



ASSOLOMBARDA

S.F.

Addi 7 Luglio 2011 in Milano, presso la sede di Assolombarda in Milano

*Tra*

Coca-Cola HBC Italia s.r.l. in persona di: Alessandro Belleri, Pietro Colangelo, Matteo Butturi, Mirco Casarin, Luca Denti, Sabrina Tambone, Sergio Frigeri, Elena Pelliccia, Cristina Danelatos, Giuliana Zucchetti e Simone Roberti assistita da Assolombarda nella persona di Alessandro Glisenti e Confindustria Caserta in persona di Lorenzo Chiello.

*E*

il coordinamento delle R.S.U. assistito dalle segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nelle persone di Scatà Fabrizio e Aurelio Di Salvo, Pietro Ruffolo e Marco Gentile, Pietro Pellegrini e Maria Laurenza

*E*

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

**premessi che:**

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'acquisizione di Socib da parte di Coca-Cola HBC ha costituito un unico soggetto giuridico che, unificando tutte le realtà operative sul territorio nazionale, ha realizzato un coordinamento più efficace tra le scelte del management e la realizzazione delle stesse da parte delle molteplici professionalità dedicate.

Il contesto di Gruppo all'interno del quale si trova ad operare Coca-Cola HBC presenta obiettivi di miglioramento sia in termini di organizzazione che di risultati.

Lo scenario complessivo 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 nuova struttura del Paese HBC Italia, anche attraverso l'acquisizione di "Fonti del Vulture" in partnership con Coca-Cola Italia, deve cercare di consolidare la posizione di leadership acquisita nel tempo, rispondendo sempre più in termini di efficienza aziendale e di tempestività delle risposte in linea con le esigenze del mercato.

In coerenza con la "vision" Aziendale, la costante ricerca dell'eccellenza, realizzata attraverso la consapevolezza di essere il partner principale per i clienti nel fare business, nel dare velocemente le giuste risposte e ricevere il massimo valore aggiunto in ogni occasione, ha permesso il raggiungimento della posizione di Leader dell'esecuzione nel Mercato; si intende fortemente continuare in futuro a costruire una crescita sostenibile per l'Azienda, mantenendo i prodotti di Coca-Cola HBC come i preferiti per i consumatori.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello



ASSOLOMBARDA

S.F.

Con riferimento al mercato interno, Coca-Cola HBC Italia continua a ritenere prioritario lo sviluppo ed il miglioramento della struttura commerciale e delle relative competenze, nonché il perseguimento di livelli di eccellenza nel consolidato sistema produttivo che ha realizzato, tra l'altro, per il plant di Nogara la costruzione del nuovo magazzino automatizzato, dell'impianto di cogenerazione e del sistema fotovoltaico per un investimento complessivo dal 2007 sino al 2010 pari a 38 milioni di euro. Sono previsti ulteriori investimenti pari a 10/11 milioni di euro per il triennio 2011-2013.

me

La realizzazione del progetto "Go To Market", avviata a partire dal 2006 dall'azienda e condivisa con le OO.SS nell'ambito del precedente contratto integrativo, ha consentito un nuovo modello di gestione del cliente che ha generato una maggiore competitività nel canale del consumo immediato attraverso l'inserimento di nuovi prodotti, una più capillare distribuzione di tutta la gamma e il costante rapporto diretto con i gestori dei punti di vendita al pubblico ed un capillare posizionamento di frigo-vetrine. Tale investimento ha creato le stimate condizioni per oltre 600 assunzioni nell'ultimo triennio, integrate da un'eccezionale impegno formativo aziendale, per un numero di ore formative complessive nel triennio pari a 250.000 circa, sia da un punto di vista tecnico che manageriale, rivolto sia al personale in forza che a quello di nuova assunzione.

In tale contesto, l'accordo quadro del Gennaio 2009, sottoscritto con le OO.SS., in materia di contratti formativi professionalizzanti (CFP) ha contribuito all'incremento dei livelli occupazionali con la valorizzazione del lavoro giovanile, che ha già realizzato l'ingresso di 150 Market Developer e che prevederà per il triennio 2011-2013 un ulteriore sviluppo occupazionale.

La strategia commerciale aziendale conferma la rilevanza della vendita diretta come strumento di consolidamento delle posizioni di mercato, di sviluppo dei volumi e di fidelizzazione dei clienti. La gestione di tale strategia attraverso una logica di gestione più orientata al teamwork, rappresenta lo strumento attuativo principale di cui l'Hellenic Good Morning Meeting viene confermato come strumento essenziale.

**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.

La contrattazione aziendale costituisce un'opportunità di confronto 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, anche attraverso la valorizzazione del contributo professionale e culturale delle persone.

Il grado d'intensità dei confronti negoziali è generato dall'intensità delle 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 società, un'occupazione di qualità a sostegno della competitività aziendale che ricerchi opportunità di bilanciamento tra vita lavorativa ed esigenze individuali.

In coerenza con quanto suesposto, 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 Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PP", "ali", "me", "S.F.", and others.



ASSOLOMBARDA

S.F.

e industriali), le Parti concordano nella necessità di declinare le relazioni in un modello di articolazione e di confronto che, in un quadro di sistema partecipativo, possa rispondere in maniera più funzionale ad obiettivi di efficacia e tempestività nell'adozione delle soluzioni, anche attraverso una definizione più precisa nel rispetto delle intese raggiunte.

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

A tal fine, considerata l'acquisizione della nuova realtà aziendale, le parti convengono che il totale dei membri del Coordinamento sarà pari a n. 28 unità.

Contestualmente, con l'obiettivo rivolto ad una sempre maggiore funzionalità ed efficacia, viene mantenuto lo strumento delle Commissioni Bilaterali Tecniche: a tale livello, 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 esclusivamente di consultazione e studio.

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 obiettivi;
- 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 (quali/quantitativi);
- Presentazione programma formativo per l'anno;

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

- Presentazione dati andamento anno corrente, incluso aggiornamento risultati sul parametro finanziario del Premio obiettivi;
- Presentazione piano industriale e commerciale anno successivo;
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover; Situazione trend occupazionali (quali/quantitativi); Andamento programma formativo per l'anno.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

S.F.

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

### Bacheca sindacale elettronica

E' stata creata nella web page dell'Intranet aziendale un menu' "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) nonché dai soggetti di cui all'art.11 CCNL, 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 policy aziendale, nel minor tempo possibile.

Nella Bacheca Sindacale Elettronica saranno inseriti tutti gli accordi sindacali aziendali di ogni livello (nazionale, territoriale e di sito/servizio).

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 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 e più significativamente per la struttura commerciale, possano cogliere al meglio le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, abitudini di frequenza degli esercizi commerciali e grande distribuzione nell'ottica di stabilizzare l'occupazione.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello



ASSOLOMBARDA

S.F.

Si riconfermano l'organizzazione del lavoro 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.

Oltre le attuali applicazioni del vigente CCNL previste nei diversi siti/servizi è obiettivo strategico consolidare l'efficienza delle organizzazioni produttiva e tecnica 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 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 "insourcing" 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 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: in tale direzione, si colloca la conferma del Comitato di pilotaggio, di composizione paritetica come condiviso e concordato tra le Parti, nel corso del novembre 2010, finalizzato ad un costante aggiornamento in merito alle attività di formazione aziendale, attuate e da attuare.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello



ASSOLOMBARDA

S.F.

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.

Le Parti convengono che, nel corso del secondo semestre del corrente anno, sarà introdotto il "libretto personale di formazione" con la registrazione dei percorsi formativi sostenuti dal lavoratore.

#### Occupazione / Professionalità

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.

Viene confermata altresì l'attuale prassi in merito all'illustrazione dei trend occupazionali (quali/quantitativi) e le verifiche periodiche sia a livello locale che a livello di Commissioni Bilaterali.

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 e le qualità professionali espressi 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 significativi processi di innovazione tecnologica e organizzativa che necessitano di nuovi livelli di polivalenza e polifunzionalità, le Parti esamineranno le possibili conseguenti ricadute sui sistemi di riconoscimento delle professionalità.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello



ASSOLOMBARDA

S.F.

### 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 indicate, 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, 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 tecnico 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 problemi di salute.

### 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, con l'obiettivo di valorizzare le capacità professionali e l'esperienza pregressa, si concorda di attivare appositi percorsi formativi.

Le Parti convengono di portare il congedo non retribuito per le malattie del figlio, previsto dall'articolo 40 lettera B del CCNL vigente a dieci giorni.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello



ASSOLOMBARDA

S.F.

## Ambiente e Sicurezza

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda.

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

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"...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 della 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 i lavoratori.

Le Parti confermano il 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.

## Premio Obiettivi

Il premio obiettivi, in coerenza con l'andamento economico 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:

- 2011= € 1.700,00 (Millesettecento/00)
- 2012= € 1.750,00 (Millesettecentocinquanta/00)
- 2013= € 1.950,00 (Millenovecentocinquanta/00)

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

- 30% Risultato Operativo
- 70% Parametri di Sito/Servizio.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello

S.F.

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.  
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 del 2011.  
Gli importi di cui sopra si applicano, a partire dal 2011, anche ai lavoratori ex Socib dei Siti di Marcanise e Cagliari incluso il personale commerciale.

ME

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio obiettivi in senso onnicomprensivo, 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 del premio per obiettivi 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.

### Detassazione

Le Parti si danno atto che le quote salariali regolate dal presente accordo, in coerenza con la Circolare n. 3/E del 14 gennaio 2011 dell'Agenzia delle Entrate, in attuazione di quanto disposto dall'Art. 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.

M

### Piano Medico

Atteso 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, delle eventuali misure correttive necessarie a raggiungere un'armonizzazione dei diversi sistemi mantenendo l'invarianza dei costi complessiva del sistema a carico dell'Azienda.

M

### Ticket Restaurant

L'attuale importo di euro 9,00 per singolo ticket restaurant sarà elevato a € 9,25.

### Coca-Cola-110707\_Contrattazione II Livello

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles.]*



ASSOLOMBARDA

S.F.

### Area Commerciale

In materia di orari di lavoro, organizzazione e percorsi professionali, come già disciplinati dal Contratto Integrativo Aziendale del 2006 e dalle successive intese intervenute in materia, con particolare riferimento ai processi di "Go To Market" e di "Hellenic Good Morning Meeting" (HGMM), si conferma - stante le attuali condizioni di mercato - la validità dell'organizzazione del lavoro nell'area commerciale. La Commissione Bilaterale Commerciale si incontrerà due volte l'anno per verificarne il coerente percorso. Il Coordinamento Nazionale in apposito incontro, esaminerà il lavoro della Commissione, con l'obiettivo di assumere le decisioni conseguenti con riferimento alle **tematiche di** pagina 4 (per quanto riguarda Sito/Servizio) del presente accordo.

A livello locale saranno definite le tempistiche per l'applicazione delle intese sopracitate al personale ex Socib.

Orari, professionalità ed inquadramenti riferiti alla nuova struttura del "Telemarketing" saranno oggetto di studio con le RSU e le OO.SS territoriali dei Siti interessati.

### Servizio Esterno di Assistenza Tecnica

Si ribadisce l'importanza della Commissione Bilaterale Tecnica.

Coerentemente alla strategia aziendale di massima attenzione al cliente, la Commissione Bilaterale Tecnica avvierà uno studio su:

- Professionalità;
- livelli occupazionali;
- inquadramenti.

Nel contesto del presente rinnovo, in sede di Coordinamento nazionale le Parti recepiranno gli esiti dei lavori della Commissione Bilaterale Tecnica in merito agli aspetti economici ed organizzativi del servizio di reperibilità.

### Indennità turno notturno

Le indennità connesse alle turnazioni notturne saranno oggetto di negoziazione con le RSU a livello di Sito.

### Scadenza

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2013.

Coca-Cola-110707\_Contrattazione Il Livello



ASSOLOMBARDA

**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., con esclusione di Fonti del Vulture e di tutte le Società collegate e/o controllate e/o partecipate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Coca-Cola HBC Italia s.r.l.  
*[Handwritten signatures]*  
Roberto Lombone  
Ezio Tognini  
p. ASSOLOMBARDA

p. CONFINDUSTRIA CASERTA

*[Handwritten signature]*

p. FLAI-CGIL  
*[Handwritten signature]*  
p. UILA-UIL  
*[Handwritten signature]*  
Diofè Pagninelli  
*[Handwritten signature]*  
Umane Laurence  
p. FAI-CISL  
*[Handwritten signature]*  
p. Il Coordinamento RSU  
*[Handwritten signature]*  
Alessandra Pavan

Coca-Cola-110707\_Contrattazione Il Livello