

IL WELFARE AZIENDALE DI COCA-COLA HBC ITALIA

Coca-Cola HBC Italia considera fondamentali la formazione, lo sviluppo professionale, la sicurezza, il benessere e l'engagement dei propri dipendenti e sostiene la creazione di un ambiente di lavoro che favorisca la valorizzazione delle diversità e l'inclusione, garantendo il pieno riconoscimento e il rispetto dei diritti umani e promuovendo lo sviluppo delle pari opportunità.

SMARTWORKING

In Coca-Cola HBC Italia la presenza alla scrivania non è indice di performance: quello che conta è la persona, non il "luogo fisico" in cui si svolge la propria mansione. Per questo motivo negli ultimi anni l'azienda ha rivisto completamente sia i suoi spazi fisici, sia le modalità in cui i colleghi possono lavorare:

- **Open space e shared desk:** un nuovo concetto di ufficio che diventa un open space con spazi comuni che consentono alle persone di condividere la vita lavorativa, superando in questo modo le barriere gerarchiche e agevolando la comunicazione. Anche l'Amministratore Delegato è in open space insieme ai colleghi delle varie funzioni aziendali.
- **Remote working:** nel 2014 è stato introdotto il Remote Working, ovvero la possibilità di lavorare da casa e conciliare meglio gli impegni della vita familiare e lavorativa. Negli anni i giorni di lavoro da remoto mensili sono aumentati, arrivando oggi a 7 giornate totali per ogni mese.
- **Telelavoro:** dal 2011 è attivo il lavoro da casa, una possibilità accolta da circa 60 colleghi su tutto il territorio nazionale.
- **Registrazione unica in entrata:** introdotta nel 2013, consente di rilevare la presenza in azienda solo una volta all'ingresso, un'iniziativa che permette una migliore organizzazione della propria giornata lavorativa e gestire meglio il proprio work-life balance.
- **Slient Room:** una sala arredata con materiali e colori che stimolano la tranquillità e la riflessione, dove è possibile accedere da soli, con cellulare spento/silenzioso e dove non si può telefonare o fare meeting.

WELFARE DEI SERVIZI

I benefit per i dipendenti prevedono importanti novità tra cui un **sistema di prestazioni non monetarie** che hanno l'obiettivo di migliorare il benessere individuale e familiare:

- Negli ultimi due anni i dipendenti hanno iniziato ad avere accesso a diversi servizi di welfare: sconti per l'acquisto di libri, abbonamenti a palestre, viaggi, pacchetti contributivi, rette scolastiche.
- Anche sotto il versante convenzioni l'azienda offre diverse agevolazioni che, coerentemente con la sensibilità dell'azienda alla sostenibilità, spaziano dagli abbonamenti al trasporto urbano al car-sharing, ma anche servizi più trasversali come palestra e agenzia viaggi.
- Per agevolare i colleghi nella gestione del work-life balance, sono a disposizione anche i servizi di maggiorданo aziendale per i pagamenti di bollette o l'invio di corrispondenza privata, nonché un servizio farmacia per la prenotazione e ritiro in ufficio di farmaci generici senza ricetta ed un accordo per il servizio lavanderia sempre presso gli uffici.

DIVERSITY & INCLUSION

Le policy sui Diritti sul luogo di lavoro di Coca-Cola HBC Italia stabiliscono che i presupposti per l'assunzione, l'impiego, la formazione, il trattamento retributivo e l'avanzamento di carriera sono solo le competenze, i risultati e l'esperienza:

- Congedo matrimoniale e assicurazione sanitaria sono state estese e garantite a tutte le coppie, anche a quelle dello stesso sesso, già prima dell'approvazione della legge Cirinnà.
Dal 2017 l'azienda è inoltre partner di Parks – Liberi e Uguali, l'associazione di datori di lavoro che aiuta le aziende a realizzare le potenzialità di business legate a strategie inclusive della diversità LGBTQ+.

- Coca-Cola HBC Italia si distingue per una maggiore incidenza femminile sia a livello di quadri (36% rispetto al 28% della media di settore in Italia) sia a livello di cariche dirigenziali (40% rispetto al 14%).
- L'azienda ha aderito al progetto MAAM, acronimo di Maternity as a Master, consapevole che la genitorialità rappresenta un valore sia per le persone, sia per l'azienda stessa: il programma, pensato per accompagnare le neo mamme e i neo papà prima, durante e dopo la nascita del figlio, trasforma l'esperienza della genitorialità in un'opportunità per scoprire e allenare competenze soft relazionali, organizzative e dell'innovazione, preziose in qualsiasi ruolo professionale. Un vero e proprio Master che si sviluppa su una piattaforma digitale, organizzato in 7 moduli con contenuti multimediali e, attraverso una community, utile strumento per confrontarsi con altri genitori e condividere il proprio percorso individuale.

PROGRAMMA AMBASSADOR

Le persone di Coca-Cola HBC Italia sono i migliori ambasciatori dell'azienda: il programma "Ambassador" dedicato a tutti i dipendenti intende aumentare la condivisione delle informazioni sui prodotti, le strategie e gli impegni in materia di responsabilità sociale dell'azienda attraverso presentazioni interattive e incontri di formazione gestiti dal team Comunicazione Interna.

Nel corso del 2017 è stato organizzato il Super Ambassador, un evento che ha visto approfondimenti dedicati a 60 persone del Top Management e delle prime linee del team Sales.

FORMAZIONE

L'attenzione alla crescita professionale dei dipendenti è molto elevata, sempre più focalizzata e specialistica. In linea con la politica della Qualità Totale, dal 2007 in tutti gli stabilimenti si tengono i Total Quality Day, giornate dedicate all'approfondimento di argomenti quali il controllo delle materie prime, gli standard qualitativi nei processi, temi legati alla sicurezza quali la corretta movimentazione delle merci, la gestione sostenibile dei rifiuti, le procedure d'emergenza in caso di incendio e primo soccorso, con corsi studiati in base alle specifiche esigenze delle funzioni aziendali coinvolte.

SVILUPPO DELLE PERSONE

Lo sviluppo delle persone rappresenta un elemento fondamentale per la crescita dell'azienda. Le performance e i percorsi di crescita delle persone sono valutati e discussi su base annuale tramite processi strutturati che coinvolgono tutte le funzioni aziendali. Inoltre, l'azienda offre percorsi di crescita come il Fast Forward Program, che si propone di accelerare lo sviluppo per le persone con elevato potenziale e che manifestano il desiderio di crescere all'interno dell'organizzazione, ai fini di svilupparne la leadership e consentire loro di ricoprire ruoli più complessi a livelli più alti.

VOLONTARIATO AZIENDALE

Coca-Cola HBC Italia incoraggia, supporta e organizza la partecipazione attiva e concreta dei propri dipendenti a sostegno di progetti di volontariato durante le ore lavorative. Sono quattro i principali progetti, con oltre 166 dipendenti coinvolti e oltre 1200 ore di volontariato, su cui si è focalizzata l'azienda nel corso del 2017: #YouthEmpowered, il programma rivolto ai giovani tra i 16 e 30 anni per supportarli nella transizione dalla scuola al mondo del lavoro e attività a supporto di tre Onlus: Special Olympics, Pane Quotidiano e Banco Alimentare.

Coca-Cola HBC Italia TOP EMPLOYER

Coca-Cola HBC Italia ottiene dal 2015 la certificazione **Top Employers Italia** da parte del Top Employers Institute, che certifica a livello globale le aziende che si distinguono per le eccellenze condizioni di lavoro riservate ai dipendenti. Questa certificazione valorizza l'impegno profuso dall'azienda nel miglioramento dell'ambiente di lavoro e nella formazione dei propri dipendenti.