ASSOLOMBARDA

Addi, 7 luglio 2023 in Milano,

TRA

Coca-Cola HBC Italia s.r.l. in persona di Federica Di Michele, Matteo Butturi, Matteo Perfetti, Paolo De Luca, Valentina De Rienzo Federico Biancotti, Sergio Frigeri, assistita da Assolombarda nella persona di Lorenzo Figurati

E

il Coordinamento delle R.S.U. assistito dalle segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL rispettivamente nelle persone di Alessandro Anselmi e Gennaro De Falco, Angelo Paolella e Marco Gentile, Michele Tartaglione e Edoardo Maria Varese;

E

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

PREMESSO CHE:

Complessivamente, la rinnovata organizzazione aziendale ha permesso di rafforzarne l'operatività: una struttura più efficiente ed efficace, che ha permesso di crescere in modo sostenibile subito dopo la fine dell'emergenza Covid e mantenere i prodotti dell'azienda come i preferiti per i consumatori, nonostante le grandi difficoltà del periodo pandemico e le conseguenti contrazioni dei consumi.
Nell'ultimo anno il mercato delle bevande gassate ha iniziato una lenta ripresa, segnata però dal peso dell'inflazione, con alcune categorie che faticano ancora, sia nel canale "in casa" sia nel "fuori casa". In questo contesto sfidante, Coca-Cola HBC Italia srl ha raggiunto i propri obiettivi economici, pur con difficoltà legate all'aumento esponenziale dei costi delle materie prime e delle commodities rispetto al 2021.

A questi fattori, si aggiungono i rischi legati all'approvazione, a livello nazionale e europeo, di diverse normative, quali ad esempio il Regolamento UE sugli imballaggi, la Plastic e la a Sugar Tax.

La struttura di Coca-Cola HBC Italia srl deve dunque cercare di mantenere la posizione di leadership acquisita nel tempo, rispondendo in termini di efficienza aziendale e tempestività delle risposte alle continue fluttuazioni del mercato e alle richieste delle Istituzioni locali ed europee.

L'appartenenza ad un gruppo multinazionale richiede inoltre di confrontarsi costantemente con tutti gli altri Paesi, sia in termini di attrattività degli investimenti, sia in termini di performance organizzativa e produttiva.

Rimarcando il ruolo strategico che l'Azienda rappresenta per il gruppo, Coca-Cola HBC Italia ha continuato a investire sul progetto "Total Beverage Company 24/7", rafforzando la presenza nel mondo degli "spirits" e anche nel mondo degli "zero". A questo tipo di attività si sono affiancati anche importanti

investimenti in termini di sostenibilità ambientale e circolarità degli imballaggi, come l'implementazione del PET riciclato su tutti gli imballaggi in plastica per i soft drink e anche l'implementazione di tethered cap, tappo unito alla bottiglia, su tutto il portafoglio prodotti, con oltre un anno di anticipo rispetto a quanto richiesto dalla normativa europea sulla plastica monouso. Inoltre, ai nostri 6 centri di produzione del Paese nel biennio 2022 e 2023 sono destinati importanti investimenti in progetti di innovazione industriale e sostenibilità.
Con riferimento allo scenario sopra descritto, Coca-Cola HBC Italia srl continua a essere impegnata al miglioramento della struttura commerciale ed alle relative competenze nonché al perseguimento di livelli di eccellenza nel consolidato sistema produttivo, oltre alle più attuali modalità di lavoro per quanto riguarda la Sede.

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.

Evidenza dei risultati del proficuo sistema di relazioni Industriali costruito negli anni dalle Parti, è la sottoscrizione del presente accordo integrativo quale strumento finalizzato al soddisfacimento dei comuni interessi e che coinvolge i principali aspetti economici, normativi e di cura verso la persona che caratterizzano la vita in Azienda; in particolare il presente integrativo introduce una serie di elementi innovativi e in parte sperimentali volti al benessere personale e alla conciliazione vita lavoro.
Le Parti monitoreranno con attenzione come le ricadute del presente accordo siano in linea con le attese, anche grazie alle periodiche indagini di clima, e qualora si evidenziassero distonie rispetto agli intenti sarà necessario un confronto tra le Parti per ogni eventuale determinazione in merito.

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 confermano le relazioni in un modello di articolazione e confronto che, in un quadro di sistema partecipativo, risponde in maniera funzionale ad obiettivi di efficacia e tempestività nell'adozione di soluzioni, attraverso una definizione delle intese raggiunte.

ASSOLOMBARDA

In particolare, le Parti ribadiscono l'impegno su tematiche di Comune Interesse e responsabilità sociale tra le quali:

- pari opportunità
- contrasto alle molestie ed alla violenza di genere
- procedure di segnalazione interna

Le Parti convengono sulle positive opportunità offerte dal Comitato Aziendale Europeo (CAE); l'Azienda infatti opera in un contesto complesso e plurinazionale e pertanto gli stimoli di carattere internazionale sono rilevanti e fondanti, e ritengono proficuo e opportuno che il Coordinamento sia informato di quanto emerge dall'organismo stesso (CAE). A tal fine in occasione delle riunioni di Coordinamento Sindacale nazionale si darà informativa congiunta dei lavori e delle prospettive che emergano dalle sedute del CAE.
Nel rispetto dell'accordo CAE Aziendale, al fine di promuovere e garantire la proficua ed ampia partecipazione ai lavori verrà svolta l'attività di formazione tanto in ambito linguistico quanto in ambito tecnico.

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 tempestivamente in modo unitario all'Azienda l'elenco nominativo delle RSU componenti il Coordinamento Nazionale. La partecipazione agli incontri avverrà secondo le modalità contenute nella vigente travel policy Aziendale.

La Commissione Bilaterale Commerciale, avrà funzione negoziale relativamente alla definizione dei parametri del premio di produttività (PdP) e, eventualmente, di calendarizzazione delle ferie collettive per la funzione commerciale, previo coinvolgimento delle RSU di provenienza commerciale a livello locale.

La struttura della Commissione Bilaterale Commerciale sarà composta da n.6 componenti RSU e da n. 3 componenti Aziendali.

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/area che ricerchi soluzioni organizzativamente sostenibili per il bilanciamento dei tempi di lavoro ed esigenze familiari.
Al fine di un puntuale e proficuo confronto ed interazione, a fare data dal presente rinnovo sarà costituito un Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale, la cui numerica sarà definita da un successivo verbale con le Segreterie Nazionali, composto da RSU Commerciali assistiti dalle segreterie Nazionali e territoriali che avrà il compito di relazionarsi con l'Azienda sui temi di comune interesse in ambito

commerciale a livello nazionale (le questioni territoriali continueranno ad essere trattate con gli interlocutori locali).
Sarà dato spazio alle eventuali questioni afferenti tematiche commerciali nazionali in apposito incontro col Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale.

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/area;
- Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover;
- Illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Presentazione programma formativo per l'anno;
- Informazioni in merito alle attività del CAE;

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;
- Investimenti sulla sostenibilità
- Monitoraggio sugli interventi formativi svolti durante il periodo, con particolare focus per quanto eventualmente concerne il Fondo Nuove Competenze e le attuazioni effettive di tale strumento.

In occasione dei predetti incontri sarà possibile la partecipazione dei rappresentanti sindacali di FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, delle sedi di Roccaforte di Mondovì e Fonti del Vulture

A livello di sito(plant/sede) saranno avviati confronti preventivi, ed eventualmente con l'assistenza delle strutture sindacali territoriali, a titolo esemplificativo sulle seguenti tematiche così come previsto dal CCNL:

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

ASSOLOMBARDA

A livello di aree commerciali saranno avviati confronti preventivi, di norma trimestrali o comunque su richiesta delle parti, ed eventualmente con l'assistenza delle strutture sindacali territoriali a titolo esemplificativo, sulle seguenti tematiche:

- Verifica su orari lavoro e relativi carichi;
- Specifiche esigenze organizzative
- fabbisogni occupazionali e formativi;
- riconoscimento professionale-inquadramento;
- verifica parametri Premio di risultato
- clima Aziendale (engagement);

BACHECA SINDACALE ELETTRONICA

Le Parti evidenziano la rilevanza della comunicazione nel contesto di relazioni industriali in essere e ribadiscono l'importanza dell'utilizzo, nella web page dell'intranet Aziendale, della "BACHECA SINDACALE", accessibile anche al personale non dotato di computer attraverso le postazioni jolly, già presenti in ogni sito e al personale dell'area commerciale attraverso gli strumenti informatici individuali in dotazione garantendo una puntuale comunicazione.

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

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 tempestivamente.

I documenti verranno gestiti alimentando il database esistente, saranno 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.

L'agibilità dei suddetti strumenti elettronici sarà maggiormente fruibile (per quanto tecnologicamente possibile) anche da remoto con particolare attenzione alla forza vendita e coloro che normalmente operano al di fuori degli uffici. Saranno inseriti i principali accordi sindacali aziendali.

MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONE DEGLI ORARI DI LAVORO

ASSOLOMBARDA

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.

La strategia citata in premessa, "Total Beverage Company 24/7", presenta la necessità di adeguamenti e rimodulazioni dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità e della corretta impostazione degli orari. In particolare, tramite accordo sindacale, che integra gli Accordi del 28 luglio 2006 e 4 aprile 2008 e che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il corrente mese di luglio 2023, che definisce tra le parti le nuove modalità e il nuovo orario di lavoro per alcune figure commerciali che agiscono in ambito di particolari esercizi (in orario serale), le parti intendono aggredire le nuove aree di mercato ad oggi non completamente esplorate.

Confermando la validità degli attuali modelli in essere, per le strutture produttive, di staff e più significativamente per la struttura commerciale, le Parti coglieranno le opportunità in un mercato caratterizzato da flessibilità, stagionalità e abitudini di frequenza degli esercizi commerciali nell'ottica di stabilizzare l'occupazione.

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

Nel caso in cui la prestazione oraria, definita con gli accordi del 28/07/2006 e del 04/04/2008, dovesse subire variazioni la stessa dovrà essere oggetto di confronto tra le Parti a livello nazionale. L'Azienda condividerà quindi con le RSU dell'area interessata i dettagli organizzativi e le motivazioni che rendono necessario spostare la prestazione quotidiana.
Si riconfermano l'organizzazione del lavoro e gli orari quali materia di analisi e di competenza dei rispettivi siti/aree.
Riguardo al personale che riveste il ruolo di Business Developers e comunque quelle figure cui si applicano gli accordi sindacali del 4.4.2008 e 26.5.2008 e ss.mm.ii, sarà data, in via sperimentale e per la vigenza del presente accordo, con facoltà tra le Parti di valutarne a fine periodo gli effetti, la possibilità di scelta tra: la fruizione di n. 1 giorno per l'anno 2023, 3 giorni per l'anno 2024 e 3 giorni per l'anno 2025 di mancata attività con diritto alla normale retribuzione (cd. "Golden bonus"), ossia spazi di tempo personali da dedicare alle proprie necessità o attività di vita privata, ovvero in alternativa la corresponsione di un bonus del valore di 80 euro lordi/die omnicomprensivi e senza incidenza sugli istituti indiretti quali TFR, mensilità aggiuntive, etc…
L'operatività di quanto sopra è dettagliata nel regolamento tecnico allegato al presente accordo e si intende in corso di validità con l'attuale distribuzione contrattuale dell'orario di lavoro (vigente alla data della stipula del presente accordo).

A fare data dall'anno 2025 l'indennità di prestazione flessibile spettante ai sensi e con le caratteristiche di cui all'Accordo Sindacale del 4 aprile 2008, nel solo mese di novembre, per i lavoratori attivi, sarà pari ad euro 130 (centotrenta) lordi. In caso di assunzione in corso d'anno la somma sarà erogata pro-rata in tanti 12^ quanti sono i mesi effettivamente lavorati.

ASSOLOMBARDA

Con riferimento alla funzione commerciale, eventuali rivisitazioni di zone assegnate e/o nuove esigenze relative alla flessibilità dell'orario di lavoro (flessibilità, pausa pranzo...) saranno oggetto di esame congiunto in sede "tecnica" con le RSU a livello territoriale. Le Parti concordano di prevedere ulteriori momenti di confronto per gli eventuali casi di particolare criticità.

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

Oltre le attuali applicazioni del vigente CCNL previste nei diversi siti/aree 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/area.

In fine, in linea con il valore culturale della semplificazione e nell'ambito del progetto Oxygen, la Società favorirà le opportune iniziative utili ad assicurare, oltre ad una flessibilità sostenibile, una migliore gestione dei carichi di lavoro e una minore rigidità dei processi. Tali obiettivi saranno perseguiti anche attraverso l'introduzione di strumenti informativi più moderni e adatti alle necessità aziendali. Per quanto riguarda i processi legati alla gestione delle risorse umane, è prevista l'introduzione di una nuova piattaforma denominata Workday che consentirà di gestire in modo integrato e digitale tutti i principali momenti dell'intero ciclo professionale dei dipendenti, a partire dall'assunzione e per tutti i successivi sviluppi del percorso di carriera

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 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 E SVILUPPO PROFESSIONALE

Considerato l'andamento del mercato, tramite il progetto "Total Beverage Company 24/7" e con gli impegni e gli investimenti ad esso collegati, è finalità dell'azienda il mantenimento dei volumi, dei margini e di adeguati livelli occupazionali.
Le Parti convengono che l'ingresso dell'Azienda nel mondo degli Spirits, come tassello del più ampio progetto "Total Beverage Company 24/7", debba basarsi su adeguati livelli di formazione legati al suddetto segmento di mercato.

ASSOLOMBARDA

Si concorda che la formazione risulta di assoluta e fondamentale importanza come fattore di crescita e sostegno nell'evoluzione delle attività Aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità.

In considerazione dell'attuale situazione di mercato e di competizione del business si ritengono fondamentali i percorsi formativi in ambito di innovazione tecnologica, digitalizzazione e polivalenza professionale; a tal fine l'Azienda conferma il proprio impegno nella definizione dei percorsi formativi e professionali attraverso gli strumenti già in uso quali: Operator Academy, DTPS Academy, Supply Chain Academy e Sales Academy.

A tal fine con la condivisione delle Rappresentanze Sindacali a livello di sito/area si intenderà favorire interventi mirati e specifici a beneficio della popolazione aziendale impattata.

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 l'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;
- modular career;
- digital and innovation masterclass;
- webinar;
- e-learning;

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

Saranno altresì previsti affiancamenti e programmi di formazione per facilitare il rientro dalle lunghe assenze (Maternity As A Master), in presenza di modifiche significative alle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

Pertanto, anche per il personale con contratto a tempo determinato, compatibilmente con i periodi lavorativi, sarà previsto un adeguato percorso formativo atto a valorizzarne le competenze.

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 gran parte delle posizioni resesi vacanti.

ASSOLOMBARDA

Si conferma che la piattaforma "BIG Opportunities" è accessibile a tutti i dipendenti anche con contratto a tempo determinato 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.

Le Parti convengono che il Part-time, unitamente agli strumenti tipici della stagionalità, possa rappresentare un corretto modo di gestire il fenomeno nei momenti di alta e bassa stagione, favorendo da un lato l'adeguamento della forza lavoro al fabbisogno e, dall'altro, la continuità occupazionale degli addetti.

POLITICHE ATTIVE GENERAZIONALI

Consapevoli della progressiva e costante contrazione della spesa pubblica in materia previdenziale, le Parti concordano circa la crescente rilevanza della condivisione di strumenti di gestione del lavoro volti ad armonizzare opportunità generazionali ed esigenze aziendali.
Le Parti, quindi, sono favorevoli ad istituire un confronto per lo studio e l'eventuale messa in opera di analisi riguardo al fenomeno citato, con l'obiettivo di sviluppare soluzioni funzionali ad iniziative di ponte generazionale in riferimento alla normativa previdenziale vigente e quindi le Parti concordano di avviare percorsi formativi e masterclass per mitigare gli effetti propri del divario generazionale.

Inoltre, le Parti manifestano interesse verso l'avvio di percorsi di formazione tesi a supportare i genitori nella scelta dell'orientamento scolastico per i propri figli.

Eventuali ulteriori percorsi individuati dovranno trovare applicazione attraverso specifici accordi, fatte salve eventuali novità normative in merito.

MERCATO DEL LAVORO

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.

L'Azienda conferma la disponibilità attraverso i tavoli di confronto da attivarsi a livello locale, ad una analisi congiunta della forza lavoro, al fine di individuare un percorso volto ad una progressiva internalizzazione dei somministrati, nonché ad una stabilizzazione dei lavoratori a tempo pieno.

ASSOLOMBARDA

Le parti, tenuto conto di una progressiva evoluzione organizzativa/tecnologica in grado di generare efficienza e capacità di rispondere alla nuove esigenze anche attraverso il coinvolgimento delle qualità professionali espresse dai lavoratori, concordano sull'efficacia dei percorsi di sviluppo professionale già avviati e , 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 di cui sopra che necessitano di nuovi livelli di polivalenza e polifunzionalità, le parti esamineranno le possibili conseguenti ricadute sui sistemi di riconoscimento delle professionalità e, in occasione del Coordinamento di Ottobre, sarà data informazione.

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 sottoindicate:

- 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 tecniche produttive organizzative, la possibilità di continuare a lavorare con orario ridotto (attraverso rinnovi effettuati con verifica annuale);
- i lavoratori o le lavoratrici con gravi e documentati motivi di salute (con particolare riferimento alle persone sottoposte, con periodicità frequente a terapie salvavita);
- i lavoratori o le 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.

ASSOLOMBARDA

Contrasto alla violenza di genere e mobbing

Le parti confermano reciprocamente l'impegno a dare applicazione alle politiche per l'inclusione e la diversità e contro la violenza di genere e le molestie sul luogo di lavoro e recepiscono pienamente la dichiarazione ai sensi "dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.
Tra le più incisive iniziative contro i fenomeni sopradescritti si conferma la "Speak up line" che è lo strumento col quale i lavoratori possono segnalare situazioni non conformi.
Al fine di attuare le idonee attività di confronto e formazione su tali temi saranno previste iniziative e training volte ad una ancora più incisiva azione volta all'inclusione e ad una comunicazione rispettosa e non ostile, quali a titolo esemplificativo;

- training su diversità e parole ostili
- webinar su cyberbullismo e uso sapiente dei Social Network
- refresh sulle policies in materia di Diritti Umani e antimolestie
- Etichs & compliance week

Pari Opportunità

A livello di sito/area, 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.

Conciliazione tempi di vita/lavoro

Le parti confermano la validità dell'istituto del telelavoro, del c.d. "remote working" (anche noto come smart-working) e di "buona la prima" quali strumenti idonei a realizzare una moderna gestione delle risorse umane in un'ottica di attenzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Ciò posto, le Parti colgono positivamente i riflessi degli istituti sopra menzionati e, al fine di continuare nel percorso intrapreso, confermano il contenuto del protocollo aggiuntivo firmato nel precedente rinnovo per la regolamentazione ed il monitoraggio del "remote working" nonché delle successive implementazioni

ASSOLOMBARDA

Infine, pur consapevoli che gli strumenti citati si caratterizzano per il notevole bilanciamento tra le necessità aziendali e quelle personali, che rientrano nella logica "MMLE" (Make My Life Easy), le Parti concordano sull'importanza di sensibilizzare l'uso ragionevole dei dispositivi connessi nel rispetto delle normative vigenti.

In riferimento alle previsioni di cui all'art. 40-ter lett. B) del CCNL vigente, si conviene che due giornate di astensione previste saranno retribuite, ferme restando tutte le rimanenti condizioni del menzionato articolo contrattuale.

Inoltre, in riferimento alle previsioni di cui all'art. 40-bis lett. A) secondo capoverso del CCNL vigente, si concorda che le due (2) giornate di permesso aggiuntivo saranno estese anche in caso di assistenza ai genitori non autosufficienti, previa presentazione all'azienda di idonea documentazione medica (vedasi le specifiche dettate con l'art. 47 del CCNL vigente), ferme rimanenti le condizioni del menzionato articolo contrattuale.

Permessi e congedi – Banca ore solidale

Le Parti valutano positivamente la possibilità prevista dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che consente ai lavoratori di cedere volontariamente a titolo gratuito, fermi i limiti di cui al decreto legislativo n. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Ritenendolo uno strumento da valorizzare e promuovere, le Parti confermano l'accordo in atto che, in caso di necessità, stabilisce la misura, le condizioni e le modalità di applicazione della c.d. "banca ore solidale"

SALUTE 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.

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

In particolare, devono essere monitorate con attenzione le tematiche relative ai carichi di lavoro, stress lavoro correlato e rischi posti da veicoli durante l'attività professionale.

Il continuo impegno per il mantenimento e l'aggiornamento delle certificazioni di qualità ambientale e di sicurezza sul lavoro, nonché la conferma dell'attuazione di iniziative specifiche a livello di sito/area ("Total Quality Day", "BBS", "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 dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), si conferma la ricerca di un 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 e concordano quindi sulla rilevanza del confronto annuale tra tutti gli RLS operanti nei vari siti/aree per le relative tematiche connesse alle diverse realtà operanti nel Gruppo; continuerà quindi ad essere erogata una formazione specifica sui temi relativi all'impatto ambientale, con particolare riferimento alle attività proprie del sito/area 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/area.

Agli RLS verrà data periodica informazione con riferimento alle analisi Aziendali in materia di stress da lavoro correlato.

Inoltre, per rispondere alla condivisa necessità di un aumento del confronto in termini di "sicurezza nei luoghi di lavoro", si concorda che per la vigenza del presente accordo ogni RSPP di sito promuoverà ogni semestre un incontro tecnico di approfondimento con tutti gli RLS operanti nel sito interessato, incrementando il coinvolgimento degli attori della Sicurezza in merito alle nuove tecnologie produttive nonché alle nuove forme agili di lavoro.

In occasione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituita dall'ILO, saranno approntate iniziative finalizzate alla promozione e sensibilizzazione delle tematiche di salute e sicurezza.

Le Parti riconfermano la validità degli accordi vigenti in materia di nomina degli RLS per la funzione commerciale.

SANTO PATRONO

Le Parti convengono che la festività del Santo Patrono continuerà a venire goduta in data 31 Ottobre di ogni anno ad eccezione del personale appartenente alla sede di Sesto San Giovanni.

ASSOLOMBARDA

WELFARE

Le Parti sono consapevoli che la forza lavoro è un elemento rilevante per mantenere e migliorare la leadership di mercato. Intendono, quindi, consolidare e valorizzare il "Welfare" contrattuale quale istituto soprattutto teso all'offerta di strumenti e servizi di natura previdenziale, sanitaria e sociale.

L'Azienda intenderà promuovere lo studio e l'implementazione di progetti per la promozione della salute e di corretti stili di vita, valutando ad esempio campagne mirate di prevenzione su temi via via da proporre.

Si registra infatti un apprezzamento ai recenti orientamenti legislativi che hanno permesso di mettere a disposizione servizi di valore, con impatti concreti e tangibili per le proprie risorse; questo nuovo sistema amplia infatti in maniera significativa il valore concreto delle risorse economiche che vengono messe a disposizione del dipendente.

Pertanto, le Parti convengono sulla possibilità per il lavoratore di convertire le somme derivanti dal premio di risultato in servizi di "welfare". A tal fine, si stima come favorevole una percentuale pari al 30% della somma massima annualmente prevista come premio di risultato. Le parti al fine di valorizzare tale strumento concordano che l'Azienda si impegna a riconoscere un ulteriore 5% sulla quantità già menzionata in riferimento al welfare sociale.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo della quota precedentemente destinata a welfare, tale quota sarà destinata ai fondi di previdenza complementare ove il lavoratore è iscritto.

Nell'ipotesi di variazioni alla normativa di riferimento le Parti si incontreranno per valutare le eventuali ricadute collegate.

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:

2023	euro	2.450,00 (euro duemilaquattrocentocinquanta/00)
2024	euro	2.570,00 (euro duemilacinquecentosettanta/00)
2025	euro	2.710,00 (euro duemilasettecentodieci/00)

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

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

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

ASSOLOMBARDA

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/area.

Per l'anno in corso gli obiettivi dovranno essere definiti entro il 31 agosto 2023

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 negli ultimi anni, si conferma l'utilizzo del parametro dell'assenteismo all'interno degli indicatori di sito/area. La meccanica, i criteri e le modalità di individuazione per ciascun sito saranno oggetto di confronto con le RSU locali e Commissione Bilaterale Commerciale.

Ticket Restaurant

Per i dipendenti appartenenti alla funzione commerciale, aventi diritto, l'attuale importo di euro 9.25 sarà così modificato:

~~a fare data dal~~ 1° settembre 2023 euro 9,60
a fare data dal 1° gennaio 2024 euro 10,00
a fare data dal 1° gennaio 2025 euro 10,50

Indennità presenza plants

I valori di cui alla tabella allegata all'accordo del 17 ottobre 1997 per l'omogenizzazione dei trattamenti retributivi variabili in atto nei siti produttivi saranno modificati come segue:

a fare data dal 1° settembre 2023	euro 1,60 lordi
a fare data dal 1° gennaio 2024	euro 2,10 lordi
a fare data dal 1° gennaio 2025	euro 2,60 lordi

Energy Green Bonus HQ

Al fine di favorire la mobilità sostenibile, in ottica green e volendo infatti minimizzare le quantità di CO_2 emesse per gli spostamenti abitazione lavoro, al fine di incentivare i dipendenti all'uso di mezzi di spostamento eco compatibili, in via sperimentale e per la durata del presente accordo ai lavoratori di staff con sede HQ (non Dirigenti) non percettori di ticket restaurant, sarà erogata nei mesi di gennaio 2024 e gennaio 2025 una somma complessiva forfettaria lorda di euro 300 (trecento).
Per l'anno 2023 la somma di cui sopra sarà pari ad euro 150 (centocinquanta) lorde ed erogata nel mese di settembre 2023.

ASSOLOMBARDA

Le suddette somme si intendono omnicomprensive e senza incidenza sugli istituti indiretti quali TFR, mensilità aggiuntive ecc.

Sempre per quanto concerne la sede HQ, la Direzione HR e le RSU si incontreranno nel corso del prossimo autunno, per verificare la possibilità di armonizzazione dei trattamenti tra le diverse popolazioni aziendali presenti presso la Sede di Sesto San Giovanni.
Le Parti analizzeranno la situazione per quanto concerne i siti produttivi e, qualora si ravvisassero possibilità di soluzioni condivise, a livello locale, si incontreranno per ogni determinazione del caso.

SCADENZA

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2025 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., ad eccezione della sede di Roccaforte Mondovì (CN), con esclusione di Fonti del Vulture e di CCH CircularPET, nonchè di tutte le Aziende collegate e/o controllate e/o partecipate.

Le OO.SS sottoporranno la presente intesa alla consultazione delle Assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, dandone prontamente riscontro all'Azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Azienda

p. OOSS

p. Assolombarda

p. Coordinamento Nazionale