

VERBALE DI INCONTRO

In data 13 marzo 2020 si è tenuta una call conference tra:

- la società Coca-Cola HBC Italia srl, in persona di Emiliano Maria Cappuccitti, Matteo Butturi, Matteo Perfetti e Paolo De Luca (anche la Società)
- le Segreterie Sindacali Nazionali di Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil rispettivamente in persona di Sara Palazzoli, Alessandro Anselmi e Pietro Pellegrini (anche le OO.SS.)

(di seguito, congiuntamente, le Parti)

al fine di proseguire il confronto avviato nei giorni scorsi ed analizzare gli sviluppi dei contenuti definiti con "accordo quadro" del 5 marzo u.s. anche in seguito alle evoluzioni delle disposizioni delle autorità competenti sul problema collegato al COVID-19.

Premesse

- In data 23 febbraio 2020 sono stati emanati il Decreto-legge n. 6 contenente *«Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»* e il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri recante *«Disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»*;
- In data 23 febbraio 2020 la Società ha predisposto ed inviato a tutta la forza lavoro un'apposita comunicazione contenente le linee guida operative per rispettare le indicazioni ministeriali per il contenimento e la gestione dell'emergenza COVID-19;
- Sempre in data 23 febbraio 2020 le Parti hanno dato avvio ad un tavolo di confronto continuo utile a gestire congiuntamente il problema sorto.
- In data 5 marzo 2020 le Parti hanno sottoscritto un "accordo quadro" per l'individuazione di ogni possibile soluzione utile ad assicurare la salute delle persone ed il rispetto delle norme dei decreti del DPCM.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue.

- **Sede HQ di Sesto San Giovanni:** la Società ha ribadito che il ricorso al lavoro da remoto, dopo averne rafforzato la possibilità di utilizzo, sta risultando idoneo per cui si conviene di proseguire con lo stesso strumento anche nei prossimi giorni.
- **Impianti di produzione:** le ulteriori cautele predisposte nei giorni seguenti la sottoscrizione dell'"accordo quadro" (es: misurazione temperatura, rafforzamento misure per la distanza minima, potenziamento DPI) oltre ad essere aderenti alle nuove previsioni normative, sono ritenute idonee a garantire la sicurezza della comunità degli stabilimenti nonché la continuità delle attività di produzione. Le Parti concordano di proseguire nel costante e quotidiano confronto con le RSU e, soprattutto, gli RLS al fine di supportare ogni necessità derivante dalle maestranze evitando così il prodursi di allarmismi.
- **Personale Field Sales:** la Società ha relazionato le OO.SS. circa l'andamento degli incontri territoriali a seguito dell'avvio della CIGO e, le Parti, analizzate le difficoltà emerse a causa di talune disarmonie del flusso comunicativo, ribadiscono l'importanza delle routine quotidiane con segreterie territoriali, RSU ed RLS. Le OO.SS. suggeriscono di pianificare altresì, a stretto giro, un confronto telefonico con la Commissione Bilaterale Commerciale e con gli RLS del reparto commerciale per analizzare i carichi di lavoro collegati al ruolo di Sales Team Leader e di

Channel Developer Iper; le OO.SS. ribadiscono inoltre che il personale assente a qualsiasi titolo dal lavoro non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa.

- **Routine di confronto sindacale:** le Parti considerano utile il costante confronto avviato con le strutture sindacali territoriali, le RSU e, soprattutto, gli RLS. Le Parti sono unanimi nel proseguire l'intenso e articolato piano di confronto sindacale pianificato sempre tramite call conference.
- **Dispositivi di protezione individuale (DPI) aggiuntivi:** la Società, pur continuando ad evidenziare le notevoli difficoltà di reperimento di DPI, ha informato di aver provveduto a distribuire i DPI necessari ad una prestazione lavorativa in massima sicurezza come da impegno assunto il 5 marzo scorso e di aver provveduto ad effettuare ulteriori ordinativi per garantire medesime condizioni anche nei giorni a seguire.
- **Ferie:** le Parti condividono che le persone impattate dalla sospensione dal lavoro potranno comunque godere di tutte le ferie residue nonché delle ferie maturate e non godute ad oggi.
- **Flessibilità negativa/positiva:** le Parti condividono che per il periodo dal 23/3 al 03/4 ci sarà la possibilità di usufruire di un max di 5 giorni di "elasticità" negativa (periodo di astensione dal lavoro con decorrenza della retribuzione); la procedura autorizzativa sarà la medesima delle richieste di ferie e ogni richiesta sarà per un minimo di 8 ore. La Società, entro qualche giorno, farà una proposta alle OO.SS. in merito alle procedure che regoleranno il recupero della "elasticità" positiva anche mediante il ricorso a prestazioni fuori dal normale orario di lavoro delle persone impattate dalla sospensione lavorativa.
- **Banca ore ferie solidali:** le Parti hanno valutato positivamente la possibilità di ampliare, per il solo periodo collegato alla sospensione delle attività con ricorso alla CIGO e per il solo personale da essa interessato, la possibilità di utilizzo dell'istituto con la cessione di ferie e permessi per i colleghi in difficoltà, nel rispetto della normativa vigente.
- **CIGO chiarimenti:** in linea con l'"accordo quadro" del 5 marzo 2020, la Società potrà disporre il collocamento in CIGO del personale rientrante nelle categorie ivi indicate e comunicherà l'elenco dei lavoratori sospesi e di quelli eventualmente chiamati a svolgere attività lavorativa. A seconda delle necessità dei canali commerciali, anche al fine di non pregiudicare irrimediabilmente i risultati aziendali e il reddito dei dipendenti, la sospensione dell'attività lavorativa potrà essere solo parziale. In tal caso si disporrà la rotazione del personale interessato alla sospensione in CIGO tenendo conto non solo delle esigenze aziendali ma anche in base a criteri di equità. In particolare, fermo il rispetto delle misure di sicurezza e delle esigenze organizzative aziendali, la Società durante il periodo di cassa integrazione eviterà di richiedere la prestazione lavorativa a soggetti che comunichino di avere situazioni personali critiche legate all'emergenza in essere. Quali strumenti alternativi al collocamento in CIGO, gli interessati potranno richiedere di fruire preventivamente delle ferie o di avvalersi della flessibilità nei termini qui concordati.

Le Parti, ritengono importante proseguire con le intense relazioni in corso, basate sul forte senso di responsabilità e si impegnano a fissare altri momenti di confronto per verificare il buon andamento del piano fin qui definito.

Letto, confermato e sottoscritto.

Coca-Cola HBC Italia srl

OO.SS.