

**VERBALE DI ACCORDO**  
*Artt. 4 e 24 Legge 223/91 ss.mm.ii.*

Addì 29 novembre 2013, nella sede di Confindustria, in Verona, P.zza Cittadella si sono incontrati:

Coca-Cola Hbc Italia S.r.l. (di seguito anche la "Società"), in persona di Pietro Colangelo, Matteo Butturi, Fausto Rubini e Fabio Orlandi assistita da Confindustria Verona, in persona del dr. Nicola Marchina

e

la R.S.U. dell'azienda medesima in persona dei sigg. Donato Vanni, Luca Gallio, Luigi Chirivi, Maria Luisa Berardo, Giovanni Favarello, Antonino Puliafico, Antonio Santo Martino, Andrea Coelati Rama, Susanna Soffiati assistita da FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, rispettivamente in persona dei sigg. Matteo Merlin, Paolo Seghi e Andrea Meneghelli e l'organizzazione UGL rappresentata da Antonio Consolati

per espletare la procedura per la collocazione in mobilità di numero 140 lavoratori così come sancito dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 e dagli articoli da essi richiamati della legge 23.7.1991, n. 223, procedura questa attivata da parte della Società con notifica resa ai vari enti nonché alla Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e Ugl di Verona con lettera raccomandata A/R del 11 novembre 2013.

Il merito della questione è stato esaminato, nei vari aspetti, nel corso degli incontri avvenuti in data 5, 13, 18 novembre 2013, nonché nella riunione odierna, durante i quali le parti hanno ampiamente discusso sulle tematiche che hanno determinato l'avvio, da parte dell'Azienda, della procedura di cui sopra.

In particolare, Coca-Cola Hbc Italia S.r.l., ha sinteticamente descritto i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza.

La nota difficile contingenza economica determinatasi nel corso degli ultimi anni che ha causato il mancato raggiungimento degli obiettivi economici e produttivi per l'anno in corso e anche una contrazione dei maggiori indicatori economici rispetto al periodo precedente, segnando in particolare una diminuzione dei volumi, corrispondente a una più che proporzionale diminuzione del profitto lordo e una ancor maggiore flessione del profitto netto.

Per il 2013 le previsioni macroeconomiche, in linea con quelle relative al comparto di riferimento e, più in generale, all'intero segmento dei beni di largo consumo, non lasciano presagire una concreta ripresa, a fronte di un aumento certo e consistente della base dei costi, guidati dai fenomeni inflattivi e dagli aumenti sul mercato mondiale delle materie prime.

Questa situazione ha ulteriormente evidenziato l'esigenza di un'ottimizzazione dei processi aziendali in tutti gli ambiti organizzativi (produttivo/logistico, commerciale, amministrativo e nel settore di supporto informatico), con particolare riferimento alle strutture indirette.

Il nuovo piano industriale si rende necessario per assicurare una struttura organizzativa della Società idonea all'adozione, da parte della stessa, di una strategia che sia in grado di



far fronte alle difficoltà oggettive del mercato in cui la stessa opera e di reagire tempestivamente ed efficacemente ai primi segnali di ripresa, previsti nel corso del 2014. In particolare, per quanto riguarda il sito di Nogara (VR), rientrando in un'ottica di riassetto delle strutture a livello del Gruppo cui la Società appartiene, sarà esternalizzata l'attività di logistica, sarà prevista una riorganizzazione della struttura produttiva e, per quanto concerne la funzione commerciale, si provvederà ad organizzarla con una diversa segmentazione della clientela che comporterà una ridefinizione del giro visita del personale addetto alla vendita, in base alla potenzialità del cliente e alla relativa incidenza della rotazione dei prodotti, nonché in diverse modalità di servizio.

L'inevitabile riorganizzazione e le sinergie sopra descritte costituiscono i motivi tecnici, organizzativi e produttivi che non consentono di evitare la collocazione in mobilità delle figure professionali evidenziate in eccedenza nella nota di apertura della procedura del 11 novembre 2013.

Le OO.SS. hanno preso atto delle comunicazioni e specificazioni fornite dalla Società.

Premessa l'analisi delle motivazioni esposte le Parti si danno atto di aver puntualmente e regolarmente attivato tutti gli adempimenti procedurali nessuno escluso.

Dopo ampio e approfondito confronto le parti concordano:

- 1) La procedura di mobilità si ritiene favorevolmente conclusa e l'azienda potrà procedere con l'avvio delle comunicazioni di cessazione dei rapporti di lavoro di n. 140 lavoratori dipendenti, con le professionalità evidenziate nella citata nota di apertura della procedura di mobilità;
- 2) Comunicazione di risoluzione dei rapporti di lavoro ai lavoratori:
  - a) In applicazione dell'art. 8, comma 4, legge 19.7.1993, n. 236, si conviene esplicitamente e formalmente che la comunicazione di risoluzione dei rapporti di lavoro ai lavoratori di cui sopra, specificati nella comunicazione preventiva come appartenenti alla funzione "Operations - Warehousing", venga esercitata da parte della Società entro il 28 febbraio 2014;
  - b) In deroga dell'art. 8, comma 4, legge 19.7.1993, n. 236, si conviene esplicitamente e formalmente che la comunicazione di risoluzione dei rapporti di lavoro ai lavoratori di cui sopra, specificati nella comunicazione preventiva come appartenenti alla funzione "Operations - Manufacturing" e "Commercial - Region 3 e 4", venga esercitata da parte della Società entro il 31 dicembre 2014;
- 3) Nella collocazione in mobilità delle 140 unità lavorative, le parti concordano che la scelta dei lavoratori avvenga sulla base dei seguenti criteri:
  - c) in via prioritaria, nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive-organizzative, verranno collocati in mobilità i lavoratori che dichiarano di non opporsi al recesso;
  - d) verranno inoltre collocati in mobilità, nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive-organizzative, coloro che maturino nel corso o al termine del periodo di mobilità i requisiti per accedere ad un trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia sulla base delle norme di legge attualmente vigenti;
  - e) qualora i lavoratori individuati ai sensi dei punti 3a) e 3b) non esauriscano le eccedenze dichiarate, per la scelta dei lavoratori in esubero si applicheranno i criteri di cui all'art. 5 della legge n. 223/1991, nell'ambito dei profili professionali identificati come eccedenti nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità.

  
CRA

PI

  
2

- f) solo ed esclusivamente per quanto concerne il personale appartenente al reparto produttivo e commerciale, sarà applicato il criterio della volontarietà;
- 4) Al fine di rendere meno traumatiche le conseguenze derivanti dall'attuazione del programma di licenziamenti, si sono individuate le seguenti misure:
- ricollocazione interna: l'azienda favorisce la ricollocazione all'interno dell'ambito produttivo, alle medesime condizioni economiche, compatibilmente con le necessarie competenze professionali ed in base alle eventuali esigenze occupazionali incrementali che dovessero generarsi entro il 28 febbraio 2014;
  - precedenza per incremento organico: laddove si rendesse necessario l'incremento dell'organico nell'ambito produttivo, anche oltre il termine del 28 febbraio 2014, e compatibilmente con le richiamate competenze professionali richieste dal ruolo, l'azienda si rende disponibile a valutare eventuali riassorbimenti dei lavoratori occupati nella società partner della società logistica;
  - ricollocazione esterna: le parti si impegnano a perseguire tutte le opportunità di ricollocazione all'esterno della Società, ricercando possibili disponibilità presso partner dell'azienda, compatibilmente con le loro esigenze tecnico-organizzative-produttive; in particolare, si rendono disponibili n° 23 posizioni "amministrative" nella società che si occupa della gestione della logistica del sito e dei suoi partner;
  - ricollocazione presso partner della società logistica: l'azienda si impegna a valutare l'eventuale reinserimento nelle liste di mobilità dei lavoratori che per un periodo non superiore a mesi 6 abbiamo prestato servizio presso il partner della società logistica e per un numero NON superiore a 10 unità;
  - misure di sostegno economiche: ai lavoratori e alle lavoratrici che volessero accedere alla mobilità, la Società si impegna a riconoscere un sostegno economico a titolo di incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto; tali erogazioni sono subordinate alla sottoscrizione degli accordi individuali e transazione dinanzi al Collegio di Conciliazione in sede sindacale, costituito ai sensi degli artt. 410, 411, c.p.c. e s.m.
- 5) L'applicazione delle misure di cui al punto 4) che precede avverrà con le modalità definite nel documento allegato al presente verbale, costituendone parte integrante.

Con la sottoscrizione del presente verbale le parti si danno reciprocamente atto del corretto e compiuto espletamento della procedura di cui agli artt. 4, 5 e 24, della legge n. 223/1991, di cui si è redatto il presente verbale di accordo e, ai sensi dell'art.1, comma 45, legge 26.6.2012 n° 92, si danno reciprocamente atto di aver sanato, ad ogni effetto di legge eventuali vizi delle comunicazioni di cui al comma 2, art. 4, della legge n. 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto.

Coca-Cola Hbc Italia S.r.l.

Confindustria Verona

RSU

FAI-FLAI-UILA-UGL

ALLEGATO AL VERBALE DI ACCORDO

APPLICAZIONE DELLE MISURE DI CUI AL PUNTO 4

- a) ricollocazione interna: per i lavoratori che dovessero essere ricollocati all'interno del reparto produttivo di Nogara (VR), saranno mantenute le medesime condizioni di retribuzione e di inquadramento al momento del trasferimento;
- b) ricollocazione esterna: ai lavoratori che accetteranno una ricollocazione all'esterno della Società, presso partner dell'azienda logistica, compatibilmente con le loro esigenze tecnico-organizzative-produttive, la Società corrisponderà, a titolo di incentivazione all'esodo una somma, al lordo delle ritenute di legge, pari alla differenza mensile per un totale di 30 mesi;
- c) misure di sostegno economiche: ai lavoratori e alle lavoratrici che accederanno alla mobilità, la Società si impegna a riconoscere un sostegno economico a titolo di incentivazione all'esodo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, pari a € 33.000,00 lordi.
- d) misure di sostegno economiche copertura assicurativa: a seguito dell'alta adesione del personale logistico alla copertura assicurativa aziendale, per coloro che accederanno direttamente alla mobilità sarà riconosciuto un ulteriore incentivo pari a € 3.000,00 lordi.

La corresponsione degli incentivi di cui al presente allegato saranno riconosciuti subordinatamente alla sottoscrizione degli accordi individuali e transazione dinanzi al Collegio di Conciliazione in sede sindacale, costituito ai sensi degli artt. 410, 411, c.p.c. e s.m.

Coca-Cola Hbc Italia S.r.l.

Confindustria Verona

RSU

FAI-FLAI-UILA-UGL