

RR
F
ASSOLOMBARDA

Addi, 23 ottobre 2026 in Milano,

TRA

Coca-Cola HBC Italia s.r.l. in persona di Federica di Michele, Matteo Butturi, Sergio Frigeri, Matteo Perfetti, Cristiana Ebanietti, Maria Urso, Francesca Aglietti, Anna La Gamba e Federico Biancotti 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 Gennaro De Falco e Aniello Garone, Angelo Paoella e Giovanni Velotti, Michele Tartaglione e Raffaella Sette;

E

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

PREMESSO CHE:

Le Parti, consapevoli del particolare contesto economico e produttivo che sta interessando il settore in cui opera l'Azienda, caratterizzato da una crescente pressione competitiva, dall'aumento dei costi delle materie prime, dell'energia e degli approvvigionamenti, nonché dall'evoluzione delle abitudini di consumo e dalle nuove sfide poste dal mercato, riconoscono la necessità di adottare strumenti e comportamenti orientati alla responsabilità condivisa e alla salvaguardia della continuità aziendale e occupazionale.

In tale scenario, assume un ruolo fondamentale il consolidamento di un sistema di relazioni industriali improntato al dialogo costruttivo, alla trasparenza e alla collaborazione reciproca tra la Direzione Aziendale, le Organizzazioni Sindacali e i lavoratori, nella comune consapevolezza che il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità economica, competitività e sviluppo dell'impresa richiede il contributo responsabile di tutte le parti coinvolte.

Le Parti riconoscono pertanto che il mantenimento di un clima di partecipazione e confronto costituisce un elemento importante per affrontare le difficoltà del mercato, sostenere la capacità produttiva dell'azienda, tutelare i livelli occupazionali e valorizzare il patrimonio professionale rappresentato dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Con il presente accordo, le Parti intendono pertanto confermare un percorso condiviso volto a favorire la stabilità delle relazioni sindacali, il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, la ricerca di soluzioni sostenibili alle criticità di mercato e il rafforzamento della competitività aziendale, nel rispetto dei reciproci ruoli e delle prerogative di ciascun soggetto coinvolto.



ASSOLOMBARDA

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

È volontà delle Parti, ritenendo le relazioni sindacali un elemento strategico, indispensabile e imprescindibile, definire un sistema di relazioni efficace, che punti ad affermare il valore del dialogo e della partecipazione, attraverso un sistema preventivo di informazione, coinvolgimento e confronto periodico, sugli elementi regolati dal presente accordo.

Le Parti confermano di attuare momenti strutturati di condivisione e confronto, nell'ambito di spazi dedicati, così come definito dal sistema di relazioni industriali vigenti, migliorandone l'efficacia e la tempestività, e determinandone competenze e funzioni.

La contrattazione Aziendale costituisce un'opportunità di confronto, 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 e la frequenza dei confronti negoziali è generato dalle variazioni organizzative che si devono introdurre nel contesto Aziendale e dalle esigenze e dalle istanze rappresentate dalle RSU e dalle OO.SS: pertanto, la gestione delle relazioni sindacali dev'essere protesa alla condivisione delle regolamentazioni in grado di favorire lo sviluppo dell'Azienda, un'occupazione di qualità a sostegno della competitività Aziendale che ricerchi opportunità di bilanciamento tra vita lavorativa ed esigenze individuali e al miglioramento delle tutele e delle condizioni di lavoro delle persone.

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 intendono rinnovare le relazioni attraverso l'adozione di 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.

Pertanto, le Parti condividono di incrementare significativamente la qualità del sistema di relazioni industriali e riconoscono margini di miglioramento sulla ripartizione delle materie di competenza e sul funzionamento delle commissioni e dei coordinamenti esistenti; di conseguenza intendono procedere a specificare quali siano le materie di attribuzione di ciascun livello e quali siano le prerogative del confronto locale.

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



ASSOLOMBARDA

Per quanto riguarda invece le normative in materia ESG, l'Azienda promuoverà un dialogo, con le RSU per condividere le iniziative presenti nel rapporto socio-ambientale redatto annualmente (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: riguardanti la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, il personale, le condizioni di lavoro, la tutela dei diritti umani e gli impatti sociali, nonché nei processi di identificazione dei rischi e di definizione, attuazione e monitoraggio del piano di due diligence).

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.

COORDINAMENTO SINDACALE NAZIONALE

Nell'attuale contesto 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.

Fermo restando le attribuzioni e le prerogative del Coordinamento Nazionale, è istituito un Comitato Ristretto, di carattere strategico e preventivo, al fine di fronteggiare attraverso informazioni tempestive e adeguate, nelle modalità e nei contenuti, l'eventuale evoluzione dello scenario macroeconomico aziendale e i suoi effetti, dovuti in particolare a:

- scelte politiche commerciali e industriali di Gruppo;
- scelte di governance con ricadute in termini di proprietà, controllo, acquisizioni, cessioni, fusioni partnership/joint venture con impatto sull'assetto produttivo e organizzativo del Gruppo;
- ulteriori tematiche specifiche di rilevanza anche internazionale con ricadute nazionali con particolare attenzione agli investimenti tecnologici, digitali e in IA.

A tal fine, saranno programmate, su richiesta delle Parti, specifiche sessioni del Comitato Ristretto dedicate alla condivisione di informazioni urgenti o all'aggiornamento su progetti specifici.

Il Comitato Ristretto sarà composto per parte sindacale dai rappresentanti nazionali di FAI, FLAI e UILA, e per parte aziendale da figure apicali del Gruppo.

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 OO.SS., firmatarie del presente accordo, si impegnano a fornire tempestivamente in modo unitario all'Azienda l'elenco



ASSOLOMBARDA

nominativo delle RSU componenti il Coordinamento Nazionale. La partecipazione agli incontri avverrà secondo le modalità contenute nella vigente travel policy aziendale.

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 di norma entro il mese di marzo secondo la seguente agenda, oltre a quanto previsto dall'art. 2 CCNL Industria Alimentare:

- Presentazione dati consuntivi anno precedente, incluso risultati su parametri finanziari, di volume e premio per obiettivi (PPO);
- Presentazione e previsione di investimenti legati all'introduzione di nuovi strumenti basati sull'intelligenza artificiale con analisi degli impatti sui processi produttivi, sull'organizzazione e sulle modalità del lavoro, con riguardo anche alla gestione dei dati e al rischio del controllo delle prestazioni lavorative;
- Presentazione avanzamento attività in corso;
- Conferma avvenuta pianificazione orari/organizzazione di lavoro a livello di sito;
- Conferma avvenuta individuazione dei parametri del premio per obiettivi (PPO) per sito/area;
- Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover, percentuale di ricorso a contratti in somministrazione suddiviso per singolo stabilimento;
- Illustrazione trend occupazionali (quanto/qualitativi);
- Presentazione programma formativo per l'anno;
- Informazioni in merito alle attività del CAE;
- Informativa, tipologie ed esiti delle segnalazioni arrivate via SpeakUp line.

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

- Presentazione dati andamento anno corrente, incluso aggiornamento risultati su parametri del premio per obiettivi (PPO);
- Presentazione piano industriale e commerciale anno successivo;
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover;
- Illustrazione trend occupazionali (quanti/qualitativi);
- Somministrazione e tempi determinati;
- Andamento programma formativo per l'anno;
- Investimenti sulla sostenibilità.

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 e preventivo confronto con le RSU di sito/area che ricerchi, soluzioni condivise e organizzativamente sostenibili.

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;



ASSO LOMBARDA

- modelli organizzativi, fabbisogni occupazionali e formativi;
- flessibilità;
- riconoscimento professionale-inquadramento;
- parametri efficienza e produttività;
- clima Aziendale (engagement);
- festività cadenti di domenica;
- monitoraggio fruizione ferie.

COORDINAMENTO SINDACALE COMMERCIALE E DELEGAZIONE RISTRETTA

Al fine di un puntuale e proficuo confronto ed interazione, continuerà ad operare il Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale, composto dalle RSU Commerciali ed assistite dalle Segreterie Nazionali e Territoriali.

A supporto delle attività del Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale, viene istituita la Delegazione Ristretta che coadiuva nei confronti dell'Azienda, gli altri organismi sindacali, con responsabilità specifiche in materia commerciale di carattere nazionale, fatte salve le attribuzioni sindacali del Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale e a livello territoriale delle 4 aree già in essere (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud) e avrà le seguenti caratteristiche:

- Aree di responsabilità:
 - interazioni prioritarie con l'Azienda e successivo confronto con il Coordinamento Sindacale Nazionale Commerciale;
 - funzione negoziale relativamente alla definizione dei parametri del premio per obiettivi (PPO);
 - calendarizzazione delle eventuali ferie collettive per la funzione commerciale, previo coinvolgimento delle RSU di provenienza commerciale a livello locale;
 - confronto sulle attività, sui carichi di lavoro e sulle nuove iniziative inerenti la forza commerciale;
 - preventiva informativa sulla struttura annuale del sales incentive per le varie figure commerciali;
 - organizzazione dei Coordinamenti Nazionali;
 - tematiche generali inerenti le policy aziendali o gli istituti che si riflettono su tutto il territorio/personale (es. car policy, assicurazione integrativa, informativa pay transparency);
 - introduzione di innovazioni tecnologiche collegate a strumenti di AI e digitalizzazione.

- Incontri annuali programmati: 3 incontri annuali, calendarizzati uno a quadrimestre, secondo le necessità delle Parti;

Componenti: 9 membri (3 per organizzazione sindacale nazionale) e 3 per l'azienda;



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 di lavoro, carichi e zone di lavoro;
- specifiche esigenze organizzative;
- fabbisogni occupazionali e formativi;
- riconoscimento professionale-inquadramento;
- verifica parametri premio per obiettivi (PPO);
- clima Aziendale (engagement);

In occasione delle elezioni delle RSU commerciali, previo accordo sulle modalità di svolgimento e sugli aspetti operativi, l'Azienda metterà a disposizione gli strumenti necessari a favorire lo svolgimento delle elezioni RSU in modalità telematica.

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 disposizione delle RSU di sito/area e della Delegazione ristretta.

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.



ASSOLOMBARDA

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.

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.

Si riconfermano l'organizzazione del lavoro e gli orari quali materia di analisi e di competenza dei rispettivi siti/aree.

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 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.

Infine, 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.

Expertise Allowance – Forza commerciale

In via sperimentale, per la durata del presente accordo e nelle more della trattativa di rinnovo del prossimo contratto integrativo le Parti definiscono:

I lavoratori operanti nella forza commerciale con il ruolo di Business Developer che compiano 20 anni di anzianità aziendale, dall'anno successivo la maturazione del 20^a anno avranno diritto ad un valore economico pari ad euro 10,00 lordi mese alla voce di Cedolino "Expertise Allowance" (di seguito per semplicità: "EA"). Tale elemento avrà il valore di euro 15,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 25^a anno, 20,00 euro lordi mese dall'anno successivo il compimento del 30^a anno, 24,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 35^a anno e 28,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 40^a anno. I lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano già maturato una



ASSO LOMBARDA

delle anzianità sopradette avranno diritto, a fare data dal 1° gennaio del 2027, al EA di riferimento. Allorquando un lavoratore compia una anzianità che lo porti ad uno scaglione di EA successivo avrà diritto alla differenza matematica tra l'importo di EA percepito e quello successivo.

I lavoratori operanti nella forza commerciale con il ruolo di KAM, KAEI, PAD e Team Leader che compiano 20 anni di anzianità aziendale, dall'anno successivo la maturazione del 20° anno avranno diritto ad un valore economico pari ad euro 15,00 lordi mese alla voce di Cedolino "Expertise Allowance" (di seguito per semplicità: "EA"). Tale elemento avrà il valore di euro 20,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 25° anno, 30,00 euro lordi mese dall'anno successivo il compimento del 30° anno, 40,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 35° anno e 50,00 lordi mese dall'anno successivo il compimento del 40° anno. I lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiamo già maturato una delle anzianità sopradette avranno diritto, a fare data dal 1° gennaio del 2027 al EA di riferimento. Allorquando un lavoratore compia una anzianità che lo porti ad uno scaglione di EA successivo avrà diritto alla differenza matematica tra l'importo di EA percepito e quello successivo.

Gli importi sopradetti saranno erogati agli aventi diritto in 12 mensilità/anno e non avranno incidenza alcuna su maturazione del TFR e/o alcun istituto, maggiorazione o retribuzione differita. L'anzianità aziendale per il presente paragrafo è intesa quale anzianità alle dirette dipendenze come lavoratore subordinato in Coca-Cola Italia HBC.

Qualora una delle figure professionali del presente paragrafo cambi ruolo (al di fuori degli altri ruoli qui riportati) non avrà più diritto al EA dal mese successivo al mutamento di ruolo.

Qualora un Business Developer passasse ad altro ruolo citato nel presente paragrafo (KAM, KAEI, PAD e Team Leader), dal mese successivo al mutamento di ruolo, percepirà automaticamente il valore di EA corrispondente al nuovo ruolo ricoperto.

Le parti analizzeranno alla fine del periodo gli effetti e le risultanze della presente sperimentazione riservandosi ogni determinazione in merito.

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. comparativamente più rappresentative e che rispettino i requisiti contrattuali ivi previsti (compreso l'applicazione di eventuali clausole sociali), il rigoroso rispetto della normativa assicurativa e previdenziale.

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.



ASSOLOMBARDA

Le Parti affidano agli RLS di Coca-Cola HBC Italia il ruolo propositivo di monitoraggio, sensibilizzazione, collaborazione e comunicazione con i referenti aziendali di riferimento e di collegamento e interlocuzione con gli RLS delle ditte appaltatrici.

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.

Nell'ambito dell'attuale regolamentazione degli aspetti contrattuali relativi alla gestione degli appalti, viene confermata la vigente rigorosa impostazione dell'azienda in materia di prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro, rispetto alle ipotesi di sospensione o risoluzione del contratto in essere, favorendo nell'eventuale cambio di appalto il mantenimento delle condizioni normative ed economiche per i lavoratori interessati.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Perseguendo la volontà di essere leader nel mercato di riferimento, stante anche il più ampio progetto "Total Beverage Company 24/7", nonché gli impegni e gli investimenti ad esso collegati, rimane obiettivo aziendale il mantenimento dei volumi, dei margini e di adeguati livelli occupazionali.

Per rispondere ai suddetti obiettivi, assume un valore primario e strategico la formazione che deve saper rispondere in maniera sempre più idonea ed efficace alle esigenze aziendali e alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le Parti convengono, dunque, 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 e riconoscono concordemente che ciascun lavoratore che si impegna in tal senso, avrà il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità definite nel presente accordo anche mediante una pluralità di strumenti ad oggi utilizzati dall'azienda che permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza. Si conviene infatti che l'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità, modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali; pertanto, l'azienda mette a disposizione lo svolgimento di almeno 16 ore di formazione a lavoratore, ad esclusione di quella obbligatoria.

Per le finalità sopra descritte e in considerazione dell'attuale situazione di mercato e di competizione del business si ritengono strategici i percorsi formativi in ambito di innovazione tecnologica, digitalizzazione e "Intelligenza Artificiale", nonché di polivalenza professionale, da monitorare con periodici momenti di analisi e confronto congiunto tra i referenti aziendali e le Organizzazioni Sindacali di riferimento, per valutare i riflessi sui lavoratori e sui processi organizzativi.



ASSO LOMBARDA

In relazione ai cambiamenti tecnologici e organizzativi che interessano le attività della Rete Vendita, le Parti condividono l'opportunità di proseguire il confronto sulle tematiche connesse all'evoluzione dei ruoli e delle relative attività. Tali aspetti saranno oggetto di momenti di approfondimento congiunto.

Le Parti concordano di rafforzare i momenti di confronto relativi all'erogazione della formazione che confermano si debba svolgere durante l'orario di lavoro.

Pertanto, le Parti confermano il proprio impegno nella definizione dei percorsi formativi e professionali attraverso gli strumenti già in uso quali:

- Operator Academy
- DTPS Academy
- Supply Chain Academy
- Sales Academy

A tal fine il confronto e la condivisione dei suoi esiti con le Rsu e le OO.SS. a livello di sito/area intenderà favorire interventi a beneficio della popolazione aziendale.

In via sperimentale per la durata del presente integrativo, con l'obiettivo di seguire in maniera più approfondita e specialistica le dinamiche collegate ai percorsi di formazione, e secondo quanto previsto dall'art. 3 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, a livello di HQ potranno essere individuati tre referenti (delegati alla formazione) uno per ogni OO.SS. stipulante il presente integrativo, l'azienda garantirà le agibilità per lo svolgimento della relativa mansione.

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 con il coinvolgimento delle RSU dandone preventiva informazione.

Le Parti concordano inoltre che la specifica formazione relativa alla lingua inglese verrà erogata a tutti i dipendenti per cui risulti necessario in base alle esigenze operative e organizzative aziendali definite dall'Azienda secondo le tempistiche comunicate dalla stessa in base ai periodi di erogazione della formazione.

In caso di necessità, verrà rilasciata, ove prevista, la certificazione di ogni intervento formativo ricevuto tramite la piattaforma "HELO" sulla quale vengono registrati tutti i percorsi di formazione individuale.

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;



ASSOLOMBARDA

- 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'assessment 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, o per il personale neoassunto, 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.

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.

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 valuteranno di avviare ulteriori 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.

POLITICHE DI GENERE, CONCILIAZIONE DI TEMPI DI LAVORO E DI VITA, PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti, riconoscendo la centralità dell'argomento, intendono introdurre una serie di misure volte a consolidare la cultura delle pari opportunità e favorire politiche di equità di genere, nonché concordano sulla introduzione di misure atte a migliorare sempre di più la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



ASSO LOMBARDIA

1. Part-Time

Le Parti, confermano le previsioni sul lavoro part-time e 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 e le lavoratrici con gravi e documentati motivi di salute (con particolare riferimento alle persone sottoposte, con periodicità frequente a terapie salvavita);
- i lavoratori e 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 full time 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.

2. 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.



ASSOLOMBARDA

3. Anticipazioni del Trattamento di Fine Rapporto

In aggiunta alle causali di legge e di CCNL, l'Azienda valuterà l'anticipazione del TFR, previa presentazione della relativa documentazione, nei seguenti casi:

- a) separazione o divorzio, contro la dipendenza economica;
- b) avvio di un percorso di procreazione medicalmente assistita;

In queste casistiche l'importo richiedibile è pari al 30%.

- c) Una seconda anticipazione, successiva al compimento del dodicesimo anno di anzianità, entro il limite del 70% del TFR maturato, nell'ambito delle casistiche già previste.

4. Genitorialità e natalità

Congedo di paternità: ad integrazione di quanto previsto dal D. Lgs 151/2001 – congedo di paternità – le Parti, riconoscendo l'importanza e la delicatezza del tema, intendono convenire sull'opportunità di garantire al neogenitore un totale di 10 giorni aggiuntivi di permesso retribuito al 100%, fruibili da 2 mesi prima e fino a 5 mesi dopo la nascita.

Permesso per la nascita: le Parti convengono che, in occasione del giorno della nascita di un figlio/a e delle giornate immediatamente successive, vengono riconosciuti 5 giorni di permesso retribuito al 100%. Tali giornate aggiuntive, si intenderanno automaticamente assorbite da ulteriori interventi contrattuali in materia

Adozione e affidamento: le Parti convengono che le previsioni di cui ai punti precedenti, varranno anche in caso di adozione e affidamento.

5. Permessi per lutto

Viene riconosciuto 1 giorno annuo di permesso retribuito per gli affini anche in caso di unioni non formalizzate (cioè non matrimonio civile o unione legalmente riconosciuta) purché appartenenti alla stessa famiglia anagrafica.

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.



ASSOLOMBARDA

6. Integrazione generazionale

Le Parti, riconoscendo il valore dello scambio intergenerazionale, si impegnano ad avviare, ove applicabili, programmi di mentoring e reverse mentoring e a trattare il cambiamento intergenerazionale come tema di sensibilizzazione, nell'ambito di specifici percorsi formativi, di cui verrà data evidenza.

7. 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.

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.

Le Parti convengono che per la sede HQ verrà avviato un confronto sul tema del lavoro agile (smart working) a livello territoriale.

Sarà anche avviato un confronto in sede per adeguamento economico dei buoni pasto, da concludersi entro il mese di gennaio 2027.

8. 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"

MERCATO DEL LAVORO

L'azienda conferma l'impegno 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 e di valorizzare il confronto anche a livello di sito circa l'analisi congiunta della forza lavoro.

Inoltre, le Parti confermano 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 conferma la disponibilità attraverso i tavoli di confronto da attivarsi a livello locale di norma ogni tre mesi, 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



ASSOLOMBARDA

pieno. L'eventuale stabilizzazione sarà comunicata al lavoratore/lavoratrice allor quando abbia prestato lavoro effettivo in Azienda con un contratto di somministrazione a tempo determinato di norma di 12 mesi fatto salvo il confronto di cui sopra e un ulteriore periodo in staff leasing (a tempo indeterminato con l'Agenzia) per massimo 24 mesi.

Inoltre, nel contesto occupazionale attuale, caratterizzato da un crescente disallineamento tra domanda e offerta di competenze e dall'evoluzione delle aspettative e degli stili di vita delle nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori, il tema della mobilità geografica assume un ruolo sempre più strategico per la competitività aziendale. Per rafforzare l'attrattività delle proprie sedi, Coca-Cola intende valutare interventi di sostegno abitativo, alla mobilità interna e strumenti di welfare territoriale. Tali iniziative saranno presentate alle Organizzazioni Sindacali.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E MOBBING

La violenza di genere è una questione sociale che riguarda tutti e le Parti intendono proseguire nell'azione di contrasto a ogni forma di violenza di genere, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro, dotandosi di strumenti concreti per prevenirla, affrontarla e sostenere chi ne è vittima.

Con particolare riferimento a questi temi, le Parti considerano il contrasto a questi fenomeni parte integrante dell'impegno per garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso.

Tra le più incisive iniziative aziendali contro tali fenomeni si conferma la "Speak up line" che è lo strumento col quale le lavoratrici e i lavoratori possono segnalare situazioni non conformi garantendo l'anonimato e le tutele alle persone segnalanti. L'Azienda si impegnerà ad implementare un corso di formazione sul processo.

Al fine di attuare le idonee attività di confronto e formazione su tali temi con le RSU, si confermano e si ampliano le iniziative e i training dedicati 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;
- "Manifesto" dell'inclusione.

Le Parti concordano sull'esigenza di proseguire nel promuovere e diffondere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa, anche attraverso ulteriori iniziative, opportunità ed azioni, da valutare nel corso di validità del presente accordo, e da approfondire congiuntamente tra Azienda e Rsu. Tra queste, le Parti convengono sull'opportunità di incrementare le campagne di sensibilizzazione, informazione e formazione su tali temi, stringere legami sul territorio con associazioni specifiche, e di attivare delle collaborazioni con i Centri Antiviolenza, anche individuando con gli stessi, ove possibile, percorsi in azienda di inserimento lavorativo di vittime di violenza.



ASSOLOMBARDA

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 80/2015, a favore delle persone inserite in un percorso di protezione certificato dai servizi sociali del Comune, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio, le Parti ritengono utile, su istanza dell'interessato/a:

- l'anticipazione del TFR entro il 30% dell'importo maturato e un periodo di aspettativa non retribuita, secondo le modalità di cui al successivo punto 2 Anticipazioni del Trattamento di Fine Rapporto;
- l'accesso alla Banca Ore Solidale prevista dall'accordo 12 dicembre 2019;
- il diritto al trasferimento presso altra sede aziendale, ove disponibile e compatibile con l'organizzazione, a tutela della sicurezza personale e dei familiari;
- forme di flessibilità oraria e organizzativa, da valutare e compatibilmente con le esigenze organizzative, per la durata del percorso di protezione e comunque non oltre il periodo di 24 mesi;
- un rimborso delle spese documentate di trasloco, nei casi di trasferimento presso altra sede aziendale, entro un massimale di 3.000,00 euro.

L'accesso a ciascuna misura sopra descritta è subordinato alla sola produzione della certificazione del percorso di protezione; non è richiesta alcuna ulteriore prova relativa ai fatti.

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 tutela dell'ambiente e della sicurezza del lavoro costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi aziendali, produttivi e di vendita.

In particolare, devono essere monitorate con attenzione le tematiche relative ai carichi di lavoro, allo stress lavoro correlato e ai 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 ("Win Togheter 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.

È condiviso l'obiettivo primario di perseguire "malattie professionali zero", da raggiungere attraverso il miglioramento continuo anche con i necessari investimenti sulla sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, armonizzando al meglio le risorse e le condizioni in essere nei diversi contesti lavorativi.

In tale ambito, anche attraverso il contributo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), si conferma la volontà di perseguire un costante miglioramento degli standard di tutela della salute e della sicurezza, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro, alla prevenzione del rischio infortuni, all'igiene e sicurezza, all'informazione sui rischi generici e specifici, nonché alla promozione di campagne



ASSOLOMBARDA

di sensibilizzazione rivolte a tutti i lavoratori in merito alle policy aziendali in materia di sicurezza e alle relative modalità applicative.

Si conferma l'importante ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione della cultura sulla sicurezza e alla salvaguardia ambientale. A tal fine è riconosciuta la rilevanza del confronto annuale tra tutti gli RLS operanti nei diversi siti e aree aziendali, sulle tematiche connesse alle specificità delle realtà presenti nel Gruppo

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, l'Azienda si impegna a realizzare una ulteriore riunione periodica su richiesta del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, prevedendo specifiche agibilità sindacali. L'Azienda si rende inoltre disponibile a indire un'ulteriore riunione in occasione di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

In considerazione della complessità organizzativa aziendale, viene confermata la validità dell'attuale sistema di confronto che prevede incontri periodici con i RSPP.

Al fine di favorire un costante coinvolgimento degli attori della sicurezza, per la vigenza del presente accordo ogni RSPP di sito promuoverà con cadenza semestrale un incontro tecnico di approfondimento con tutti gli RLS operanti nel sito interessato, con particolare attenzione alle evoluzioni organizzative, alle innovazioni tecnologiche, in particolare all'IA e alle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In aggiunta agli incontri sopra richiamati, si conferma il valore del confronto svolto nell'ambito dei c.d. "Country RLS Committee Meetings", ritenendo opportuno proseguire lungo tale direttrice. A decorrere dal 2026 sarà inoltre previsto un incontro annuale in presenza presso ciascun sito con il Country H&S Manager, finalizzato ad approfondire e analizzare con gli RLS le tematiche locali, con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie digitali, strumenti di intelligenza artificiale, cambiamenti organizzativi, turnazioni, ritmi e carichi di lavoro, stress lavoro-correlato e attrezzature di lavoro.

Particolare rilevanza continua ad essere attribuita alla formazione quale strumento fondamentale di prevenzione e diffusione della cultura della sicurezza.

Continuerà pertanto ad essere erogata una formazione specifica sui temi relativi all'impatto ambientale, con particolare riferimento alle attività proprie del sito/area di appartenenza e con attenzione agli RLS di prima nomina.

L'Azienda, mediante la struttura di Country Governance, preposta a garantire il controllo e la robustezza dei processi aziendali in materia di salute e sicurezza, raccoglie annualmente i piani di formazione H&S predisposti dagli RSPP e ne condividerà la struttura al fine di favorire il confronto con gli RLS.

È altresì riconosciuta l'importanza della formazione in materia di primo soccorso e, a tal fine, sarà valutata l'attivazione di specifici corsi da svolgersi in presenza.

Si ritiene inoltre essenziale promuovere l'attenzione alle differenze biologiche e di genere delle persone, individuando congiuntamente percorsi formativi dedicati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 62 del



ASSOLOMBARDA

CCNL applicato. Con riferimento all'analisi dei rischi in ottica di genere, si continuerà a valutarne i riflessi in funzione della tipologia di rischio e nel rispetto della normativa vigente.

Agli RLS verrà fornita periodica informazione con riferimento alle analisi aziendali in materia di stress lavoro-correlato, rischio automazione dovuto all'introduzione di sistemi di IA.

Nel corso delle riunioni periodiche, l'Azienda si renderà inoltre disponibile ad affrontare le tematiche inerenti alla salute e sicurezza nelle modalità di lavoro da remoto, nel rispetto della normativa vigente e di quanto previsto dalla Legge n. 81/2017.

Le Parti, in occasione delle riunioni denominate "Be Well", ritengono centrale il contributo delle iniziative volte al benessere dei dipendenti per migliorare la sensibilizzazione verso queste tematiche incentivando un approccio preventivo in termini di rischi sulla salute. Pertanto, questi argomenti continueranno ad essere promossi.

È altresì riconosciuta la rilevanza delle giornate dedicate alla sicurezza quali momenti di formazione, informazione e coinvolgimento dei lavoratori. L'Azienda si impegna pertanto a promuovere annualmente tali iniziative, condividendone preventivamente i contenuti con gli RLS.

In occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituita dall'ILO, continueranno ad essere realizzate, coinvolgendo gli RLS, specifiche iniziative finalizzate alla promozione e sensibilizzazione sulle tematiche della salute e sicurezza.

Le Parti riconfermano infine 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 HQ.

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.



ASSOLOMBARDA

Pertanto, le Parti convengono sulla possibilità per il lavoratore di convertire le somme derivanti dal premio per obiettivi (PPO) in servizi di "welfare". Nel caso di conversione dal 30 al 49% i lavoratori riceveranno un incremento pari al 5% della quota convertita mentre in caso di conversione superiore al 50% i lavoratori riceveranno in incremento pari al 10% della quota convertita.

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 per Coca-Cola HBC, come di seguito definito, nel periodo di vigenza ed al raggiungimento degli obiettivi prefissati è determinato come di seguito specificato:

- 2026 euro 2.710,00 (euro duemilasettecentodieci/00)
- 2027 euro 2.710,00 (euro duemilasettecentodieci/00)
- 2028 euro 2.880,00 (euro duemilaottocentottanta/00)
- 2029 euro 3.100,00 (euro tremilacento/00)

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

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

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

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

Entro il primo trimestre di ciascun anno saranno definiti gli obiettivi a livello di sito/area.

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 Delegazione Ristretta.



ASSOLOMBARDA

Per il solo sito produttivo di Roccaforte di Mondovì (Lurisia), in virtù del percorso di armonizzazione già avviato, l'importo lordo relativo all'erogazione del premio erogato al raggiungimento degli obiettivi prefissati è determinato come di seguito specificato:

- 2026 euro 1.700,00 (euro millesettecento/00)
- 2027 euro 2.167,00 (euro duemilacentosessantasette/00)
- 2028 euro 2.634,00 (euro duemilaseicentotrentaquattro/00)
- 2029 euro 3.100,00 (euro tremilacento/00)

Ticket Restaurant

Per i dipendenti appartenenti alla funzione commerciale, aventi diritto, l'attuale importo di euro 10,50 sarà così modificato:

- a fare data dal 1° dicembre 2028 euro 11,00
- a fare data dal 1° dicembre 2029 euro 11,50

Per il solo sito produttivo di Roccaforte di Mondovì (Lurisia), in virtù del percorso di armonizzazione già avviato, gli importi relativi ai ticket restaurant saranno i seguenti:

- a fare data dal 1° gennaio 2027 euro 4,50
- a fare data dal 1° gennaio 2028 euro 5,50
- a fare data dal 1° gennaio 2029 euro 6,00

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 di Coca-Cola HBC Italia saranno modificati come segue:

- a fare data dal 1° gennaio 2027 euro 3,10 lordi
- a fare data dal 1° gennaio 2028 euro 3,60 lordi
- a fare data dal 1° gennaio 2029 euro 4,10 lordi

Per il solo sito produttivo di Roccaforte di Mondovì (Lurisia), in virtù del percorso di armonizzazione già avviato, gli importi lordi relativi all'erogazione dell'indennità presenza plant decorrerà a partire dal mese di novembre 2026 saranno i seguenti:

- a fare data dal 1° novembre 2026 euro 2,60 lordi
- a fare data dal 1° gennaio 2027 euro 3,10 lordi
- a fare data dal 1° gennaio 2028 euro 3,60 lordi
- a fare data dal 1° gennaio 2029 euro 4,10 lordi

Energy Green Bonus HQ



ASSOLOMBARDA

Al fine di favorire la mobilità sostenibile, in ottica green e volendo infatti minimizzare le quantità di CO2 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, a partire dal 2026 e per la vigenza del presente accordo sarà erogata, da metà gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione, una somma in welfare di euro 400,00 (euro quattrocento) all'anno.

La suddetta somma sarà corrisposta in proporzione ai mesi di effettivo lavoro nell'anno di riferimento secondo le modalità definite nell'apposito regolamento.

Alifond

Le Parti definiscono che a decorrere da gennaio 2027 la percentuale di contributo a carico azienda sarà pari al 1,6%.

DECORRENZA E DURATA

Ferme restando le specifiche decorrenze qui riportate, il presente accordo ha validità dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2029.

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., e con specifico riferimento alla sede di Fonti del Vulture per la sola parte normativa.

Nello specifico, per il sito produttivo di Fonti del Vulture, si precisa che la parte economica che non trova applicazione comprende:

- Ticket buono pasto
- Valore del premio per obiettivi (PPO)

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



ASSOLOMBARDA

Addendum all'Accordo Integrativo del 23 ottobre 2026

In riferimento al personale di forza vendita con ruolo di Business Developer le Parti intendono ridefinire esclusivamente alcuni istituti normati dagli accordi sindacali del 28 luglio 2006 e del 4 aprile 2008.

Nello specifico con decorrenza dal 1^a gennaio 2027:

1. L'orario di lavoro settimanale viene fissato in 40 ore, con prestazione lavorativa normalmente distribuita su 5 giorni la settimana, da svolgersi in funzione delle esigenze aziendali ed il normale orario di lavoro giornaliero è stabilito in otto ore;
2. I Business Developer matureranno le ore di ROL nelle quantità previste dal CCNL che dovranno essere tassativamente fruite entro l'anno di maturazione; resta confermato quanto contenuto nell'Accordo sindacale del 17 ottobre 2025; a fronte di quanto sopra si confermano le previsioni dell'accordo del 26 giugno 2012 al capitolo "Permessi sanitari per le figure di Market Developer" in caso di totale godimento del monte ore ferie/rol.
3. Tenuto conto della tipicità della prestazione che richiede un orario di lavoro in flessibilità settimanale, come da Accordo Sindacale del 4 aprile 2008, è confermata l'indennità forfetaria annuale – denominata "Indennità di prestazione flessibile" il cui importo è di euro 50 lordi per 14 mensilità/anno;
4. Per effetto di quanto sopra a fare data dall'anno 2027 si intende superato il cd. "Golden Bonus" di cui all'Accordo Integrativo del 7 luglio 2023. Per il corrente anno saranno erogati gli importi previsti dall'istituto Golden Bonus qui abrogato: nel mese di novembre 2026 euro 80 lordi e nel mese di dicembre 2026 euro 240 lordi.

L.C.S