;
- ◊ per i Capo Distretto ed i Lka nei limiti dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale vanno computate anche le attività di chiusura e reporting;

Percorsi e tempi di Percorrenza

Premesso che è obiettivo dell'azienda ottimizzare i percorsi ed i tempi di percorrenza dei Market Developer, confermando la disponibilità nel verificare periodicamente eventuali situazioni che presentino particolari criticità, le Parti convengono quanto segue:

- ◊ Si intende convenzionalmente come abituale punto di partenza, il domicilio del dipendente;
- ◊ Ad ogni Market Developer sarà assegnata di norma una zona di lavoro logisticamente razionale e compatibile con il domicilio; quando ciò non fosse possibile, potrà essere

7
7
700
Coca-Cola-Integrativo-0607271

[Handwritten signatures]



ASSOLOMBARDA

S.F.

- concordata una soluzione alternativa con le condizioni relative agli spostamenti ("distanza convenuta");
- ◊ Le successive variazioni alle assegnazioni delle zone a seguito di riorganizzazione aziendale potranno essere oggetto di confronto sindacale;
 - ◊ Gli itinerari quotidiani saranno programmati in modo da consentire un agevole arrivo in zona operativa presso il primo punto vendita;
 - ◊ Nel solo caso in cui il primo punto vendita per i Market Developer si trovi ad una distanza maggiore rispetto alla ordinaria percorrenza (esempio in caso di sostituzione collega per ferie, malattia, ecc.) dal punto abituale di partenza, fermo restando l'orario di inizio lavoro come sopra specificato, il tempo residuo di viaggio sarà compreso nell'orario di lavoro.

Attività di vendita

La natura dell'attività di vendita dei Market Developer mirata alla crescita dei volumi mediante l'acquisizione di nuovi clienti e lo sviluppo dei clienti attuali si articola secondo i seguenti compiti: acquisizione di nuovi punti vendita, presa degli ordini, inserimento nuovi prodotti, gestione delle relazioni e del credito con il cliente, verifica della tenuta in standard delle attrezzature di vendita presenti sul mercato e risposta in maniera efficace alle richieste del Dss, nel rispetto del lavoro di team e degli standard aziendali.

L'Azienda per ottenere un clima sempre più positivo nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi aziendali continuerà nell'attività di sensibilizzazione, verso i vari livelli di responsabilità commerciale, sui processi di comunicazione interna. Tale processo prevederà anche l'istituzione di corsi di formazione ad hoc, mirati alla figura del Capo Distretto/Capo Area in materia di competenze e capacità di sviluppo dei collaboratori (Coaching & Feedback).

I parametri di efficienza, di servizio e di performance attesi su ciascuna di queste attività saranno comunicati all'inizio di ogni anno e verificati nel corso dell'anno attraverso le riunioni settimanali COBRA.

Professionalità

Le Parti, nel condividere la politica sinora adottata di crescita e promozione dall'interno, hanno definito, per le figure di Capo Distretto (Dss) e Lka, un percorso di inquadramento che si articola in 2 fasi di professionalità e 1 fase di sviluppo professionale:

- 1) livello 3A come inquadramento idoneo;
- 2) livello 2° come massimo inquadramento finale, dopo una permanenza nella posizione precedente di 24 mesi, avendo dimostrato il livello di competenza richiesto nella posizione, come da job description aziendale.

Sviluppo professionale: in caso di 1^a assunzione il conseguimento dell'inquadramento previsto (3A) per il Dss/Lka avverrà dopo una permanenza di ingresso al 3° Livello di non oltre 12 mesi.

Coca-Cola-integrativo-0607271



ASSOLOMBARDA

EA
S.F.
M

In caso di sviluppo professionale interno da Market Developer a Dss/Lka il conseguimento dell'inquadramento previsto (3A) per il Dss/Lka avverrà dopo una permanenza di non oltre 12 mesi nella precedente posizione di 3° livello.

E' stato inoltre definito il percorso di inquadramento della figura del Market Developer, che si articola in 2 fasi di professionalità e 1 fase di sviluppo professionale :

- 1) livello 4° come inquadramento idoneo;
- 2) livello 3° come massimo inquadramento finale, dopo una permanenza nella posizione precedente di 24 mesi, avendo dimostrato pienamente il livello di competenza richiesto nella posizione, come da job description aziendale.

Sviluppo professionale : in caso di 1^a assunzione il conseguimento dell'inquadramento previsto (4°) per il Market Developer avverrà dopo una permanenza di ingresso al 5° Livello di non oltre 18 mesi.

Per quanto riguarda le modalità di assunzione, l'Azienda valuterà l'opportunità di ricorrere a forme contrattuali alternative, quali per esempio, il contratto di apprendistato.

La Commissione continuerà l'attività di analisi e studio sulle tematiche che verranno individuate dal Coordinamento Nazionale.

Servizio Esterno di Assistenza Tecnica

Si ribadisce l'importanza della Commissione Bilaterale Tecnica.

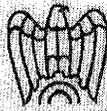
Tra i temi di competenza della Commissione, già evidenziati nella parte "Relazioni Industriali" del presente Accordo, dovrà essere considerata l'analisi e verifica della situazione corrente in termini di accordi relativi al servizio di reperibilità, prevedendo in caso di necessità un processo di armonizzazione.

La Commissione inizierà i lavori nel mese di ottobre 2006.

Siti produttivi/logistici

Le Parti, fermo restando il ruolo e le competenze di pertinenza delle Rsu di sito, concordano di istituire un gruppo di lavoro ristretto, composto da numero 3 rappresentanti dei lavoratori e numero 3 rappresentanti dell'azienda, che avrà il compito di analizzare quelle tematiche specifiche emergenti che sono comuni a tutti i siti produttivi/logistici, quali ad esempio formazione e sviluppo professionale, riconoscimento delle competenze, modelli organizzativi. Analoghe tematiche saranno oggetto di analisi a livello di Sede.

Coca-Cola-Integrativo-0607271



ASSOLOMBARDA

Indennità turno notturno

Con riferimento all'indennità turno notturno dei siti produttivi logistici istituita con l'accordo del 17.10.1997 e con decorrenza 1° gennaio 2009, le Parti concordano di riconoscere al personale per ogni effettiva presenza in un turno fino a 4 ore all'interno della fascia oraria compresa dalle 22 alle ore 6 un'indennità del valore di euro 4,50. Per le effettive presenze nel turno dalle 22 alle 6 l'attuale indennità di euro 7,23 sarà elevata al valore di euro 9,00 a partire dal 1° gennaio 2009.

Le Parti concordano che nel corso del prossimo rinnovo del contratto integrativo verrà rinegoziata la rivalutazione della indennità turno notturno.

Scadenza

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2009.

Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica alla situazione esistente ed attuale, facendo riferimento alla sola società Coca-Cola Hbc Italia s.r.l. e quindi esclusivamente per il personale riferito ai seguenti siti: Milano V.le Monza (Sede centrale), Buccinasco, Gaglianico, Oriago, Nogara, Campogalliano, Rimini, Montelupo Fiorentino, Perugia, Roma, Oricola e Corfinio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Coca-Cola HBC Italia s.r.l.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
Assolombarda

[Signature]

FAI - FLAI - UILA nazionali

[Signature] *[Signature]*
[Signature]

FAI - FLAI - UILA provinciali

[Signature] *[Signature]*

Il Coordinamento delle RSU

[Signature]

Coca-Cola-Integrativo-0607271