

Verbale di Accordo

Oggi, 13 novembre 2020, si è tenuta una video conferenza in ottemperanza alle disposizioni di legge e ai provvedimenti del Governo italiano relativi all'emergenza Covid-19, in cui si sono incontrati i segretari sindacali nazionali Pietro Pellegrini, Sara Palazzoli e Alessandro Anselmi, rispettivamente di Uila-Uil, Flai-Cgil e Fai-Cisl (di seguito anche le OO.SS.) e Coca-Cola HBC Italia S.r.l. nelle persone di Matteo Butturi, Matteo Perfetti, Sara Bianchi, Sergio Frigeri e Paolo De Luca (di seguito anche la Società, se congiuntamente anche le Parti).

Premesse

L'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus Covid 19 e le relative misure di contrasto adottate dalle autorità pubbliche hanno avuto un impatto inaspettato e significativo sull'economia, sul mercato italiano nonché sui risultati di business.

In tale contesto, caratterizzato tra altre cose dalla temporanea ma perdurante chiusura degli uffici di Sesto San Giovanni e dal ricorso alla CIGO nel settore commerciali e negli stabilimenti, non è risultato possibile stipulare le intese sul premio di risultato (PPO) in base alle tempistiche e alle procedure previste dal contratto integrativo aziendale del 28 marzo 2018 ad esclusione della sede Coca-Cola HBC di Marcianise (CE) e dell'unità produttiva di Fonti del Vulture per le quali verrà attivato un confronto con le rappresentanze locali al fine di valutare la modifica degli accordi sottoscritti.

Pertanto, le Parti, nel contesto delle relazioni sindacali in essere, hanno concordato di individuare, specificatamente per l'anno 2020, alcuni indicatori comuni per tutta l'organizzazione aziendale e non a livello di sito/servizio, come previsto dal contratto integrativo.

La Società, in un anno critico per le ragioni sopra descritte, ha evidenziato la necessità di legare il riconoscimento dell'intero Premio di Risultato (PPO) a un indicatore specifico legato ai flussi di cassa (c.d. Cash Flow), il cui conseguimento è ritenuto condizione essenziale per la liquidazione del premio stesso

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. Esclusivamente per l'anno 2020 le Parti concordano che al fine di valutare il raggiungimento dei risultati aziendali che determinano l'erogazione del PPO, nel calcolare l'importo non si terrà conto della consueta suddivisione tra risultati di sito/servizio (pari all'80% del premio) e risultato operativo aziendale (corrispondente al 20% del premio) previsti dall'accordo integrativo del 28 Marzo 2018 ma l'intero PPO (100%) sarà liquidato subordinatamente al raggiungimento dei risultati di cui al punto 2 che segue e nella misura definita dai parametri variabili descritti al punto 3.
2. L'erogazione dell'intero ammontare del premio (€2.290,00) è soggetta preliminarmente al raggiungimento delle seguenti precondizioni, rispettivamente di redditività e produttività:
 - Raggiungimento del target di "Cash Flow" alla data del 31/12/2020 di seguito indicato, che dovrà essere uguale o maggiore di €400.000,00. Con il termine "Cash Flow" si intende la ricostruzione dei flussi di cassa composti dalla differenza tra tutte le entrate e le uscite monetarie dell'azienda nell'arco dell'anno solare.

3. La crescita dei volumi al 31/12/2020 nel canale Modern Trade + Discount dovrà essere pari ad un incremento del 18 % considerando il dato al 31/10/2020 pari a 122.618.224 mln di casse unitarie.

Al verificarsi delle condizioni di cui sopra, la somma da liquidare attraverso il PPO verrà quindi calcolata in base ai seguenti parametri variabili:

Parametro 1: % del numero di lavoratori formati/informati appartenenti alle strutture Sales e Supply Chain sulle procedure H&S/utilizzo Dpi (dispositivi di protezione individuale) relative all'emergenza collegata al Covid-19 alla data del 31/12/2020;

- 100% > 98 % sul totale dipendenti strutture Sales + Supply Chain;
- 75% $\geq 90 \% \leq 97,9 \%$ sul totale dipendenti strutture Sales + Supply Chain;
- 0% < 90 % sul totale dipendenti strutture Sales + Supply Chain;

Incidenza del parametro pari al 38% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad € 2.290,00 lordi); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad €870,20 lordi;

Parametro 2: Obiettivo di digitalizzazione inteso come incremento del numero di addetti alla sede di Sesto San Giovanni (HQ) che hanno avuto accesso a prestazione a distanza mediante l'istituto del "remote working" (2020vs2019) con conseguente mantenimento delle ore prestate in remoto per tutto il 2020;

- 100% incremento numero addetti + attività in remoto per tutto il 2020;
- 75% incremento numero addetti;
- 0% mancato incremento numero addetti;

Incidenza del parametro pari al 37% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad € 2.290,00 lordi); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad €847,30 lordi;

Parametro 3: parametro determinato dal numero di contratti di stage curriculari attivati nelle funzioni Finance, Supply Chain/ICSC, HR, BSS, Facility&Security, Legal, PA&C, Commercial staff e General Management di CCHBC entro il 31/12/2020; obiettivo al:

- Numero di contratti ≥ 20 payout = 100%
- Numero di contratti $> 15 \leq 19$ payout = 50%
- Numero di contratti < 15 payout = 0%

Incidenza del parametro pari al 25% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad € 2.290,00 lordi); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad €572,50 lordi;

Welfare Aziendale

Le parti confermano l'intenzione di consolidare e valorizzare il "Welfare" contrattuale quale istituto teso soprattutto all'offerta di strumenti e servizi di natura previdenziale, sanitaria e sociale.

Pertanto, si conviene sulla possibilità di convertire le somme derivanti dal premio di risultato in servizi di "welfare" e, a tal proposito, 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.

Letto, Confermato e Sottoscritto

Coca-Cola HBC Italia s.r.l.

Matteo Buttari

Matteo Perfetti

Sara Bianchi

Sergio Frigeri

Paolo De Luca

OSS Nazionali

Flai-Cgil

Jan Talarowski

Uila-Uil

Luca Bellelli

Fai-Cisl

Antonio Caselli