



qualità, gusto e piacere

Milano, 4 settembre 2026

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 "Azienda", "Società", "Mondelēz") rappresentate da Laura Cattaneo, Roberta Candileno, Federica Benedini, Andrea Gazzera, Maria Elisabetta Perrone, assistita da Unione Italiana Food nelle persone di Alessandro Glisenti ed Emelinda Biondi

e

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nazionali nelle persone di Gennaro De Falco, Loredana Leone, Giovanni Velotti 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 profondamente trasformato il sistema economico mondiale ridefinendo il contesto nel quale opera il Gruppo Mondelēz International in Italia. La persistente volatilità dei costi delle materie prime – in particolare del cacao – l'incertezza geopolitica e il rallentamento della crescita economica italiana, unitamente a una spesa per consumi delle famiglie condizionata dall'erosione del potere d'acquisto, alla crescente competizione guidata dalle marche private e dai canali discount, rendono necessaria per l'Azienda una costante evoluzione del proprio modello organizzativo e di business, nel quale la competitività interna, l'innovazione di prodotto e l'efficienza operativa costituiscono leve fondamentali che i singoli Paesi possono attivare per un rafforzamento del proprio ruolo all'interno del Gruppo.

Il Gruppo Mondelēz International in Italia, pur in un contesto macroeconomico caratterizzato da nuove sfide e incertezze, conferma il proprio costante impegno a costruire un'organizzazione orientata alla sostenibilità e alla crescita responsabile, investendo su brand, innovazione e piattaforme di sviluppo coerenti con la strategia globale focalizzata sulle categorie core dello *snacking* – cioccolato, biscotti e prodotti da forno – nell'ottica di un modello di sviluppo sostenibile e di creazione di valore nel lungo periodo.

Le iniziative in materia di responsabilità sociale, responsabilità ambientale, diversità, equità e inclusione, quali il programma *Cocoa Life* per l'approvvigionamento sostenibile del cacao, gli obiettivi di riduzione dell'impatto climatico e dell'utilizzo delle risorse idriche, l'innovazione nel packaging sostenibile, nonché l'impegno nella certificazione quale *Great Place To Work*, 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.



qualità, gusto e piacere

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 reciproci comportamenti di rappresentanza responsabili e coerenti con il sistema stesso, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise fondato 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.

Comitato Ristretto

Ferme restando le attribuzioni del Coordinamento, viene istituito il Comitato Ristretto, composto dai Coordinatori espressione delle Segreterie Nazionali Generali di FAI, FLAI e UILA e dalla Direzione Relazioni Industriali, eventualmente integrata da altre Direzioni aziendali a discrezione dell'azienda in relazione alle materie trattate, che avrà lo scopo di:

- monitorare i macro-fenomeni (ad esempio nuove tecnologie legate all'Intelligenza Artificiale, scelte di governance e assetto societario) in un'ottica di evoluzione pluriennale dello scenario economico e produttivo aziendale nazionale ed internazionale;
- esaminare i flussi e l'evoluzione della situazione occupazionale anche con riferimento all'andamento economico-produttivo del settore.

A tal fine, saranno programmate, su richiesta delle parti, specifiche e tempestive riunioni del suddetto comitato.

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.

Le Parti riconoscono l'importanza di conoscenze comuni e la condivisione di dati oggettivi quale elemento e strumento a supporto della qualità delle relazioni industriali e della partecipazione informata ai processi di confronto. A tal fine, l'Azienda realizzerà un momento di formazione e approfondimento, garantendo alle RSU di ogni sito/sede la partecipazione fino ad un massimo di 4 ore annue ad iniziative sui temi quali ad esempio la produttività, l'organizzazione del lavoro, relativi indicatori.

Inoltre, con riferimento alle normative in materia ESG, in aggiunta all'informazione già prevista nella sezione incontro informativo annuale, l'azienda si impegna ad inserire nell'agenda di tale incontro un momento di condivisione rispetto a quanto pubblicato nello *Snacking Made Right Report* (report annuale sulle tematiche ESG del Gruppo), facilitandone la divulgazione alle RSU.

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.



qualità, gusto e piacere

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.

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.

Nel 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;



qualità, gusto e piacere

- 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, con particolare rilevanza a quelli che determinano l'introduzione di nuovi strumenti basati sull'intelligenza artificiale o connessi a processi di innovazione tecnologica con possibili ricadute sulla produzione, sulla gestione dei dati, sull'organizzazione del lavoro incluse le problematiche inerenti all'eventuale monitoraggio delle prestazioni lavorative e sulla occupazione;
- 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 occupazionale dei lavoratori con contratto in somministrazione;
- 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;
- aggiornamento sulla strategia di sostenibilità e del relativo piano di investimenti.

Nel caso in cui, all'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

Coerentemente al sistema di relazioni in atto 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 all'Azienda, con obiettivi informativi, consultivi ed eventualmente istruttori, ma non negoziali, che possano formare oggetto di particolare novità delle relazioni sindacali. 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



qualità, gusto e piacere

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 C.A.E. sarà altresì offerta la frequenza di un corso di inglese all'interno del periodo di mandato.

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.



qualità, gusto e piacere

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.

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, comprensive di tutte quelle del precedente punto C, sarà gestita escludendo tali ore dal computo del montante annuale previsto per le RSU di sito, incluse tutte le ore di permesso sindacale usate per la trattativa del rinnovo del presente integrativo di Gruppo.

C.A.E.

È riservato ai componenti C.A.E. 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 RESPONSABILITÀ 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 aree: ingredienti, imballaggi ed emissioni CO2.

Inoltre, come le altre aziende del settore, Mondelēz si sta preparando per rispondere con prontezza ed efficacia a nuovi requisiti normativi europei quali ad esempio la Direttiva Empowering Consumers for the Green Transition, la Packaging and Packaging Waste regulation, European Deforestation, garantendo l'impatto concreto dei nostri programmi di sostenibilità.

I. Forniture sostenibili per le nostre materie prime principali

Poiché oltre il 70% delle nostre emissioni di CO2 deriva dalle nostre materie prime, investiamo per sostenere delle catene di approvvigionamento resilienti e promuovere forniture sostenibili per quanto riguarda i nostri ingredienti principali.

Grano. Harmony è il pionieristico programma europeo dedicato alla coltivazione sostenibile del grano. Nasce nel 2008 in Francia e successivamente in Italia nel 2015 con l'obiettivo di cambiare il modo di coltivare il grano. Si basa su un patto con gli agricoltori che, tramite un sistema di incentivazioni e premi, si impegnano a rispettare le pratiche agricole di sostenibilità contenute all'interno della Carta Harmony (selezione del seme, preservazione della risorsa idrica, riduzione utilizzo fertilizzanti e pesticidi, sostegno alla biodiversità con il



qualità, gusto e piacere

3% dei campi seminati a fiori). L'Azienda ha annunciato una nuova fase del programma - "Harmony Ambition 2030" - che pone al centro l'Agricoltura Rigenerativa. L'obiettivo è proprio quello di accelerare ulteriormente la transizione verso un modello più sostenibile della filiera, grazie all'introduzione di nuove tecniche olistiche di gestione del territorio che mirano a ripristinare il naturale ritmo dell'ecosistema, la salute del suolo e la densità dei nutrienti. Entro il 2030, il 100% del volume di grano necessario per la produzione di biscotti in Europa sarà coltivato nel rispetto della carta Harmony Rigenerativa 2030. Per quanto riguarda lo stabilimento di Capriata D'Orba con il raccolto 2026 si raggiungerà il 100% di grano italiano da Agricoltura rigenerativa. Cacao: Il cacao è un ingrediente fondamentale per il business dell'azienda. Nel 2012, Mondelēz International ha lanciato Cocoa Life, il programma di approvvigionamento che mira a rendere l'approvvigionamento del cacao più sostenibile e di larga scala. Cocoa Life si concentra sull'affrontare le cause profonde delle complesse sfide sociali, economiche e ambientali sistemiche affrontate nel settore. Questi temi includono: rischio di povertà, produttività agricola, mezzi di sussistenza degli agricoltori, disuguaglianza di genere, mancanza di infrastrutture di base, lavoro minorile, deforestazione e cambiamento climatico. Attraverso Cocoa Life, l'Azienda ha integrato l'approvvigionamento sostenibile di cacao nel suo core business.

A fine del 2025, il programma Cocoa Life ha raggiunto circa 257.000 coltivatori di cacao in otto paesi produttori e la fornitura del 100% dei volumi di cacao dei marchi di cioccolato tramite il programma. Mentre celebriamo i progressi di Cocoa Life, crediamo che resti ancora un lavoro importante da fare. Come molte aree della sostenibilità, l'approvvigionamento degli ingredienti è complesso e in rapida evoluzione – situato all'intersezione di numerose questioni economiche, sociali e ambientali in un ambiente normativo sempre più complesso. L'Azienda è orgogliosa di essere tra i membri fondatori della *TogetherCocoa Foundation* collaborando con altre aziende del settore, governi e esperti su nuovi approcci per accelerare i progressi verso un cacao più sostenibile.

Latte: Sin dal 2016, Fattorie Osella è risultata la prima realtà casearia in Italia ad avere concluso un Programma strutturato di valutazione del benessere animale conforme al Disciplinare 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.

Con la consapevolezza che un approvvigionamento sempre più sostenibile degli ingredienti rimanga una priorità assoluta, l'Azienda sta lavorando con i conferenti in vista dell'adozione del nuovo disciplinare sul benessere animale delle bovine da latte in Italia.

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 a promuovere l'adozione di packaging più sostenibili, che proteggano i nostri prodotti e al contempo riducano l'impatto sull'ambiente promuovendo un'economia circolare degli imballaggi. Mondelēz adotta un approccio strategico incentrato sul raggiungimento dell'azzeramento dei rifiuti attraverso l'utilizzo di minori quantità e una migliore qualità delle confezioni e l'ottimizzazione dei sistemi grazie a partnership innovative finalizzate a promuovere il riciclo a livello globale. Insieme a partner di tutto il settore e ad enti pubblici e privati, possiamo sviluppare soluzioni pratiche che si traducono in un impatto ambientale positivo, a beneficio di tutti. Tra i nostri obiettivi al 2030, almeno il 98% dei nostri imballaggi a livello globale sarà progettato per essere riciclabile. Inoltre, abbiamo l'ambizione di ridurre la plastica vergine del -25% negli imballaggi in plastica rigida e introdurre il 5% di contenuto di plastica riciclata (vs 2020). Come dichiarato nello "Snacking made right report", il 96% degli stessi imballaggi è stato disegnato per essere riciclato, si è ridotta del 11,5% la quantità plastica vergine utilizzata e del 8,4% la quantità di plastica vergine negli imballaggi rigidi (vs 2020), e si è raggiunto il 3,7% di contenuto riciclato in plastica.



qualità, gusto e piacere

I. Riduzione delle emissioni di carbonio

La lotta al cambiamento climatico è una delle più grandi sfide dei nostri tempi. La strategia di Mondelēz si fonda sull'obiettivo di decarbonizzare la catena di approvvigionamento end-to-end entro il 2050, in linea con le linee guida SBTi e seguendo gli standard riconosciuti per la contabilizzazione delle emissioni di carbonio (GHG Protocol). Recentemente, i nostri obiettivi di riduzione delle emissioni end-to-end del -35% entro il 2030 (vs 2018) e di net-zero emission entro il 2050 sono stati convalidati dall'SBTi. Questo risultato è stato ottenuto in seguito alla presentazione di un piano vincolato che prevede l'obbligo di condividere tutta la documentazione relativa alla contabilizzazione delle nostre emissioni di carbonio, l'allineamento a nuovi standard e linee guida, l'impegno a comunicare in modo trasparente i progressi compiuti. Come dichiarato nello *Snacking Made Right Report*, nel 2025 abbiamo ridotto del 21% le nostre emissioni end to end (vs 2018).

Responsabilità sociale e impegno nelle comunità

L'Azienda si impegna ad avere un impatto positivo nelle comunità in cui opera attraverso partnership filantropiche e attività di sensibilizzazione dei propri dipendenti in tutto il mondo.

L'Azienda ritiene importante rispondere ai disastri naturali e umanitari nelle comunità in cui opera, e i suoi sforzi si concentrano sul supporto alle ONG leader in tutto il mondo. Dal 2012, la *Mondelēz International Foundation*, fornisce un contributo annuale al Fondo di Emergenza per la Risposta ai Disastri della Federazione Internazionale delle Società della Croce Rossa e della Mezzaluna Rossa.

Inoltre, l'Azienda, al fine di sostenere comportamenti etici e responsabili ad ogni livello, si impegna 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, Cascina Nibai, 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 aziendale - che non può prescindere dalle persone che la vivono - le comunità di dipendenti ambasciatori dedicate alla Diversity, Equity & Inclusion rappresentano la naturale evoluzione e continuità di un percorso avviato negli anni precedenti.

A livello locale, tali iniziative sono guidate da un processo di governance strutturato che prevede il coinvolgimento di due membri del Leadership Team e del Managing Director, affiancati da un team di Ambassador e da Champion attivi in un network europeo finalizzato alla condivisione di esperienze e iniziative. In questo contesto, vengono inoltre organizzati inspirational talk e momenti di confronto per sensibilizzare e promuovere la consapevolezza su queste tematiche.

Le comunità lavorano sui temi ritenuti prioritari a livello locale, rispondendo in modo concreto alle esigenze più prossime delle persone e contribuendo alla diffusione di una cultura inclusiva e sostenibile.

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 sé 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 con una serie di eventi e webinar fruibili da tutti i colleghi in orario di lavoro per accrescere la consapevolezza individuale sugli argomenti trattati.

L'Azienda, dopo la sottoscrizione del Protocollo sulle pari opportunità siglato da Unione Italiana Food e FAI-Cisl, FLAI-Cgil e UILA-UIL, ha conseguito la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere,



qualità, gusto e piacere

confermando l'efficacia delle politiche e delle pratiche messe in atto per promuovere una cultura aziendale inclusiva con al centro il benessere delle persone.

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.

3. SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti, nella reciproca consapevolezza che l'attuale contesto è caratterizzato da costanti cambiamenti che impattano anche le dinamiche aziendali, riconoscono l'importanza di agire su tutte le forme di prevenzione e protezione nel rispetto e garanzia delle corrette condizioni di lavoro.

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. Tali principi rappresentano una guida per l'operato di ciascun sito e costituiscono parte integrante dei valori aziendali, oltre ad essere un fattore determinante per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari.

Questa cultura si concretizza non solo attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli attori aziendali, ma anche tramite la promozione di un sistema basato sulla motivazione, sulla partecipazione proattiva dei lavoratori e sulla responsabilità condivisa, sia collettiva sia individuale. 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; il tutto avverrà previa informazione agli RLS di ciascun sito.

Da anni l'Azienda è inoltre impegnata in campagne dedicate alla sicurezza, estendendone progressivamente l'ambito di applicazione. In particolare, attraverso la campagna globale "Stay Safe, Stay Healthy" la sicurezza viene promossa in stretta connessione con il tema del benessere, nella consapevolezza che la sicurezza sul lavoro rappresenta una leva fondamentale del benessere in azienda.

Durante il mese di settembre, in tutti i siti continuerà ad essere promosso il "Safety Month" (il mese della sicurezza): saranno organizzate campagne di formazione ed informazione avente come scopo quello di sensibilizzare tutti i colleghi sui temi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

In aggiunta a quanto sopra, l'Azienda stabilisce che il 28 aprile di ogni anno, in occasione della "Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro" istituita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), si impegnerà nella promozione di iniziative aventi ad oggetto la valorizzazione e la promozione delle tematiche Health, Safety & Environment. L'attività potrà trovare declinazioni diverse a seconda dei siti di appartenenza e sarà oggetto di condivisione con gli RLS, a testimonianza dell'impegno reciproco sui temi di salute e sicurezza.

Nell'area commerciale, si proseguirà nella condivisione periodica via mail a tutti i colleghi di una newsletter ("HSE Pills") che ha come obiettivo quello di fornire loro adeguata informazione in merito sia alle best practices che agli standard aziendali legati alla promozione della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro.

Negli stabilimenti produttivi continua la "Campagna Sicurezza", lanciata nel 2022 e che vede ogni trimestre la scelta di un tema legato alla sicurezza che viene quindi promosso e rilanciato con attività di comunicazione e formazione. Il tema viene selezionato non solo in base ai "Top Risks" dello stabilimento, ma anche a fronte di eventi di altri stabilimenti Mondelēz che diventano occasione di riflessione e analisi all'interno di ciascun sito affinché non accadano più. È con questo spirito che, presso lo Stabilimento di Capriata, è stata istituita la "L.O.T.O. Board" che, mediante le firme di tutti i dipendenti, testimonia l'impegno a rispettare il relativo standard e a ricordarci l'importanza della prevenzione degli incidenti.



qualità, gusto e piacere

Per i dipendenti degli stabilimenti produttivi, all'interno del viaggio Integrated Lean Six Sigma, continua ad essere promossa la diffusione di strumenti quali i BOS (*"Behavioral Observation System"* - osservazioni di sicurezza), le schede QRP (*"Quick Risk Prediction"* - veloce analisi del rischio), i Defect Tags (*"cartellini difetti di sicurezza"*) e le OPL (*"One Point Lesson"* - lezioni di una pagina) che rappresentano il contributo individuale al perseguimento dell'obiettivo zero incidenti.

Sempre con l'obiettivo di promuovere la cultura della sicurezza, 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.

Con la volontà di dedicare sempre maggior attenzione alle tematiche di sicurezza, vengono organizzate settimanalmente le *"Gemba Walks"* (camminate per la sicurezza); in queste occasioni, i Leader di stabilimento si recano nei reparti produttivi al fine di analizzare il livello di sicurezza delle singole aree, confrontarsi con gli operatori e studiare insieme eventuali azioni correttive e/o migliorative.

Con specifico riferimento alla popolazione aziendale che utilizza l'auto come strumento di lavoro, l'Azienda si impegna a continuare a promuovere corsi di addestramento in presenza di Guida Sicura. Tali corsi, organizzati da ACI, consentono di ricreare, in condizioni controllate e di massima sicurezza, le situazioni di pericolo che i colleghi dell'area vendite potrebbero dover affrontare alla guida nella loro quotidianità garantendo così, oltre ad un aumento della loro abilità alla guida, anche una maggiore prudenza durante la conduzione del veicolo.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'azienda proseguirà a condividere ogni anno a tutta la popolazione aziendale eleggibile per lo Smart Working un'informativa nella quale sono individuati sia i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro sia le indicazioni che i colleghi sono tenuti ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile. Nell'area uffici di Milano, il tema dei rischi legati al lavoro da remoto viene inoltre affrontato con tutti i nuovi assunti ogni mese all'interno di una sessione di informazione extra avente come focus specifico la salute e la sicurezza dei colleghi videoterminalisti. Nel riconoscere l'importanza della formazione in ingresso come elemento fondativo della cultura aziendale, negli stabilimenti produttivi le prime due giornate di lavoro sono dedicate alla formazione generale e specifica sui temi di Salute, Sicurezza e Sicurezza Alimentare con successivi momenti pratici di health-check rispetto alle tematiche trattate al fine di verificare l'efficacia della formazione erogata.

Le Parti riconoscono che tutte le iniziative in tema Health&Safety sono efficaci grazie al lavoro sinergico di tutti gli attori che compongono l'organigramma della sicurezza aziendale. A tal proposito, l'Azienda dichiara di voler mantenere rapporti di stretta collaborazione con gli RLS, con i quali intende continuare ad avere un dialogo costante nonché specifici momenti di confronto, 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 (incluso Intelligenza Artificiale).

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



qualità, gusto e piacere

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 nonché in aderenza ai piani di investimento presentati durante i momenti annuali di Coordinamento, l'Azienda, specificatamente sui siti produttivi, conferma la volontà e l'impegno a continuare ad investire e portare avanti le azioni e gli interventi già intrapresi per rendere gli ambienti di lavoro e gli impianti produttivi sempre più sicuri.

Sul sito di Capriata d'Orba, continua l'impegno delle Parti nel prevedere un tavolo tecnico di lavoro composto da Azienda e RLS volto al continuo miglioramento del microclima in stabilimento.

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, come previsto dall'art. 4 del CCNL dell'Industria alimentare e che rispettino i requisiti contrattuali ivi previsti, con l'obiettivo di evitare il realizzarsi di forme di dumping contrattuale.

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.

Nell'ambito dell'attuale regolamentazione degli aspetti contrattuali relativi alla gestione degli appalti, l'Azienda si impegna a considerare la materia di prevenzione, sicurezza e igiene uno dei requisiti fondamentali nella scelta di gestione negli appalti, anche al fine di individuare ipotesi di sospensione dei contratti, favorendo nell'eventuale cambio di appalto il mantenimento delle condizioni normative ed economiche per le lavoratrici e i lavoratori interessati previste dai CCNL nazionali sopra citati.

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 terziazioni o appalti che comportino significativi riflessi sull'occupazione saranno comunicati 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 volta disponibili a valutare la possibilità di definire le specifiche intese sull'organizzazione del lavoro che si rendessero necessarie.



qualità, gusto e piacere

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. sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

5. FORMAZIONE

Le Parti riconoscono nella formazione continua un valore condiviso a supporto della crescita del business attraverso lo sviluppo delle persone. In Mondelēz, crediamo fermamente che lo sviluppo professionale sia un percorso continuo e dinamico. Per questo, stiamo evolvendo il nostro approccio alla formazione, rendendolo ancora più integrato, flessibile e mirato alle esigenze di un mondo in costante cambiamento.

Al centro della nostra filosofia di sviluppo c'è il modello di apprendimento 70/20/10, un approccio comprovato che massimizza l'efficacia della formazione:

- 70% Apprendimento "on the job" (Esperienza): la maggior parte dell'apprendimento avviene attraverso l'esperienza pratica quotidiana, affrontando nuove sfide, assumendo responsabilità e applicando nuove conoscenze direttamente sul campo.
- 20% Apprendimento Sociale (Relazioni): imparare dagli altri, attraverso il mentoring, il coaching, il feedback tra colleghi, la partecipazione a network professionali e la collaborazione in team.
- 10% Apprendimento Formale (Formazione Strutturata): corsi, workshop, seminari e percorsi online che forniscono le basi teoriche e le competenze specifiche necessarie.

Questo modello ci permette di creare un ambiente dove la crescita non è un evento isolato, ma una costante integrata nel flusso di lavoro, incoraggiando ogni dipendente a essere protagonista del proprio sviluppo.

A differenza del passato la formazione viene distribuita su tutto l'anno: per supportare appieno l'applicazione del modello 70/20/10, abbandoniamo l'idea di concentrare la formazione in periodi specifici ("Growing Here Weeks"). La nostra offerta formativa sarà ora distribuita lungo tutto l'anno; questo approccio favorisce una cultura di apprendimento continuo, in cui ogni giorno offre un'opportunità per acquisire nuove conoscenze e migliorare le proprie capacità.

Per mantenere i nostri team all'avanguardia e supportare il benessere a 360 gradi, introduciamo percorsi formativi su tematiche di assoluta rilevanza quali:

- Intelligenza Artificiale a Misura di Benessere Psicologico con l'obiettivo di fornire uno spazio di comprensione e confronto sui cambiamenti introdotti dall'IA e promuovere competenze tecniche e operative per un utilizzo concreto ed efficace dell'IA.
- Benessere Finanziario: in un panorama economico e sociale in continua evoluzione, la gestione delle proprie finanze personali è diventata più complessa e cruciale che mai. Offrire un corso di benessere finanziario rappresenta una componente strategica per supportare la forza lavoro e promuovere una cultura aziendale che si preoccupa del benessere olistico dei propri dipendenti.

Inoltre, dopo aver strutturato negli anni precedenti percorsi volti a rafforzare le competenze dei People Manager su leadership, benessere e sicurezza psicologica, vulnerabilità, quest'anno il nostro focus si estende all'intera popolazione aziendale, per garantire lo step up necessario al corretto funzionamento dei team intergenerazionali; l'obiettivo è rafforzare la capacità di "fare" e "stare" in gruppo, promuovendo un ambiente di lavoro in cui:

- il rispetto delle diversità è un valore fondamentale, celebrato e integrato in ogni interazione
- la valorizzazione dei punti di forza – propri e degli altri – è una leva strategica per il successo individuale e collettivo.

Questo percorso sarà supportato da moduli come Empowerment Class, laboratori con l'obiettivo di avere uno spazio dove ogni partecipante avrà del tempo per riflettere e prendersi cura di sé e degli altri in un'ottica relazionale. Inoltre, l'Azienda all'interno dell'offerta formativa prevederà dei momenti di team building che potranno trovare forme di declinazione diversa a seconda delle funzioni.

Le Parti, nel rispetto dei principi di pari dignità, equità e inclusione, ribadiscono il comune impegno a promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle diversità e sulla



qualità, gusto e piacere

prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione; l'Azienda, in continuità con il percorso formativo intrapreso in collaborazione con Fondazione Libellula ed in occasione della Giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne, organizzerà un workshop sul tema di *allyship*: una scelta quotidiana per riconoscere e utilizzare il proprio "privilegio" e costruire ambienti più equi, contro ogni tipo di prevaricazione e discriminazione, di genere e non solo.

Un percorso specifico di formazione è quello rivolto ai nuovi dipendenti definito "On-boarding" che si sviluppa nei primi tre mesi di inserimento in Azienda. Tale percorso è teso a dare ai nuovi assunti la conoscenza dell'intera organizzazione aziendale da parte del team delle risorse umane e dei principali flussi di lavoro da parte dei leader dell'organizzazione nonché ad incentivare l'esperienza di connessione tra sede/rete vendita e stabilimenti attraverso lavori di team building. 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.

In particolare, per ciò che riguarda la transizione digitale (inclusa IA), le parti condividono che i piani formativi coinvolgeranno tutti i lavoratori e le lavoratrici interessati coerentemente alle specificità e/o livello di competenza richieste da ciascun ruolo, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del CCNL.

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 a processi di lavoro più digitalizzati e tecnologici, sia il canale privilegiato per lo sviluppo delle professionalità e occupabilità.

L'Azienda, accanto alle ore di formazione obbligatoria alla mansione nonché in materia di sicurezza e qualità condotta nell'ambito dell'orario di lavoro, favorisce l'erogazione di ulteriori corsi di formazione facoltativa, fuori dall'orario di lavoro, volti principalmente all'acquisizione di competenze *soft*, aggiuntive ed integrative rispetto a quelle attualmente richieste nell'ambito della specifica mansione.

In continuità con quanto da sempre fatto, l'Azienda condividerà con la RSU di sito la pianificazione delle azioni formative annuali utili allo sviluppo delle competenze di tutti i dipendenti del sito. Coerentemente alle logiche adottate negli anni precedenti, 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.

In particolare, per lo stabilimento di Capriata d'Orba, viene promossa ed incoraggiata la modalità di *self-training* mediante la piattaforma "Solvace" (per il cui accesso tutti i dipendenti sono stati dotati di credenziali Mondelēz) che, tra le altre cose, mette a disposizione di ciascun dipendente moduli formativi specificatamente riconducibili a Tools e Pilastri IL6S.

Per quanto attiene la popolazione impiegatizia degli stabilimenti produttivi, con specifico focus sui *People Manager*, l'Azienda negli anni ha investito in collaborazioni con Partner esterni per realizzare programmi orientati allo sviluppo delle competenze di *leadership* e *self-awareness* al fine di potenziarne la managerialità. In aggiunta, attraverso l'ascolto delle esigenze espresse dalla popolazione impiegatizia aziendale attraverso lo strumento della "Engagement Survey", sono stati dedicati specifici eventi formativi al tema delle *Carriere*, dell'*Empowerment* e della *Connection cross-sites*.

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

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



qualità, gusto e piacere

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 si 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 si 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.

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 sono 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. In coerenza con i tempi di realizzazione del viaggio IL6S presso lo stabilimento di Caramagna, l'Azienda si impegna ad avviare con la RSU del sito interessato un confronto per l'adozione del modello di professionalità attualmente in uso a Capiata d'Orba. Resta inteso che tale modello non potrà prescindere dalle specificità tecniche organizzative produttive del sito.



qualità, gusto e piacere

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, le Parti confermano gli esiti positivi dell'accordo *Workplace of the future* sia in termini di coerenza e soddisfazione rispetto ai risultati aziendali sia rispetto all'apprezzamento da parte dei colleghi coinvolti. Per questo motivo le Parti, con riferimento alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa dei colleghi della sede di Milano, confermano 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 (Allegato).

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, durante il 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 alcune funzioni per esigenze aziendali.

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. Al termine di tale sperimentazione, per i ruoli definiti idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile è stata confermata la possibilità di utilizzo di smart working con la frequenza di un giorno a settimana, incrementandolo a due nei casi di figli a carico sino ai 18 mesi.

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

Le Parti riconoscono che lo sviluppo dei volumi produttivi e il miglioramento della competitività possono contribuire ad un andamento positivo degli andamenti occupazionale dei siti e alla loro prospettiva di consolidamento nel medio-lungo periodo. L'Azienda opera in un contesto competitivo, anche a livello intra-gruppo/di mercato, che richiede elevati livelli di efficienza, flessibilità e continuità produttiva. Alla luce di ciò le Parti condividono l'obiettivo di accompagnare tali esigenze organizzative con un sistema regolato e sostenibile, che assicuri un'equa distribuzione dei carichi.



qualità, gusto e piacere

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive, le Parti rinviando all'Accordo del 23 aprile 2026 (Allegato) e all'Accordo del 3 settembre 2026 per il sito di Capriata d'Orba (Allegato) e all'Accordo del 13 maggio 2026 (Allegato) per il sito di Caramagna Piemonte, i cui contenuti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo integrativo aziendale.

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 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



qualità, gusto e piacere

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

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 che 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.

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.

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 ad eventuali nuove richieste di mercato, con possibili



qualità, gusto e piacere

impatti sulle dinamiche di competitività tra i siti produttivi all'interno del Gruppo, ed essere più attrattivi e quindi motori di crescita futura.

8. OCCUPAZIONE

Il contesto economico attuale, caratterizzato da persistenti incertezze geopolitiche, trasformazioni tecnologiche e volatilità dei mercati, richiede all'azienda una crescente capacità di adattamento. In tale scenario, diventa fondamentale rispondere in modo efficace alle esigenze produttive e organizzative attraverso un utilizzo equilibrato e consapevole delle tipologie contrattuali previste dalla normativa vigente.

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.

L'Azienda, nel quadro delle politiche di sviluppo dell'occupazione e di valorizzazione delle competenze, valuterà in continuità con quanto già avvenuto presso lo stabilimento di Osella, l'attivazione di percorsi di apprendistato quale ulteriore possibile canale di inserimento lavorativo. Tali percorsi favoriscono l'ingresso qualificato dei giovani nel mercato del lavoro, promuovono il ricambio generazionale e sostengono la crescita dell'occupazione stabile attraverso la progressiva integrazione dei lavoratori nei processi aziendali. L'apprendistato consente inoltre di sviluppare competenze coerenti con i fabbisogni professionali, rafforzando l'occupabilità delle persone anche nel medio-lungo periodo, e contribuisce alla continuità lavorativa mediante la possibile conferma al termine del percorso formativo. In tale prospettiva, l'Azienda riconosce all'apprendistato un ruolo strategico nella costruzione di percorsi professionali strutturati e nella promozione di lavoro di qualità.

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



qualità, gusto e piacere

- e, conseguentemente, intende supportarla attraverso il riconoscimento di un rimborso spese mensile di € 1.200.

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 tecnico-produttive dell'organizzazione rientrano nelle previsioni di cui 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

L'Azienda conferma il modello organizzativo incentrato da un lato, sulla specializzazione per le diverse categorie di prodotto per i ruoli di Sales Account e dall'altro, una 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.

L'Azienda conferma inoltre di voler proseguire nell'investimento 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 (Excel, Wise, Minerva)
- sviluppo di competenze specifiche commerciali per poter crescere con metodo nel Know How specialistico (Point of Buing Fundamentals, 5S, Shopper Behaviour, RGM, Negotiation, Right Store e Perfect Store)
- sviluppo di competenze soft manageriali per aumentare la consapevolezza e l'impatto nella gestione dei team (Tutoring, Mentoring, Inspire, Powerful conversation, ad hoc Coaching).

Inoltre, sono stati formati internamente alcuni dipendenti per potere operare come Internal Mondelēz 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 strutturato e importante piano di sviluppo delle competenze rappresenta anche un investimento per la crescita delle carriere del mondo commerciale (rispetto ai quali l'Azienda offre momenti di confronto e di chiarimento su modelli di crescita o opportunità durante appositi momenti all'interno dell'anno).

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



qualità, gusto e piacere

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 (anche in seguito alle novità introdotte dalla Finanziaria 2025) 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 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 ad 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).

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 di responsabilità sociale.

L'Azienda, dopo la sottoscrizione del Protocollo sulle pari opportunità siglato da Unione Italiana Food e FAI-Cisl, FLAI-Cgil e UILA-UIL, ha conseguito la certificazione UNI/PdR 125.2022 per la parità di genere, confermando l'efficacia delle politiche e delle pratiche messe in atto per promuovere una cultura aziendale inclusiva con al centro il benessere delle persone.

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



qualità, gusto e piacere

L'Azienda, inoltre, si è data una "governance" specifica che, attraverso la nomina di un Comitato Guida nonché di una metodologia 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 messe 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 promosse iniziative nel corso dell'anno 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.

Negli stabilimenti produttivi il mese di Giugno è dedicato ad attività di sensibilizzazione rispetto a queste tematiche attraverso la divulgazione di materiale informativo relativo a come contrastare le molestie sul luogo di lavoro attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

Nel quadro del proprio impegno in materia di Diversity & Inclusion, l'Azienda conferma e valorizza la partnership avviata nel 2021 con l'Associazione NEXT, finalizzata a promuovere concrete opportunità di sviluppo professionale per persone con status di rifugiato. Tale collaborazione, nata dalla convinzione che l'inclusione lavorativa rappresenti uno strumento fondamentale di integrazione e dignità sociale, si è progressivamente consolidata ed estesa a tutti i siti produttivi aziendali. Un traguardo particolarmente significativo è stato raggiunto nel 2025 presso lo stabilimento di Capriata d'Orba, dove è stata istituita una classe di formazione dedicata alla qualificazione professionale, condotta da formatori interni, a testimonianza della volontà aziendale di investire risorse proprie in percorsi strutturati di crescita per i beneficiari del progetto. Il valore e la credibilità di questa partnership sono stati riconosciuti anche a livello istituzionale: lo stabilimento di Capriata d'Orba ha ottenuto per due anni consecutivi, nel 2024 e nel 2025, il logo "Welcome for Refugees" conferito dall'UNHCR, attestazione che certifica l'impegno concreto e continuativo nell'accoglienza e nell'inserimento lavorativo delle persone rifugiate.

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 1° marzo 2024, (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 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 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 inoltre introdotto un servizio di "employee assistance program" (EAP), completamente gratuito e aperto al dipendente e ai propri familiari. Il servizio è riservato e indipendente e gli specialisti qualificati e altamente preparati per mettere a disposizione le loro conoscenze ed esperienze ai lavoratori che possono



qualità, gusto e piacere

ricorrervi per ricevere supporto riguardo a una serie di argomenti: 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 sperimentandone il valore positivo, si è deciso di proseguire con l'adozione di 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".

Per la sede e la rete di vendita, 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. Per gli stabilimenti produttivi, l'azienda valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative, la possibilità di assegnare il lavoratore ad una turnazione non coincidente con gli orari previsti per l'inserimento al nido. A tal fine i lavoratori dovranno presentare con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi alla direzione Risorse Umane il dettaglio del piano d'inserimento.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 40 ter – lett. B) del CCNL, si riconoscono 3 giorni di permesso retribuito in caso di malattia del figlio entro i 14 anni. Tale limite di età opera per tutti i giorni di congedo di cui all'art. 40 ter – lett. B).

Il giorno di permesso retribuito si intende per ciascun figlio, indipendentemente dalla circostanza che entrambi i genitori siano dipendenti e dovrà essere documentato da apposito giustificativo del medico/pediatra.

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.



qualità, gusto e piacere

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 3,5 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 7 giorni salvo casi di comprovata oggettiva impossibilità; la fruizione del permesso per visita medica sarà subordinata alla presentazione di idonea attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dal professionista presso cui la prestazione è stata effettuata.

L'Azienda, quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 40-bis del CCNL, riconosce alla lavoratrice e al lavoratore un giorno di permesso retribuito per lutto in caso di decesso del convivente, nonché di un parente o affine entro il secondo grado (suocero/a, nonno/a, cognato/a) del lavoratore o della lavoratrice e del convivente stesso. La fruizione del permesso è subordinata all'esibizione della documentazione attestante l'evento, secondo le procedure aziendali vigenti.

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 fruiti 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.

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 fruiti 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.



qualità, gusto e piacere

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 lo studio e l'eccellenza dei figli dei dipendenti, viene esteso il sistema di riconoscimento delle Borse di Studio per l'apprendimento della lingua inglese con permanenza di tre settimane in un college inglese ai figli non maggiorenni frequentanti le scuole superiori e che si siano distinti per meriti scolastici all'interno dello specifico percorso di studi superiori.

Al fine di favorire un'equa opportunità e di estendere il beneficio a un numero più ampio di figli di dipendenti, la Borsa di Studio potrà essere assegnata al medesimo figlio per un massimo di due volte consecutive. Qualora un figlio risultasse idoneo per un terzo anno consecutivo, la sua candidatura verrà presa in considerazione solo dopo aver valutato e premiato, se idonei, altri figli di dipendenti (anche di altre sedi) che non abbiano ancora beneficiato della borsa o l'abbiano ricevuta per un numero inferiore di volte.

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 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 comporta).
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.
5. Versamenti contributi volontari all'INPS per fini pensionistici.
6. Spese da sostenere per percorsi e/o esami legati alla PMA (Procreazione Medicalmente Assistita).



qualità, gusto e piacere

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 alle ipotesi sopra menzionate l'azienda riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di richiedere un anticipo di massimo 30% del TFR maturato anche per esigenze personali senza obbligo di documentazione specifica. La richiesta potrà essere presentata una sola volta nel corso del rapporto di lavoro per tale causale.

L'Azienda, qualora il dipendente ne faccia richiesta, acconsente al trasferimento di massimo il 30% del TFR maturato in azienda fino al 31/12/2006 al fondo di previdenza complementare (Alifond). Tale trasferimento non comporterà oneri aggiuntivi per l'azienda e avverrà sulla base di quanto accantonato dal dipendente e relativa rivalutazione.

Inoltre, 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.

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 aggiungere la quota del 100% come ulteriore scelta di conversione individuale del premio di produttività accanto a quelle già esistenti del 30%, 50% o 60%.

Quale ulteriore incentivo al ricorso di tale misura di welfare, l'Azienda definisce la quota a carico azienda (chiamata "welfare on top") fino ad un massimo del 18%.

Considerata l'importanza del ruolo del welfare contrattuale, nel corso di vigenza del presente accordo, l'azienda e le RSU di ciascun sito organizzeranno un momento di informazione, prevedendo anche la partecipazione degli esperti della bilateralità stessa (FASA e Alifond).

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 da: ottobre 2026 a 8,00 euro, da ottobre 2028 a 8,50 euro e da ottobre 2029 a 9,00 euro.

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 4,50 a far data da ottobre 2026, euro 5,00 da ottobre 2027 e 5,50 da ottobre 2028.

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.



qualità, gusto e piacere

13. PREMIO DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI

Le Parti hanno inteso definire, per il quadriennio 2026 - 2029 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 contempli 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 la Rete Vendita, a partire dal 2028 verrà inserito un nuovo indice di sostenibilità (pari al 5% del premio messo in palio), che riguarderà le ore di formazione su temi di sostenibilità legati a progetti/innovazioni su packaging e prodotti. Conseguentemente, sempre con decorrenza 2028, l'indice qualità sarà pari al 10% 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, Tabella 3 Stabilimento di Caramagna Piemonte) unitamente alla loro parametrizzazione mentre i target attesi per ciascuno obiettivo saranno fissati annualmente e resi noti con apposita comunicazione entro il primo semestre dell'anno.

Gli obiettivi relativi ai quattro indici saranno quelli previsti dal piano aziendale o dalla sua più recente revisione, ritenuto che l'univocità degli stessi favorisca un maggiore coinvolgimento di tutti i lavoratori verso i risultati aziendali.

Gli obiettivi e la loro parametrizzazione resteranno i medesimi nei quattro anni, mentre i target attesi per ciascun obiettivo saranno fissati annualmente e comunicati alla RSU di sito secondo le prassi in uso.

I premi annui lordi pro-capite degli indici di redditività, produttività e qualità ed efficienza, per gli anni 2026 - 2029 sono fissati come da tabelle allegate che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Per i quattro indici varrà come riferimento per il pay-out la soglia inferiore tra i due gradini nei quali è compreso il valore assoluto.

Le Parti si danno atto che, durante l'anno, si svolgeranno incontri di sito aventi lo scopo di effettuare verifiche sull'andamento degli obiettivi con particolare riferimento all'indice di efficienza e qualità.



qualità, gusto e piacere

Resta altresì inteso che qualora si verificassero eventi eccezionali incidenti sulla struttura aziendale o situazioni straordinarie tali da determinare significativi impatti negativi sugli obiettivi, le Parti si incontreranno al fine di valutarne le conseguenze ed adottare le misure atte a mantenere la coerenza del sistema, modificando anche, se del caso, gli obiettivi stessi.

Entro la fine di aprile, prima di procedere alla liquidazione dei premi per gli obiettivi raggiunti, l'Azienda provvederà ad informare, nel corso di apposito incontro, le OO.SS.LL. e il Coordinamento delle RSU, dei risultati conseguiti.

Al raggiungimento degli obiettivi annui prefissati, i relativi premi saranno erogati in un'unica soluzione con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso onnicomprensivo, avendo tenuto conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza; pertanto, detto premio non avrà alcun riflesso sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto ai sensi dell'art.1 della legge n° 297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del T.F.R.

I lavoratori che nel corso dell'anno vengono trasferiti o distaccati da un sito ad un altro (esclusi quindi i lavoratori che operano in trasferta) resteranno vincolati agli obiettivi e ai premi assegnati al sito di provenienza nel caso in cui abbiano prestato attività in quel sito per un periodo pari o superiore a 6 mesi, viceversa saranno vincolati agli obiettivi e ai premi assegnati al nuovo sito di appartenenza.

Ai lavoratori assunti o cessati prima della determinazione dell'importo di premio da erogare, verranno corrisposti i ratei mensili di premio (relativi al numero di mese lavorati) calcolati sulla base del valore dell'ultimo premio erogato, purché abbiano prestato servizio nell'anno in corso per un periodo non inferiore ai tre mesi. La corresponsione del premio così calcolato avverrà unitamente alle competenze di fine rapporto. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del premio sarà commisurato proporzionalmente con la durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso di anno del regime orario.

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.



qualità, gusto e piacere

Armonizzazione del premio di partecipazione ai risultati

Le Parti si danno atto che, in considerazione delle intese economiche raggiunte con l'accordo integrativo del 2023, 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 2026 - 2029 sarà così ripartito al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

In attuazione dell'art. 55, nota a verbale, del CCNL per l'Industria Alimentare del 1° marzo 2024, per i primi due anni di vigenza del contratto il valore lordo del Premio Variabile di Risultato sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto 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
2026	€ 2.340	€ 2.440	€ 1.840
2027	€ 2.340	€ 2.440	€ 1.840
2028	€ 2.500	€ 2.600	€ 2.000
2029	€ 2.665	€ 2.765	€ 2.165

14.DURATA

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna e sarà valido fino al 31 dicembre 2029. 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.

Unione Italiana Food

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

RSU

TABELLA 1

OBIETTIVI, PARAMETRI E VALORI LORDI DEL PREMIO PER SEDE MILANO E RETE VENDITA

L'indice economico è individuato nel fatturato dei prodotti commercializzati dal Gruppo Mondelez in Italia; l'indice di produttività è individuato nel rapporto tra tonnellate vendute e il numero medio di dipendenti su base annua; l'indice di qualità è individuato nel residuo medio di ferie/rol/rox dei dipendenti a fine anno; l'indice di efficienza è individuato nel rapporto tra le ore di assenza per eventi di malattia la cui prognosi iniziale risulti di durata uguale o inferiore a 10 giorni e le ore teoriche lavorabili dell'anno.

ANNO 2026 e ANNO 2027

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	549,90 €
85%	659,88 €
90%	769,86 €
95%	879,84 €
97,50%	989,82 €
100%	1.099,80 €
105%	1.154,79 €
110%	1.209,78 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	351,00 €
85%	421,20 €
90%	491,40 €
95%	561,60 €
97,50%	631,80 €
100%	702,00 €
105%	737,10 €
110%	772,20 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	210,60 €
70,0%	245,70 €
80,00%	280,80 €
90,00%	315,90 €
100,00%	351,00 €
110,00%	386,10 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	140,40 €
X+1	149,76 €
X+0,8	159,12 €
X+0,6	168,48 €
X+0,4	172,22 €
X	187,20 €
X-0,4	205,92 €

ANNO 2028 MILANO

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	587,50 €
85%	705,00 €
90%	822,50 €
95%	940,00 €
97,50%	1.057,50 €
100%	1.175,00 €
105%	1.233,75 €
110%	1.292,50 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	375,00 €
85%	450,00 €
90%	525,00 €
95%	600,00 €
97,50%	675,00 €
100%	750,00 €
105%	787,50 €
110%	825,00 €

QUALITA' MILANO	
TARGET	PAYOUT
60,00%	225,00 €
70,0%	262,50 €
80,00%	300,00 €
90,00%	337,50 €
100,00%	375,00 €
110,00%	412,50 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	150,00 €
X+1	160,00 €
X+0,8	170,00 €
X+0,6	180,00 €
X+0,4	184,00 €
X	200,00 €
X-0,4	220,00 €

ANNO 2028 RETE VENDITA

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	587,50 €
85%	705,00 €
90%	822,50 €
95%	940,00 €
97,50%	1.057,50 €
100%	1.175,00 €
105%	1.233,75 €
110%	1.292,50 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	375,00 €
85%	450,00 €
90%	525,00 €
95%	600,00 €
97,50%	675,00 €
100%	750,00 €
105%	787,50 €
110%	825,00 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	150,00 €
70,0%	175,00 €
80,00%	200,00 €
90,00%	225,00 €
100,00%	250,00 €
110,00%	275,00 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	150,00 €
X+1	160,00 €
X+0,8	170,00 €
X+0,6	180,00 €
X+0,4	184,00 €
X	200,00 €
X-0,4	220,00 €

SOSTENIBILITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	75,00 €
70,0%	87,50 €
80,00%	100,00 €
90,00%	112,50 €
100,00%	125,00 €
110,00%	137,50 €

ANNO 2029 MILANO

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	626,28 €
85%	751,53 €
90%	876,79 €
95%	1.002,04 €
97,50%	1.127,30 €
100%	1.252,55 €
105%	1.315,18 €
110%	1.377,81 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	399,75 €
85%	479,70 €
90%	559,65 €
95%	639,60 €
97,50%	719,55 €
100%	799,50 €
105%	839,48 €
110%	879,45 €

QUALITA' MILANO	
TARGET	PAYOUT
60,00%	239,85 €
70,0%	279,83 €
80,00%	319,80 €
90,00%	359,78 €
100,00%	399,75 €
110,00%	439,73 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	159,90 €
X+1	170,56 €
X+0,8	181,22 €
X+0,6	191,88 €
X+0,4	196,14 €
X	213,20 €
X-0,4	234,52 €

ANNO 2029 RETE VENDITA

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	626,28 €
85%	751,53 €
90%	876,79 €
95%	1.002,04 €
97,50%	1.127,30 €
100%	1.252,55 €
105%	1.315,18 €
110%	1.377,81 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	399,75 €
85%	479,70 €
90%	559,65 €
95%	639,60 €
97,50%	719,55 €
100%	799,50 €
105%	839,48 €
110%	879,45 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	159,90 €
70,0%	186,55 €
80,00%	213,20 €
90,00%	239,85 €
100,00%	266,50 €
110,00%	293,15 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	159,90 €
X+1	170,56 €
X+0,8	181,22 €
X+0,6	191,88 €
X+0,4	196,14 €
X	213,20 €
X-0,4	234,52 €

SOSTENIBILITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	79,95 €
70,0%	93,28 €
80,00%	106,60 €
90,00%	119,93 €
100,00%	133,25 €
110,00%	146,58 €

TABELLA 2

OBIETTIVI, PARAMETRI E VALORI LORDI DEL PREMIO PER LO STABILIMENTO DI CAPRIATA D'ORBA

L'indice economico è individuato nel fatturato dei prodotti della categoria biscotti commercializzati dal Gruppo Mondelēz in Italia; l'indice di produttività è identificato nel rapporto tra il valore dei costi variabili di stabilimento e le tonnellate prodotte; l'indice di qualità è individuato nell'indicatore aziendale CCPM (reclami del consumatore per milione di pacchetti prodotti); l'indice di efficienza è individuato nel rapporto tra le ore di assenza per eventi di malattia la cui prognosi iniziale risulti di durata uguale o inferiore a 10 giorni per il totale dei lavoratori e le ore teoriche lavorabili dell'anno. A livello individuale l'obiettivo sarà riparametrato in base al numero di eventi di malattia di durata uguale o inferiore a 10 giorni del singolo lavoratore.

Non si considerano, ai fini di cui sopra, quali eventi di malattia i ricoveri ospedalieri, day-hospital (comprovati da certificati rilasciati dalla struttura sanitaria), gli infortuni, le certificazioni di malattia rilasciate senza soluzione di continuità a seguito di ricovero ospedaliero certificato.

Per CCPM si considerano reclami esclusivamente quelli riferiti alla responsabilità dello stabilimento.

ANNO 2026 e ANNO 2027

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	524,60 €
85%	629,52 €
90%	734,44 €
95%	839,36 €
97,50%	944,28 €
100%	1.049,20 €
105%	1.101,66 €
110%	1.154,12 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	329,40 €
85%	395,28 €
90%	461,16 €
95%	527,04 €
97,50%	592,92 €
100%	658,80 €
105%	691,74 €
110%	724,68 €



[Handwritten signature]



HC



A

FU.



DLA

EL



Re



Sh

lei

ANNO 2028

02

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	559,00 €
85%	670,80 €
90%	782,60 €
95%	894,40 €
97,50%	1.006,20 €
100%	1.118,00 €
105%	1.173,90 €
110%	1.229,80 €

MY

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	351,00 €
85%	421,20 €
90%	491,40 €
95%	561,60 €
97,50%	631,80 €
100%	702,00 €
105%	737,10 €
110%	772,20 €

SP

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	187,20 €
70,0%	218,40 €
80,00%	249,60 €
90,00%	280,80 €
100,00%	312,00 €
110,00%	343,20 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	351,00 €
X+1	374,40 €
X+0,8	397,80 €
X+0,6	421,20 €
X+0,4	430,56 €
X	468,00 €

SP

AD

RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE	
FASCE	PAYOUT
10-11 EVENTI	70%
8-9 EVENTI	80%
6-7 EVENTI	90%
5 EVENTI	100%
4 EVENTI	120%
≤ 3 EVENTI	130%

dc-

ANNO 2029

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	594,48 €
85%	713,37 €
90%	832,27 €
95%	951,16 €
97,50%	1.070,06 €
100%	1.188,95 €
105%	1.248,40 €
110%	1.307,85 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	373,28 €
85%	447,93 €
90%	522,59 €
95%	597,24 €
97,50%	671,90 €
100%	746,55 €
105%	783,88 €
110%	821,21 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	199,08 €
70,0%	232,26 €
80,00%	265,44 €
90,00%	298,62 €
100,00%	331,80 €
110,00%	364,98 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	373,28 €
X+1	398,16 €
X+0,8	423,05 €
X+0,6	447,93 €
X+0,4	457,88 €
X	497,70 €

RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE	
FASCE	PAYOUT
10-11 EVENTI	70%
8-9 EVENTI	80%
6-7 EVENTI	90%
5 EVENTI	100%
4 EVENTI	120%
≤ 3 EVENTI	130%

TABELLA 3

OBIETTIVI, PARAMETRI E VALORI LORDI DEL PREMIO PER LO STABILIMENTO DI CARAMAGNA PIEMONTE

L'indice economico è individuato nel fatturato dei prodotti della società Fattorie Osella; l'indice di produttività è identificato nel rapporto tra le tonnellate prodotte e numero medio di addetti su base annua; l'indice di qualità è individuato nell'indicatore aziendale CCPM (reclami del consumatore per milione di pacchetti prodotti); l'indice di efficienza collettivo è individuato nel rapporto tra le ore di assenza per eventi di malattia la cui prognosi iniziale risulti di durata uguale o inferiore a 10 giorni per il totale dei lavoratori e le ore teoriche lavorabili dell'anno. A livello individuale l'obiettivo sarà riparametrato in base al numero di eventi di malattia di durata uguale o inferiore a 10 giorni del singolo lavoratore.

Non si considerano, ai fini di cui sopra, quali eventi di malattia i ricoveri ospedalieri, day-hospital (comprovati da certificati rilasciati dalla struttura sanitaria), gli infortuni, le certificazioni di malattia rilasciate senza soluzione di continuità a seguito di ricovero ospedaliero certificato.

Per CCPM si considerano reclami esclusivamente quelli riferiti alla responsabilità dello stabilimento.

ANNO 2026 e ANNO 2027

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	395,60 €
85%	474,72 €
90%	553,84 €
95%	632,96 €
97,50%	712,08 €
100%	791,20 €
105%	830,76 €
110%	870,32 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	132,48 €
70,0%	154,56 €
80,00%	176,64 €
90,00%	198,72 €
100,00%	220,80 €
110,00%	242,88 €

RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE	
FASCE	PAYOUT
10-11 EVENTI	70%
8-9 EVENTI	80%
6-7 EVENTI	90%
5 EVENTI	100%
4 EVENTI	120%
≤ 3 EVENTI	130%

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	248,40 €
85%	298,08 €
90%	347,76 €
95%	397,44 €
97,50%	447,12 €
100%	496,80 €
105%	521,64 €
110%	546,48 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	248,40 €
X+1	264,96 €
X+0,8	281,52 €
X+0,6	298,08 €
X+0,4	304,70 €
X	331,20 €

ANNO 2028

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	430,00 €
85%	516,00 €
90%	602,00 €
95%	688,00 €
97,50%	774,00 €
100%	860,00 €
105%	903,00 €
110%	946,00 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	270,00 €
85%	324,00 €
90%	378,00 €
95%	432,00 €
97,50%	486,00 €
100%	540,00 €
105%	567,00 €
110%	594,00 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	144,00 €
70,0%	168,00 €
80,00%	192,00 €
90,00%	216,00 €
100,00%	240,00 €
110,00%	264,00 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	270,00 €
X+1	288,00 €
X+0,8	306,00 €
X+0,6	324,00 €
X+0,4	331,20 €
X	360,00 €

RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE	
FASCE	PAYOUT
10-11 EVENTI	70%
8-9 EVENTI	80%
6-7 EVENTI	90%
5 EVENTI	100%
4 EVENTI	120%
≤ 3 EVENTI	130%

ANNO 2029

FATTURATO	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	465,48 €
85%	558,57 €
90%	651,67 €
95%	744,76 €
97,50%	837,86 €
100%	930,95 €
105%	977,50 €
110%	1.024,05 €

PRODUTTIVITA'	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
70%	292,28 €
85%	350,73 €
90%	409,19 €
95%	467,64 €
97,50%	526,10 €
100%	584,55 €
105%	613,78 €
110%	643,01 €

QUALITA'	
TARGET	PAYOUT
60,00%	155,88 €
70,0%	181,86 €
80,00%	207,84 €
90,00%	233,82 €
100,00%	259,80 €
110,00%	285,78 €

EFFICIENZA	
% RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
X+1,5	292,28 €
X+1	311,76 €
X+0,8	331,25 €
X+0,6	350,73 €
X+0,4	358,52 €
X	389,70 €

RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE	
FASCE	PAYOUT
10-11 EVENTI	70%
8-9 EVENTI	80%
6-7 EVENTI	90%
5 EVENTI	100%
4 EVENTI	120%
≤ 3 EVENTI	130%



qualità, gusto e piacere

VERBALE DI ACCORDO

In data 23 febbraio 2022, presso gli uffici di Unione Italiana Food

Tra

Mondelez Italia Services, Mondelez Italia s.r.l, Mondelez Europe Procurement GmbH - Sede Secondaria Italia, rappresentate da Olga Lo Conte e Roberta Candileno (di seguito l'"Azienda"), assistite da Unione Italiana Food nella persona di Alessandro Glisenti e Ermelinda Biondi

E

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Territoriali nelle persone di Andrea Ricci, Loide Curcio, Paolo Castiglioni e la RSU della sede di Milano

Premesso che:

- a) L'Azienda e le OO.SS hanno da tempo maturato la consapevolezza che un miglioramento della produttività si realizza anche attraverso strumenti che agevolano il *work-life balance*, necessariamente caratterizzati da un modello di lavoro basato su una maggiore responsabilizzazione e autonomia nel raggiungere gli obiettivi aziendali affidati individualmente.
- b) La Pandemia ha fatto emergere nuove possibilità di lavoro maggiormente fluide e flessibili a cui il Gruppo Mondelez ha risposto definendo, a livello globale, nuove *guidelines* per la creazione di un "*workplace of the future*" chiedendo ai singoli Paesi di declinarlo in accordo alla specifica legislazione vigente. Queste *guidelines* si pongono l'obiettivo di creare una comunità lavorativa maggiormente inclusiva e come tale in grado di generare valore per tutte le persone e quindi anche per l'Azienda, attraverso un aumento del benessere individuale e della produttività. In tale visione, l'ufficio diviene il luogo non soltanto della realizzazione degli obiettivi affidati ma prevalentemente luogo di condivisione, di creazione di nuove idee, di scambio e contatto tra colleghi, mentre i singoli dipendenti possono individuare anche luoghi diversi in cui svolgere la propria prestazione lavorativa individuale.
- c) La contrattazione aziendale, già a partire dal contratto integrativo per i dipendenti della sede di Milano del 2002, ha introdotto strumenti di flessibilità oraria basati sulla fiducia verso i dipendenti, quali, ad esempio: la flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita, la singola timbratura ad inizio dell'attività giornaliera di lavoro in luogo delle quattro, la previsione di recuperi e compensi nell'ambito della flessibilità oraria per garantire l'orario lavorativo mensile e fornendo, congiuntamente, molteplici servizi "*time saving*" per agevolare la gestione di pratiche legate alla vita privata.
- d) Nel 2018, le Parti hanno introdotto una sperimentazione di smart working per alcuni dipendenti della sede di Milano appartenenti a funzioni che, a tal momento, risultavano maggiormente pronte verso tale modalità di lavoro. Valutati gli esiti positivi di tale



qualità, gusto e piacere

Il dipendente, effettuerà la prestazione lavorativa giornaliera in modo tale da conseguire l'orario settimanale tra le 13.00 e le 15.30 del venerdì.

L'orario giornaliero di lavoro, nell'ambito della flessibilità e elasticità riconosciuta al singolo, pur nel rispetto delle necessità di ciascuna funzione di appartenenza, potrà essere articolato, ivi compresi gli istituti contrattuali relativi alle pause di qualsiasi natura, tra ore 8.30 e le ore 19.30 (dal lunedì al giovedì) e tra le 8.30 e le 15.30 il venerdì.

Le Parti si danno atto che tale schema di articolazione dell'orario settimanale sopra pattuito, fondato sulla autonomia individuale dei tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative, realizza una dilatazione del tempo settimanale dedicato alla vita privata.

Come previsto dagli accordi vigenti, il dipendente utilizza una sola timbratura, all'entrata in ufficio al mattino, di norma entro le ore 9.30, affinché si realizzi una presenza collettiva tra colleghi nella medesima fascia oraria per permettere l'organizzazione di riunioni in presenza, la condivisione e la co-creazione di nuove idee.

Considerata la facoltà di autonoma determinazione dell'articolazione della prestazione individuale di lavoro giornaliera, non saranno riconosciute prestazioni di lavoro straordinarie se non preventivamente autorizzate, secondo le regole previste dal contratto integrativo e fermo restando la nuova distribuzione oraria.

ORARIO PART TIME

Nelle ipotesi di contratti part-time con collocazione oraria della prestazione lavorativa nella giornata di venerdì, ove necessario, l'Azienda ne adeguerà l'orario conseguentemente alla nuova articolazione di cui sopra, anche con riferimento alla maturazione e fruizione delle ROL.

SMART WORKING

In coerenza alla nuova articolazione dell'orario di lavoro settimanale come sopra descritto e alla ambizione di creare un "workplace of the future", l'Azienda riconosce un più ampio spazio allo smart working a favore dei dipendenti e più precisamente:

- raccomandando il venerdì, considerata la contrazione dell'orario di lavoro e in ragione anche delle finalità sociali (quali ad esempio la riduzione dell'inquinamento ambientale, etc.)
- ed in altro giorno a scelta all'interno della stessa settimana lavorativa, in accordo con il proprio responsabile.

In considerazione della natura oraria ridotta al venerdì (mezza giornata), il dipendente potrà ulteriormente fruire di altri 2 giorni di smart working, da pianificare nel mese stesso e che non potranno essere accantonati per i mesi successivi.



qualità, gusto e piacere

SP

UNE

restando l'obbligo di fruizione continuativa di almeno 2 settimane di ferie nell'anno di maturazione, come previsto dal D.lgs. 66/2003.

- d) di mese in mese, attraverso le modalità in uso, il dipendente inserirà le suddette scelte dei tempi di riposo anche nel sistema di giustificazione delle presenze/assenze.
- e) qualora, ad ottobre 2022, la fruizione autonoma individuale non abbia realizzato il godimento delle spettanze di ferie e di ROL già programmate, il responsabile interverrà per garantirne la fruizione nei restanti mesi (entro marzo 2023), tenuto conto anche delle ragioni organizzative.
- f) Le festività cadenti in domenica e la ex-festività del 4 novembre, saranno retribuite con il trattamento previsto per la giornata festiva.

13

SP

Letto, firmato e sottoscritto.

L'Azienda
[Signature]
Unione Italiana Food
[Signature]
[Signature]

FAI-CISL

[Signature]

FLAI-CGIL

[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

RSU

[Signature]
[Signature]

ALLEGATO A)

Nel quadro complessivo del sistema di organizzazione del lavoro, di cui il presente Allegato costituisce parte integrante, le Parti, valutate le caratteristiche della prestazione lavorativa in essere nella sede di Milano e considerati gli esiti che tale sistema di orario flessibile ha prodotto nel corso degli anni, confermano la seguente regolazione dell'orario di lavoro:

- a) L'orario di lavoro resta fissato in 39 ore settimanali;
- b) La prestazione lavorativa è distribuita su 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, e deve svolgersi in funzione delle esigenze aziendali. Le assenze di giornate intere o di mezze giornate (per ferie, malattia o altro) vengono contabilizzate per multipli di 4 ore;
- c) Le modalità di giustificazione delle assenze (per un minimo di mezza giornata) prevedono l'utilizzo del sistema di gestione presenze già in uso;
- d) L'orario di lavoro standard è stabilito in 8 ore di lavoro giornaliero, dal lunedì al giovedì ed in 7 ore al venerdì, con un intervallo per il pranzo di 45 minuti;
- e) L'intervallo per la mensa deve essere effettuato tra le ore 12:15 e le ore 14:00;
- f) Il lavoratore può usufruire di una flessibilità oraria giornaliera dalle 08:30 alle 18:30;
- g) È prevista una sola timbratura, all'entrata del mattino e di norma entro le 9:30;
- h) Considerato che non è richiesta alcuna timbratura in uscita, il lavoratore è responsabile della gestione del proprio orario di lavoro, nei limiti di cui sopra ed in accordo con il proprio responsabile ed alle esigenze tecnico-organizzative;
- i) Le 39 ore devono essere realizzate come media settimanale di un orario di lavoro su base mensile;
- j) Il lavoratore cumula i residui positivi o negativi realizzati giornalmente nell'ambito della flessibilità in un monte ore mensile ed effettua conguagli o recuperi nel corso del mese stesso;
- k) Il lavoro supplementare svolto dopo le 18:30, per un periodo continuativo di almeno 30 minuti, deve essere approvato ed è ricompensato come contrattualmente previsto;
- l) In caso di lavoro supplementare, e solo in questo caso, il lavoratore deve effettuare la timbratura anche all'uscita serale;
- m) Il lavoro supplementare deve essere comunicato settimanalmente all'amministrazione del personale, attraverso apposito sistema di gestione presenze ed approvato dal responsabile. Nel suddetto sistema devono essere indicati la data ed il numero delle ore da retribuire;
- n) La Società si riserva di poter ridefinire l'articolazione dell'orario di lavoro anche a livello individuale, previa verifica con la RSU, qualora ravvisasse la concreta effettuazione di orari di lavoro incompatibili con le esigenze tecnico-organizzative;
- o) Il raggiungimento del monte ore mensile è obbligatorio; la sua mancata realizzazione può determinare, se non autorizzata, l'applicazione delle norme contrattuali.

Capriata, 23 Aprile 2026

VERBALE DI ACCORDO

Tra la Direzione, rappresentata da Federica Benedini, Gabriella Della Porta e Laura Cattaneo Dirigenti sindacali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, nelle persone di Enzo Medicina, Raffaele Benedetto, Tiziano Crocco e la RSU dello stabilimento di Capriata D'Orba, nelle persone di Boffito Massimo, Carducci Emiliano, Corvarola Daniela, Di Girolamo Patrizia, Milan Luca, Odone Silvio, Ovi Michela, Ravera Marcello, Scotto Laura si è convenuto quanto segue a fronte della necessità aziendale di rivedere i vigenti accordi in tema di flessibilità degli orari di lavoro definendone logiche e modalità attuative.

Prestazione lavorativa 16/17 turni in regime di flessibilità (ex art. 30 CCNL)

- Per fare fronte alla fluttuazione della domanda e nell'intento di assicurare la salvaguardia delle punte di maggior intensità produttiva nonché per compensare le minori necessità produttive in determinati periodi dell'anno, le Parti hanno convenuto sull'opportunità dell'attivazione della flessibilità prevista dall'art. 30 del CCNL in presenza di esigenze tecnico organizzative e produttive che ne giustificano l'utilizzo.
- Le Parti si danno atto che tale flessibilità potrà essere attivata, su una o più linee produttive su primo e/o secondo turno
- Il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali potrà, a seconda dei casi, estendersi fino a 48 ore o al contrario ridursi a 32 ore settimanali per un massimo di 9 settimane all'anno in ottica di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL
- Nei periodi di superamento del normale orario di lavoro sarà riconosciuto, per ogni 8 ore di effettiva prestazione lavorativa in flessibilità positiva, un importo di 105 Euro lordi che comprende e assorbe la maggiorazione prevista all'art.30 del CCNL. Detto importo si intende inoltre comprensivo della quantificazione delle 2 ore RO riconosciute al dipendente nell'accordo del 25.05.2015. Tale importo non sarà soggetto a rivalutazione Istat
- Le parti riconoscono che, così come previsto espressamente dal CCNL, il ricorso alla prestazione in regime di flessibilità riveste carattere di obbligatorietà ed è impegnativa per tutti i dipendenti interessati. Eventuali richieste di esonero dalla prestazione lavorativa sul sabato dovranno essere presentate all'ufficio del personale con comprovati elementi entro il mercoledì della settimana che precede il sabato lavorativo.
- Compatibilmente con le competenze individuali e le esigenze aziendali, l'effettuazione della flessibilità avverrà, nei limiti del possibile, adottando un criterio di rotazione fra il personale
- L'azienda provvederà ad avvisare le RSU entro il lunedì della settimana precedente ed eventuali scostamenti rispetto alla previsione programmatica delle linee e/o delle settimane interessate saranno oggetto di tempestiva e motivata comunicazione
- Nel caso in cui i termini di preavviso per la comunicazione di cui al punto sopra non dovessero essere rispettati dal giovedì della settimana precedente sino al lunedì della settimana successiva, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una maggiorazione incrementale del 10% rispetto a quella prevista. Nei suddetti casi, contestualmente all'informazione data alle RSU verrà esposta la lista del personale coinvolto.
- Qualora la flessibilità coinvolga da una a tre linee produttive la lista del personale coinvolto verrà esposta il mercoledì della settimana di attivazione della flessibilità mentre l'organico definitivo verrà esposto il venerdì della stessa settimana in cui ricade il sabato lavorato.

- Qualora la flessibilità coinvolga più di tre linee produttive la lista del personale coinvolto verrà esposta il mercoledì della stessa settimana in cui ricade il sabato mentre l'organico definitivo verrà esposto il venerdì della stessa settimana.
- L'azienda si impegna a rispettare tale lista salvo assenze comunicate entro il venerdì della settimana in cui ricade il sabato lavorato che richiederanno l'inclusione in organico di ulteriori competenze per garantire quanto pianificato sul sabato. Ai dipendenti interessati a ricoprire il turno fuori della programmazione prediligendo laddove possibili soluzioni di volontarietà, la giornata di sabato verrà corrisposta in regime di straordinario così come previsto da CCNL.
- Qualora la flessibilità coinvolga più di tre linee produttive la lista del personale coinvolto verrà esposta il mercoledì della stessa settimana in cui ricade il sabato mentre l'organico definitivo verrà esposto il venerdì della stessa settimana.
- Le ore di lavoro aggiuntive prestate in regime di flessibilità positiva daranno luogo ad altrettante ore di flessibilità negativa da recuperare entro i successivi 12 mesi
- Il recupero delle ore di flessibilità avverrà prioritariamente in periodi di minore attività e in modalità collettiva, salvo eccezioni concordate individualmente, e l'Azienda calendarizzerà il recupero dell'eventuale monte ore accumulato nel corso delle settimane.
- 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
- L'azienda potrà sospendere, in via del tutto eccezionale, l'effettuazione della flessibilità programmata, dandone comunicazione alle RSU entro il lunedì della settimana stessa, qualora si verificassero cambiamenti nella programmazione determinati da impreviste variazioni delle richieste di mercato. Tale sospensione potrebbe interessare il numero di linee impattate o i turni di attivazione.
- L'azienda adotterà di regola una programmazione della flessibilità su due turni che preveda:
 - 8 settimane di intervallo qualora la flessibilità venga attivata per un ciclo di 3 sabati
 - 8 settimane di intervallo qualora la flessibilità venga attivata per un ciclo di 2 sabati
 - 4 settimane di intervallo qualora la flessibilità venga attivata per un ciclo di 1 sabato

Prestazione lavorativa 16/17 turni in regime di scorrimento

- Le parti si danno atto che in presenza di un'accresciuta potenzialità produttiva che richieda un prolungato maggior utilizzo degli impianti, esso avverrà normalmente fino ad un massimo di 17 turni settimanali mediante regime di scorrimento (3 turni al giorno per 6 giorni con esclusione del terzo turno del sabato)
- Le Parti si danno atto che tale scorrimento potrà essere attivato, su una o più linee produttive su primo e/o secondo turno
- La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro di 40 ore settimanali avverrà a livello individuale mediante avvicendamento su tre turni, secondo uno 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 sempre effettuata dal lunedì al venerdì.
- Per ogni effettiva prestazione lavorativa al sabato in regime di scorrimento su primo e/o secondo turno verrà riconosciuto un importo di 101 Euro lordi.
- Di tale importo 71 € lordi saranno soggetti a rivalutazione Istat. La restante parte di 30 Euro lordi, corrispondenti alla quantificazione delle 2 ore RO riconosciute al dipendente nell'accordo del 25.05.2015 non saranno oggetto di rivalutazione Istat.

- Tale riconoscimento economico annulla e sostituisce le due alternative previste nell'accordo del 25.05.2015
- L'azienda provvederà ad avvisare le RSU entro il lunedì della settimana precedente ed eventuali scostamenti rispetto alla previsione programmatica saranno oggetto di tempestiva e motivata comunicazione. Il mercoledì della settimana precedente verrà esposto il calendario con gli scorrimenti della settimana successiva.
- L'azienda si impegna a rispettare tale calendario salvo assenze comunicate entro il venerdì della settimana in cui ricade il sabato lavorato che richiederanno l'inclusione in organico di ulteriori competenze per garantire quanto pianificato sul sabato. Ai dipendenti interessati a ricoprire il turno fuori della programmazione, prediligendo laddove possibili soluzioni di volontarietà, la giornata di sabato verrà corrisposta in regime di straordinario così come previsto da CCNL.

Prestazione lavorativa 18 turni in regime di scorrimento con quarta squadra

- Qualora esigenze produttive, organizzative o di mercato lo rendano necessario l'Azienda potrà attivare un modello di turnazione articolato su 18 turni a scorrimento con quarta squadra, sviluppato su 6 giorni settimanali.
- Il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali con l'adozione di tale turnazione prevederà una media settimanale di 36 ore lavorate per ciascun ciclo in quarta squadra.
- Con riferimento alle 4 ore di minor prestazione settimanale dovute dal lavoratore, considerata la distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi l'azienda non procederà al recupero delle ore non prestate dal monte ore ROL contrattualmente spettante e maturato nella misura di 2 ore settimanali.
- Preventivamente all'avvio di tale turnazione l'Azienda ne darà informazione alla RSU garantendo un anticipo di almeno 4 settimane. Entro 3 giorni lavorativi dalla comunicazione fatta alle RSU l'azienda esporrà il calendario con i dipendenti coinvolti e la relativa turnistica.
- L'azienda provvederà ad informare la RSU con un anticipo di quattro settimane sui tempi di chiusura del ciclo quarta squadra o su eventuali necessità di prosecuzione.
- L'azienda attiverà la turnazione a 18 turni 4 squadra di norma per cicli di 4 settimane e per un minimo di 2 cicli consecutivi ripetibili nel corso dell'anno.
- La turnazione si sviluppa su base ciclica a scorrimento tra le quattro squadre, garantendo la copertura delle attività produttive nell'arco delle sei giornate lavorative settimanali (dal lunedì al sabato così come illustrato nell'allegato 1)
- La composizione delle squadre per detta turnazione avverrà da parte dell'azienda compatibilmente con le competenze individuali e le esigenze aziendali e valutando, ove possibile, situazioni individuali determinate da anzianità aziendale e/o anagrafica e richieste in termini di volontarietà.
- L'azienda si impegna a rispettare tale composizione delle squadre salvo assenze comunicate entro il venerdì della settimana in cui ricade il sabato lavorato che richiederanno l'inclusione in organico di ulteriori competenze per garantire quanto pianificato sul sabato. Ai dipendenti interessati a ricoprire il turno fuori della programmazione, prediligendo laddove possibili soluzioni di volontarietà, la giornata di sabato verrà corrisposta in regime di straordinario così come previsto da CCNL.
- l'azienda riconosce ai lavoratori un gettone pari a € 80 lordi per ogni giornata di sabato effettivamente lavorata durante il primo e secondo turno.
- Per il turno notturno l'azienda riconoscerà un gettone pari a 100 € lordi per ogni giornata di sabato effettivamente lavorata. Di tale importo 20 € lordi saranno corrisposti per la natura stessa della prestazione notturna. La restante parte di 80 Euro lordi, così come l'importo di cui al punto precedente, verranno corrisposti nella seguente modalità:
 - 50 euro saranno riconosciuti al dipendente a fronte di effettiva prestazione lavorativa nella giornata di sabato;

- i restanti 30 Euro lordi verranno riparametrati a fronte dell'effettiva prestazione lavorativa in ciascun giorno della settimana che prevede il sabato effettivamente lavorato. Le assenze per causali diverse dalla malattia (a titolo esemplificativo: ferie, permessi ex Legge 104/1992, congedi, infortuni sul lavoro) non sono equiparate a eventi di malattia e non incidono sulla riparametrazione del gettone. Eventuali RO emergenziali non concorrono alla riparametrazione degli importi su base giornaliera.
- Gli importi di cui sopra non saranno soggetti a rivalutazione Istat
- Per quanto riguarda le ferie i dipendenti interessati dalla quarta squadra avranno a disposizione uno slot di ferie giornaliere per ciascuna squadra e uno slot per la richiesta di ulteriori giorni di ferie a settimana intera o alternativamente per un minimo di 3 giorni consecutivi all'interno della medesima settimana.
- In merito alle ferie/RO cadenti su sabato lavorativo esse daranno diritto al percepimento del gettone solo se fruite a settimana intera o alternativamente per un minimo di 3 giorni consecutivi all'interno della medesima settimana.
- Le parti si danno atto che gli slot di ferie (giornaliera e lunga) come sopra declinati sono da intendersi parte integrante di quanto definito e accordato nella gestione ordinaria delle ferie secondo gli accordi di sito in essere
- Per il personale addetto alla manutenzione Azienda e RSU di sito si incontreranno per rivedere l'attuale calendario che regola la presenza sul sabato e le reperibilità, al fine di aumentare l'attuale frequenza pianificata per il personale in giornata

Opportunità occupazionali connesse all'attivazione del regime a 18 turni quarta squadra

- le Parti convengono che, in relazione all'introduzione del modello organizzativo a 18 turni a scorrimento con quarta squadra, l'Azienda si impegna a realizzare nuove possibilità di occupazione così declinate:
 - Entro Novembre 2026, trasformazione di 10 contratti part time verticali su base annua a full time
 - Entro Novembre 2026, 2 assunzioni tramite contratto part time verticale su base annua con clausola di disponibilità
 - Entro Febbraio 2027, 4 assunzioni tramite contratto part time verticale su base annua con clausola di disponibilità
- Qualora il regime 18 Turni scorrimento con quarta squadra dovesse interessare anche la linea 6 l'azienda prevederà ulteriori opportunità di occupazione coerentemente alle logiche sopra adottate.

Ulteriori intese

In presenza di esigenze quali l'avvio di nuove linee, il lancio di nuovi prodotti, nonché il verificarsi di picchi o boom produttivi anche finalizzati a successive fermate della linea per interventi prolungati di modifica o cambio impianto, le Parti convengono che, qualora l'Azienda ravvisi la necessità di attivare un regime di turnazione a 21 turni a ciclo continuo, la RSU si rende sin d'ora disponibile a esaminare e discutere con l'Azienda le relative modalità attuative, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile e coerentemente alla struttura degli accordi sopra definiti.

Il presente testo sostituisce e annulla gli accordi precedentemente in vigore sulle medesime tematiche, confluirà nell'articolato del contratto integrativo di Gruppo ed avrà efficacia una volta concluso l'iter del rinnovo dello stesso. Avrà validità per la durata dell'accordo integrativo di Gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto

RSU Stabilimento Capriata D'Orba

Mondelez Italia Biscuits Production

FAI-CISL, UILA-UIL, FLAI-CGIL

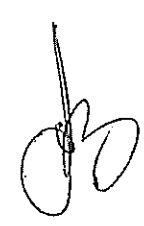
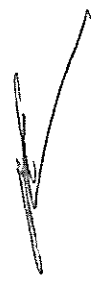
Laura Cottaro
Heder Caspari
Delia Della Porta

Rosario Torrella
San
Luca Fedto
D. G. Ingrosso Torise
Maria Anna
Michela Ai

Ing. V. V. V.
Roberto Bauda

Allegato 1

	Settimana 1							Settimana 2							Settimana 3							Settimana 4						
	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
1	1	1	2	2	3	3		R	R	1	1	2	2		3	3	R	R	1	1		2	2	3	3	R	R	
2	2	2	3	3	R	R		1	1	2	2	3	3		R	R	1	1	2	2		3	3	R	R	1	1	
3	3	3	R	R	1	1		2	2	3	3	R	R		1	1	2	2	3	3		R	R	1	1	2	2	
4	R	R	1	1	2	2		3	3	R	R	1	1		2	2	3	3	R	R		1	1	2	2	3	3	

 A 1207 24 160

AC
 48 500

Caramagna P.te, 13 Maggio 2026

VERBALE DI ACCORDO

Tra la Direzione, rappresentata dalla Sig.ra Laura Cattaneo ed Andrea Gazzera, i Dirigenti sindacali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, Fortunato La Spina, Elisa Livrieri e Giuseppe Meineri, e la RSU del Caseificio di Caramagna, nelle persone delle Sig.re Loredana Settime ed Caterina Uras e dei Sig.ri Marco Tribaudino e Federico Neri si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

le Parti, preso atto della necessità aziendale di mantenere e rafforzare la capacità produttiva aziendale e la competitività sul mercato, riconoscendo l'importanza di strumenti flessibili per rispondere sia alle fluttuazioni della domanda che alle esigenze operative derivanti da imprevisti produttivi, concordano sulle seguenti disposizioni che superano e integrano i precedenti accordi in materia di flessibilità e prestazioni supplementari. Si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 - Gestione della Flessibilità per Volumi Incrementali o Promozionali

- Qualora si verificassero esigenze produttive straordinarie derivanti da volumi incrementali, promozioni specifiche, o pianificazioni di volumi addizionali, per i quali si renda necessaria una maggiore capacità produttiva, le Parti convengono di attivare il regime di flessibilità sulla giornata del sabato successivo, per un minimo di 6 ore e un massimo di 8 ore giornaliere, coerentemente alla turnazione prevista. Resta inteso che la prestazione nel giorno di sabato di cui al presente articolo terminerà non oltre le ore 20:00 e non avrà normalmente una durata inferiore alle sei ore lavorative.
- La Società si avvarrà della facoltà di ricorrere alle ore di flessibilità annuali previste dal CCNL, nel rispetto del limite delle 88 ore annue pro-capite.
- La prestazione di flessibilità del sabato sarà comunicata alla RSU e al personale interessato non oltre il venerdì della settimana precedente. Ogni mese, durante uno dei consueti incontri settimanali tra la Direzione e le RSU di sito, sarà condivisa una previsione trimestrale circa la programmazione della flessibilità positiva e negativa. Il recupero delle ore di flessibilità avverrà prioritariamente in periodi di minore attività e in modalità collettiva, ad esempio in occasione di fermi produttivi programmati per attività di manutenzione, flessione della domanda, salvo richieste concordate individualmente, compatibilmente con le esigenze produttive. L'Azienda calendarizzerà il recupero dell'eventuale monte ore accumulato nel corso delle settimane. La Società s'impegna a valutare un'adeguata ed efficace gestione degli organici per facilitare un buon utilizzo della flessibilità. A tal fine, si conviene quanto segue:
 - Al termine di ogni trimestre, durante l'incontro periodico tra Direzione e RSU, sarà effettuata una verifica del tasso di recupero della flessibilità;
 - Qualora il tasso di recupero annuo risulti inferiore al 30% delle ore complessivamente accumulate, le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio dell'anno successivo per definire la gestione delle eventuali ore non recuperate e valutare eventuali correttivi.

La Società potrà sospendere, in via del tutto eccezionale, l'effettuazione della flessibilità programmata, dandone comunicazione alle RSU entro il giovedì mattina della settimana stessa, qualora si verificassero cambiamenti nella programmazione determinati da impreviste variazioni delle richieste di mercato.

- La flessibilità sarà gestita a rotazione tra 1° e 2° turno, prediligendo il personale adibito sul 1° turno e garantendo le professionalità necessarie, salvo accordi individuali diversi.
- Le persone che, nella settimana interessata dalla flessibilità positiva, svolgono la nona ora, l'avviamento degli impianti e/o lo scorrimento, non potranno essere coinvolte nel turno supplementare in flessibilità.
- Per le ore di flessibilità prestate in applicazione del presente Articolo, la Società corrisponderà una percentuale di maggiorazione del 45% sulla retribuzione oraria ordinaria, comprensivo di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL. Inoltre, per le ore comprese tra la 57° e la 88° di flessibilità annuale, sarà riconosciuto un importo aggiuntivo di € 3,00 lordi per ciascuna ora.

Art. 2 - Prestazioni Straordinarie per Ritardi Produttivi

- Nel caso in cui si renda necessaria la prestazione lavorativa nel giorno di sabato a causa di ritardi produttivi occorsi durante la settimana, dovuti ad esempio a fermi macchinari, guasti, o altre cause imprevedibili che abbiano compromesso il regolare flusso produttivo, si farà ricorso al regime di straordinario.
- Per tali prestazioni supplementari rese nel giorno di sabato, la Società corrisponderà al personale interessato, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario, un importo forfetario lordo di € 40,00 giornalieri; resta inteso, sempre in considerazione dell'imprevedibilità delle prestazioni, che la prestazione nel giorno di sabato di cui al presente articolo terminerà non oltre le ore 20:00 e non avrà normalmente una durata inferiore alle sei ore lavorative. A fronte di una prestazione di almeno sei ore, sarà corrisposto l'intero importo forfetario concordato.
- Sarà data priorità ai lavoratori volontari per l'esecuzione di tali prestazioni straordinarie; viceversa, l'Azienda programmerà i turni a rotazione, applicando quanto previsto dall'art. 31 del vigente CCNL.
- Durante i consueti incontri settimanali tra la Direzione e le RSU di sito, sarà data informazione circa le esigenze all'origine della necessità di effettuare le prestazioni straordinarie.

Art. 3 - Disposizioni Comuni

- Il presente accordo si inserisce nel quadro normativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento.
- Le Parti si impegnano a incontrarsi periodicamente al fine di monitorare la corretta applicazione e funzionamento dei contenuti del presente verbale di accordo.

Art. 4 - Validità e Sostituzione di Precedenti Accordi

- Il presente accordo sostituisce ad ogni effetto le pattuizioni precedenti contenute nei Verbali di Accordo del 7 marzo 2006 e del 29 settembre 2011, ad eccezione per i trattamenti riservati alle prestazioni domenicali, le festività infrasettimanali e il terzo turno notturno, per i quali si rimanda all'accordo del 29 settembre 2011.
- Il presente testo confluirà nell'articolato del contratto integrativo di Gruppo ed avrà efficacia una volta concluso l'iter del rinnovo dello stesso. Avrà validità per la durata dell'accordo integrativo di Gruppo.

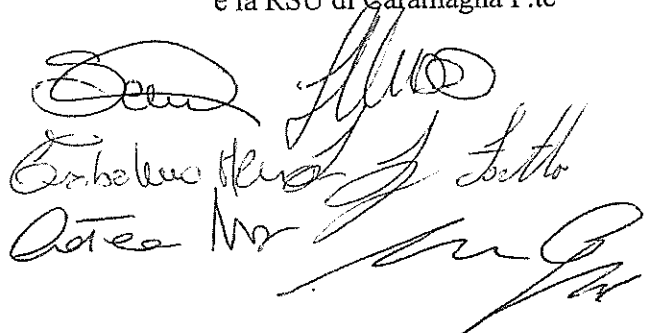
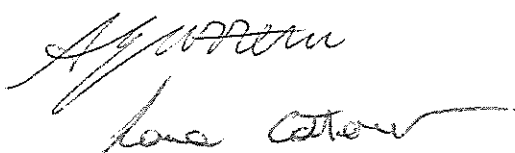
Art. 5 - Clausola di Salvaguardia

- Qualora intervenissero disposizioni legislative o contrattuali più favorevoli, le parti s'impegnano sin d'ora ad effettuare un apposito incontro per discutere i termini del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FATTORIE OSELLA S.p.A.

I Dirigenti sindacali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL
e la RSU di Garamagna P.te



Capriata, 3 Settembre 2026

VERBALE DI ACCORDO

Tra la Direzione, rappresentata da Federica Benedini e Gabriella Della Porta e la RSU dello stabilimento di Capriata D'Orba, nelle persone dei Sigg.ri: M. Boffito, E. Carducci, D. Corvarola, P. Di Girolamo, L. Milan, M. Ovi, S. Odone, M. Ravera, L. Scotto, si è convenuto quanto segue:

Premesso che:

- In data 23 Aprile 2026, le Parti hanno sottoscritto un Accordo in tema di flessibilità degli orari di lavoro per il personale produttivo del sito;
- All'interno di tale accordo, vi è anche la regolamentazione delle modalità attuative del regime di scorrimento a 18 turni in quarta squadra;
- Nel suddetto Accordo, le Parti hanno definito di procedere con incontri specifici di sito al fine di regolamentare la prestazione lavorativa del personale manutentivo in caso di attivazione del regime di cui al punto precedente andando a rivedere l'attuale calendario che regola la presenza sul sabato e le reperibilità e al fine di aumentare l'attuale frequenza pianificata per il personale in giornata;
- Dal 27 Aprile sono state avviate le discussioni di cui al punto precedente

Tutto ciò premesso, Azienda e RSU concordano quanto segue.

- **Prestazione lavorativa 18 turni in regime di scorrimento**
 - Qualora le esigenze produttive, organizzative o di mercato rendano necessario l'attivazione del regime di scorrimento a 18 turni per il personale di produzione, l'Azienda attiverà parimenti un modello di turnazione per il personale manutentivo che preveda la copertura del sabato notturno lavorato;
 - La turnazione si svilupperà su base ciclica tenendo conto del calendario definito annualmente per l'ordinaria turnazione e garantendo la copertura delle attività produttive nell'arco delle sei giornate lavorative settimanali (dal lunedì al sabato così come illustrato nell'allegato 1).
 - Le tempistiche e le modalità di comunicazione per l'attivazione della prestazione lavorativa al 18° turno del personale manutentivo seguono le medesime previsioni stabilite nell'Accordo del 23 Aprile 2026 per il personale produttivo.
 - L'orario di lavoro settimanale del personale manutentivo resta invariato nella misura di 40 ore medie settimanali. Nelle settimane in cui è prevista la prestazione lavorativa nella notte tra il sabato e la domenica, le 8 ore di prestazione rese nella suddetta giornata saranno compensate mediante riposo compensativo nella giornata del lunedì immediatamente successivo alla prestazione lavorativa stessa.
 - Per ogni sabato in cui il personale manutentivo rende effettivamente la propria prestazione lavorativa nell'ambito del regime produttivo di quarta squadra, è riconosciuto un gettone nelle seguenti misure:
 - Primo turno (mattina) e secondo turno (pomeriggio): € 80,00 lordi;
 - Terzo turno (notte): € 100,00 lordi.Tale gettone è riconosciuto esclusivamente a fronte dell'effettiva prestazione lavorativa resa nella giornata del sabato. Gli importi di cui sopra non sono soggetti a rivalutazione ISTAT.
 - Qualora, alla data di comunicazione dell'attivazione della prestazione lavorativa sul 18° turno, risultino già pianificate attività manutentive nella giornata del sabato e/o in caso di attività straordinarie legate alla produzione dello stesso sabato, la prestazione lavorativa del personale manutentivo di giornata interessato sarà riprogrammata alla giornata della domenica

immediatamente successiva, al fine di garantire la corretta esecuzione del piano di manutenzione senza sovrapposizioni con il regime produttivo di quarta squadra.

• **Gestione reperibilità in caso di festività infra-settimanali**

- Le Parti concordano nel calendarizzare le reperibilità festive infrasettimanali al pari delle reperibilità nel fine settimana, sempre nel rispetto dei criteri di rotazione e delle condizioni economiche e normative previste dall'accordo vigente in materia di reperibilità.
- Le Parti, riconoscendo il valore dell'autonomia del team manutentivo, concordano di preservare la volontarietà del personale manutentivo in tutti i casi di festività non citate nel presente accordo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, fermate produttive previste da Calendario Ferie siglato tra Azienda e RSU), e la confermano quale modalità prioritaria di copertura del servizio di reperibilità nelle suddette giornate.
- Tuttavia, al fine di garantire la sicurezza degli impianti anche in tali giornate, le Parti convengono che, qualora non si raggiunga un numero sufficiente di adesioni volontarie a copertura del fabbisogno manutentivo, l'Azienda potrà disporre l'assegnazione del servizio di reperibilità al personale manutentivo, nel rispetto dei criteri di rotazione e delle condizioni economiche e normative previste dall'accordo vigente in materia di reperibilità.

• **Prestazione lavorativa al sabato (o domenica in caso di attivazione del regime di scorrimento su 18 turni) per il personale manutentivo di giornata**

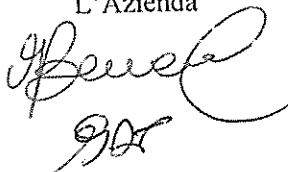
- Le Parti convengono di aggiornare la disciplina della prestazione lavorativa al sabato per il personale manutentivo di giornata, prevedendo una ciclicità ordinaria di un sabato ogni 3 settimane, al fine di garantire una più efficace copertura delle esigenze manutentive dello stabilimento;
- La programmazione della prestazione al sabato avverrà nel rispetto di criteri di equa rotazione tra il personale interessato. Resta inteso che il personale inserito nella pianificazione potrà trovare soluzioni sostitutive nell'ambito del rispetto delle competenze richieste e in accordo con i propri responsabili.
- Le Parti si danno sin d'ora atto che tali previsioni riguardano anche le prestazioni lavorative alla domenica in caso di attivazione della prestazione lavorativa al sabato per il personale produttivo.

Ulteriori intese

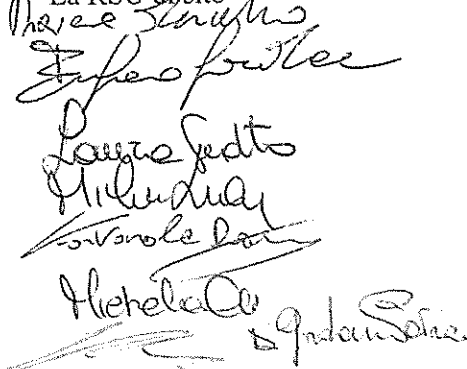
Il presente accordo sostituisce e annulla gli accordi precedentemente in vigore limitatamente alle tematiche espressamente disciplinate nel presente testo. Per quanto non modificato dal presente accordo, restano integralmente in vigore le previsioni degli accordi precedenti.

Il presente testo confluirà nell'articolato del contratto integrativo di Gruppo ed avrà efficacia una volta concluso l'iter del rinnovo dello stesso. L'accordo avrà validità per la durata dell'accordo integrativo di Gruppo.

L'Azienda



La RSU di sito



Schema turnazione a titolo esemplificativo.

B

PS
 201
 EC. $\rightarrow$
~~2~~ $\rightarrow$ B
 REP



Le società Mondelez Italia s.r.l., Mondelez Italia Services s.r.l., Mondelez Europe Procurement GmbH – sede secondaria Italia, Mondelez Italia Biscuits Production S.p.A., e Fattorie Osella S.p.A., rappresentate da Olga Lo Conte e Roberta Candileno, adottano il Protocollo sulle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro sottoscritto da Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil in data 12 settembre 2022.

Premesso che:

- All'interno del gruppo Mondelez sono stati istituiti appositi comitati a livello globale, europeo e locale, per definire una politica di Diversity Equity & Inclusion atta a realizzare un ambiente di lavoro in grado di accogliere la diversità e in cui ciascuno si senta incluso e non discriminato e quindi libero di esprimersi al proprio meglio;
- All'interno dello Snacking Made Right Report – documento che l'Azienda rende pubblico – vengono dichiarati gli impegni e gli obiettivi di Diversity Equity & Inclusion;
- A livello italiano, il Gruppo ha costituito una propria governance ponendosi come obiettivo di portare avanti iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi della Diversity Equity & Inclusion per tutta la popolazione aziendale;

Tutto ciò premesso, Le Società nell'adottare il Protocollo sulle Pari Opportunità nei luoghi di lavoro sottoscritto da Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil in data 12 settembre 2022 dichiarano:

- 1) di avere istituito un Comitato guida in materia di parità di genere;
- 2) di avere un codice di condotta per prevenire ogni tipo di discriminazione sul luogo di lavoro;
- 3) di avere predisposto una "Policy di Genere";
- 4) di avere redatto un piano strategico per il raggiungimento della parità di genere;

Il Comitato Guida si impegna ad incontrarsi con cadenza semestrale per rivedere il piano strategico nonché per misurare e analizzare gli obiettivi raggiunti e per mettere in campo tutte le ulteriori azioni utili ai fini degli impegni di cui in premessa.



"POLICY DI GENERE" DI MONDELEZ INTERNATIONAL ITALIA

Mondelēz International è consapevole che solamente una cultura improntata ai valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione può realizzare a pieno il potenziale di ciascuna persona in azienda.

Valorizzare la parità di genere equivale a investire sulla capacità di ognuno di eccellere nelle performance individuali e, conseguentemente, di incidere in maniera determinante sulla crescita aziendale.

Attraverso l'istituzione di appositi comitati a livello globale, europeo e locale, il Gruppo si è dato una politica di indirizzo e una governance per realizzare un ambiente di lavoro in grado di accogliere la diversità e in cui ciascuno si senta incluso e non discriminato e quindi libero di esprimersi al proprio meglio.

1. Selezione e assunzione

Assumere i migliori talenti è alla base della strategia aziendale per il perseguimento della propria ambizione di diventare la migliore *snacking company* al mondo.

Mondelēz International si è dotata di linee guida strutturate e trasparenti - disponibili sulla intranet aziendale - per la conduzione dei colloqui di selezione al fine di supportare i people manager e la funzione HR nella corretta valutazione dei candidati attraverso l'analisi delle competenze (il "What") e della coerenza dei comportamenti rispetto ai valori e agli impegni aziendali (l'"How") definitivi nel Leadership Framework.

Tutte le job offer contengono una precisa descrizione del ruolo e delle responsabilità ad esso affidate nonché le modalità di svolgimento dell'attività e sono corredate da una dicitura esplicita di *equal opportunity employer* e quindi di non discriminazione.

Mondelez International è attenta alle pari opportunità e si è data obiettivi numerici in tal senso utilizzando strumenti di misurazione interni sin dalle fasi di assunzione.

2. Sviluppo professionale e promozioni

Lo sviluppo delle persone è uno dei pilastri centrali della *people strategy* aziendale.

Per garantire che tale sviluppo delle carriere avvenga nel rispetto delle pari opportunità, utilizziamo un sistema di Job Posting, attraverso il quale vengono rese pubbliche le *vacancy* (sulla piattaforma digitale aziendale e/o bacheca cartacea) alle quali è possibile presentare la propria candidatura.

I percorsi di carriera e quindi le promozioni si basano sulla valutazione del merito inteso come obiettivi raggiunti e aderenza ai valori del gruppo e misurato attraverso processi formali e strutturati di feedback.

Per sostenere la crescita e lo sviluppo, il gruppo Mondelēz International, si è dotato di un ampio ventaglio di offerte formative promosse a favore di tutte le persone.

La metodologia di formazione è basata sull'"approccio 70/20/10" in cui il 70% della formazione avviene direttamente "on the job" e quindi attraverso la possibilità di fare esperienze sul campo, il 20%, invece, si



6. Organizzazione del lavoro

Mondelēz International ha adottato un nuovo approccio al lavoro ("*New Workplace of The Future*") moderno e innovativo, basato sulla flessibilità per migliorare il *work-life balance* delle persone. Tale approccio si declina in modo specifico per le diverse sedi e attività lavorative.

Specifiche politiche di *work-life balance* sono adottate per tutelare momenti di vita importanti quali la genitorialità e il *caregiving*.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

Mondelēz International analizza il *turnover* anche con riferimento al genere.

Inoltre i People Manager/HR svolgono colloqui in uscita per approfondire i motivi delle dimissioni.

Milano, 3 settembre 2026

DICHIARAZIONE ai sensi dell'”Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

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. ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconoscono, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nelle Società tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016 e della legge n. 4 del 15 gennaio del 2021.

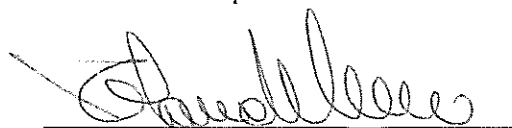
Firmato

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.





VERBALE DI ACCORDO

In data 6 dicembre 2022, in Milano

Tra
MONDELEZ ITALIA BISCUITS PRODUCTION S.p.A. e FATTORIE OSELA S.p.A.,
Mondelez Italia Services, Mondelez Italia S.r.l., Mondelez Europe Procurement GmbH - Sede
Secondaria Italia, rappresentata da Olga Lo Conte e Roberta Candileno (di seguito l'"Azienda"),
assistita da Unione Italiana Food nella persona di Alessandro Glisenti e Ermelinda Biondi

e

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nazionali in persona dei Sigg. Gianni Alviti, Loredana Leone, Angelo
Paoletta, Anselmo Briganti e Alberto Donferri

Premesso che:

- a) durante l'ultimo rinnovo dell'accordo integrativo di Gruppo, le Parti avevano dichiarato la propria volontà di continuare a costruire ed ampliare le aree di intervento del sistema di welfare integrativo aziendale;
- b) a seguito di questo impegno, la commissione bilaterale prevista dal contratto integrativo del 17 gennaio 2019, ha analizzato e valutato le formule e le opzioni offerte dal mercato;
- c) nel corso di questi anni vi è stata una attenzione e una evoluzione della normativa di riferimento.

Tutto ciò premesso:

Le Parti confermano l'attivazione di una Piattaforma per la conversione delle somme legate al premio di partecipazione ai risultati in servizi di Welfare Individuale, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016 (e definito nel suo decreto attuativo) e successivamente dalla Legge di Bilancio 2017 e della Legge di Bilancio 2018, in favore di tutti i dipendenti del Gruppo.

Al dipendente è quindi riconosciuta la facoltà di convertire i premi assoggettabili a imposta sostitutiva in beni e servizi welfare messi a disposizione dal datore che non concorrono a formare reddito nei limiti e alle condizioni dell'art. 51 del TUIR. L'elenco completo dei beni, servizi ed utilità inclusi nelle categorie di cui all' art. 51 del TUIR, sarà disponibile sulla piattaforma informatica che conterrà anche i benefit sostitutivi del premio erogabili mediante voucher.



qualità, gusto e piacere

delle modifiche normative che dovessero intervenire in materia fiscale, sempre con rispetto dell'invarianza dei costi.

Letto, firmato e sottoscritto.

L'Azienda

Unione Italiana Food

Luigi Prandi
Amministratore

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Roberto
Prandi