

Verbale di Accordo

Addi, 4 settembre 2018, presso la sede di Nogara, si sono incontrati:

- la Società Coca-Cola HBC Italia S.r.l. rappresentata da Matteo Butturi, Davide Morelli e Andreina Fraia;
- la R.S.U. dello Stabilimento di Nogara, nelle persone di Formigari Marco, Martino Antonio Santo, Checco Giuseppe e Roldo Stefano;

Le Parti, dopo ampia discussione sui temi da sviluppare per migliorare l'efficienza dello stabilimento, hanno individuato i seguenti obiettivi per l'anno 2018 cui correlare la parte locale del Premio dello Stabilimento di Nogara, corrispondente al 80% del Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00), secondo quanto previsto dall'accordo aziendale integrativo firmato il 28 marzo 2018.

Tutto ciò premesso, Le parti confermano i seguenti parametri e i relativi obiettivi ed incidenze già oggetto di ipotesi di accordo del 2 agosto u.s.:

1) parametro di produttività (casce unitarie prodotte/HC), determinato dal rapporto tra casce unitarie prodotte dallo Stabilimento e personale occupato nello stesso; obiettivo al:

- 100% = pari o superiore a 449.511 casce pro-capite;
- 90% = da 449.510 a 427.586 casce pro-capite;
- 50% = da 427.585 a 394.695 casce pro-capite.

Incidenza del parametro pari al 23% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 395,60;

2) parametro di miglioramento delle pratiche aziendali di GMP e TeaMaintenance:

a) HI (Hygiene Index) parametro di rispondenza agli standard GMP (Good Manufacturing Practices) e sicurezza alimentare:

- 100% $\geq 95,8\%$
- 50% $\geq 94,7\%$ e $< 95,7\%$
- 0% $< 94,7\%$

Incidenza del parametro pari al 7,5% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 129,00.

b) TeaMaintenance parametro di rispondenza agli standard aziendali associato ad una sempre migliore gestione delle attività e delle postazioni di lavoro dello stabilimento:

- 100% \geq n. 10 stelle raggiunte
- 50% tra n. 8 e n. 9 stelle raggiunte
- 0% \leq n. 7 stelle raggiunte

Incidenza del parametro pari al 5% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 86,00.

3. parametro di qualità, determinato dal rapporto tra il valore totale del prodotto finito del Plant di Nogara non vendibile per problematiche qualitative (comprensivo dei rientri da cliente) e le quantità prodotte in casce unitarie nell'anno di riferimento – reason sia Manufacturing che Logistics; obiettivo al:

- inferiore/uguale a € 0,88 = 100%
- tra € 0,88 e € 0,96 = 50%
- maggiore di € 0,97 = 0%

Incidenza del parametro pari al 12,5% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 215,00;

4. parametro di sicurezza determinato dal numero di infortuni occorsi nell'anno (considerando un'incidenza media annua di n° 50 "interinali") ad esclusione dei c.d. "infortuni in itinere" che non rientrano nel conteggio; l'obiettivo sarà collegato al progetto BBS (sicurezza basata sul comportamento) e prevederà i seguenti parametri:

BBS - se il totale delle schede di osservazione (check list) fatte nel periodo Agosto-Dicembre 2018 saranno $\geq 93\%$ si considererà la scaletta seguente.

- a) = 1 infortuni = 100%
- b) = 2 infortuni = 70%
- c) ≥ 3 infortuni = 0%

Qualora la % di BBS, nel periodo sopra descritto, sarà $< 93\%$, l'indicatore da cui si partirà per definire la percentuale di pagamento sarà quello indicato al punto b) della scaletta.

Considerati i motivi per i quali è stato introdotto il parametro nel corso del 2015, si definisce che eventuali casi di infortuni per mancato uso di DPI e/o rispetto delle procedure aziendali di sicurezza, dopo attenta analisi sulle modalità di accadimento condotta da Azienda e RSU, potrà comportare la perdita dell'intero parametro per coloro che saranno interessati dal caso specifico.

A decorrere dal 2019, al fine di individuare soluzioni evolutive del parametro di sicurezza e fermo restando l'obiettivo di "infortuni zero", le Parti costituiranno un tavolo di studio per individuare uno strumento che consideri, a titolo esemplificativo, l'indice di gravità, l'indice di frequenza, i c.d. "near miss e safety tag", nonché la continua implementazione della BBS.

Incidenza del parametro pari al 22% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 378,40;

5. parametro di assenteismo individuale definito dal numero delle giornate di assenza per malattia, con esclusione di quelle specificate di seguito, in relazione alle giornate pianificate come lavorabili (per giornate lavorabili si intendono le giornate pianificate come lavorative, al netto dei riposi, delle ferie/rol + i giorni di assenza specificati sotto):

- giorni di malattia con ricovero ospedaliero;
- giorni di malattia "cronica" e/o con lunga degenza debitamente documentati;
- giorni di day hospital;
- giorni di permesso L. 53/2000 definiti da CCNL/accordo integrativo aziendale;
- giorni di permesso L. 104/92;
- giorni di permesso c.d. AVIS - per un massimo di 4 giorni nell'anno solare;
- giorni di infortunio con eccezione di quelli causati dal mancato utilizzo dei DPI e/o per mancato rispetto delle normative/regole interne di sicurezza;

Obiettivo al:

Giorni di assenza	Moltiplicatore
≤ 1	115%
2	110%
3-4	100%
5-6	90%
7-8	70%
9-11	50%
≥ 12	0%

Si precisa che per il personale con soli periodi di assenza "cronica" nel corso dell'anno solare 2018, l'importo massimo raggiungibile del parametro di assenteismo individuale sarà pari al 100% e che apposita documentazione attestante tale situazione dovrà essere prodotta all'ufficio HR entro e non oltre il 28/02/2019.

Incidenza del parametro pari al 30% sul Premio Obiettivi complessivo (pari ad Euro 1.720,00); importo erogato con obiettivo raggiunto al 100% pari ad € 516,00;

Le Parti condividono che eventuali casi eccezionali collegati al tema delle malattie che necessiteranno di approfondimento, saranno oggetto di valutazione tra Azienda e rappresentanti dei lavoratori; le Parti, qualora necessario, si rivedranno per valutare le ricadute dell'intero impianto.

In fine, 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.

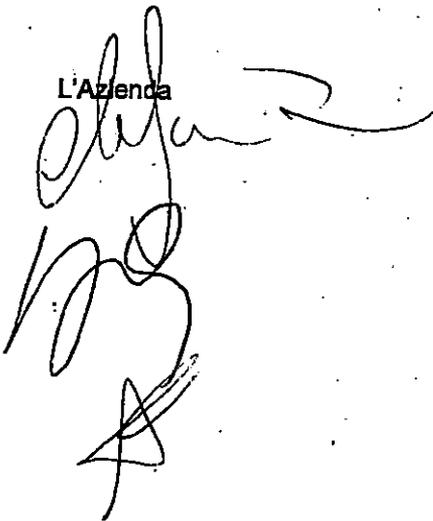
Pertanto, si conviene sulla possibilità di convertire le somme derivanti dal premio di risultato in servizi di "welfare" e, a tal proposito, si stima come favorevole una percentuale pari al 30% della somma massima annualmente prevista come premio di risultato. Le Parti, al fine di valorizzare tale strumento, concordano che l'Azienda si impegna a riconoscere un ulteriore 5% sulla quantità summenzionata 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.

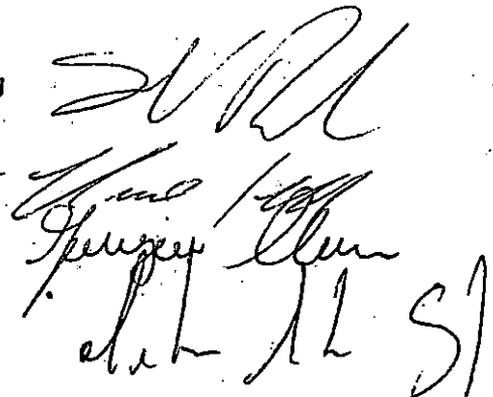
Nell'ipotesi di variazioni alla normativa di riferimento le Parti si incontreranno per valutare le eventuali ricadute collegate.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda



Le RSU



**Allegato a verbale del 4 settembre 2018
Nogara Plant**

Le Parti, al fine di chiarire alcuni dubbi sorti in merito ai calcoli del PPO, chiariscono che:

- ✓ per il personale part-time gli importi saranno riproporzionati alla percentuale di lavoro prestato;
- ✓ per il personale in forza assunto in corso d'anno gli importi saranno riproporzionati al periodo di lavoro effettivo prestato nel 2018;
- ✓ ai fini del calcolo del periodo di lavoro del 2018 non si considerano i periodi di maternità facoltativa e di aspettativa non retribuita;
- ✓ ai fini del calcolo del periodo di lavoro, un mese si considera completamente lavorato se il rapporto di lavoro è stato almeno pari a ~~lavorati~~ 15 giorni lavorativi.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda



Le RSU

