



qualità, gusto e piacere

Milano, 5 Luglio 2023

Tra

Le Società Mondelēz Italia S.r.l., Mondelēz Italia Services S.r.l., Mondelēz Europe Procurement GmbH - Sede Secondaria Italia, Mondelēz Italia Biscuits Production S.p.a., Fattorie Osella S.p.a. (di seguito l' "Azienda") rappresentate da Olga Lo Conte, Roberta Candileno, Rodolfo Mastrorosa assistite da Unione Italiana Food nelle persone di Alessandro Glisenti ed Emelinda Biondi

e

FAI-CISL, FLAI- CGIL, UILA-UIL Nazionali nelle persone di Gianni Alviti, Loredana Leone, Angelo Paoletta, Anselmo Briganti e Alberto Donferri e dalle rispettive strutture Territoriali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL di Milano, Monza-Brianza, Alessandria e Cuneo;

Le RSU

PREMESSE

Gli eventi economici e sociali intervenuti durante la vigenza del precedente accordo integrativo e tuttora in corso, hanno cambiato il sistema economico mondiale ridefinendo il contesto nel quale opera il Gruppo Mondelēz International in Italia. La volatilità del prezzo delle materie prime, la spesa per consumi delle famiglie che non cresce soprattutto per i prodotti di marca, la competizione guidata dalle marche private e dai canali discount, rende necessaria per l' Azienda una costante ridefinizione del suo modello organizzativo, nel quale la competitività interna costituisce un' opportunità che i singoli Paesi possono cogliere per un consolidamento del proprio ruolo all' interno del Gruppo.

Il Gruppo Mondelēz International in Italia, pur in presenza di un mutato contesto economico, conferma il proprio costante impegno a costruire una sensibilità di tutta l' organizzazione aziendale a sviluppare comportamenti etici e responsabili, nell' ottica di un modello di sviluppo sostenibile.

Le iniziative in materia di responsabilità sociale, responsabilità ambientale, diversità, equità e inclusione, realizzate o in fase di attuazione da parte dell' Azienda, anche con il supporto positivo di Relazioni sindacali partecipative e costruttive, testimoniano la coerenza tra i principi enunciati e i conseguenti comportamenti.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano il sistema di Relazioni di Gruppo in atto, definito nel tempo dalla contrattazione integrativa.

Al fine di implementare relazioni sindacali che possano realizzare intese di reciproca soddisfazione, le Parti convengono sulla necessità che il confronto, ad ogni livello del sistema, debba esprimere



qualità, gusto e piacere

reciproci comportamenti di rappresentanza responsabili e coerenti con il sistema stesso, finalizzati alla ricerca di soluzioni condivise fondate sulla collaborazione nel rispetto dei ruoli.

Azienda e OO.SS. condividono che il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla ricerca di soluzioni condivise al fine di prevenire i conflitti.

Le relazioni sindacali agite secondo i principi e le modalità sopra esposte, possono costituire uno strumento di salvaguardia della competitività del Gruppo e della capacità di rispondere efficacemente alle esigenze e tempi di mercato tenendo sempre in conto le esigenze dei lavoratori.

Rappresentanze sindacali unitarie

Le RSU di ciascun sito del Gruppo, anche assistite da OO.SS. territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL rappresentano l'interlocutore sindacale per le materie ad esse delegate dal CCNL e per la negoziazione di intese volte a garantire l'esigibilità delle soluzioni tecnico-organizzative e produttive (piani produttivi) come definito dal presente accordo nell'ambito delle titolarità sindacali proprie.

Il livello locale di sito costituisce infatti quello di più naturale operatività per le problematiche locali, per gli approfondimenti relativi al singolo sito in merito alle prospettive ed esigenze produttive, agli investimenti di significativo rilievo e alla situazione occupazionale, organizzativa e professionale.

Come da prassi in atto, per tutte le comunicazioni e gli aggiornamenti che non comportano confronto negoziale, ai fini e per gli impegni di cui in premessa, gli stessi sono effettuati tra Azienda ed RSU mediante la convocazione dei delegati in turno/presenza.

In occasione invece dei confronti di carattere negoziale, si conviene la calendarizzazione degli incontri necessari per concludere una trattativa (modulandoli sulla base della tematica trattata).

Le Parti svolgono anticipatamente l'attività preparatoria ai singoli incontri; a tal fine, la RSU ha cura di chiedere all'Azienda, con almeno una settimana di anticipo rispetto alla data programmata per l'incontro, eventuali informazioni utili al confronto, consentendo così all'Azienda stessa di darne seguito nei tempi necessari e utili a reperirle. Pertanto, l'articolazione della trattativa verrà strutturata secondo tempi e modi proficui, utili a produrre risultati in armonia con i piani produttivi.

Fermo restando il ruolo di rappresentanza delle RSU per le tematiche di sito, specificatamente descritte nel CCNL per l'industria alimentare, le OO.SS. territoriali nell'ambito del loro ruolo di responsabilità politica sul territorio e di coordinamento, sono preventivamente informate circa gli argomenti che formano oggetto di confronto, potendo intervenire in assistenza diretta e indiretta sotto il profilo tecnico, giuridico, politico anche con riferimento a quanto avviene nel settore.

Le Parti richiamano i protocolli nazionali sulla rappresentanza in materia di titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale, ovvero Accordo Interconfederale di rappresentanza CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011, Protocollo di intesa Confindustria, CGIL, CISL e UIL sulla rappresentanza del 31 maggio 2013, Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 impegnando le Parti a dare seguito a quanto in essi contenuto.

Fermo restando i differenti livelli contrattuali, si sottolinea il necessario coordinamento con il tavolo centrale sia al fine di evitare sovrapposizioni tra i vari livelli di confronto sia per ricercare la composizione di controversie che non dovessero essere risolte a livello locale.



qualità, gusto e piacere

Coordinamento delle RSU

Il Coordinamento Nazionale delle RSU di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL sarà composto complessivamente dalle RSU stipulanti il presente accordo.

Viene ribadita la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale RSU con l'assistenza delle OO.SS. territoriali e nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL il quale avrà la competenza per le tematiche di carattere generale, di andamento del Gruppo nel suo complesso e di analisi dei programmi delle singole Società che lo compongono, nonché in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo su materie peculiari.

Di seguito, le prerogative afferenti alle competenze del Coordinamento:

- temi di carattere generale;
- andamento del costo del lavoro e comparazione competitiva con altre realtà, nazionali e transnazionali;
- formazione professionale come attività svolta e programmazione di nuove iniziative;
- normative nazionali in tema di rapporti ed orari di lavoro, con particolare attenzione al lavoro femminile e relative applicazioni delle stesse nei diversi siti, finalizzate ad un recupero di efficienza, efficacia e miglioramento della qualità del lavoro;
- esperienze di organizzazioni del lavoro, eventuali riflessi sull'inquadramento professionale e possibili evoluzioni in un contesto in continuo cambiamento;
- adempimenti informativi previsti dalla prima parte del CCNL e, a richiesta, nel caso di fatti di rilevante entità incidenti fortemente sul sistema aziendale.

Nello specifico:

A) Incontro informativo annuale

In primavera, di norma, si terrà un incontro annuale durante il quale saranno esaminate le seguenti tematiche:

- Andamento economico dell'Azienda e del Gruppo e raggiungimento degli obiettivi legati al premio variabile dell'anno conclusosi;
- Volumi complessivi e relativi impegni produttivi per ciascun stabilimento per l'anno in corso;
- Andamento degli investimenti, sia tecnici che non, per l'anno in corso;
- Puntuale informazione da parte di un rappresentante C.A.E. delle attività svolte, con particolare riferimento a eventuali progetti guidati a livello internazionale che avessero un impatto diretto sulla realtà italiana;
- Dati sui fondi contrattuali;
- Andamento occupazionale e dati riguardanti la composizione di genere dei dipendenti anche con riferimento agli inquadramenti e alle fasce retributive in base a quanto previsto dall'art. 46 Decreto Legislativo 198/2006;
- Andamento del mercato con specifico riferimento ad eventuali novità commerciali;
- Aggiornamento rispetto allo stato di avanzamento delle attività del Gruppo inerenti miglioramenti ed efficienze produttive e/o organizzative;
- Aggiornamento in materia di salute e sicurezza (iniziative di prevenzione svolte e andamento infortuni);
- Appalti;



qualità, gusto e piacere

- Aggiornamento sulla strategia di sostenibilità e del relativo piano di investimenti.

Nel caso in cui, ad esito di tale incontro, la parte sindacale dovesse ritenere necessario approfondire tematiche in esso discusse, si procederà a calendarizzare un ulteriore incontro nell'arco temporale di un mese. Tutte le comunicazioni di convocazione e d'informazione per il Coordinamento Nazionale avranno come tramite le Segreterie Nazionali OO.SS.

B) Incontro Informativo annuale di aggiornamento

Nel nuovo sistema di relazioni industriali atteso, si procederà ad un secondo incontro informativo annuale che si pone come strumento di aggiornamento sulle prospettive economiche e di mercato dell'Azienda e del Gruppo in termini previsionali, ma anche come momento di approfondimento di specifiche tematiche inerenti l'Azienda, con obiettivi informativi, consultivi ed eventualmente istruttori, ma non negoziali.

Tale incontro si terrà in seduta plenaria nel mese di novembre.

In aggiunta, nel caso in cui una delle Parti, a seguito degli incontri informativi annuali, dovesse rilevare l'esigenza di sviluppare momenti informativi di approfondimento su temi di reciproco interesse, che trovino migliore efficacia e coerenza a livello di sito, stante il necessario coordinamento con il tavolo centrale anche al fine di evitare sovrapposizioni e ripetizione degli argomenti trattati, la Direzione aziendale si impegna a confrontarsi con le RSU di sito al fine di rispondere a tali esigenze in un contesto di più immediata operatività.

Per le modalità di partecipazione agli incontri di coordinamento, che si svolgeranno in presenza, si fa riferimento alle policy aziendali in vigore.

C) Armonizzazione tra gli indirizzi definiti a livello di coordinamento e titolarità negoziali locali

Nell'ipotesi in cui a livello locale non si riuscissero a realizzare con reciproca soddisfazione soluzioni negoziali nell'ambito delle rispettive competenze di cui al presente accordo, sarà convocata, a cura di una delle Parti, una Commissione Ristretta a cui partecipi la RSU del sito interessato con l'assistenza delle strutture territoriali e nazionali di FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e condivisi dal sistema nel suo complesso e la loro effettiva declinazione nelle sue componenti e quindi per la risoluzione di problematiche specifiche dei singoli siti.

C.A.E.

Ai componenti del C.A.E., in quanto rappresentanti sindacali membri delle RSU, continuerà ad essere riconosciuta piena e legittima attività sindacale con particolare attenzione alla propria agibilità, nell'ambito delle disposizioni di legge e di contratto previste.

Al componente CAE sarà altresì offerta la frequenza di un corso di inglese all'interno del periodo di mandato.



qualità, gusto e piacere

RSU e RLS Forza di Vendita

Si conferma la costituzione di una RSU specifica per la Forza di Vendita al fine di assicurare un'efficace rappresentanza e al tempo stesso un efficiente interlocutore per i rapporti con la Direzione. A tal fine e limitatamente ad esso, il personale facente parte dell'organizzazione esterna di vendita viene considerato come costituente l'organico dell'Unità Forza di Vendita con sede a Milano. I lavoratori inseriti a questo fine nell'organico Forza di Vendita non saranno ovviamente conteggiati nell'organico di altre unità ed eserciteranno il diritto di elettorato attivo e passivo ed ogni altro aspetto previsto dalle disposizioni contrattuali e interconfederali in materia di diritti sindacali esclusivamente con riferimento all'unità Forza di Vendita.

Con lo stesso spirito le Parti ritengono di confermare analoga soluzione per quanto concerne il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che, in tal senso, saranno eletti nel numero previsto dal CCNL, in occasione del rinnovo della RSU del personale di vendita.

Bacheca sindacale

Il Coordinamento Nazionale della RSU nonché ciascuna RSU dei singoli siti, avrà a disposizione per le comunicazioni di propria competenza una specifica bacheca fisica (nei siti produttivi) o una specifica pagina della intranet aziendale (per gli uffici di sede e rete vendita). In tale ultimo caso le comunicazioni verranno inserite con il supporto tecnico di personale espressamente autorizzato indicato dalla Direzione.

Agibilità sindacali

Considerato quanto sopra in tema di sistema di relazioni industriali e al fine di sostenerne l'equilibrio e la piena efficacia, le Parti si danno atto di definire un sistema di agibilità sindacali che contempli tutti i diversi livelli di interlocuzione e di relazione nelle modalità sotto definite.

RSU

Viene stabilito un monte ore annuale di permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU secondo le seguenti modalità:

- per i siti produttivi di Caramagna Piemonte e di Capriata D'Orba, 5,5 ore per dipendente (facendo riferimento ai contratti a tempo indeterminato in forza alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento). In tale monte ore rientra ogni e qualsivoglia attività sindacale retribuita della RSU ivi compresi gli incontri con la Direzione (indipendentemente dalla modalità di convocazione degli stessi) e dei Comitati Direttivi;
- per la sede di Milano e la Rete di Vendita, si fa riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL.

Resta inteso che all'interno del monte ore come sopra determinato viene riconosciuto alle OO.SS. congiuntamente stipulanti 1 ora annua per dipendente per la loro agibilità e quella dei membri dei Comitati Direttivi delle stesse.

Resta altresì inteso che qualora si dovesse rilevare che il monte ore di cui sopra risulti interamente fruito mentre è ancora in corso una trattativa sindacale, le Parti si incontreranno al fine di assumere le opportune determinazioni.



qualità, gusto e piacere

L'Azienda e la RSU condividono la conformità e la completezza al dettato normativo delle informative, sia relative al rapporto di lavoro che ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, rese ai lavoratori ai sensi del decreto 104/2022 e s.m.i.

COORDINAMENTO DELLE RSU

La partecipazione alle riunioni per il Coordinamento delle RSU previste dal presente Accordo sarà gestita escludendo tali ore dal computo del montante annuale previsto per le RSU di sito.

CAE

È riservato ai componenti CAE già rappresentanti sindacali membri delle RSU un'autonoma agibilità come previsto dalle disposizioni di legge e di contratto.

Qualora in corso d'anno dovessero verificarsi eventi tali che impegnino le Parti in trattative di specifica rilevanza e complessità, le Parti potranno definire una diversa allocazione e computo delle ore di agibilità.

2. ETICA E RESPONSABILITA' SOCIALE

Le Parti si riconfermano la volontà e l'impegno di continuare a costruire una sensibilità ed un patrimonio di valori e di principi comuni orientati all'implementazione di comportamenti etici e responsabili, tanto all'interno dell'organizzazione aziendale, quanto nei confronti degli attori esterni che a qualsiasi titolo e ruolo entrino in contatto con l'Azienda.

Oltre alle azioni già messe in campo e che continuano a costituire le basi solide per le finalità di cui sopra, tra cui figura il Codice Etico aziendale, l'Azienda ha identificato tra i pilastri della propria strategia 2030, il tema della sostenibilità quale elemento imprescindibile per la crescita di lungo periodo e per poter generare un impatto positivo su larga scala e creare valore aggiunto.

In particolare, il tema della sostenibilità si declina nelle 3 ambizioni di cui sotto:

I. Cacao e grano proveniente da fonti sostenibili

L'azienda continua, infatti, a finanziare il programma legato alla sostenibilità del cacao "Cocoa Life" che rappresenta un esempio concreto di sostenibilità ambientale e sociale incentrata sul cacao, ingrediente essenziale per molti dei prodotti dell'azienda.

Il programma, lanciato nel 2012, grazie ad un approccio integrato ha affrontato le principali cause dei problemi sistemici che contraddistinguono questo settore riuscendo a coinvolgere oltre 200.000 agricoltori nel programma e investendo 400 milioni di dollari. I risultati tangibili sono stati quelli di aumentare il reddito degli agricoltori coinvolti, aiutandoli a sviluppare produzioni più abbondanti.

A chiusura di questa prima fase del programma, il Gruppo ha dichiarato la volontà di continuare ad investire per arrivare ad un totale di 1 miliardo di dollari complessivi entro il 2030 dandosi come priorità quelle di: aumentare il numero di famiglie coinvolte e quindi aumentare il loro reddito; migliorare i sistemi di tutela dei minori e promuovere l'accesso ad una istruzione di qualità e combattere la deforestazione nelle aziende che aderiscono al programma.



qualità, gusto e piacere

Oltre ad esso, continua il programma legato al grano sostenibile “*Programma Harmony*” il quale si basa su un insieme di numerose pratiche agricole conformi ai principi di rispetto per la biodiversità, tracciabilità dei prodotti e sostenibilità, di cui lo stabilimento di Capriata D’Orba è promotore. Tale progetto nasce da un accordo con gli agricoltori locali situati in prossimità dei siti produttivi interessati, i quali vengono incentivati a rispettare le pratiche agricole sostenibili contenute nel Programma. I numerosi agricoltori aderenti sono soggetti, annualmente, a controlli esterni che verificano il rispetto delle prerogative del Programma, tra cui la coltivazione sostenibile del grano, evitando l’uso di pesticidi e fertilizzanti, tutelando l’acqua e il suolo e riducendo le emissioni di anidride carbonica.

Prosegue anche il programma destinato al benessere animale, Fattorie Osella è risultata la prima realtà casearia in Italia ad avere concluso un Programma strutturato di valutazione del benessere animale conforme al Disciplinary del Centro di Riferimento Nazionale del Benessere Animale dell’Istituto Zooprofilattico di Brescia nella consapevolezza che l’osservanza di elevati standard qualitativi di allevamento si traduca anche in maggiore salubrità e sicurezza del latte prodotto.

Gli avanzamenti relativi all’andamento di tali programmi formeranno oggetto di aggiornamento e confronto nell’ambito dell’incontro informativo annuale.

II. Riduzione dei rifiuti da imballaggio

L’Azienda si impegna verso un packaging sostenibile che, oltre a proteggere i prodotti in termini di sicurezza alimentare e di qualità, non provochi danni all’ambiente. A tal fine, l’Azienda opera con un approccio strategico per raggiungere imballaggi a zero rifiuti netti, grazie sia alla riduzione dei quantitativi di imballaggi stessi sia al miglioramento degli stessi in termini di riciclabilità (costruendo partnership innovative per migliorare il riciclo a livello globale). Come dichiarato nello “*Snacking made right report*” pubblicato nel 2022, l’Azienda ha ridotto l’utilizzo di imballaggi di 72.600 tonnellate (verso 2013) e contemporaneamente il 96% degli stessi imballaggi è stato già disegnato per essere riciclato. I nuovi obiettivi per il 2025 sono relativi a raggiungere: il 100% degli imballaggi disegnati per essere riciclati; riduzione del quantitativo di plastica vergine utilizzata negli imballaggi rigidi di almeno il 25% e del 5% in tutti gli imballaggi in plastica. Collaborando con altre aziende e investendo in sistemi migliori, l’Azienda punta a un’intera economia circolare degli imballaggi entro il 2050. L’Azienda è infatti parte delle aziende fondatrici della “*Flexible Packaging Initiative*” impegnate ad accelerare la transizione verso un’economia circolare per gli imballaggi flessibili in tutta Europa.

III. Riduzione delle emissioni di carbonio

Negli ultimi anni l’Azienda ha intrapreso un percorso di riduzione delle emissioni di anidride carbonica e nel 2021 è stato assunto l’impegno di raggiungere l’obiettivo di emissioni nette di gas serra pari a zero in tutta la catena del valore entro il 2050. Per raggiungere tale obiettivo e realizzare un cambiamento duraturo su scala, si sta dando priorità ai settori in cui si può avere il massimo impatto adottando un approccio “*end-to-end*” e quindi dal campo allo scaffale e si stanno coinvolgendo tutti i fornitori strategici.



qualità, gusto e piacere

Un'ulteriore area di intervento in materia di responsabilità sociale è quella svolta dalla *Mondelēz International Foundation*, che opera nei seguenti ambiti: promuove attività di educazione alimentare finalizzata a contrastare l'obesità minorile; realizza programmi *ad hoc* di solidarietà e volontariato tra cui grande rilevanza assumono quelli finalizzati a supportare comunità colpite da disastri naturali; finanzia e attua programmi di supporto all'istruzione scolastica nei territori più svantaggiati. Tra gli impegni assunti dalla Fondazione prioritariamente nell'ultimo periodo è il supporto alla Ucraina. Oltre alla raccolta fondi per la Croce Rossa e Save the children, la Fondazione ha operato con donazioni dirette di prodotto a marchio Mondelēz e donazioni locali per le popolazioni residenti nelle aree in cui l'Azienda è presente con i propri stabilimenti produttivi. A manifestare lo spirito unito e collaborativo è stata anche messa a disposizione di tutti i dipendenti una piattaforma online denominata "*Be my guest*" che mette in rete le disponibilità di soluzioni abitative a chi ne ha bisogno.

L'Azienda, al fine di sostenere comportamenti etici e responsabili ad ogni livello, si impegna, infine, a proseguire nella realizzazione di attività di diretta sensibilizzazione dei propri dipendenti in relazione al patrimonio di valori e principi comuni, coinvolgendoli direttamente in progetti di responsabilità sociale. A livello aziendale, infatti, in coerenza ed applicazione delle strategie internazionali, si confermano le iniziative di Volontariato attivate in collaborazione con selezionate ONG, quali ad esempio Fondazione Rava e Pane Quotidiano a cui tutti i dipendenti sono invitati a partecipare nell'arco dell'anno, all'interno dell'orario di lavoro, con permessi retribuiti *ad hoc*. Si conferma inoltre il sostegno a Fondazione Rava tramite l'acquisto dei pacchi dono per i dipendenti. Come ulteriore leva e motore di eticità e attenzione alla sostenibilità dell'Azienda che non può prescindere dalle persone che la vivono, sono nate e sono attive le comunità di dipendenti ambasciatori per la "*Diversity, Equity and Inclusion*". Tali comunità lavorano su temi ritenuti prioritari a livello locale e quindi sulle esigenze più prossime delle persone.

L'Azienda, inoltre, attraverso l'indagine annuale sul clima aziendale, ha introdotto specifiche domande volte proprio a misurare il livello di inclusione che vivono le persone in azienda attraverso quesiti legati alla dimensione individuale di inclusione (e quindi di libertà di esprimere se stessi nel luogo di lavoro) e a quella collettiva (e quindi legati all'ambiente di lavoro e alla assenza di molestie di alcun genere verso qualsiasi persona). Le RSU di ciascun sito/sede/forza di vendite saranno informate in merito alle risultanze delle indagini di clima che verranno altresì condivise in occasione dell'informativa annuale.

Inoltre, per contribuire a rafforzare una cultura aziendale fondata su tali valori, ogni anno vengono promosse iniziative di formazione su specifici temi legati all'inclusione denominate "*DE&I weeks*" con una serie di eventi e webinar fruibili da tutti i colleghi in orario di lavoro per accrescere la consapevolezza individuale sugli argomenti trattati.

Sempre a voler testimoniare l'impegno in prima linea sulle tematiche di inclusione di genere, le Parti sottoscrivono a livello aziendale il Protocollo sulle pari opportunità siglato da Unione Italiana Food, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

In un'ottica di aggiornamento dei temi oggetto delle relazioni sindacali, le Parti si impegnano a promuovere iniziative condivise, sia a livello aziendale che in attuazione dei protocolli di settore, anche riferite alle attività che l'Ente Bilaterale di Settore dell'industria alimentare intenderà promuovere.



qualità, gusto e piacere

3. SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti si riconfermano che la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è una comune priorità alla base di qualsiasi attività lavorativa.

Il Gruppo Mondelēz ha definito la sicurezza, la salute ed il benessere dei propri dipendenti, dei consumatori e dei prodotti al centro della strategia globale e quindi come guida per l'operato di ciascun sito nell'ambito di un'unica piramide valoriale a fondamento della cultura aziendale, nonché come fattore critico e differenziale per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari.

Tale cultura si esplicita non soltanto in un coinvolgimento attivo di tutti gli attori, ma anche attraverso un'interdipendenza costruita sulla motivazione ed il coinvolgimento proattivo dei lavoratori, nonché sulla responsabilità collettiva ed individuale di ciascuno.

A tal fine, nel corso degli anni e nei prossimi futuri, il Gruppo ha attivato e continuerà ad attivare un esteso calendario di programmi ed iniziative validi in ogni sede e sito produttivo con l'obiettivo di informare, formare e fornire strumenti e metodologie sulle quali ogni lavoratore possa, di conseguenza, improntare correttamente comportamenti e modi d'agire, propri e dei colleghi.

Prosegue quindi la diffusione e l'analisi dei dati della piramide valoriale della sicurezza (Piramide di Heinrich) che ha il suo apice nel concetto "*Safety First*" (Sicurezza al primo posto) e si conferma la politica di "*0 mindset in HSEQ*" che amplia la ricerca e il lavoro per ottenere il risultato dell'azzeramento di tutti gli incidenti – di qualsiasi gravità – così come di tutti i reclami di qualità e degli sprechi in tema di sostenibilità.

L'Azienda è da anni impegnata in campagne di sicurezza allargando sempre più gli spazi e gli ambiti di lavoro. Infatti, attraverso la campagna globale "*Stay Safe, Stay Healthy*" la sicurezza viene promossa associandola al tema del "*Well-being*" nella consapevolezza che la sicurezza sul luogo di lavoro costituisca una imprescindibile leva del benessere in azienda. Per questo la campagna enfatizza i così detti "*not negotiables*" ovvero i sei principi cardine e non negoziabili che ciascuno deve seguire e promuovere per evitare ogni tipo di infortunio e che riguardano la sicurezza non solo dei dipendenti ma anche dei fornitori e di tutti i drivers in transito presso i siti produttivi.

A livello locale è stata in aggiunta lanciata nel 2022 la "*Campagna sicurezza*" che vede ogni trimestre la scelta di un tema legato alla sicurezza che viene quindi promosso e rilanciato con comunicazione e formazione. La campagna inoltre prevede anche un concorso che premia i colleghi che, tramite "*defect tags*", segnalano eventuali anomalie osservate sullo standard a cui il trimestre della campagna è dedicato.

Per i dipendenti degli stabilimenti produttivi viene mantenuto e continua, all'interno del viaggio di miglioramento continuo, la diffusione di strumenti quali BOS (*Behavioral Observation System* – osservazioni di sicurezza), QRP (*Quick Risk Prediction* – veloce analisi del rischio), *Defect Tags* (cartellini difetti di sicurezza), OPL (*One Point Lesson* – lezioni di una pagina) che rappresentano il contributo individuale al perseguimento dell'obiettivo zero incidenti.

Le Parti riconoscono il valore motivazionale di iniziative di riconoscimento, individuali e collettive, sviluppate nei siti produttivi e sempre più orientate ad estendere la cultura della sicurezza anche all'interno della vita privata dei dipendenti attraverso l'organizzazione di giornate della sicurezza in cui coinvolgere anche le famiglie dei dipendenti stessi (es. Family tour/eventi aperti sulla sicurezza) in entrambi gli stabilimenti.

E quindi, sempre con l'obiettivo di promuovere la cultura della sicurezza, le Parti vedono con favore l'istituzione di momenti dedicati al lavoratore e alla sua famiglia all'interno del sito, nell'ottica di un sistema che vada ad incentivare il coinvolgimento del lavoratore sulle tematiche di Salute e Sicurezza.

SM

MA

SE

GL

B

RA

PS

SP

MA

SO

LD

SP

RA

SP

MA

FM YC QSTHP 9 LL RA GP SP OM OK 9



qualità, gusto e piacere

Con specifico riferimento alla popolazione aziendale che utilizza l'auto come strumento di lavoro, l'Azienda si impegna a promuovere – come già avvenuto in precedenza - corsi in modalità e-learning unitamente a corsi in presenza di guida sicura – come meglio descritto nel capitolo Rete di vendita.

Al fine di sviluppare una sempre più robusta cultura interdipendente della sicurezza e in considerazione delle diverse modalità di organizzazione flessibile del lavoro (quali, ad esempio, il lavoro flessibile "Smart Working") e di quelle professionalità maggiormente autonome (stand-alone) in quanto temporaneamente o strutturalmente distaccate dalla sede di lavoro, l'Azienda attribuisce un ruolo strategico alla conoscenza di strumenti di analisi individuale del rischio nonché di strumenti di informazione quali i "Momenti Sicurezza", atti ad irrobustire il livello di maturità del lavoratore e dell'organizzazione medesima.

Con specifico riferimento alla modalità di lavoro in smart working, l'investimento in formazione sui rischi e pericoli associati a tale modalità organizzativa è stato determinante per accompagnare tale nuova modalità di lavoro che nel corso degli anni ha coinvolto un numero sempre maggiore di dipendenti in modo che gli stessi siano consapevoli del ruolo fondamentale che agiscono per la tutela della propria salute e sicurezza mentre svolgono l'attività lavorativa in locali diversi da quelli aziendali. Solo nell'ultimo biennio l'Azienda ha investito più di 1000 ore in formazione specifica su tale materia.

Le Parti riconoscono che tali programmi, metodologie e strumenti sono realizzabili ed efficaci solo attraverso un lavoro sinergico di tutti gli attori che operano presso le sedi del Gruppo: in prima istanza RSPP e RLS, il cui ruolo di supporto, collaborazione e attivo intervento reattivo, preventivo, proattivo e di monitoraggio è di fondamentale importanza.

A tal fine la Direzione Aziendale ribadisce l'impegno comune con gli RLS nella valutazione, redazione e continuo aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi, di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei fattori psico-sociali. Inoltre, la Direzione Aziendale dichiara altresì di volere mantenere rapporti di stretta collaborazione con gli RLS con i quali intende mantenere un livello informativo costante e tempestivo, nonché confrontarsi ogniqualvolta se ne presenti l'esigenza di una delle Parti, fermo restando l'ambito delle reciproche competenze e autonomie.

L'Azienda si rende disponibile, su richiesta, all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale, aggiuntivo alle riunioni periodiche obbligatorie di informazione e comunicazione, a cui potranno partecipare gli RLS, RSPP e, ove possibile, il Medico Competente del sito di riferimento quale occasione di confronto sulla cultura della sicurezza e di scambio di pratiche e metodologie di successo tra le Parti, nonché per fornire informazioni, anche preventive, circa la valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Con riferimento alle ditte appaltatrici, eventuali osservazioni da parte degli RLS inerenti alla sicurezza nelle ditte medesime, saranno oggetto di opportuni approfondimenti da parte dell'Azienda che ne darà riscontro agli RLS e potrà anche favorire momenti di confronto con le ditte appaltatrici.

La Parti, infine, condividono che la sicurezza è un valore che trova anche nei momenti di formazione – sia in aula sia durante il lavoro "on the job" – la propria realizzazione. Proseguirà, pertanto, da parte dell'Azienda l'investimento in termini di tempo e risorse, con riferimento non esclusivo ai corsi obbligatori ai sensi delle norme vigenti, ma esteso altresì ad iniziative formative ulteriori dedicate allo sviluppo personale e professionale dei lavoratori nella cultura interdipendente della sicurezza. In tal senso le Parti riconoscono che lo strumento della formazione da remoto ("E-learning") rappresenta una modalità efficace per mantenere uno standard formativo ed informativo alto ed adeguato soprattutto per le professionalità maggiormente o strutturalmente distaccate dalla sede di lavoro.

Coerentemente con le politiche di sicurezza di cui sopra e le azioni e gli interventi già intrapresi per rendere gli ambienti di lavoro sempre più sicuri, l'Azienda conferma ulteriormente un grande



qualità, gusto e piacere

investimento economico (per un valore non inferiore a 2 milioni di euro) per il sito di Capriata d'Orba relativamente al rischio Atex (rischio esplosioni) e incendio. Tali rischi sono, infatti, considerati tra i più pericolosi per gli impianti produttivi.

Per tale motivo l'Azienda ha deciso di investire e prevedere l'installazione di pannelli antiesplorazione e sensori per migliorare il livello di sicurezza di 5 forni presenti in stabilimento (sulle linee: 1, 2, 3, 4, 6 - considerato che il forno della Linea 5 è già di nuova generazione e quindi dotato di tali componenti). I lavori prenderanno avvio nell'estate del 2023.

A livello di sito si darà quindi avvio ad una informativa di dettaglio con gli RLS e si avvierà un confronto con la RSU al fine di realizzare le necessarie e migliori soluzioni organizzative in grado di garantire da una parte le esigenze produttive e dall'altra quelle tecniche legate alle attività di installazione dei suddetti pannelli.

L'Azienda conferma il piano di investimenti e le azioni volte al continuo miglioramento del microclima negli stabilimenti, anche tramite l'avvio di un progetto pilota entro l'estate 2023 - che coinvolgerà lo stabilimento di Capriata d'Orba - relativo all'installazione di un raffrescatore evaporativo in area confezionamento, linea "Oro" e la valutazione di abbigliamento da lavoro alternativo e maggiormente confortevole, sempre nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza.

4. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Tutte le Società del Gruppo continueranno ad operare - così come fatto fino ad oggi - nell'ambito del rispetto delle norme vigenti in materia. Particolare attenzione è posta affinché le imprese appaltatrici osservino in modo scrupoloso gli obblighi vigenti in materia assicurativa, previdenziale e di igiene e sicurezza del lavoro oltreché l'applicazione del CCNL di competenza stipulato con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative del settore.

Fermo restando quanto contrattualmente previsto al riguardo, verranno fornite, su richiesta della RSU, con cadenza semestrale o in presenza di novità sostanziali, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel sito. Inoltre, durante gli incontri informativi annuali, l'Azienda informerà le OO.SS. sugli appalti in essere e quelli realizzati nel corso dell'anno.

Nel più specifico ambito della sicurezza, confermandone il valore assoluto per l'Azienda e per i lavoratori, oltre a quanto già previsto in termini di procedure e processi interni in materia, i referenti aziendali, in funzione del loro ruolo e responsabilità ed anche su segnalazione da parte degli RLS, sono costantemente impegnati in un'azione continua di sensibilizzazione ed azione nei confronti delle ditte esterne per garantire la sicurezza del personale interno ed esterno.

L'Azienda conferma il proprio impegno ad operare favorendo principalmente rapporti di lavoro diretti sia in ambito commerciale che produttivo stante il necessario equilibrio con la strategia assunta a livello globale dal Gruppo e preservando i necessari equilibri economico finanziari.

Eventuali terziarizzazioni o appalti che comportino significativi riflessi sull'occupazione saranno comunicate con congruo preavviso e formeranno oggetto di esame congiunto con la RSU del sito interessato e le OO.SS. per valutarne conseguenze ed implicazioni, nonché l'esistenza di eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata in termini economici, di efficacia e di efficienza.

Qualora se ne presenti l'opportunità, l'Azienda si rende disponibile ad esaminare eventuali ipotesi di internalizzazione di attività e servizi attualmente appaltati, fermo restando il mantenimento dei medesimi livelli di costo e di qualità del servizio, in tal caso la RSU e le OO.SS. si rendono a loro



qualità, gusto e piacere

volta disponibili a valutare la possibilità di definire le specifiche intese sull'organizzazione del lavoro che si rendessero necessarie.

Come previsto dall'art.4 bis del CCNL Industria Alimentare, l'Azienda mette a disposizione appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici in occasione della sottoscrizione del rinnovo del C.C.N.L. sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

5. FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che la formazione continua rappresenta un valore condiviso e un supporto per la crescita del business realizzabile attraverso lo sviluppo delle persone. La costruzione e l'aggiornamento di competenze professionali e personali solide acquisisce ancora più rilevanza in considerazione agli attuali scenari di mercato in rapida evoluzione e ad un contesto storico di "fluttuazione" che richiede percorsi di accompagnamento e miglioramento continuo in favore dello sviluppo di competenze legate all'uso delle tecnologie, oltreché importanti capacità di sapere agire e gestire l'incertezza. Al fine di accogliere e fronteggiare il cambiamento, una particolare attenzione all'interno dei programmi di formazione è riservata alle cosiddette competenze "soft skills/trasversali".

Il modello di formazione cui si è orientato il Gruppo Mondelēz negli anni è volto allo sviluppo di tre aree di competenze: funzionali/business, manageriali/di leadership e trasversali. Gli interventi formativi vengono attuati a loro volta attraverso tre modalità operative: apprendimento attraverso l'esperienza diretta ("*learning from career experiences*") (70%), apprendimento attraverso gli altri ("*learning from the others*") (20%) e apprendimento attraverso specifici corsi ("*learning from courses*") (10%).

Negli scorsi anni il modello di formazione in aula si è sempre più orientato verso la modalità interattiva di formazione da remoto e di "*e-learning*" che permette una maggiore flessibilità e modularità nell'apprendimento individuale. In tal senso l'Azienda ha creato una propria "Università" virtuale a cui ciascun dipendente che abbia un proprio account aziendale può registrarsi selezionando, in coerenza con il proprio ruolo e con le competenze da sviluppare, i corsi che intende seguire e di cui ottenere una certificazione.

Allo stesso modo vengono promosse a livello locale sessioni formative nell'ambito di quelle che vengono definite le settimane della formazione ("*Growing here weeks*"), un calendario di attività dedicate all'apprendimento di tutte le competenze trasversali con un taglio pratico e operativo ovvero divulgativo attraverso seminari/conferenze in coerenza e nella prospettiva dell'apprendimento continuo ("*life long learning*").

L'Azienda negli anni ha investito in programmi riconosciuti di grande valore dai dipendenti coinvolti, orientati alla comunicazione efficace, al feedback, alla negoziazione efficace, al *growth mindset* e allo sviluppo della *leadership* in senso più ampio. Attraverso l'ascolto delle esigenze espresse dalla popolazione aziendale attraverso lo strumento della "*Engagement Survey*" annuale - l'indagine finalizzata a misurare il gradimento interno rispetto all'ambiente di lavoro - sono nati programmi strutturati di *Tutoring* e *Mentoring*, che sono stati guidati da colleghi e manager di tutte le funzioni, i quali hanno ricevuto apposita formazione e qualificazione da parte di consulenti esterni, in modo da mettere a servizio comune la propria esperienza per accompagnare i collaboratori nei primi mesi dall'ingresso oppure durante il loro percorso di carriera, in fasi critiche per il loro sviluppo e nell'ambito di occasioni di mobilità interna.



qualità, gusto e piacere

In aggiunta, un significativo investimento è rivolto ai percorsi formativi per accrescere le competenze di leadership dei managers per aiutare gli stessi a ricoprire con maggiore responsabilità il proprio ruolo che deve essere anche quello di sapere coinvolgere, sviluppare e allo stesso tempo supportare una popolazione di collaboratori variegata, multigenerazionale ed internazionale, mettendo ciascun collaboratore nella condizione di poter condividere in modo aperto le proprie esigenze professionali e di vita.

A tutto ciò si aggiungono iniziative finalizzate a rafforzare il senso di appartenenza all'Azienda nonché alla contaminazione tra le diverse funzioni aziendali, come i cosiddetti "Mondelēz Bites", ovvero momenti replicati con cadenza mensile e organizzati direttamente da colleghi di diverse funzioni aventi la finalità di fare conoscere e condividere le attività portate avanti dai diversi team e come queste contribuiscano alla strategia aziendale.

Le Parti confermano, inoltre, l'attenzione da parte dell'Azienda verso i nuovi trend e quindi verso le relative nuove competenze. A tal fine sono previsti percorsi di accompagnamento e miglioramento continuo in favore dello sviluppo di competenze legate all'uso delle tecnologie, supportati da un team di ambassador locali che si impegnano nell'organizzazione di momenti di *induction* e formazione mirata a vantaggio di tutti i collaboratori. Prosegue anche l'investimento nelle aree di marketing, vendite e Revenue Growth Management (RGM) per il rafforzamento delle competenze necessarie per la gestione dell'attuale contesto caratterizzato da incertezza economica e rapida evoluzione.

Un percorso specifico di formazione è quello rivolto ai nuovi dipendenti definito "On-boarding" che si sviluppa nei primi 3 mesi di inserimento in Azienda. Tale percorso è teso a fornire ai nuovi assunti la conoscenza dell'intera organizzazione aziendale attraverso la voce del team delle risorse umane e dei leader dell'organizzazione nonché ad incentivare l'esperienza di connessione tra sede/rete vendita e stabilimenti attraverso lavori di team building/sviluppo di business case. L'esperienza prevede anche alcune giornate "fuori dalle mura aziendali" per far conoscere più da vicino ai nuovi dipendenti il mondo delle vendite, della logistica e degli stabilimenti.

In aggiunta e quale ulteriore investimento, le Parti si danno reciproca disponibilità a fare ricorso a specifiche risorse del Fondo Sociale Europeo e/o Fondimpresa: in tal senso si avvierà una verifica delle attività oggetto del finanziamento per una condivisione dei piani da presentare a tali organismi. L'esperienza nell'utilizzo di tali strumenti si è rivelata negli anni molto utile per poter portare avanti interventi formativi di grande valore ed investimento come corsi di lingua inglese, di informatica, di negoziazione, di coaching individuale, di leadership.

Con specifico riferimento agli stabilimenti, le Parti riconoscono che la formazione e quindi lo sviluppo di nuove competenze legate maggiormente a modelli organizzativi più efficienti e tecnologici sia il canale privilegiato per lo sviluppo delle professionalità e occupabilità.

Il coinvolgimento e il confronto tra l'Azienda e la RSU di sito nell'analisi dei fabbisogni formativi, nella pianificazione delle azioni formative e nella realizzazione dei percorsi di formazione, anche sperimentali, rappresentano la leva di successo dell'investimento nello sviluppo di nuove competenze.

In continuità con gli anni passati, nei siti produttivi viene portato avanti l'investimento in formazione continua legato alla metodologia IL6S (Integrated Lean 6 Sigma), adottata dal Gruppo a livello globale, rispetto al quale sono stati definiti a livello di siti gli elementi di valutazione e di riconoscimento di nuove professionalità.

Le Parti confermano l'impegno reciproco a riservare almeno 8 ore di formazione per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato, in coerenza con i principi di accesso alla formazione definiti nel CCNL vigente.



qualità, gusto e piacere

Le Parti hanno sperimentato nei siti produttivi un sistema in cui, accanto alle ore di formazione obbligatoria alla mansione nonché in materia di sicurezza e qualità condotta nell'orario di lavoro, vengono proposti altrettanti corsi di formazione facoltativa, fuori dall'orario di lavoro, volti principalmente all'acquisizione di competenze aggiuntive ed integrative rispetto a quelle attualmente richieste nell'ambito organizzativo, anche in funzione di percorsi di carriera futuri e dell'accesso alle opportunità professionali rese note attraverso lo strumento del *job posting*.

Well-being

L'Azienda si impegna a sviluppare campagne di comunicazione e informazione, nonché programmi di formazione mirati, volti a tutelare e promuovere il *well-being* dei collaboratori. Al tema del benessere si aggiunge la sensibilizzazione sui temi della diversità, equità ed inclusione con la finalità di valorizzare le differenze come leva di competitività per il business. Con specifico riguardo alla valorizzazione delle differenze, l'Azienda ha attivato programmi formativi che vogliono fare emergere una maggiore consapevolezza sulle competenze che ciascuno sviluppa nell'ambito delle proprie esperienze di vita (genitorialità, caregiving, gestione di cambiamenti di vita strutturali) e che può trasferire anche sul lavoro, promuovendo quindi una sinergia tra ciò che è vita lavorativa e vita privata.

Altro tema centrale nella strategia aziendale concerne la sostenibilità ambientale e sociale, che è protagonista di eventi globali e locali che mettono in luce come ognuno di noi e tutti insieme possiamo fare la differenza, trasformando questa attenzione in un'ambizione di business.

6. PROFESSIONALITA'

In un contesto esterno caratterizzato da continua evoluzione di mercato e delle modalità di consumo e dell'incidenza sempre più forte rappresentata dall'innovazione tecnologica in tutti i processi di lavoro, le Parti condividono che la sfida organizzativa risiede primariamente nella risposta veloce ed adattiva delle competenze e quindi della professionalità di tutti i lavoratori, che rappresentano la principale leva di forza e di vantaggio competitivo nonché il fattore critico determinante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti quindi confermano che la necessità di aggiornare e accrescere le professionalità interne all'Azienda rappresenta una risposta strategica alla continua evoluzione del mercato esterno, dei processi di lavoro interni nonché un'ulteriore opportunità di occupabilità futura.

Nel corso degli anni le Parti, a livello di sito, hanno già dato avvio a percorsi di professionalità che tengono conto delle modifiche organizzative interne e degli impatti principalmente generati dalle modifiche nei processi produttivi (quali l'automazione e la digitalizzazione). Gli adeguamenti della professionalità sono finalizzati a realizzare anche risposte alle esigenze di competitività dell'azienda. Le Parti riconfermano anche che lo strumento della pubblicità interna (*Job posting*) di tutte le occasioni professionali resta l'elemento principale per promuovere la piena partecipazione di tutti i dipendenti verso opportunità di carriera, intesa anche nella occasione di poter effettuare cambi mansioni laterali e sperimentare, e quindi accrescere, competenze anche in altri ambiti e funzioni aziendali.

Il mezzo per raccogliere queste candidature è quello del tool aziendale di Workday. Ove ciò non è possibile o ove le opportunità rilevino carattere principale per i dipendenti degli stabilimenti, viene utilizzata la bacheca aziendale fisica per tali comunicazioni.



qualità, gusto e piacere

Il sistema prevede che ogni posizione organizzativa vacante o che possa risultare tale per effetto di esigenze e/o cambiamenti organizzativi, sia oggetto di una primaria analisi interna e quindi della possibilità di poterla coprire internamente prima di procedere ad un processo di selezione esterno. Negli annunci viene anche anticipato, lì dove possibile e prevedibile, il livello di inquadramento della posizione in modo che l'informazione sia trasparente e come sempre legata alla filosofia aziendale di riconoscimento del merito.

I meccanismi di riconoscimenti individuali, conseguentemente, vengono tracciati con riferimento alle premesse di cui sopra ed in linea con una politica aziendale di riconoscimento del merito individuale. Le Parti si danno infine atto che le modalità di sviluppo della professionalità formano oggetto di esame a livello di sito, nei sistemi di confronto esistenti ed in aderenza ai principi ispiratori declinati nel presente articolo e al modello sperimentale di formazione richiamato in precedenza cui è legato uno specifico percorso professionale.

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda conferma che un modello di organizzazione del lavoro che supporti il raggiungimento della strategia aziendale e che contemperi le esigenze e le attese in tema di conciliazione espresse dai lavoratori, nella volontà di valorizzarne il contributo individuale, debba basarsi su elementi di efficienza e di flessibilità delle diverse strutture organizzative, dei tempi di lavoro e dell'articolazione delle attività lavorative.

A tal fine le Parti hanno condiviso una serie di strumenti volti ad operare in tale direzione con le necessarie e dovute declinazioni tra aree commerciali e sedi produttive.

Per la sede di Milano, dopo l'avvio di una sperimentazione del *Workplace of the future*, le Parti ne confermano gli esiti positivi sia in termini di coerenza e soddisfazione rispetto ai risultati aziendali sia rispetto all'apprezzamento da parte dei colleghi coinvolti come anche rilevato dalla survey, condivisa con la RSU, effettuata su tale tema. Per questo motivo le Parti, con riferimento alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa dei colleghi della sede di Milano, conferma la flessibilità oraria e quindi la nuova articolazione oraria nella settimana unitamente al ricorso allo smart working e alla gestione autonoma delle ferie come definito nell'Accordo del 23 febbraio 2022 (Allegato). Per quanto non novato dall'accordo, continua ad avere efficacia il modello di orario flessibile di cui all'allegato dell'accordo 2019 (Allegato A).

Aggiuntivamente a quanto già previsto nell'accordo di cui sopra, l'Azienda conferma anche una ulteriore flessibilità, già sperimentata presso la sede di Milano, legata allo smart working, riferita al periodo estivo nei mesi di Luglio e Agosto. Durante tale periodo i lavoratori che, in attuazione della programmazione individuale delle ferie abbiano previsto tre settimane di ferie (di cui almeno 2 consecutive come previsto dal CCNL) nel periodo Luglio-Agosto, potranno lavorare in smart working per un periodo (massimo) di 3 settimane continuative (cumulando quindi le giornate di smart working previste per i suddetti mesi). Resta inteso che, in tale ipotesi, le restanti giornate lavorative dei mesi di Luglio e Agosto dovranno essere effettuate in presenza.

Ulteriori verifiche verranno svolte a livello di sito per le funzioni che, per la natura stessa della prestazione e/o per le tipologie di attività devono garantire il presidio di alcuni uffici per esigenze aziendali.

AM

AM

AM

AM

AM

AM

PS

AM



qualità, gusto e piacere

Sulla stessa scia e con lo stesso processo avvenuto per la sede di Milano, anche all'interno dei siti produttivi sono stati avviati accordi per sperimentare la modalità di lavoro in smart working e gli esiti della stessa verranno discussi e analizzati a livello di sito; le Parti si danno già da ora conferma che, qualora gli esiti dovessero essere positivi, la flessibilità intesa come tempi e luoghi di lavoro sarà mantenuta e sviluppata.

Con specifico riferimento alla definizione del calendario di godimento ferie/festività/permessi le Parti si danno atto del comune impegno volto a trovare soluzioni bilanciate tra l'esigenza individuale di fruizione e la garanzia di una corretta risposta alle esigenze di mercato sia per la sede commerciale che per i siti produttivi in considerazione della specifica tipologia di prodotto "super fresco" per Fattorie Osella ovvero della necessità di preparare le scorte collegate alla modalità di consumo "back to school" per Capriata d'Orba e più generalmente in considerazione della primaria volontà di rispondere al totale della domanda di prodotto avanzata dalle vendite.

A tal fine le Parti si incontreranno nel primo trimestre di ciascun anno per discutere e definire la calendarizzazione di tali istituti contrattuali.

Flessibilità degli orari

Per lo stabilimento di Caramagna Piemonte, considerata la necessità di rispondere in modo efficace alle continue variazioni delle richieste di mercato, le Parti riconoscono nella flessibilità degli orari lo strumento più indicato per fronteggiare e risolvere i problemi derivanti dall'alternarsi di picchi e flessioni dell'attività produttiva.

Le Parti concordano nella piena agibilità del ricorso alla flessibilità positiva come prevista dall'art. 30 del CCNL la cui attivazione è comunicata alla RSU entro il venerdì della settimana precedente. Tale flessibilità viene effettuata di norma al sabato nel primo turno. In caso di esigenze aggiuntive legate all'utilizzo di tale strumento, queste saranno frutto di esame a livello di sito.

Il recupero avverrà in funzione delle esigenze organizzative, in linea di massima nei periodi di flessione delle attività e sarà effettuato prevalentemente in modo collettivo (per tutti i lavoratori o per gruppi di essi) e in subordine potrà essere concesso individualmente.

Sempre con riferimento allo stabilimento di Caramagna Piemonte si conviene di mantenere il trattamento economico in essere già convenuto tra Azienda e RSU per l'utilizzo della flessibilità nel primo turno del sabato (**Allegato B – Accordo del 7 marzo 2006, Caramagna Piemonte**).

Per lo stabilimento di Capriata D'Orba, per far fronte alla fluttuazione della domanda e nell'intento di assicurare la salvaguardia delle punte di maggiore intensità produttiva nonché per compensare le minori necessità produttive in determinati periodi dell'anno, le Parti allo stesso modo concordano nella piena agibilità del ricorso alla flessibilità positiva come prevista e nei limiti massimi definiti dall'art. 30 del CCNL vigente e nei suoi futuri rinnovi la cui attivazione è comunicata alla RSU, di norma, entro il lunedì della settimana precedente.

La flessibilità sarà effettuata nella giornata del sabato in funzione delle specifiche esigenze aziendali, adottando, di norma, una programmazione della flessibilità su due turni che preveda non più di tre settimane consecutive di superamento del normale orario di lavoro. Tra un periodo di tre settimane ed il successivo intercorreranno, salvo casi eccezionali, almeno otto settimane di intervallo.

Qualora l'Azienda non sia in grado di programmare il recupero entro i 12 mesi successivi, le ore di flessibilità negativa saranno trasformate in RO.

In caso di esigenze aggiuntive legate all'utilizzo di tale strumento, queste saranno frutto di esame a livello di sito.



qualità, gusto e piacere

Per i periodi di superamento del normale orario di lavoro, nei casi di attivazione della flessibilità positiva viene riattivato per la parte economica l'accordo già convenuto tra Azienda e RSU (Allegato C, Accordo del 25 maggio 2015, Alessandria).

Prestazioni aggiuntive

Per lo stabilimento di Caramagna Piemonte si confermano gli strumenti legati all'effettuazione di prestazioni aggiuntive per il turno del sabato pomeriggio, domenica e per le giornate di festività infrasettimanali (Allegato D, Accordo del 29 settembre 2011, Cuneo).

Prestazioni su 17 o 18 turni settimanali

Per lo stabilimento di Capriata, in presenza di una accresciuta potenzialità produttiva che richieda un prolungato utilizzo degli impianti di una o più linee produttive per sei giorni alla settimana per un periodo superiore alle 3 settimane consecutive, viene adottata una prestazione con riposo a scorrimento.

In tali casi, l'utilizzo degli impianti avverrà normalmente su 17 turni settimanali (3 turni al giorno per 6 giorni con esclusione del terzo turno del sabato). La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali avverrà a livello individuale mediante avvicendamento su tre turni, secondo lo schema che prevede l'alternanza sul primo e secondo turno di una settimana con prestazione dal lunedì al venerdì e una settimana con riposo a scorrimento dal lunedì al sabato, mentre la prestazione sul terzo turno sarà effettuata dal lunedì al venerdì.

Qualora risultasse eccezionalmente necessario un utilizzo degli impianti per 18 turni settimanali (3 turni al giorno per 6 giorni), la ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro avverrà a livello individuale mediante avvicendamento su tre turni, secondo lo schema che prevede l'alternanza sul primo e secondo turno di una settimana con prestazione di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì ed una settimana sempre di 40 ore settimanali con riposo a scorrimento dal lunedì al sabato, mentre la prestazione sul terzo turno sarà effettuata alternando una prestazione di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì ed una prestazione di 32 ore settimanali con riposo a scorrimento dal lunedì al sabato.

In relazione al suddetto istituto, viene riattivato per la parte economica l'accordo già convenuto tra azienda e RSU (Allegato C).

Con riferimento allo stabilimento di Caramagna Piemonte, le Parti concordano di confrontarsi a livello di sito per valutare la possibilità di fare ricorso a tale strumento per rispondere ad un migliore utilizzo degli impianti e gli investimenti ad esso finalizzati in coerenza con la specificità di sito.

Lavoro notturno

Con riferimento ai lavoratori inseriti nell'organizzazione in turni di lavoro, l'Azienda conferma l'inserimento di un contatore individuale del numero di notti effettuate dal lavoratore (ai sensi della L.67/2011) nei cedolini paga.

Le Parti intendono inoltre chiarire che, le richieste di esenzione dal turno di lavoro notturno avanzate dal personale assunto in regime di turni, saranno valutate in relazione alle specifiche esclusioni previste in materia da leggi e CCNL ed alle valutazioni espresse dal medico competente all'esito delle visite periodiche richieste per la sorveglianza sanitaria quando queste risultino temporanee e finalizzate al recupero delle condizioni di salute del dipendente.

In aggiunta a quanto sopra, relativamente allo stabilimento di Capriata D'Orba, in relazione allo strutturale ricorso al lavoro notturno, l'Azienda potrà valutare ulteriori richieste di esenzione dal turno notturno, dando priorità a quelle avanzate da madri e da padri single mono-affidatari di figli di età inferiore ai 5 anni nel limite onnicomprensivo del 10% (intendendo in tale limite tutti i casi di

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including 'AH', 'PS', and various initials at the bottom.



qualità, gusto e piacere

esenzione, indipendentemente dalla causa) e sempre previa analisi dell'equilibrio tecnico-organizzativo.

Con riferimento allo stabilimento di Caramagna Piemonte, considerato che l'andamento ordinario delle turnazioni non prevede il ricorso strutturale al turno notturno, l'Azienda, nell'ipotesi di ricorso al lavoro notturno, nel rispetto delle esigenze tecnico – produttive, valuterà eventuali necessità di esonero per le fattispecie di cui sopra.

Contratti di lavoro part- time

Con riferimento alla prestazione lavorativa individuale, le Parti intendono definire i principi e le linee guida per la gestione dei contratti di lavoro "part-time".

All'interno delle richieste di trasformazione del contratto a part time, saranno valutate in relazione alle implicazioni sull'organizzazione, quelle promosse dai lavoratori per necessità di: assistenza a familiari affetti da gravi patologie o invalidità certificate; accudimento dei figli fino al compimento dei sette anni; studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; accudimento dei figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni del figlio, ovvero, per una sola volta per dipendente ed in misura non superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, alternativamente o in misura complementare (per la parte residua) alla fruizione del congedo parentale, ai sensi e nelle modalità di cui al combinato disposto degli artt. 20 CCNL e art. 8 c. 7 D. Lgs. 81/2015.

Le domande di trasformazione a part-time dovranno pervenire all'Azienda con un anticipo di 20 giorni.

Pause di lavoro – lavoratori turnisti

Le Parti intendono definire con la sottoscrizione del presente Accordo le modalità di gestione e fruizione delle pause per il personale che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di turni avvicendati nei due siti produttivi.

Stabilimento di Capriata d'Orba

Per gli operatori inseriti in regime di turni sono previste, in aggiunta alla pausa per la consumazione del pasto di 30 minuti, due pause di complessivi 40 minuti da effettuarsi nel regime temporale descritto, durante le quali un diverso operatore sostituirà l'operatore per il tempo specifico della pausa come indicato dallo schema seguente

Primo turno:

- 30 minuti di pausa dalle 06.30 alle 09.30
- 30 minuti di pausa per la consumazione del pasto dalle 10.00 alle 13.00
- 10 minuti di pausa dalle 13.00 alle 14.00

Secondo turno:

- 25 minuti di pausa dalle 14.30 alle 17.00
- 30 minuti di pausa per la consumazione del pasto dalle 17.00 alle 20.00
- 15 minuti di pausa dalle 20.00 alle 21.30

Terzo turno:

- 25 minuti di pausa dalle 22.30 all' 01.00
- 30 minuti di pausa dall' 01.00 alle 04.00
- 15 minuti di pausa dalle 04.00 alle 05.30



qualità, gusto e piacere

Il personale delle aree del Magazzino e della Manutenzione fruirà analogamente di due pause di 20 minuti ciascuna, in aggiunta alla pausa di 30 minuti per la consumazione del pasto, gestite autonomamente all'interno della propria squadra garantendone lo scaglionamento tra le persone interessate e la non continuità delle stesse con l'inizio e la fine del turno per esigenze tecniche del processo lavorativo.

Stabilimento di Caramagna Piemonte

Per gli operatori inseriti in regime di turni sono previste, in aggiunta alla pausa per la consumazione del pasto di 30 minuti, due pause di 15 minuti ciascuna da effettuarsi in accordo al proprio responsabile ed alle specificità del proprio reparto di norma con una cadenza di due ore tra una prima ed una seconda pausa, durante le quali un diverso operatore sostituirà l'operatore per il tempo specifico della pausa.

Nei reparti in cui, per la specificità del processo produttivo ovvero ove sia possibile sospendere l'attività produttiva durante l'assenza per pausa del personale ivi operante, il responsabile potrà definire la possibilità di fare ricorso a pause autogestite dal personale stesso senza definizioni stringenti di cadenze, ma sempre nel rispetto di 15 minuti per ciascuna delle due pause, garantendone lo scaglionamento tra le persone interessate e la non continuità delle stesse con l'inizio e la fine del turno per esigenze tecniche del processo lavorativo.

Le modalità di cui sopra si applicano anche agli operatori che svolgono la propria attività in due riprese nei reparti produttivi e in quelli ad essi collegati.

Le Parti riconoscono i regimi di pausa individuati, le prassi aziendali e l'organizzazione del lavoro vigente, prevedono un trattamento di miglior favore rispetto ai tempi di lavoro previsti dalla L. 66/2003 e come tali assorbono e compensano totalmente, nell'invarianza dei costi per l'Azienda, i tempi occorrenti a ciascun lavoratore, dopo l'ingresso in Azienda, per lo svolgimento delle operazioni di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza per raggiungere e lasciare il posto di lavoro.

Le parti si danno reciprocamente atto che attraverso tale previsione hanno disciplinato compiutamente il regime delle pause e i tempi impiegati dai lavoratori in Azienda al di fuori dell'esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa.

Qualora norme di legge o di contratto collettivo intervengano in futuro per disciplinare la materia, le Parti si impegnano a rivedere le attuali condizioni di durata delle pause di lavoro in caso di nuovi oneri economici a carico dell'azienda.

Ulteriori intese a livello di sito in materia di orario di lavoro

Le Parti ritengono di avere realizzato un sistema di organizzazione del lavoro che, sino ad ora, è risultato in grado di rispondere efficacemente alle richieste di mercato.

In considerazione dei nuovi elementi che si sono presentati nel mercato a seguito degli eventi pandemici e dei cambiamenti degli assetti geo-politici, i cui riflessi di stabilità sul futuro ed i conseguenti possibili impatti sulle dinamiche di competitività tra i siti produttivi all'interno del Gruppo non sono ancora preventivabili, le Parti si danno atto sin d'ora della disponibilità ad aprire un tavolo di discussione di sito per valutare e trovare soluzioni capaci di rispondere efficacemente a queste richieste ed essere più attrattivi e quindi motori di crescita futura (come ad esempio 21 turni di lavoro).

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'FM', 'Yor', 'MR', 'OF', 'Le', 'G', 'Am', 'OK', and '19'.



qualità, gusto e piacere

8. OCCUPAZIONE

La realtà economica post pandemica, caratterizzata dalla volatilità di alcuni fattori determinanti per l'andamento dei mercati, rende necessaria la capacità dell'azienda di rispondere alle esigenze mutevoli attraverso un equilibrato uso delle tipologie contrattuali normativamente previste. Le Parti si danno atto sin d'ora di volersi confrontare e discutere al fine di valutare e trovare soluzioni ulteriori capaci di rendere i siti produttivi sempre più attrattivi e motori di crescita. In accordo a quanto condiviso in materia di organizzazione del lavoro ed alle caratteristiche di flessibilità ad essa sottesa, le Parti si danno atto che a livello di sito si continuerà a procedere con specifici incontri per uno scambio di informazione relativo ai livelli occupazionali e ad eventuali esigenze di nuovi inserimenti di personale. Nel corso degli anni, le modalità di inserimento sono confluite necessariamente nelle modalità previste da norme di legge e di contratto, soprattutto con specifico riferimento alla normativa relativa al contratto a tempo determinato.

L'Azienda conferma tuttavia di voler fare ricorso in via principale all'istituto del contratto a tempo determinato ed in subordine alla somministrazione, nei tempi e nei modi definiti dalla normativa in essere quando si presentino esigenze di carattere temporaneo così come di dare precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato, al personale già assunto con contratto di lavoro part time verticale come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, fermo restando la compatibilità professionale necessaria.

Si conferma che il percorso di progressiva stabilità nell'inserimento di personale avverrà in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative e quindi con le competenze richieste, tenendo in considerazione anche l'andamento storico dell'impiego del singolo lavoratore e che lo strumento del *job posting* ne costituisce elemento essenziale.

Si conferma inoltre, con specifico riferimento ai siti produttivi, che la modalità di attivazione di tali percorsi avviene attraverso diverse fasi coerenti con le necessità espresse in premessa e quindi con l'attivazione iniziale di contratti subordinati a tempo determinato, successivamente con l'attivazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato part - time verticali e/o misti, come definito negli accordi di sito, ed infine con l'attivazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato full - time.

Una ulteriore modalità di inserimento già in uso nel Gruppo per favorire ed incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei più giovani, a termine del percorso di studi accademico, è quello del tirocinio formativo la cui durata massima sarà di norma di 6 mesi fino ad un massimo di 9 mesi per gli inserimenti presso la sede di Milano.

Il Gruppo considera, infatti, tale modalità di accesso in Azienda come propedeutica ad una stabile occupazione per i giovani neolaureati - come dimostrano anche i numeri di trasformazioni degli stagisti in contratti di lavoro - e, conseguentemente, intende supportarla attraverso il riconoscimento di un rimborso spese mensile di € 1.000 ovvero di € 1.200 se il tirocinante è residente oltre 100 km dalla sede ospitante oppure decide di trasferirsi in prossimità della stessa.

Al termine del percorso, i tirocinanti possono applicare in qualità di candidati interni ai *Job Posting* disponibili, accedendo in via preferenziale alle opportunità professionali aperte.

Con specifico riferimento allo stabilimento di Caramagna Piemonte, le Parti si danno atto che la particolare tipologia di produzione e di prodotto super fresco si intersechi in occasioni di consumo legate alla stagione più calda e che in tale periodo si possano verificare picchi produttivi legati all'aumento di domanda di tale prodotto che per le proprie caratteristiche di "shelf life" (vita a scaffale) molto ridotte, necessita di un immediato incremento produttivo.

Da tali premesse le Parti concordano che le attività connesse alle suddette esigenze dell'organizzazione tecnico-produttive dell'organizzazione rientrano nelle previsioni di cui



qualità, gusto e piacere

all'accordo attuativo di settore del 17 marzo 2008 relativo al rinvio legislativo di cui all'art.5 comma 4 - bis e comma 4 - ter, del D. Lgs 81/2015 con conseguente disponibilità di fare ricorso allo strumento del contratto di lavoro stagionale con la relativa disciplina di cui all'art. 18 e 19 del CCNL.

9. RETE DI VENDITA

Negli ultimi anni il Gruppo ha organizzato la Forza Vendita in modo da rispondere ai cambiamenti intervenuti nel mondo commerciale esterno.

L'Azienda, quindi, conferma il modello organizzativo incentrato sulla specializzazione per le diverse categorie di prodotto per i ruoli di Sales Account mentre ha previsto una nuova struttura integrata - senza distinzione di categorie - per i ruoli di "sell-out" che operano sul punto vendita. Questa nuova organizzazione permette, nella nuova redistribuzione geografica dei punti di vendita, di ampliare la permanenza in-store, incrementando quindi l'efficacia dell'attività e migliorando la gestione dell'in-store agenda, lì dove le aziende oggi competono in maniera sempre più sfidante.

Nel corso del 2021 inoltre, anche per i processi di Sales Back Office è stata definita una organizzazione di Category Planning e di Sales Revenue Planning comune per tutte le categorie.

Le Parti condividono che le attuali sfide nel mondo commerciale sono legate alle implementazioni tecnologiche in atto nelle diverse fasi e processi dell'attività lavorativa oltre che alla necessità di aggiornamento continuo delle competenze commerciali. A tal fine l'Azienda nel 2022 ha sviluppato un percorso formativo specifico andando a riconoscere le diverse necessità dei diversi ruoli commerciali così come della diversa seniority/juniority dei ruoli. Tale piano articolato e complesso è stato frutto di un lavoro congiunto che ha coinvolto direttamente team commerciali che hanno sviluppato un curriculum formativo congiuntamente al team di Sales Training e alla direzione HR.

I fondamenti di tale curriculum per la forza vendita sono 3:

- sviluppo di competenze tecniche – per massimizzare la capacità di utilizzo degli strumenti di lavoro (Hybrid tablet training, Excel, Wise, Xtel)
- sviluppo di competenze specifiche commerciali per poter crescere con metodo nel Know How specialistico (CBP, Point of Buing Fundamentals, 5S, Shopper Behaviour, Spaceman, 5 Stac, RGM / KAM One Way, Negotiation)
- sviluppo di competenze soft manageriali per aumentare la consapevolezza e l'impatto nella gestione dei team (Tutoring, Mentoring, Inspire, Powerful conversation, ad hoc Coaching).

Tale strutturazione ha reso possibile declinare gli interventi formativi con maggior focus, permettendo di investire su tali competenze e allargando il numero dei dipendenti coinvolti (nel corso del 2022 sono già stati coinvolti oltre 100 colleghi). I calendari delle sessioni formative per il 2023 sono inoltre già stati pianificati.

Inoltre, sono stati formati internamente alcuni dipendenti per potere operare come Internal Mondelez Trainer ampliando quindi il numero delle sessioni formative per poter raggiungere tutto il personale della rete di vendita, affiancando i trainer esterni sia nella formazione specifica sia in quella manageriale.

Questo importante e strutturato piano di sviluppo delle competenze rappresenta anche un investimento per la crescita delle carriere nel mondo commerciale (rispetto alle quali l'Azienda offre

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]



qualità, gusto e piacere

numerose occasioni di confronto e di chiarimento come, ad esempio, la *Career week* oppure le *Growing here weeks*).

Al personale commerciale sono assegnati strumenti di lavoro con l'obiettivo che gli stessi siano adeguati, coerenti e aggiornati rispetto al modo di lavorare. Le assegnazioni degli strumenti derivano dalle policy aziendali e formano oggetto di comunicazione preventiva alle RSU per un confronto sulle stesse, anche in caso di aggiornamenti e/o modifiche derivanti (come, ad esempio, per le auto) dalla forte pressione dei mercati esterni.

Questo modello di confronto, pur nella consapevolezza che la materia è disciplinata a livello aziendale attraverso policy di Gruppo Globale, ha fatto emergere alcune opportunità di miglioramento che sono state recepite e che hanno integrato quanto previsto dalle policy stesse.

Nella continua volontà di migliorare anche la comunicazione con la società di car leasing sono state promosse azioni di miglioramento soprattutto inerenti le modalità di configurazione autonoma dei veicoli. In tal senso le Parti si confermano la reciproca volontà di raccogliere tutte le segnalazioni che dovessero emergere in materia per poterne verificare opportunità di miglioramento.

Le Parti, inoltre, da sempre sono comunemente impegnate nel promuovere una cultura della sicurezza connessa all'utilizzo dei veicoli aziendali e quindi sulla dinamica di incidenti. Da tale impegno nascono i corsi di guida sicura che l'Azienda organizzerà nel corso della vigenza di questo accordo integrativo con l'obiettivo di fornire e rinforzare i contenuti teorici (e quindi di educare la persona ai valori delle regole della guida su strada, tramite la fornitura di elementi utili per mezzo di tecniche di base sulla guida in sicurezza al fine di incrementare la percezione e l'attitudine individuale allo scopo di prevenire i rischi) associandoli a sessioni pratiche sul campo.

Le Parti si riconfermano inoltre la volontà di continuare il confronto e la costante informazione sugli andamenti legati alla sicurezza connessa all'uso dei veicoli aziendali per affrontarla anche in un'ottica preventiva.

Anche con riferimento alla parte retributiva aggiuntiva incentivante legata agli obiettivi di vendita e definita dal Gruppo a livello globale, l'Azienda si impegna ad incontrare la RSU di vendita per un incontro annuale - con cadenza nel mese di novembre - di approfondimento sull'andamento degli schemi e quindi dei payout raggiunti nonché sui KPIs di misurazione e sulla costruzione degli schemi stessi.

Fermo restando che le ore di assemblea spettanti sono quelle previste dal CCNL, nell'opportunità colta da entrambe le Parti di favorire una migliore gestione del tempo e degli spostamenti, si conviene di definire una assemblea annua per la rete di vendita da pianificare - salvo il caso di specifiche esigenze relative a comunicazioni improcrastinabili per le quali sarà valutata la fattibilità anche di altri strumenti alternativi - con continuità temporale rispetto alle riunioni commerciali annuali cui è coinvolta l'intera forza vendita. Gli orari di tale assemblea saranno concordati con le OO.SS. competenti nel rispetto delle esigenze connesse allo svolgimento della riunione commerciale. Per agevolare la partecipazione a tale assemblea in presenza, è previsto il pagamento delle spese per il pedaggio autostradale e, ove necessario per evidenti distanze geografiche, il pagamento dell'eventuale biglietto dell'aereo/treno. Allo stesso modo, ove necessario per le stesse ragioni di cui sopra, viene previsto il pagamento dell'eventuale pernottamento di una notte. Tutte le spese devono in ogni caso rifarsi in tema di massimali e modalità di prenotazione a quanto esplicitamente previsto dalle policy aziendali in tema di viaggio (travel policy).



qualità, gusto e piacere

10. PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti riconoscono che la parità di genere rappresenta un diritto fondamentale, un principio chiave dei diritti sociali e un valore cardine per le organizzazioni aziendali e coerentemente ritengono che le Relazioni Industriali di Gruppo debbano essere uno strumento per la realizzazione della parità di genere in una ottica responsabilità sociale.

A tal fine l'Azienda conferma l'adozione del Protocollo sulle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro sottoscritto da Unione Italiana Food e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil in data 12 settembre 2022 come previsto dall'allegato "Politica di Genere" (Allegato)

Inoltre, l'Azienda, in continuità con un percorso che negli anni ha realizzato azioni tangibili e concrete di sostegno e rafforzamento della parità di genere, ha attivato un percorso teso al raggiungimento della certificazione di genere come previsto dalla prassi UNI PDR 125:2022.

Tale ulteriore obiettivo si aggiunge all'impegno della stesura e invio del rapporto biennale di parità che forma oggetto di informazione e comunicazione con le RSU dei singoli siti.

L'Azienda, inoltre, si è data una "governance" specifica che, attraverso la nomina di un Comitato Guida e l'adozione di un metodo di monitoraggio e verifica degli indicatori di parità, rappresenta un ulteriore impegno e riconoscimento di quanto il tema sia strategico per il Gruppo. A supporto e guida delle azioni da mettere in campo è stata anche predisposta una "Policy di genere" (Allegato) per orientare i processi aziendali rivolti alle persone, ai valori di diversità, equità, inclusione.

Elemento imprescindibile per la costruzione di un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità è l'informazione costante a tutti i lavoratori degli obiettivi raggiunti e da raggiungere, così come la formazione specifica su tematiche in cui ciascuno è tenuto ad agire responsabilmente.

A tal fine vengono sviluppate le *Diversity, Equity & Inclusion* DE&I week, 2 settimane completamente dedicate ad eventi di formazione ed informazione su tutte le tematiche che rappresentano temi di diversità, equità ed inclusione, aperte a tutti i dipendenti nonché registrate per permettere a quanti dovessero trovarsi impossibilitati a partecipare, a recuperare le sessioni. In aggiunta a queste settimane, in occasione di specifiche giornate che pongono l'attenzione su alcuni temi nell'arco di tutto l'anno, l'Azienda organizza sessioni *ad hoc* anche tramite partner esterni (come quelle che hanno visto coinvolte le associazioni Valore D, Doppia Difesa, Agedo, Arcigay).

Inoltre, con specifico riferimento alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, l'Azienda ha sottoscritto la "Dichiarazione ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", allegata al CCNL Alimentare del 31 luglio 2020, (Allegato) e si è dotata al proprio interno di strumenti e di canali di segnalazione anonima per ogni eventuale o potenziale situazione riconducibile a violenza o molestia.

Le Parti continuano ad attribuire particolare valore alle politiche indirizzate alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa ("*work life balance*") che possano supportare i lavoratori soprattutto in occasione di momenti di vita di particolare importanza attraverso l'identificazione di modalità organizzative e strumenti innovativi orientati a conseguire questo obiettivo.

Il benessere dei lavoratori continua, infatti, ad essere valore chiave della strategia aziendale e ad essere letto in senso ampio e declinato in forme sempre nuove, volte ad intercettare i bisogni manifestati dai lavoratori stessi. A tal fine l'Azienda guarda al benessere dei lavoratori in senso olistico, organizzando programmi e offrendo servizi che guardino al benessere psico-fisico e a quello relazionale.

A tal fine ed attraverso l'ascolto delle varie richieste pervenute e anticipando tematiche di interesse sociale, l'Azienda ha costruito nel corso degli anni un sistema di servizi alla persona, riconosciuti



qualità, gusto e piacere

come validi dalle Parti e che continua ad essere valutato positivamente dalle persone che lavorano presso la sede di Milano. A partire da questi presupposti, viene quindi confermata la volontà di mantenere in essere per la sede di Milano l'offerta dei servizi *time saving* utili ad ottimizzare il tempo dei dipendenti nel disbrigo delle loro pratiche quotidiane nonché il locale palestra aziendale.

È stato introdotto un servizio di "*employee assistance program*" (EAP), completamente gratuito e aperto al dipendente e ai propri familiari. Il servizio è gestito da professionisti esterni qualificati e preparati ai quali i dipendenti possono ricorrere per ricevere supporto riguardo una serie di tematiche, dalle questioni personali a quelle lavorative, che richiedono un sostegno emotivo o pratico.

È confermato e ulteriormente esteso il ricorso allo smart working per i lavoratori della sede di Milano nonché per i lavoratori degli stabilimenti (relativamente ai ruoli aziendali eleggibili a tale modalità di lavoro) secondo le intese sottoscritte a livello di sito.

Sulla scia di quanto nel corso degli anni è stato costruito, specificatamente per le politiche di sostegno alla maternità, e riconoscendone le Parti il valore positivo, si è deciso di definire un sistema di strumenti integrati a supporto di una politica di "*genitorialità serena*" che interessi l'intero nucleo familiare.

Alla lavoratrice madre, qualora scelga di lavorare sino al 9° mese di gravidanza, è concesso il ricorso al lavoro in smart working in misura superiore al numero di giorni previsti dagli accordi di sito, durante il 9° mese.

Al lavoratore padre, viene riconosciuto, in occasione della nascita o dell'ingresso del figlio in famiglia in caso di adozioni e/o affidamenti, un congedo di due settimane consecutive di calendario con decorrenza della retribuzione all'atto della nascita o dell'ingresso del figlio in famiglia.

Tale permesso si intende esteso anche al cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico.

Tale permesso è cumulabile con il permesso retribuito di cui all'art. 40 ter - lett. A) previsto dal CCNL e delle disposizioni legislative attualmente in vigore.

Inoltre, con specifico riferimento alle modalità di lavoro e di organizzazione proprie di ciascun sito, vengono previste forme di flessibilità che agevolino la lavoratrice madre nei primi periodi al rientro dall'astensione obbligatoria e/o facoltativa.

Tali forme prevedono, per la sede di Milano, l'inserimento di uno stagista nel team in cui fa parte la neo-mamma al rientro dal suo periodo di astensione facoltativa di durata minima di 3 mesi; per la rete di vendita, la modifica temporanea dell'area geografica assegnata alla neo-mamma; per i siti produttivi, l'esenzione temporanea dal turno notturno per le neo-mamme che lavorano in produzione nei limiti previsti nello specifico paragrafo "Lavoro Notturno".

Ai lavoratori genitori che ne faranno richiesta, inoltre, viene riconosciuta, nelle prime due settimane di inserimento al nido, una maggiore flessibilità oraria da concordare con l'Azienda.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 40 ter - lett. B) del CCNL, si riconoscono 2 giorni di permesso retribuito in caso di malattia del figlio entro i 12 anni. Tale limite di età opera per tutti i giorni di congedo di cui all'art. 40 ter - lett. B).



qualità, gusto e piacere

Il giorno di permesso retribuito si intende per ciascun figlio, indipendentemente dalla circostanza che entrambi i genitori siano dipendenti.

Inoltre, ai lavoratori genitori, nei casi in cui ricorrano le esigenze di cui all'art. 40 bis – lett. A) per patologie del figlio di particolare gravità, vengono riconosciuti 3 ulteriori giorni di permesso retribuito.

Una particolare attenzione è riservata anche ai lavoratori che si trovano in situazioni familiari difficili, relative a documentata grave infermità del coniuge o del parente entro il 2° grado, di cui all'art. 40 bis – lett. A) del CCNL, riconoscendo 2 ulteriori giorni di permesso retribuito.

Per la fruizione dei permessi di cui agli artt. 40 bis – lett. A) e 40 ter – lett. B), così come ulteriormente estesi, è necessario che il dipendente fornisca all'Azienda idonea certificazione, rilasciata dal medico specialista competente e/o dalla struttura ospedaliera in caso di ricovero o post ricovero, che attesti la sussistenza di una delle gravi patologie previste dalle suddette disposizioni o la necessità di assistenza continuativa al familiare.

Aggiuntivamente a quanto sopra, viene riconosciuto a tutti i dipendenti un pacchetto di 3 giorni di permessi retribuiti annui, fruibili anche in frazioni di 4 ore, per esigenze legate a visite mediche del dipendente stesso, o del figlio minorenni, o del coniuge o convivente ovvero per l'assistenza a familiari anziani oltre i 65 anni di età in situazione di non autosufficienza.

Tali permessi devono essere comunicati all'Azienda e programmati di norma con un anticipo di almeno 10 giorni salvo casi di comprovata oggettiva impossibilità. Successivamente alla loro fruizione, il dipendente dovrà tempestivamente produrre una auto-certificazione, indicante il nome della persona, il grado di parentela e la motivazione per la quale si è richiesto il permesso.

Qualora a livello nazionale dovessero essere assunte definizioni che modifichino la normativa in materia, rendendo concorrenti le intese raggiunte nel presente Accordo, le Parti si incontreranno per analizzare le relative ricadute rispetto alle premesse ed al bilanciamento discusso e concordato.

11. CURE TERMALI

Le Parti hanno inteso estendere a tutte le Società del Gruppo firmatarie del presente Accordo, la seguente regolamentazione inerente la fruizione di permessi retribuiti per cure termali.

Di norma, le cure termali (intese come cure idrotermali) devono essere effettuate nell'ambito del periodo feriale spettante a ciascun lavoratore e non possono avere una durata superiore a 15 giorni l'anno.

Tra il periodo di fruizione delle cure termali e quello delle ferie continuative annuali deve intercorrere un intervallo di almeno 15 giorni.

Esse possono essere fruite anche al di fuori del periodo di ferie esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista dell'ASL oppure di un medico dell'INPS o dell'INAIL, con conseguente riconoscimento dell'indennità di malattia.



qualità, gusto e piacere

Qualora il dipendente non si trovi in tale situazione e abbia esaurito, alla data di effettuazione delle cure termali, l'intero periodo feriale o di ROL a disposizione oppure abbia a disposizione un numero di giorni di ferie/ROL insufficiente a coprire l'intero ciclo di cure, gli sarà concesso un permesso retribuito per i giorni che rimangono scoperti da ferie/ROL.

Le cure diverse da quelle idrotermali potranno essere fruito esclusivamente con l'utilizzo di ferie/ROL.

L'inizio delle cure deve avvenire entro un massimo di 30 giorni dalla data della prescrizione medica, come previsto dall'INPS.

Il dipendente dovrà presentare preventivamente la prescrizione medica di cui sopra, da cui risulti l'esistenza di uno stato morboso, l'idoneità terapeutica o riabilitativa delle cure prescritte e la loro indifferibilità fino alle ferie annuali.

Inoltre, dovrà comunicare, sempre preventivamente, il periodo prescelto, il recapito temporaneo e la denominazione dello stabilimento termale.

Al termine del periodo di cura, dovrà presentare attestazione rilasciata dallo stabilimento termale con l'indicazione del periodo di svolgimento delle cure e la loro regolare esecuzione.

Tranne l'ipotesi al quarto capoverso, il permesso è subordinato alla salvaguardia delle esigenze di produzione e/o organizzative.

In considerazione di quanto sopra, l'assenza per cure termali nel periodo di più intensa attività produttiva, come verrà individuato nei singoli siti, potrà essere concessa solo a fronte di una certificazione medica che confermi l'urgenza e l'indifferibilità delle cure stesse.

12. WELFARE AZIENDALE

Le Parti sono consapevoli della rilevanza che riveste il sistema di welfare integrativo aziendale realizzato nel corso degli anni e considerato come primario strumento di supporto e di agevolazione non direttamente monetaria per i lavoratori, riconoscendone gli aspetti di positività ed efficacia.

Quale elemento di sostegno alle famiglie dei dipendenti e nella volontà di sostenere l'eccellenza nello studio, vengono confermate e ulteriormente estese le borse di studio aziendali per l'apprendimento della lingua inglese.

In ottica di sempre maggiore inclusione, l'accesso a tali borse di studio è esteso oltre ai figli dei dipendenti, anche dei parenti di 2° grado, ovvero fratello o sorella oppure nipoti, non maggiorenni, frequentanti le scuole superiori. Le Borse di Studio per l'apprendimento della lingua inglese prevedono la permanenza di tre settimane in un college inglese e premiano gli studenti non maggiorenni frequentanti le scuole superiori e che si siano distinti per meriti scolastici all'interno dello specifico percorso di studi superiori.

Il numero totale delle Borse di Studio messe in palio annualmente ammonta a 8 così suddivise:

5 per sede Milano e la rete vendite

2 per lo Stabilimento di Capriata d'Orba

1 per lo Stabilimento di Caramagna Piemonte

L'Azienda, inoltre, si rende disponibile a modificare l'assegnazione di 1 borsa di studio da un sito ad un altro nel caso in cui nel primo ci sia un numero superiore di candidature potenziali e nel secondo un numero inferiore in relazione alle disponibilità messe in palio.

Sempre in relazione all'attenzione che la conoscenza della lingua inglese riveste per l'Azienda, viene riconosciuto ai dipendenti che scelgono di frequentare autonomamente un corso intensivo all'estero



qualità, gusto e piacere

durante le ferie estive il riaccredito di 2 giorni di ferie a fronte di ogni settimana di corso intensivo svolto, successivamente alla richiesta individuale ed alla presentazione dell'attestato di frequenza medesimo.

Come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge 297/1982, vengono estese per tutta la durata della presente intesa, ulteriori casistiche per le quali richiedere all'Azienda l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto sempre nei limiti di importo pari al 70% della quota individuale disponibile in azienda:

1. Dipendente affetto da patologie neurologiche degenerative o da gravi patologie di cui alla lett. A art.47 del CCNL (sino al termine del periodo di comporto);
2. Dipendente inabile a svolgere la prestazione lavorativa per sopravvenuta temporanea inidoneità specifica alla mansione a seguito di giudizio emesso dal medico competente (per un periodo massimo di sei mesi);
3. Spese da sostenere per patologie di grave infermità (casistiche di cui al punto A dell'art. 47 del CCNL Industria Alimentare) del figlio o del familiare risultante dallo stato di famiglia;
4. Estinzione mutuo per l'acquisto o ristrutturazione della casa di abitazione.

Resta inteso che la concessione dell'anticipazione di cui sopra potrà avvenire solo ed esclusivamente in caso di prima richiesta di anticipazione, vincolata alla presentazione di idonea documentazione da parte del dipendente, ad eccezione dei punti 1,3, per i quali si potrà valutare anche una seconda richiesta.

In aggiunta, quale ulteriore modalità di sostegno ai lavoratori, non direttamente monetaria, l'Azienda prevede anche l'acquisto dei pacchi dono per i dipendenti con il duplice obiettivo in favore di ONG con le quali collabora.

Inoltre, dal 2022, a seguito della istituzione della commissione bilaterale composta dalle Segreterie Nazionali della parte sindacale e la Direzione aziendale, si è proceduto all'approfondimento e allo studio per la realizzazione di una Piattaforma Welfare Individuale che ha preso avvio da gennaio 2023, attraverso la conversione delle somme legate al premio di partecipazione ai risultati in servizi welfare.

Aggiuntivamente a quanto già sottoscritto tra le Parti in data 6 dicembre 2022 (Allegato) in tema di regolamentazione della piattaforma di welfare, a seguito anche dell'andamento delle scelte di conversione, si conviene di definire tre quote di conversione individuale pari al 30%, 50% o 60% dell'intero importo del premio di produttività.

Quale ulteriore incentivo al ricorso di tale misura di welfare, l'Azienda conferma la quota a carico azienda (chiamata "welfare on top") fino ad un massimo del 10%.

Nella valutazione di questo sistema e la sua operatività, nell'eventualità in cui intervengano modifiche normative in materia fiscale, la commissione bilaterale si incontrerà per le eventuali pattuizioni necessarie alla realizzazione dell'invarianza dei costi.

Ticket restaurant

Per i dipendenti dello stabilimento di Caramagna Piemonte, in assenza di un servizio mensa è previsto un concorso alle spese per il pasto, attraverso l'assegnazione di un ticket restaurant per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro (con un minimo di 4 ore di lavoro).

Il valore di tale ticket restaurant viene definito, con decorrenza settembre 2023 in € 6,00.



qualità, gusto e piacere

Per i dipendenti in trasferta, viene previsto il trattamento di rimborso spese pasto in alternativa al ticket restaurant.

La Società non si assume alcuna responsabilità in caso di smarrimento o furto dei ticket restaurant consegnati.

Il valore del ticket restaurant non è computabile in nessun altro istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto; esso, infatti, non è in alcun modo un elemento retributivo.

Resta inteso che il ticket restaurant, avendo natura di concorso alle spese per il pasto, potrà essere assorbito nel caso in cui la Società dovesse predisporre in futuro un servizio mensa o equivalente all'interno dei locali aziendali.

Per i dipendenti dello stabilimento di Capriata d'Orba, ove è previsto un ticket restaurant in occasione di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa sul turno notturno (con un minimo di 6 ore di lavoro) come compartecipazione alle spese per il pasto in assenza di un servizio di mensa operante nel suddetto turno, il valore del suddetto ticket viene elevato a euro 3,50 sempre a far data da settembre 2023.

Il ticket non è computabile in alcuno altro istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto: esso, infatti, non è in alcun modo un elemento retributivo.

L'erogazione di tali ticket avverrà nel mese successivo a quello di effettiva prestazione sulla base dei giorni di effettiva presenza al lavoro nel turno notturno.

13. PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI

Le Parti hanno inteso definire, per il triennio 2023 – 2025 un premio ad obiettivi annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Alimentare.

Le prospettive di mercato e le strategie aziendali evidenziate nelle premesse al presente accordo, evidenziano le condizioni che possono favorire e migliorare la competitività aziendale ed i risultati legati all'andamento economico dell'azienda.

Da tali prospettive, le Parti hanno condiviso di definire un sistema articolato in obiettivi reddituali e gestionali che contempi le specificità insite in ciascun sito.

Alla luce di tali principi il premio di partecipazione ai risultati viene definito come qui di seguito precisato.

I parametri presi a riferimento risultano quattro e riguardanti:

- per la sede di Milano e la Rete Vendita un indice economico (pari al 47% del premio messo in palio), un indice di produttività (pari al 30% del premio messo in palio), un indice di qualità (pari al 15% del premio messo in palio) e un indice di efficienza (pari al 8% del premio messo in palio).

- per i siti produttivi di Capriata d'Orba e Caramagna Piemonte un indice economico (pari al 43% del premio messo in palio), un indice di produttività (pari al 27% del premio messo in palio), un indice di qualità (pari al 12% del premio messo in palio) e un indice di efficienza (pari al 18% del premio messo in palio).

Gli obiettivi per la sede di Milano, la rete di vendita e per i siti produttivi vengono identificati nelle tabelle allegate (Tabella 1 Sede Milano e Rete di Vendita, Tabella 2 Stabilimento di Capriata D'Orba).



qualità, gusto e piacere

Per i nuovi assunti sarà considerato rateo intero il mese di assunzione se questa è avvenuta entro il 15 del mese; per i dimissionari sarà considerato rateo intero il mese di uscita se questa è avvenuta dopo il 15 del mese.

Quanto previsto ai capoversi precedenti vale anche ai sensi e per gli effetti della normativa di legge in vigore, relativa al lavoro somministrato.

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale di cui all'art.1, commi 182-189 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, le parti concordano, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, in ciascun anno di riferimento, di almeno uno dei parametri sopra indicati.

Tali parametri costituiscono il calcolo del premio di risultato e sono da intendersi assunti in via alternativa l'uno indipendentemente dagli altri.

L'andamento incrementale dei suddetti parametri sarà misurato rispetto al valore degli stessi indicatori riferito all'anno solare immediatamente precedente.

Ai fini di quanto sopra indicato il presente accordo sarà depositato presso le competenti sedi entro i trenta giorni successivi alla data di stipulazione.

Armonizzazione del premio di partecipazione ai risultati

Le Parti si danno atto che, in considerazione delle intese economiche raggiunte con il presente accordo, il processo di armonizzazione del premio di partecipazione ai risultati per il sito di Caramagna Piemonte si è concluso.

Riparametrazione del parametro di efficienza su base individuale

Le Parti definiscono che il valore del premio associato all'obiettivo di efficienza venga riparametrato su base individuale in base al numero di eventi di malattia intervenuti nel corso dell'anno per singolo lavoratore la cui prognosi iniziale risulti di durata uguale o inferiore a 10 giorni, secondo la tabella allegata al presente accordo.

Le Parti definiscono che i target attesi per questo obiettivo saranno fissati annualmente e comunicati alla RSU di sito secondo le prassi in uso.

Ammontare del premio

Il PPR 2023-2024-2025 sarà così ripartito al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Per l'anno 2023, così come previsto dall'art.55 lett. A), nota a verbale del CCNL, il valore del premio per obiettivi per i primi 12 mesi, resta quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale del precedente rinnovo e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi.

ANNO	SEDE DI MILANO E RETE DI VENDITA	STABILIMENTO DI CAPRIATA D'ORBA	STABILIMENTO DI CARAMAGNA PIEMONTE
2023	€ 2.040	€ 2.140	€ 1.540
2024	€ 2.190	€ 2.290	€ 1.690
2025	€ 2.340	€ 2.440	€ 1.840



qualità, gusto e piacere

14. DURATA

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna e sarà valido fino al 31 dicembre 2025. Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e Unione Italiana Food, saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

Mondelēz Italia S.r.l.
Mondelēz Italia Services S.r.l.
Mondelēz Europe Procurement GmbH-Sede Secondaria Italia
Mondelēz Italia Biscuits Production S.p.a.
Fattorie Osella S.p.a.

Handwritten signature of Rudolf Mosbacher

Unione Italiana Food

Handwritten signature of Luisa Frontoni

FAI-CISL

Handwritten signature of Andrea Pini

Handwritten signature of Giulio Ferrarini

FLAI-CGIL

Handwritten signature of Carlo Biondi

UILA-UIL

Handwritten signature of Luigi Luca

RSU

Handwritten signature of Fabio Pedreschi
Handwritten signature of Mario Gamba
Handwritten signature of M. Gamba
Handwritten signature of Marco
Handwritten signature of Francesco
Handwritten signature of Andrea

