



ASSOLOMBARDA

Addi 19 giugno 2014 in Milano presso l'Assolombarda

tra

le Società Mondelez Italia S.r.l., Mondelez Italia Services S.r.l., Mondelez Europe Procurement GmbH- Sede secondaria e Mondelez Italia Production Srl rappresentate dai Sigg.ri Andrea Nasi, Maurizio Grillo e Olga Lo Conte assistite da Assolombarda in persona dei Sigg.: Lorenzo Baggioli e Eleonora Sacchi.

e

FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nazionali in persona dei Sigg.ri: Giorgio Galbusera, Antonio Chiesa, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi e Angelo Paoletta e Giuliano Mino Grossi e dalle rispettive strutture territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL di Milano, Torino, Genova, Monza e Brianza.

La RSU

Premessa

Nell'ultimo triennio il sistema economico italiano e il suo tessuto industriale e produttivo hanno attraversato la fase più acuta di una crisi caratterizzata da una costante contrazione dei principali indicatori macroeconomici e da un'importante crescita del tasso di disoccupazione, che ha raggiunto livelli drammatici nelle aree più depresse del Paese e nella fascia di popolazione più giovane.

In tale contesto, contraendosi significativamente il potere di acquisto delle famiglie, si è assistito ad un trend di forte e costante riduzione dei consumi in quasi tutti i settori merceologici e dei servizi, che ha coinvolto anche il comparto alimentare ed in particolare quello dei prodotti di marca, a sua volta eroso dalla crescita sempre più rilevante delle così dette marche del distributore.

In questo scenario di evidente difficoltà il Gruppo Mondelez è riuscito, grazie ad un'attenta strategia focalizzata sulla qualità, sugli investimenti di natura industriale e commerciale e sull'innovazione di prodotto, a mantenere una posizione di leadership nel mercato, risentendo in misura meno rilevante di questa lunga e negativa congiuntura economica rispetto agli altri attori con cui compete. Il raggiungimento di questo risultato è stato possibile grazie al fondamentale contributo dei propri lavoratori nonché ad un sistema di relazioni industriali aziendale che ha dimostrato e riconfermato la sua validità ed efficacia anche nel corso degli ultimi anni.

I risultati del Gruppo Mondelez nei prossimi anni dipenderanno dalla conferma di tutti questi fattori competitivi oltretutto dalla capacità di continuare ad affrontare in modo strategico e con ottica di lungo termine le nuove sfide e di orientare la propria azione in un percorso di maggiore focalizzazione ed investimento nelle singole aree di business in cui l'Azienda opera.

In tal senso è stata recentemente comunicata la decisione del Gruppo Mondelez di creare una società concentrata esclusivamente sul caffè in joint venture con il terzo gruppo mondiale del settore (fatte salve le necessarie procedure antitrust, sindacali e di legge), di valorizzare le specifiche peculiarità e competenze consolidate nel mercato del cheese & grocery con la nascita di una divisione aziendale ad essa dedicata e di confermare la propria vocazione di azienda leader dello snacking nei business dei biscotti, del cioccolato e delle caramelle.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040760152





ASSOLOMBARDA

La capacità aziendale di gestire questi fondamentali cambiamenti, operativi dalla seconda metà del 2015, accanto a un'attenta politica di razionalizzazione dei costi, unitamente al contributo e alla partecipazione dei lavoratori e al fondamentale ruolo delle loro rappresentanze, può essere considerata premessa e fattore determinante per continuare in questo percorso di successo.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema di relazioni industriali sperimentato e instaurato nel corso degli ultimi anni si è caratterizzato come un modello positivo e in grado di affrontare in modo sistematico un contesto economico e produttivo sempre più complesso ed in continuo cambiamento.

Confermandosi l'opportunità di continuare a mantenere e rafforzare tali relazioni, rendendole sempre più fluide e coese, nell'ottica del consolidamento di un rapporto dialettico, pur nel rispetto degli autonomi ruoli, le Parti convengono sulla validità del modello definito con l'accordo integrativo del 29 giugno 2011, confermandone quindi i livelli di interazione, di rappresentanza e di dialogo in esso contenuti.

In particolare:

- Coordinamento delle RSU:

Viene ribadito il ruolo e la centralità del Coordinamento delle RSU (composto dalle RSU delle società firmatarie del presente accordo) che, con l'assistenza delle Segreterie di Fai-Flai-Uila, rappresenta l'interlocutore della Direzione aziendale per le tematiche di carattere generale ed attinenti l'andamento del Gruppo Mondelez.

E' confermato il consueto incontro informativo annuale del mese di febbraio, cui potranno continuare a partecipare in qualità di osservatori, tre componenti della RSU della Società Mondelez Italia Biscuits Production e due componenti della Società Fattorie Osella; qualora la parte sindacale a seguito di tale incontro dovesse rilevare la necessità di approfondire quanto in esso discusso verrà calendarizzato un successivo incontro possibilmente entro i 20 giorni successivi.

Qualora l'evolversi delle strategie aziendali rendesse opportuno, anche ad avviso di parte, procedere in corso d'anno a una specifica sessione informativa riguardante processi legati alle politiche industriali, agli investimenti, agli assetti industriali, commerciali e ai relativi effetti organizzativi e produttivi, si darà luogo tempestivamente ad un incontro con il Coordinamento delle RSU o, in ragione della riservatezza degli argomenti, con una delegazione ristretta del Coordinamento (tre persone designate nell'ambito dei componenti del Coordinamento) con l'assistenza dei tre Coordinatori in rappresentanza di Fai-Flai-Uila.

I partecipanti alle riunioni di cui sopra saranno espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza delle informazioni che la Direzione dovesse eventualmente qualificare come riservate.

- Livello di sito

Il livello locale (stabilimenti, uffici di sede, rete vendita) affronterà le materie concernenti gli aspetti gestionali derivanti dal CCNL, dagli accordi di gruppo o da problematiche locali, secondo la prassi in atto, con particolare riferimento alle prospettive ed esigenze produttive, agli investimenti di significativa rilevanza ed alla situazione occupazionale, assegnando a tale livello la capacità di affrontare le specificità proprie delle strutture organizzative di sito.

20122 Milano Via Pantano 9

Telefono: 02 583701

Fax: 02 58304507

assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:

26900 Lodi Via Haussmann 11/1

Telefono: 0371 431850

Fax: 0371 431875

lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it

Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Valorizzando tale ruolo, si sottolinea la necessità del coordinamento con il tavolo centrale anche al fine di evitare sovrapposizioni tra i vari livelli di confronti; al tavolo centrale è demandato il compito di comporre le eventuali controversie che non dovessero trovare soluzione in sede locale.

- Osservatorio di Gruppo

Si riafferma inoltre, essendosi concluso positivamente il periodo di sperimentazione, la programmazione dell'incontro informativo annuale dell'Osservatorio di Gruppo che si pone come strumento di approfondimento delle tematiche inerenti l'Azienda, con obiettivi informativi, consultivi ed eventualmente istruttori, ma non negoziali.

L'Osservatorio continuerà ad essere composto per parte sindacale dalle RSU delle società firmatarie del presente accordo e dalle strutture di Fai-Flai-Uila e per parte imprenditoriale dalla Direzione del Personale e dai rappresentanti delle Organizzazioni imprenditoriali designati dall'Azienda e si riunirà in seduta plenaria nel mese di ottobre.

La partecipazione a tale Osservatorio sarà estesa per parte sindacale anche a tre componenti della RSU della Società Mondelez Italia Biscuits Production e a due componenti della Società Fattorie Osella, in qualità di osservatori, rispondendo in tal modo all'esigenza di consolidarne il coinvolgimento, rafforzando il flusso informativo all'interno di tutte le realtà del Gruppo Mondelez in Italia.

In aggiunta, nel caso in cui le Parti, a seguito dell'incontro informativo annuale e dell'Osservatorio di Gruppo, dovessero 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.

- 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 sua agibilità, nell'ambito delle disposizioni di legge e di contratto previste. Nel corso dell'incontro dell'Osservatorio di Gruppo verrà fornito aggiornamento sulle tematiche affrontate in sede C.A.E., mentre verrà data tempestiva informazione al Coordinamento RSU di eventuali progetti internazionale con diretto impatto sulla realtà italiana.

- RSU Forza Vendite, RSU Sede Milano, RSU Uffici Genova

Si riconferma la costituzione di una RSU specifica per la Forza di Vendita, una per la Sede di Milano e una per gli Uffici di Genova applicando per ciascun sito le modalità e le regole di cui al CCNL di categoria e all'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e secondo quanto già definito nell'accordo integrativo del 29 giugno 2011, di cui sono confermate integralmente le condizioni. In occasione del rinnovo di ciascuna RSU si procederà anche, nel suo ambito, all'elezione del previsto numero di RLS.

Fai-Flai-Uila e Assolombarda si danno atto che quanto sopra concordato è strettamente funzionale a peculiari e specifiche caratteristiche dell'organizzazione del Gruppo Mondelez in Italia.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

- Bacheca sindacale

Per la vigenza del presente accordo si conferma integralmente quanto definito nell'accordo integrativo del 29 giugno 2011 in materia di bacheca elettronica.

2. ETICA E RESPONSABILITA' SOCIALE

Le Parti condividono la necessità di individuare un percorso volto 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.

Da questa attenzione discendono una serie di azioni ed iniziative il cui valore è considerato cruciale dalle Parti e rispondente alle esigenze espresse su queste tematiche.

Dal 2009 il Gruppo Mondelez si è dotato di un Codice di Condotta che contiene una serie di importanti regole che tutti i dipendenti devono seguire nello svolgimento delle loro attività, e che descrive i valori che guidano le azioni di ciascuno, improntati a comportamenti di correttezza e rispetto. Ciascun dipendente deve, inoltre, essere responsabile in termini di Compliance, adeguando i propri comportamenti alle policy aziendali in essere.

A livello internazionale sono inoltre numerose le iniziative che vedono il Gruppo Mondelez coinvolto in un fattivo impegno per sostenere comportamenti etici e responsabili nei confronti di tutte quelle figure che indipendentemente dalla loro collocazione geografica sono coinvolte nell'intera filiera di approvvigionamento delle materie prime.

Il Gruppo Mondelez è infatti impegnato in diversi progetti finalizzati ad un utilizzo sostenibile delle risorse e dell'agricoltura, alla sicurezza delle persone e dei prodotti della nostra filiera, al consolidamento di partnership con le comunità locali, valorizzando la propria/loro presenza a livello globale per operare in stretta collaborazione con i consumatori, le aziende, i fornitori, i governi e le principali organizzazioni non governative (ONG).

Tra i principali progetti globali attualmente operativi si possono annoverare il programma di sostenibilità del cacao "Cocoa Life" che vede tra i suoi obiettivi, oltre che il miglioramento dei mezzi di sussistenza e delle condizioni di vita delle comunità agricole dedite alla produzione del cacao, la sostenibilità ambientale e la lotta al lavoro minorile e l'iniziativa "Coffee Made Happy" che si pone l'obiettivo dell'approvvigionamento sostenibile entro il 2015 del 100% del caffè utilizzato da tutti i marchi europei del Gruppo Mondelez, sostenendo il tessuto dei piccoli imprenditori agricoli produttori di caffè.

L'Azienda si impegna quindi a proseguire nella realizzazione di attività di diretta sensibilizzazione dei propri dipendenti sui temi e le iniziative sopra esposte coinvolgendoli direttamente in progetti di responsabilità sociale operativi su tutto il territorio nazionale.

Le Parti ritengono fondamentale dare continuità a queste iniziative che considerano di convergente interesse e che potranno essere oggetto di congiunta valutazione nelle diverse occasioni di confronto, tra cui l'incontro informativo annuale in cui si continuerà a fornire ampia comunicazione e sintesi delle azioni promosse coinvolgendo le singole RSU di sito anche per i necessari approfondimenti che dovessero essere richiesti.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





3. FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che la formazione continua è orientata allo sviluppo armonico delle persone attraverso l'arricchimento professionale e personale. Si attribuisce al processo formativo un fondante ruolo sia nella creazione del valore interno per il raggiungimento degli obiettivi aziendali mediante il coinvolgimento dei lavoratori e lo sviluppo delle loro competenze personali e professionali, che nel raggiungimento delle strategie europee del Gruppo.

In quest'ottica continua ad arricchirsi l'iniziativa "Growing here Weeks", 2 settimane dedicate alle persone e al loro sviluppo, attraverso attività di taglio pratico ed operativo e la partecipazione a conferenze/workshop con ospiti importanti e conosciuti.

Il "Campus" è una ulteriore opportunità offerta ai talenti di trascorrere 1 settimana insieme al Leadership Team Europeo. La "Learning & Development Academy", inoltre, offre l'opportunità di seguire corsi specifici relativi alla comunicazione e alla gestione delle persone, dei progetti, del tempo e dei rapporti interpersonali.

Un ruolo, invece, molto specifico rivestono le "Sales, Marketing & Procurement Academy", nate con il compito di fornire competenze tecniche e funzionali alle persone che operano in queste aree per svolgere al meglio la propria attività lavorativa.

Le Parti concordano inoltre nel valutare come supporto e leva di successo per la corretta pianificazione ed erogazione dei piani di formazione, il coinvolgimento delle RSU nelle attività di monitoraggio e di identificazione dei fabbisogni formativi delle persone.

Resta valido in tal senso il ruolo della RSU nella verifica e condivisione dei progetti di formazione da presentare al Fondo sociale europeo e/o Fondimpresa per avere accesso ai relativi finanziamenti.

L'Azienda resta, infine, in attesa della normativa di riferimento per il rilascio del Libretto Formativo Personale al fine di darne concreta attuazione. Fino a tal momento l'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL di categoria, continuerà a tenere traccia, aggiornare e conservare le formazioni erogate secondo le modalità adottate in ciascun sito, rendendosi disponibile, a fronte di richiesta, a darne informazione ai dipendenti.

4. PROFESSIONALITA'

Le Parti valutano come prioritari gli obiettivi del costante rafforzamento professionale dei lavoratori, del necessario e permanente aggiornamento sulla base delle nuove ed articolate esigenze aziendali e del mercato e della valorizzazione delle peculiari e specifiche capacità professionali del singolo.

Perseguendo tali obiettivi viene attribuita enfasi allo sviluppo professionale di ciascun dipendente, in coerenza con l'organizzazione del lavoro e con le necessità specifiche che l'azienda ricerca nelle sue evoluzioni tecniche e nei suoi nuovi fabbisogni.

Il job posting viene confermato come efficace strumento di mobilità interna nell'individuazione delle candidature che risultino maggiormente idonee a ricoprire posizioni di lavoro vacanti, ad eccezione di periodi di riorganizzazione interna che ne rendano meno praticabile il ricorso. Il job posting, infatti, valorizza il ruolo proattivo delle persone cui è riconosciuta autonomia nella proposizione della propria candidatura, mantenendo ovviamente l'Azienda il suo ruolo decisionale.

Si confermano inoltre gli attuali sistemi di confronto esistenti tra la Direzione Aziendale e le RSU come già previsto al punto 5 dell'accordo integrativo del 29 giugno 2011; le RSU continueranno ad essere coinvolte nelle eventuali revisioni dei bisogni formativi richieste dalle singole attività e



ASSOLOMBARDA

saranno oggetto di informazione circa le logiche di valutazione che abbiano effetti sul percorso professionale del personale.

5. SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti si danno atto che la sicurezza sul lavoro e l'ambiente rappresentano da sempre elemento imprescindibile nella cultura del Gruppo Mondelez e cruciale priorità per le Organizzazioni Sindacali e le RSU.

Il Gruppo Mondelez considera la sicurezza, l'igiene dei luoghi di lavoro e la prevenzione del rischio di infortuni come valori orientati a garantire un corretto ed idoneo svolgimento delle attività di lavoro dei propri dipendenti, ma anche come fattori critici e premesse imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi economici e finanziari dell'Azienda.

La priorità accordata a tali tematiche si estrinseca in innumerevoli iniziative che il Gruppo Mondelez ha attivato e che operano nella direzione di un coinvolgimento partecipativo e proattivo di tutti i collaboratori e non meramente impositivo, con la finalità di informare, formare e renderli parte attiva nel processo di sensibilizzazione ed implementazione dei corretti comportamenti e modi di agire.

Prosegue in tal senso l'impegno dell'Azienda nel collocare la sicurezza come valore prioritario ("Safety First") e nel perseguire l'opzione zero infortuni in tutte le Sue sedi e Siti; nel corso del 2013 è stata inoltre elaborata una nuova politica di sicurezza ed un insieme di principi ("Work, Play, Live Safe") che guideranno le azioni e i comportamenti quotidiani per favorire uno stile di vita virtuoso sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, auspicando l'impegno di tutti alla realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro con un ruolo attivo di segnalazione di eventuali condizioni o procedure rischiose.

Nel corso del 2014 in tutte le Sedi Mondelez è stato lanciato, inoltre, il programma "Health, Safety and Environment", insieme di iniziative finalizzate a sensibilizzare i collaboratori ad uno stile di vita sostenibile sotto il profilo della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Continueranno a rafforzarsi le iniziative di attenzione alla sicurezza nei siti produttivi, dove il coinvolgimento dei lavoratori è costante con la previsione di riunioni quotidiane, settimanali e mensili finalizzate ad un miglioramento continuo e all'individuazione di azioni e prassi migliorative.

Proseguirà l'erogazione dei corsi di formazione rivolti ai neo-assunti, alla forza vendita e agli operatori logistici e si procederà al completamento della terza fase del programma Guida Sicura ("Driver Safety") per i dipendenti che utilizzano un'auto aziendale, progetto di cui l'Italia rappresenta uno dei paesi piloti in Europa.

La Direzione aziendale ha realizzato, con il fondamentale contributo dei RLS, i documenti di valutazione dei rischi e di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei fattori psico-sociali per tutte le Sedi ed i Siti Mondelez in Italia, compresa l'intera rete di vendita, con l'impegno a garantirne il relativo aggiornamento. In tal senso è attivo e produttivo il coinvolgimento dei RLS il cui ruolo risulta di estrema rilevanza per l'azienda come cruciale interlocutore e fattivo stimolo per tutte le attività riguardanti la sicurezza.

All'interno di questo quadro, le Parti riconoscono quindi la necessità di mantenere e favorire condizioni ed un ambiente di lavoro caratterizzati da elevati standard di sicurezza e benessere, con particolare attenzione in tal senso al monitoraggio dei dati degli infortuni sul lavoro, già oggetto di comunicazione nel corso del consueto incontro informativo annuale. Viene confermato l'impegno della Direzione aziendale ad estendere tale informativa al dato delle eventuali malattie professionali che fossero riconosciute dall'Inail nel corso dell'anno.

20122 Milano Via Pontano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

6. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Tutte le società del Gruppo continueranno ad operare – così come fino ad oggi hanno fatto – 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 oltretutto l'applicazione del CCNL di competenza stipulato con le organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Fermo restando quanto contrattualmente previsto al riguardo, verranno fornite alla RSU le informazioni relative agli appalti in atto nell'unità produttiva o nel sito di appartenenza.

7. PARI OPPORTUNITA'

Prosegue l'impegno di promozione delle pari opportunità, cui le Parti attribuiscono intrinseco valore sociale e lavorativo, e si riconferma la politica di sostegno alla maternità attraverso le iniziative che negli anni hanno riscosso successo interno tra tutti i dipendenti nonché alti riconoscimenti esterni.

Ricevuto l'apprezzamento unanime dei lavoratori su queste iniziative messe in atto, le Parti ritengono opportuno portare avanti quanto disciplinato nell'Accordo integrativo del 1° dicembre 2006 e successivi in tema di sostegno alla maternità e paternità, estendendone tutte le previsioni, politiche attive e forme di flessibilità in esso contenute, per la vigenza del presente accordo.

Si conferma quanto già in atto relativamente al congedo speciale di paternità di 7 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione per il padre lavoratore in occasione della nascita del figlio, non cumulabile con analoghe iniziative che dovessero essere prese a livello legislativo e comprensivo del permesso retribuito previsto dal CCNL. E' confermato che la fruizione di tale congedo, salvo diversi accordi presi per il rispetto delle esigenze aziendali, non può essere differita nel tempo e decorre dalla data di nascita del figlio.

Il Gruppo Mondelez, inoltre, allarga il suo impegno volto a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione nei rapporti e nei luoghi di lavoro che aiuti a disegnare un corretto ambiente di lavoro fondato sul rispetto delle persone e sulla fiducia.

Quale strumento di questa volontà, il Gruppo Mondelez si è dotato di una specifica policy globale che sottolinea la completa assenza di valutazioni diverse dal merito, esperienza e talento nelle proprie politiche di assunzione, sviluppo e promozione delle risorse umane.

A tutti i dipendenti sono offerti numerosi strumenti di conoscenza e tutela (e-learning; intranet; etc) e a tutti è richiesta una partecipazione attiva affinché non venga taciuta o nascosta qualsiasi eventuale situazione di discriminazione.

8. TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

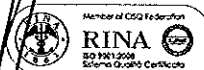
Le Parti concordemente attribuiscono particolare valore alle politiche di conciliazione tra vita professionale e personale ("work life balance") che aiutino ad armonizzare in modo ottimale la vita privata dei lavoratori con quella lavorativa, riconoscendo inoltre l'importanza di proseguire nell'identificazione di modalità organizzative e strumenti innovativi orientati a conseguire questo obiettivo.

Il benessere dei lavoratori continua infatti ad essere identificato come strategia aziendale e declinato in forme sempre nuove idonee ad intercettare i bisogno manifestati dagli stessi.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

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, riconosciuto come valido dalle Parti e che continua ad essere valutato positivamente dalle proprie persone.

A partire da questi presupposti, si riconferma la volontà di mantenere in essere i servizi di time saving utili ad ottimizzare il tempo dei dipendenti nel disbrigo delle loro pratiche quotidiane, integrandoli inoltre con servizi relativi la cura della persona.

Viene inoltre riconosciuta la previsione che ciascun dipendente possa usufruire di permessi retribuiti di mezza giornata (4 ore) per lo svolgimento di visite specialistiche (sono escluse le cure dentistico-odontoiatriche e quelle fisioterapiche). In aggiunta viene ulteriormente concessa la possibilità di usufruire di un massimo di 2 permessi retribuiti annuali di 4 ore ciascuno per le visite pediatriche del figlio minore per i genitori dipendenti che abbiano un residuo ferie negativo.

In entrambe le circostanze la fruizione del permesso è subordinato alla presentazione dell'apposito giustificativo rilasciato dalla struttura ospedaliera pubblica e/o privata che indichi la tipologia e l'orario di inizio e di fine della visita medica.

La Direzione aziendale inoltre riafferma la volontà di continuare a ricercare soluzioni innovative volte a migliorare le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, seguendo gli sviluppi ormai raggiunti dalle nuove tecnologie che ne stanno trasformando il modo di lavorare.

Si conferma il sistema della flessibilità oraria adottata nella sede di Milano e negli uffici di Genova – esperimento di successo ormai consolidato nelle due realtà amministrative – e la disponibilità ad approfondire soluzioni di maggiore flessibilità organizzativa.

Nell'ottica della reciproca volontà delle Parti di perseguire e sperimentare nuove soluzioni, è stato individuato nello strumento del lavoro agile (smart working) un'ulteriore opportunità volta a favorire la conciliazioni tra vita professionale e vita personale dei lavoratori. Tale strumento dovrebbe favorire, ove siano soddisfatti i requisiti propri delle mansioni nonché l'utilizzo degli strumenti telematici (ad esempio Software dedicati) atti a svolgerla, l'effettuazione occasionale di parte della prestazione lavorativa in regime di flessibilità di orari e di sede nello svolgimento della stessa.

La Direzione Aziendale, anche a seguito dei positivi incontri con la RSU di sito, si è impegnata a realizzare con il supporto di una società esterna specializzata uno studio di fattibilità che sia orientato a valutare la possibile implementazione dello strumento dello smart working presso la sede di Milano (realtà coerente rispetto alle condizioni e ai presupposti propri dello strumento), al fine di identificare quali siano le mansioni compatibili con questa nuova opportunità.

Le conclusioni e l'eventuale buon esito di questo studio di fattibilità condurranno alla sperimentazione di tale strumento nelle modalità che verranno presentate e definite in un apposito accordo da sottoporre alla RSU della Sede di Milano, supportata dai rappresentanti territoriali.

Per la definizione delle modalità di svolgimento dello strumento del lavoro agile, l'Azienda si impegna a monitorare l'andamento dell'iter parlamentare del relativo disegno di legge in discussione, recependo le eventuali disposizioni normative che dovessero emergere.

9. FORZA VENDITE

- Professionalità. L'Azienda, in virtù dei prevedibili cambiamenti organizzativi che interesseranno la forza vendita a seguito delle decisioni strategiche del Gruppo Mondelez già espresse in premessa di questo accordo, si rende disponibile ad incontrare le RSU della forza Vendita per valutare i percorsi di carriera e professionalità coerenti con tale nuova organizzazione.

- Schemi incentivanti. La Direzione aziendale si impegna a proseguire nell'attività di preventiva informazione e di coinvolgimento della RSU della forza vendite su eventuali cambiamenti

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

riguardanti la struttura e i criteri di fissazione degli obiettivi e di erogazione degli schemi incentivanti della rete vendita, valorizzandone in tal modo la migliore comprensione possibile e migliorandone il flusso informativo.

La Direzione Aziendale si impegna infine a comunicare gli obiettivi contestualmente all'inizio del periodo di riferimento e ad informare la RSU della forza vendite con cadenza semestrale sui risultati complessivi degli incentivi correlati all'andamento delle vendite.

- Strumenti di lavoro, coperture assicurative e prestazione lavorativa. La Direzione Aziendale assicura che, pur nel positivo confronto con la RSU della forza vendite e cogliendo in modo propositivo le segnalazioni e gli eventuali suggerimenti circa l'applicazione delle modalità di gestione delle auto aziendali e delle relative dotazioni, dei rimborsi spese, delle coperture assicurative, l'intera materia, rientrando in dinamiche mutevoli e orientate per molti aspetti da linee guida internazionali, continui ad essere disciplinata all'interno delle policy aziendali, che possono essere agevolmente acquisite e recuperate nella intranet aziendale.

Cionondimeno è disponibile, qualora ne fosse segnalata l'esigenza, a meglio specificare quanto in esse contenuto e a fornire gli opportuni chiarimenti e approfondimenti richiesti.

Con l'obiettivo di promuovere un efficace servizio relativo alla gestione degli automezzi in dotazione, l'Azienda continuerà ad operare per garantire l'applicazione dei migliori standard di servizio possibili e intervenendo direttamente e rapidamente nei confronti della Società di leasing qualora venissero segnalate situazioni non conformi rispetto agli accordi in essere con la Società medesima.

Accogliendo in tale ottica la richiesta della RSU, si impegna inoltre a monitorare la qualità del servizio identificando le possibili azioni di verifica, considerando ad esempio l'opportunità di erogare una survey di valutazione dell'efficacia del servizio ai dipendenti dotati di automezzo aziendale.

- Agibilità sindacali. Viene confermata la modalità di svolgimento delle due assemblee previste dal CCNL Industria Alimentare, così come stabilito nell'accordo integrativo del 1° dicembre 2006 e riaffermato nell'accordo integrativo del 29 giugno 2011, cui si fa espresso rimando.

Al fine di agevolare la partecipazione dei venditori, le due assemblee saranno suddivise su base geografica (centro nord e centro sud), riconoscendo il rimborso delle spese sostenute dai componenti della RSU e il pedaggio autostradale a tutti i partecipanti, oltre alle spese per i pasti nel limite di € 31,00 a pasto e, per i soli venditori di Sicilia e Sardegna, il rimborso del costo del pernottamento nel limite di € 120,00 e/o dell'eventuale viaggio aereo.

10. WELFARE SOCIALE E SANITARIO

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.

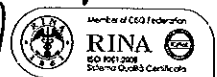
Viene confermato quanto previsto in materia di vendita agevolata dal contratto integrativo del 22 settembre 1998, così come modificato dall'accordo integrativo del 17 novembre 2000 e integrato dall'accordo integrativo del 29 giugno 2011.

Per la vigenza del presente accordo, verrà incrementato a 4 il numero delle borse di studio annuali per l'apprendimento della lingua inglese presso un college in Gran Bretagna e per un periodo di 3

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

settimane in favore dei figli (con un'età compresa tra i 14 e i 17 anni) meritevoli dei dipendenti, che verranno attribuite secondo i criteri già in uso.

Su richiesta del lavoratore e a fronte della presentazione dello specifico attestato di frequenza, verrà riconosciuto il riaccredito di 2 giornate di ferie per ogni settimana di corso intensivo svolto durante il periodo delle ferie estive per apprendere o approfondire la conoscenza della lingua inglese.

Come condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge 297/1982, oltre a quanto già definito nel CCNL Industria Alimentare vigente e nell'accordo integrativo del 29 giugno 2011, vengono individuate due ulteriori fattispecie per la concessione dell'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto:

- 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 a carico (risultante dallo stato di famiglia);
- Estinzione mutuo per l'acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Resta inteso che la concessione delle anticipazione di cui sopra potrà avvenire solo ed esclusivamente in caso di prima richiesta di anticipazione e sarà in ogni caso vincolata alla presentazione di idonea documentazione da parte del dipendente.

Si intende inoltre meglio chiarire le modalità di richiesta e fruizione del permesso retribuito di complessivi 4 giorni annui previsto dall'art. 40 bis Lett. A) del CCNL Industria Alimentare per lutto familiare o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado. In particolare per fruire di quest'ultima fattispecie di congedo, il dipendente dovrà far pervenire all'amministrazione del personale entro 7 giorni dal ricovero ospedaliero del coniuge o familiare entro il 2° grado l'idonea documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria comprovante il ricovero ospedaliero e la necessità di assistenza continuativa al ricoverato.

Inoltre, al fine di garantire una miglior conoscenza, con attenzione anche ai nuovi dipendenti, delle condizioni di accesso e dei massimali riconosciuti dalle coperture assicurative aziendali attualmente in essere, la Direzione Aziendale si rende ulteriormente disponibile a rivedere e migliorare le modalità di comunicazione delle relative informazioni, rispetto a quanto già oggi realizzato attraverso la nostra intranet aziendale.

Anche a fronte del positivo riscontro delle Parti sul servizio erogato, viene confermato quanto già concordato nel precedente accordo integrativo del 29 giugno 2011 in materia di check up aziendali, ossia la possibilità per i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano compiuto 40 anni alla data del Gennaio 2015 di fruire, nell'arco di vigenza del presente accordo, di un check-up preventivo nell'ambito della convenzione che sarà stipulata dall'Azienda.

Il check-up si svolgerà al di fuori dell'orario di lavoro o, se durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di ROL necessarie e comporta un contributo spese da parte del lavoratore pari al 40% del costo.

Accogliendo la richiesta di verifica promossa dalla Parte Sindacale, l'Azienda si impegna ad approfondire l'offerta di tutti i fornitori che possano garantire ed erogare un servizio di check-up con la maggiore diffusione territoriale possibile.

Viene infine integralmente confermato e recepito nel presente accordo, quanto concordato tra le Parti al punto 11 dell'accordo integrativo del 29 giugno 2011 in tema di cure termali.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

11. PREMIO AD OBIETTIVI

Le Parti hanno convenuto di rinnovare per il triennio 2014-2016 il premio ad obiettivi istituito nell'accordo integrativo del 26 luglio 1994, così come modificato nei successivi accordi integrativi aziendali, apportando alcuni cambiamenti al fine di renderlo sempre più rispondente alle esigenze che ne hanno determinato l'adozione.

Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal vigente CCNL Industria Alimentare.

Le modalità di funzionamento del premio hanno confermato nel corso degli anni la validità e l'attendibilità del sistema previsto sino all'accordo integrativo del 29 giugno 2011, che privilegiavano il risultato della redditività aziendale, collegando ad esso la valorizzazione dei risultati gestionali. Tuttavia, i cambiamenti intervenuti nel business e la corrispondente necessità di garantire maggiore aderenza tra gli obiettivi definiti e il riconoscimento dei relativi risultati hanno determinato nelle Parti la convinzione di definire un sistema che ponga come criterio di base la separazione tra gli obiettivi reddituali e quelli gestionali e la definizione di un indice di gruppo e di specifici obiettivi di sito.

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

I parametri presi a riferimento riguardano: un indice economico, un indice di produttività, un indice di qualità/efficienza.

L'indice economico (pari al 40% del premio) è individuato nel fatturato dei prodotti commercializzati dal Gruppo Mondelez in Italia; l'indice di produttività (pari al 30% del premio) è identificato, per ogni sito, dal rapporto tra tonnellate prodotte (o vendute) e numero medio di addetti su base annua; l'indice di qualità/efficienza (pari al 30% del premio) sarà invece indicato per ciascun sito in funzione delle peculiarità locali e potrà fare riferimento a qualunque fattore utile ad incrementare la competitività aziendale.

Gli obiettivi relativi ai tre indici saranno quelli previsti dal piano aziendale o dalla sua più recente revisione.

Ciò nella convinzione che l'univocità degli obiettivi da perseguire favorisca un sempre più consapevole coinvolgimento dei lavoratori nei confronti dei risultati aziendali.

Gli indici e la parametrizzazione saranno i medesimi nei tre anni, mentre gli obiettivi attesi per ciascun indice saranno fissati annualmente.

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

I premi annui lordi pro-capite degli indici di redditività, produttività e qualità/efficienza sono fissati come da tabella allegata che costituisce parte integrante del presente accordo.

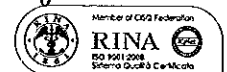
Le Parti si danno atto che per monitorare l'andamento degli obiettivi durante l'anno potranno essere richiesti incontri aventi lo scopo di effettuare verifiche intermedie.

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 e adottare le misure atte a mantenere la coerenza del sistema, modificando anche, se del caso, gli obiettivi stessi.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

Entro la fine di febbraio, 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 febbraio 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 venissero trasferiti o distaccati da un sito ad un altro (esclusi quindi i lavoratori che operano in trasferta) resteranno vincolati a obiettivi e premi assegnati al sito di provenienza se il trasferimento o il distacco avrà avuto effetto in data successiva al 30 giugno; saranno invece vincolati ad obiettivi e premio del nuovo sito se il trasferimento o distacco avrà avuto effetto in data antecedente al 1° luglio.

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato cessati nel corso dell'anno e al personale assunto a termine verranno corrisposti i relativi ratei mensili di premio calcolati sulla base del premio percepito l'anno precedente, purché abbiano prestato servizio nell'anno in corso al momento della cessazione per un periodo non inferiore ai tre mesi. La corresponsione del premio al personale cessato avverrà unitamente alle competenze di fine rapporto.

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

Le Parti si danno atto che la corresponsione del premio di cui sopra ha le caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime contributivo attualmente in atto per le erogazioni legate ai risultati aziendali nell'ambito della contrattazione di secondo livello. A questo fine il presente accordo sarà depositato presso i competenti uffici ai sensi della normativa attualmente in vigore relativa alle erogazioni legate ai risultati aziendali.

Le Parti si danno altresì atto che le erogazioni derivanti dall'applicazione del presente accordo sono correlate al raggiungimento di obiettivi di miglioramento di produttività e competitività e hanno quindi i requisiti richiesti per del regime di detassazione previsto per il 2014 (DPCM 19 febbraio 2014) ed eventualmente per gli anni successivi.

Ammontare del premio

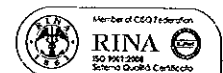
Il PPR 2014-2015-2016 sarà così ripartito al raggiungimento del 100% degli obiettivi:

ANNO	IMPORTO LORDO
2014	1.590 €
2015	1.665 €
2016	1.740 €

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

12. DURATA

Il presente accordo entra in vigore alla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 31 dicembre 2016. Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e Assolombarda saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

Letto, confermato e sottoscritto

Per:

Mondelez Italia S.r.l

[Handwritten signature]

Mondelez Italia Services S.r.l

[Handwritten signature]

Mondelez Europe Procurement GmbH - Sede secondaria

[Handwritten signature]

Mondelez Italia Production Srl

[Handwritten signature]

ASSOLOMBARDA

[Handwritten signature]

LA RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FAI-CISL

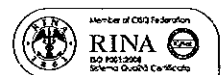
[Handwritten signature]

FLAI-CGIL

[Handwritten signature]

UILA-UIL

[Handwritten signature]



[Handwritten mark]

ANNO 2014

RISULTATO DI FATTURATO	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	318
95%	382
97,5%	445
100%	636
105%	668
110%	700

RISULTATO DI PRODUTTIVITA'/QUALITA'	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	239/239
95%	286/286
100%	477/477
105%	501/501
110%	525/525

CF

ANNO 2015

RISULTATO DI FATTURATO	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	333
95%	400
97,5%	466
100%	666
105%	699
110%	733

RISULTATO DI PRODUTTIVITA'/QUALITA'	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	250/250
95%	300/300
100%	500/500
105%	525/525
110%	550/550

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANNO 2016

RISULTATO DI FATTURATO	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	348
95%	418
97,5%	487
100%	696
105%	731
110%	766

RISULTATO DI PRODUTTIVITA'/QUALITA'	
INDICE DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PAY OUT
90%	261/261
95%	313/313
100%	522/522
105%	548/548
110%	574/574