



**FAI - CISL**

Via Tevere, 20  
00198 Roma  
Tel. 06/845691  
Fax 06/8840652



**FLAI - CGIL**

Via L. Serra, 31  
00153 Roma  
Tel. 06/585611  
Fax 06/233238563



**UILA - UIL**

Via Savoia, 80  
00198 Roma  
Tel. 06/85301610  
Fax 06/85303253

Roma, 30 giugno 2011

Alle strutture Regionali e Territoriali  
Fai Cisl – Flai Cgil – Uila Uil  
interessate a **KRAFT**

Loro Sedi

**Oggetto: invio accordo Kraft**

Con la presente vi trasmettiamo l'accordo sottoscritto con l'azienda Kraft il 29 giugno 2011. Tale accordo va portato alla consultazione tramite le assemblee dei lavoratori per l'approvazione entro il 31 luglio 2011.

Le strutture sono pregate di comunicare alle Segreterie Nazionali l'andamento delle assemblee.

Cordiali saluti.

Fai - CISL  
(Galbusera)

Flai - CGIL  
(Macchiesi – Pelucchi)

Uila - UIL  
(Grossi)



ASSOLOMBARDA

Addì 29 giugno 2011 in Milano, presso l'Assolombarda

tra

le Società Kraft Foods Italia S.r.l., Kraft Foods Italia Services S.r.l., Kraft Foods Europe Procurement GmbH- Sede secondaria, Kraft Foods Italia Production Sr.l rappresentate dai Sigg.ri Andrea Nasi, Francesco Calegari e Eva Dolli assistite da Assolombarda in persona dei Sigg.: Massimo Bottelli e Lorenzo Baggioli

e

il Coordinamento della RSU assistito da: FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nazionali rispettivamente in persona dei Sigg.ri: Giorgio Galbusera, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi, Giuliano Mino Grossi e dalle rispettive strutture territoriali in persona di Paolo Carozzino, Giuseppe Rodinò e Michele D'Agostino per Genova; Denis Vayr e Franco Vendola per Andezeno; Giorgia Sanguinetti, Antonio Albanese e Alberto Donferri per Milano; Tiziana Priori, Giovanni Gioia e Antonio Passaretti per Latina; Gianenrico Longoni e Simone Pulici per Monza e Brianza.

## PREMESSA

Il Gruppo Kraft Foods in Italia conferma la propria volontà di continuare a porre in essere le strategie di questi ultimi anni, che si sono rivelate idonee ad affrontare in termini positivi la difficile situazione economica congiunturale.

La recente acquisizione di Saiwa S.r.l. e la conseguente integrazione del business e della struttura dei biscotti nelle già consolidate realtà Kraft e l'adozione di un modello di sviluppo basato sulla guida da parte delle categorie merceologiche hanno infatti dimostrato la loro validità e consentito al Gruppo di ottenere apprezzabili risultati sia in termini di fatturato che di risultato economico complessivo.

Gli investimenti produttivi si sono concentrati su innovazione di prodotto e di processo e sul mantenimento di un alto standard di qualità e di sicurezza, mentre gli investimenti commerciali, finalizzati alla crescita, si sono focalizzati sulla gestione accurata della leva prezzo pur mantenendo una costante sensibilità e attenzione nei confronti del cliente e del consumatore.

Agendo su tali leve è stato possibile raggiungere gli indispensabili obiettivi di crescita a volumi (grazie a una maggiore capacità di presenza nei punti vendita e all'aumento del consumo medio dei nostri prodotti) e di crescita a valore (come riflesso degli investimenti sul prezzo).

Inoltre, da sempre il Gruppo opera come organizzazione socialmente responsabile per la comunità, gestendo con efficacia le problematiche d'impatto sociale ed etico insite in tutte le attività della filiera.

Negli ultimi tempi sono incrementate anche le iniziative a favore della sostenibilità, sotto il profilo della tutela dell'ambiente e della salute.

20122 Milano, Via Pantano 9  
Telefono 0258370.1 Fax 0258304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

In tutto questo conteso contesto è risultata, come sempre, fondamentale l'attiva e motivata partecipazione di tutti i lavoratori e delle loro rappresentanze, il cui comportamento proattivo e responsabile ha contribuito significativamente al successo del Gruppo.

## 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Il modello di Relazioni Industriali in atto si è dimostrato valido e rispondente alle esigenze di un contesto complesso e dinamico nel suo evolversi.

Le Parti, nel riconoscere il positivo livello dei rapporti, intendono da un lato confermare per il triennio di vigenza del presente accordo gli aspetti principali del modello in atto, come di seguito ricapitolato, ma al tempo stesso non intendono rinunciare alla ricerca e sperimentazione di strumenti e modalità che, fluidificando quanto più possibile i rapporti e agevolando la conoscenza e la partecipazione, facilitino un trasparente dialogo che è ritenuto elemento fondante per una relazione costruttiva pur nel rispetto degli autonomi ruoli.

In particolare:

### 1.1 Coordinamento delle RSU

Il Coordinamento delle RSU (che si conferma composto da RSU delle società firmatarie del presente accordo), con l'assistenza delle Segreterie di Fai-Flai-Uila, costituisce l'interlocutore della Direzione aziendale per le tematiche di carattere generale e la sede di valutazione tra le Parti dell'andamento del Gruppo nel suo complesso e di analisi dei programmi delle singole società che lo compongono.

Ove, a seguito del consueto incontro informativo annuale del mese di febbraio, la parte sindacale senta la necessità di un aggiornamento, al fine di consentire l'approfondimento su quanto illustrato, verrà convenuto un successivo incontro, possibilmente entro i venti giorni successivi.

Al fine di favorire conoscenza e comprensione dell'evolversi della situazione e delle prospettive del Gruppo, alle riunioni di cui sopra potranno partecipare – in qualità di osservatori – tre componenti della RSU della Società Kraft Foods Biscuits Production e due componenti dell'attuale RSU della Società Fattorie Osella.

Ove 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 sulle informazioni che la Direzione dovesse eventualmente qualificare come riservate.

Per la vigenza del presente accordo il Coordinamento sarà composto da 15 componenti, i cui nominativi verranno comunicati alla Direzione entro il 30 settembre 2011.



ASSOLOMBARDA

### 1.2 Livello di sito

Il livello locale (stabilimenti, uffici di sede, rete vendita) è competente per le materie relative agli aspetti gestionali derivanti dal CCNL, dagli accordi di gruppo o da problematiche locali nonché, secondo la prassi in atto, per gli approfondimenti relativi a ogni singolo sito in merito alle prospettive ed esigenze produttive, investimenti di significativo rilievo e situazione occupazionale, nell'ambito dei quali saranno opportunamente considerate le specificità proprie dell'organizzazione del lavoro del sito.

Quanto sopra ovviamente con il necessario coordinamento con il tavolo centrale, sia al fine di evitare sovrapposizioni sia affinché il tavolo centrale possa ricercare la composizione di eventuali controversie che, malauguratamente, non dovessero essere risolte in sede locale.

Ferma restando la titolarità negoziale della RSU del sito ove Fai-Flai-Uila territorialmente competenti fossero interessate a incontri di carattere informativo sulla situazione, gli investimenti e le prospettive del sito ne faranno richiesta congiuntamente.

### 1.3 Osservatorio di Gruppo

In via sperimentale viene istituito un Osservatorio di Gruppo (che si conferma composto dalle RSU delle società firmatarie del presente accordo) con il compito di approfondire a fini informativi, consultivi ed eventualmente istruttori ma non negoziali temi concordemente individuati come di interesse per la realtà aziendale.

L'Osservatorio, composto per parte sindacale dalle RSU e dalle Strutture di FAI-FLAI-UILA e per parte imprenditoriale dalla Direzione del Personale e dai rappresentanti delle Organizzazioni imprenditoriali designati dall'Azienda, si riunirà in seduta plenaria nel mese di ottobre.

L'incontro potrà essere preceduto, ove ne sia il caso, da una attività preparatoria svolta da un comitato che verrà definito pariteticamente tra il Coordinamento della RSU e dalla Direzione aziendale.

Ove, in relazione a temi di futura individuazione, si rendesse opportuno che i componenti del comitato incaricato dell'attività preparatoria acquisiscano conoscenze specifiche le Parti individueranno concordemente il programma di un'iniziativa formativa.

### 1.4 C.A.E.

In occasione dell'incontro autunnale previsto dal paragrafo relativo all'Osservatorio, uno specifico spazio verrà riservato all'aggiornamento su quanto discusso in sede C.A.E.

I progetti internazionali che abbiano riflessi diretti o indiretti con la realtà italiana saranno invece tempestivamente portati a conoscenza del Coordinamento della RSU.

### 1.5 RSU e RLS Unità Forza di Vendita

Le Parti confermano la validità della scelta compiuta con l'accordo 2 luglio 2002.

Si conferma quindi la costituzione della RSU della Forza di Vendita al fine di assicurare un'efficace rappresentanza e, al tempo stesso, un'efficiente interlocutore per i rapporti con la Direzione.



ASSOLOMBARDA

A tali fini – e quindi limitatamente ad essi – tutto il personale facente parte dell'organizzazione esterna di vendita viene considerato come costituente l'organico dell'Unità Forza di vendita con sede a Milano e, nel suo ambito, sarà costituita una RSU, applicando le modalità e le regole di cui al CCNL di categoria ed all'Accordo Interconfederale 20.12.1993.

I lavoratori inseriti a questo fine nell'organico Forza di vendita non saranno ovviamente conteggiati nell'organico di altre unità ed eserciteranno i diritti 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.

FAI, FLAI, UILA, ritenendo che tale soluzione costituisca il migliore modo di assicurare nel Gruppo la rappresentanza sindacale del personale di vendita, si impegnano a non procedere alla costituzione di rappresentanze sindacali del personale appartenente all'unità Forza di vendita in forme diverse da quella sopra convenuta.

FAI, FLAI, UILA e Assolombarda si danno atto che quanto concordato è strettamente funzionale a peculiari e specifiche caratteristiche dell'organizzazione di Kraft Foods in Italia.

Con lo stesso spirito le Parti, considerata l'omogeneità delle mansioni e delle caratteristiche operative del Personale di Vendita, ritengono di addivenire ad analoga soluzione per quanto concerne il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Pertanto nell'ambito della RSU saranno designati, in relazione all'attuale forza, 3 RLS la cui nomina dovrà essere ratificata in occasione della prima assemblea della Forza di Vendita fermo restando che in occasione del primo rinnovo della RSU si procederà anche, nel suo ambito, all'elezione del previsto numero di RLS.

#### 1.6 RSU Sede Milano e RSU Uffici di Genova

A seguito della suddivisione di Kraft Foods Italia in tre società tutte operanti nello stesso sito si sono determinati oggettivi problemi nella fluidità delle relazioni industriali presso la sede di Milano e gli uffici di Genova.

A tal fine, le Parti convengono sull'opportunità di avere sia a Milano sia a Genova un'unica RSU che rappresenti i lavoratori delle tre società del Gruppo presenti nel sito. Inoltre tra gli attuali RSU saranno designati, in relazione all'attuale forza, 1 RLS per Genova e 3 RLS per Milano la cui nomina dovrà essere ratificata dai lavoratori in occasione della prima assemblea utile, fermo restando che in occasione del primo rinnovo della RSU si procederà anche, nel suo ambito, all'elezione del previsto numero di RLS.

FAI-FLAI-UILA e Assolombarda si danno atto che quanto convenuto nei paragrafi 1.5 e 1.6 è strettamente funzionale a peculiari e specifiche caratteristiche dell'organizzazione del Gruppo.

#### 1.7 Testo unico degli accordi aziendali di sito

Al fine di una più agevole consultazione e conoscenza degli accordi in vigore, verranno costituiti gruppi di lavoro per la raccolta e la sistematizzazione degli accordi sindacali vigenti.

Quanto prodotto sarà oggetto di esame e confronto tra le Parti a livello di Coordinamento al fine di definire una raccolta degli accordi vigenti a livello di sito o di gruppo.



ASSOLOMBARDA

### 1.8 Bacheche

In coerenza con la vigente prassi aziendale che vede di ordinario utilizzo ai fini delle comunicazioni interne aziendali il sistema informatico, viene messo a disposizione del Coordinamento della RSU, nonché delle RSU della Sede di Milano, degli Uffici di Genova e della Forza di Vendita, per le comunicazioni di loro competenza, una specifica pagina della intranet aziendale per l'inserimento delle informazioni di carattere sindacale, con il sostegno tecnico di personale espressamente autorizzato, che sarà indicato dalla direzione.

Nella bacheca elettronica saranno archiviati distintamente per ogni sito, gli accordi sindacali sottoscritti dalle Parti con decorrenza 01.01.2011

La bacheca sindacale è riservata all'esposizione di documenti delle OOSLL stipulanti il CCNL di categoria e della RSU. Nel caso di non presenza nella RSU di un'organizzazione firmataria le anzidette comunicazioni, fermo restando quanto previsto dall'art. 11 del vigente CCNL di categoria, potranno essere trasmesse alla Direzione Aziendale locale e dalla stessa consegnate tempestivamente alla persona designata per l'affissione in bacheca.

## 2. GESTIONE ORARI E OCCUPAZIONE

Preso atto che l'efficace gestione degli orari di lavoro costituisce un aspetto essenziale per rispondere in modo adeguato alle continue variazioni delle richieste di mercato, le Parti riconoscono nel ricorso alla flessibilità degli orari uno degli strumenti più idonei da utilizzare al fine di rispondere alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative legate a fenomeni di stagionalità o di picchi produttivi.

Le Parti riconoscono altresì che, a tal fine, l'utilizzo del part-time verticale, che si riconnette naturalmente alla continuità delle esigenze produttive aziendali, può costituire una delle modalità utili, anche nell'ottica di una eventuale progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Considerate le richieste avanzate dalle OOSLL, qualora le condizioni di mercato lo consentano, la Società si dichiara disponibile a valutare, nel corso del mese di settembre 2011, la possibilità di incrementare l'attività lavorativa dei dipendenti dello stabilimento di Aprilia con contratto a part-time ciclico a 8 mesi l'anno (periodo febbraio - settembre), nei limiti dettati dalle effettive necessità produttive, con modalità e criteri da definire in sede locale

Resta inteso che nel caso non risultasse praticabile una soluzione concordata in sede locale, la problematica ritornerà ad essere materia di discussione al tavolo centrale

Presso gli uffici impiegatizi un'adeguata politica di convenzioni per l'offerta di tirocini formativi costituisce altresì un momento importante che facilita l'inserimento nel mondo del lavoro e un'opportunità per favorire l'occupazione giovanile.

Il Gruppo considera tale modalità di accesso come un passaggio propedeutico a una stabile occupazione, soprattutto per i giovani neolaureati, e conseguentemente intende supportarla anche attraverso il riconoscimento di un rimborso spese tale da agevolare la permanenza al di fuori della propria residenza abituale (€ 800; € 1000 se residente oltre 100 km).



ASSOLOMBARDA

### 3. TELELAVORO

La Direzione aziendale ha dichiarato la propria disponibilità, qualora in futuro si dovesse ipotizzare, nell'ambito del Gruppo, qualche forma di sperimentazione in questa materia, a confrontarsi preventivamente con il coordinamento delle RSU e le OO.SS., al fine di individuare regole condivise di funzionamento.

### 4. FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti condividono il convincimento che la formazione professionale è uno strumento fondamentale per elevare la conoscenza dei processi produttivi e la professionalità dei lavoratori.

Le parti riconoscono altresì nella formazione continua una funzione essenziale per lo sviluppo delle risorse umane in quanto, sostenendo la crescita culturale dei lavoratori, costituisce una leva irrinunciabile per il mantenimento e l'incremento della qualità della prestazione lavorativa.

Conseguentemente le Parti valutano positivamente la partecipazione delle RSU nella rilevazione delle esigenze formative nonché il coinvolgimento del numero massimo possibile di lavoratori nei programmi formativi.

Va da sé che, soprattutto con riferimento alle iniziative di formazione continua, le esperienze formative dovranno tenere conto dei vincoli e delle complessità legate al regolare andamento dell'attività lavorativa, in particolare nelle unità produttive.

La Direzione aziendale conviene sull'opportunità di verificare la possibilità di somministrare un programma di formazione on line sulla sicurezza a tutti i venditori, per la prevenzione dei rischi specifici della professione.

Per tutte le iniziative di cui sopra la Direzione aziendale si riserva anche, ove possibile, di far ricorso alle risorse del Fondo Sociale Europeo e/o di Fondimpresa; in tal caso si darà luogo a una verifica con le RSU e/o le OO.SS. per una formale condivisione dei progetti presentati alla valutazione di questi due organismi.

Le Parti condividono infine la volontà di valorizzare la formazione anche attraverso l'adozione di uno strumento che formalizzi la tracciabilità della formazione individuale effettuata in azienda.

A tale proposito, in attesa che il Libretto Formativo Personale previsto dalla vigente normativa trovi concreta attuazione, il curriculum formativo personale sarà raccolto e registrato in un attestato individuale, che sarà aggiornato e conservato a cura del sito in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

Il lavoratore potrà verificare con la Direzione aziendale eventuali discordanze, con l'eventuale assistenza della RSU.

### 5. PROFESSIONALITA'

Il Gruppo conferma l'impegno a valorizzare le capacità professionali dei propri dipendenti e la scelta di favorire l'aggiornamento professionale dei medesimi anche in considerazione delle mutevoli esigenze aziendali.



ASSOLOMBARDA

In relazione a quanto sopra viene confermato anche, in tema di mobilità verticale o di job rotation alla luce di quanto previsto dal CCNL, l'utilizzo dello strumento del job posting al fine di consentire la valutazione di idonee candidature interne per la copertura di posizioni di lavoro vacanti.

Il coinvolgimento delle RSU nei meccanismi di riconoscimento professionale trova il proprio fondamento negli ormai collaudati sistemi di confronto esistenti, che prevedono una periodica revisione dei fabbisogni di conoscenza richiesti dalle singole attività, anche nella prospettiva di un ampliamento delle competenze acquisite e di una pianificazione di percorsi formativi che prestino una particolare attenzione alle cosiddette "pari opportunità". La Direzione aziendale inoltre porterà a conoscenza della RSU le logiche di valutazione che possano avere ricadute sul percorso professionale del Personale.

Le Parti si incontreranno entro il mese di giugno 2012 al fine di monitorare gli eventuali cambiamenti intervenuti nella struttura del sistema di vendita.

Qualora l'evoluzione del trade richieda la necessità di mutamenti nell'assetto organizzativo della forza di vendita sul territorio, se ne valuteranno, in apposito incontro con la RSU della Forza di Vendita, gli eventuali effetti in termini di ricaduta sulla professionalità dei Field Account.

Nel corso di tale incontro sarà altresì esaminata la possibilità di migliorare l'efficienza dell'attività di vendita anche mediante una diversa strutturazione oraria della prestazione dei venditori.

## 6. SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo Kraft Foods ha sempre, in tutte le sedi e in ogni contesto, espresso la precisa volontà di operare come organizzazione socialmente responsabile, impegnandosi costantemente a raggiungere e mantenere, obiettivi di sicurezza superiori a quelli previsti dalla legislazione vigente tramite l'applicazione di standard più rigorosi di quelli richiesti.

E' per questo motivo che nel Gruppo l'opzione zero infortuni non è una semplice aspirazione, ma una realtà che si è concretizzata più di una volta negli ultimi anni proprio come conseguenza della convinzione che la sicurezza è un valore primario ("la sicurezza innanzitutto").

Con lo stesso impegno la Direzione aziendale ha preparato (già dal 2009 per la Sede di Milano) e sta preparando per tutti gli altri siti la documentazione relativa all'evidenziazione dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato, coinvolgendo i RLS, del cui ruolo di interfaccia fra la Direzione e i lavoratori si riconosce l'importanza nell'ottica della prevenzione.

La Direzione aziendale dichiara inoltre di voler mantenere rapporti di stretta e costruttiva collaborazione con i RLS con i quali intende confrontarsi ogniqualvolta se ne presenti l'esigenza, fermo restando l'ambito delle reciproche competenze e autonomie.

Le Parti continuano quindi a porsi obiettivi di continuo miglioramento sulla sicurezza del lavoro che costituisce un aspetto fondamentale nella responsabilità sociale dell'impresa.

In questo contesto viene riconosciuto alla formazione del personale un ruolo centrale sia sotto il profilo della formazione legata agli aspetti tecnici della professione, e delle



ASSOLOMBARDA

procedure di sicurezza, che sotto il profilo comportamentale per implementare una corretta e diffusa cultura della sicurezza.

Kraft Foods infatti riconosce nella sicurezza sul lavoro, che deve essere sempre supportata da adeguati investimenti, un aspetto fondante per un'azienda di eccellenza.

Allo stesso modo l'attenzione alla tutela dell'ambiente costituisce da sempre un elemento centrale della cultura e della politica aziendale di Kraft Foods, che si propone di ridurre nei propri stabilimenti i consumi e le emissioni correlate del 25% rispetto all'anno 2005, attraverso miglioramenti e diminuzione degli sprechi nei processi esistenti e investendo in nuove tecnologie di processo, packaging, illuminazione, riscaldamento e raffreddamento.

## 7. APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Tutte le società del Gruppo hanno sempre operato – e continueranno a farlo – nel pieno rispetto delle norme vigenti; in particolare si assicureranno che le imprese appaltatrici osservino scrupolosamente gli obblighi in materia assicurativa, previdenziale e di igiene e sicurezza del lavoro, oltre che naturalmente l'applicazione del CCNL di competenza stipulato con organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

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

## 8. PARI OPPORTUNITA'

Premesso che il Gruppo ha ottenuto nel 2009, per le iniziative in merito alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro condivise nel corso dell'ultimo accordo integrativo, l'ambito riconoscimento del Premio Famiglia – Lavoro istituito dalla Regione Lombardia con l'ALTIS, si ritiene di dover innanzitutto riconfermare le politiche per la maternità e la paternità di cui all'accordo del 1 dicembre 2006.

Riconoscendo il valore sociale della paternità viene concessa al lavoratore padre la facoltà, di usufruire di un congedo parentale speciale ( di natalità), non cumulabile con analoghe iniziative che dovessero essere prese a livello legislativo e comprensivo del permesso retribuito previsto dal CCNL, di 7 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Resta inteso che la fruizione del 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.

Le Parti a livello aziendale valuteranno inoltre, per i primi mesi dal rientro la possibilità di sperimentare specifiche forme di flessibilità ad personam nell'orario di entrata o di uscita dei neo-genitori anche nelle realtà produttive, tenuto conto della maggiore rigidità dell'orario e della turnazione di lavoro.

La Direzione aziendale si dichiara disponibile a fornire nell'incontro informativo annuale i dati della forza di lavoro suddivisi per genere e livello di inquadramento. Verranno inoltre fornite informazioni sulla retribuzione per quanto concerne aspetti comparabili e omogenei in relazione al genere.



ASSOLOMBARDA

## 9. FORZA DI VENDITA

La Direzione aziendale ha comunicato e illustrato le modifiche che interverranno nella struttura della Forza di Vendita a partire dal 1 luglio 2011 e consistenti nel trasferimento presso la linea dedicata alla vendita dei prodotti Biscuits anche dei prodotti della categoria Chocolate, attualmente curata dai venditori della linea Cheese, Grocery & Coffee.

Lo spostamento, determinato dalla opportunità di focalizzare in una unica sezione organizzativa i prodotti snacks del Gruppo, comporta la necessità di spostare, senza nessun elemento di criticità, dalla linea Cheese, Grocery & Coffee alla linea Biscuits & Chocolate n. 7 venditori, al fine di riequilibrare i carichi di lavoro.

Con l'occasione la Direzione aziendale ha precisato che la Forza di Vendita del Gruppo è e resta unica, pur essendo la struttura suddivisa in diverse linee a seconda della tipologia della clientela e delle categorie di prodotti.

Infatti, a fianco dei team focalizzati sui grandi clienti nazionali centralizzati, della linea che si occupa dei consumi fuori casa, della linea che supporta la forza di vendita Kraft per i prodotti Osella, si collocano le linee per la gestione del territorio dedicate a Cheese, Grocery & Coffee e a Biscuits & Chocolate, che si differenziano per le categorie di prodotti trattati sulla clientela a base regionale e che fanno capo a un unico responsabile.

La Direzione aziendale, preso atto dei disguidi di ordine temporale con cui sono state comunicate le ultime variazioni, si impegna a segnalare tempestivamente i cambiamenti degli schemi incentivanti e/o del loro regolamento che dovessero essere stabiliti in futuro e a migliorare il flusso informativo per rendere maggiormente comprensibili gli obiettivi da raggiungere.

La Direzione s'impegna a comunicare gli obiettivi almeno contestualmente all'inizio del periodo di riferimento.

La Direzione aziendale informerà la RSU, in incontri a cadenza semestrale, sui risultati complessivi degli incentivi correlati all'andamento delle vendite.

Le Parti hanno confermato la validità delle coperture assicurative attualmente in essere (Infortuni dipendente e Infortuni conducente) sia in termini di massimali che di contribuzione a carico del dipendente.

Allo stesso modo le Parti si sono date atto che i problemi evidenziatisi negli ultimi tempi in ordine alla gestione degli automezzi in dotazione sono stati risolti; la Direzione aziendale peraltro si impegna a intervenire prontamente nei confronti della Società di leasing qualora vengano segnalate ulteriori situazioni di non conformità con gli accordi in essere.

La Direzione aziendale si è inoltre dichiarata disponibile, ove espressamente richiesto, a dotare gli uffici vendita di strumenti idonei all'effettuazione di call-conference.

Riconfermate le modalità di effettuazione delle assemblee, così come previste dall'accordo del 1 dicembre 2006, cui si fa espresso rimando, al fine di agevolare la partecipazione dei venditori la Direzione aziendale si è dichiarata disponibile a riconoscere il rimborso, oltre che delle spese sostenute dai componenti la RSU e il pedaggio autostradale a tutti i partecipanti, anche le spese per i pasti nel limite di € 31,00 a pasto e, limitatamente ai venditori di Sicilia e Sardegna, il costo del pernottamento sino a un massimo di € 120,00 e/o dell'eventuale viaggio aereo.

Ernesto A.



ASSOLOMBARDA

A seguito degli approfondimenti compiuti tra le Parti, viene attribuito il 1° livello contrattuale a n. 4 venditori che svolgono la mansione di Salesman nel Modern Trade e che attualmente risultano inquadrati al 2° livello contrattuale; il passaggio avverrà con l'assorbimento del superminimo già riconosciuto a livello individuale, ove esistente, e restando inalterato il valore degli attuali schemi incentivanti.

## 10. WELFARE SOCIALE E SANITARIO

Fermo restando quanto previsto in materia di Vendite Agevolate dal contratto integrativo del 22 settembre 1998, così come modificato dall'accordo del 17 novembre 2000, le Parti si danno atto che alla lista dei prodotti disponibili saranno aggiunti quelli relativi alla categoria dei biscotti e che la possibilità dell'acquisto sarà estesa anche ai dipendenti degli uffici di Genova.

Viene confermata, per la durata del presente accordo, l'iniziativa di n.3 borse di studio l'anno per un periodo di 3 settimane in un collège in Gran Bretagna per l'apprendimento della lingua inglese a favore dei figli (fra i 14 e i 17 anni) meritevoli dei dipendenti, secondo le modalità già in atto.

Ai lavoratori che decidano di iscriversi, durante il periodo delle ferie estive, a corsi intensivi di studio all'estero per apprendere o approfondire la conoscenza della lingua inglese la Società riconoscerà il riaccredito di un giorno di ferie per ogni settimana di corso, a fronte di un attestato di frequenza.

Allo stesso modo si dà conferma delle convenzioni con i trasporti pubblici attualmente in corso, ferma restando la disponibilità a prendere in considerazione la possibilità di allargare il novero delle suddette convenzioni a fronte di motivate segnalazioni da parte delle RSU.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge 297/1982, su richiesta del lavoratore, la Direzione aziendale concederà l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, per un importo commisurato all'ammontare delle retribuzioni perse e comunque con un massimale del 70% della quota individuale disponibile in azienda, nei seguenti casi:

- dipendente affetto da SLA o da patologia di natura oncologica: sino al termine del periodo di comporto
- dipendente inabile a svolgere la propria prestazione lavorativa per sopravvenuta temporanea inidoneità specifica alla mansione a seguito di giudizio emesso dal medico competente: per un periodo massimo di sei mesi

La Società si rende disponibile a verificare con le RSU, l'esistenza delle condizioni per poter richiedere la stipula di convenzioni con asili nido, che consentano l'ingresso con una agevolazione economica ai figli dei propri dipendenti.

Con decorrenza gennaio 2012 i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano compiuto i 40 anni di età potranno usufruire nell'arco di vigenza del presente accordo di un check-up nell'ambito della convenzione che sarà stipulata dal Gruppo.



ASSOLOMBARDA

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.

## 11. CURE TERMALI

Le parti hanno concordato di rivisitare la regolamentazione in atto presso lo stabilimento di Aprilia e la sede di Milano, derivante dall'accordo aziendale 24.7.89 e dal conseguente Regolamento Attuativo del 12.2.90, estendendone la validità a tutti siti delle Società firmatarie del presente accordo.

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

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

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

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 rimangano scoperti da ferie/ROL.

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

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

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

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

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

Tranne l'ipotesi di cui 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 già sperimentato nello stabilimento di Aprilia e così 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.



ASSOLOMBARDA

## 12. ARMONIZZAZIONE PREMIO AD OBIETTIVI PERSONALE EX SAIWA

A far data dall'1.1.2011 il valore del Premio di Partecipazione ai Risultati (PPR) del personale ex Saiwa viene uniformato al valore del Premio ad Obiettivi stabilito per tutti i dipendenti delle Società del Gruppo firmatarie del presente accordo.

La differenza media fra l'ammontare medio percepito per l'ultimo triennio (2008-2010) dal personale ex Saiwa a titolo di PPR e l'ammontare percepito dai dipendenti Kraft come premio ad obiettivi per l'anno 2010 sarà, dopo essere stata depurata della quota da attribuire ad incidenza sul TFR e congelata in cifra fissa, consolidata "ad personam" e corrisposta annualmente in 14 rate mensili di 18,60 € lordi sotto la voce "Premio di produzione consolidato ad personam".

## 13. PREMIO AD OBIETTIVI

Le Parti, hanno convenuto di rinnovare per il triennio 2011-2013 il premio ad obiettivi istituito nell'accordo 26/07/1994, così come modificato nei successivi accordi aziendali, apportandovi alcuni miglioramenti atti a 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 Protocollo Interconfederale del 23/07/1993 e dall'intesa nazionale di categoria del 13/01/1994.

Le modalità di funzionamento del premio hanno confermato nel tempo la validità e l'attendibilità del sistema in atto, che privilegia il risultato economico aziendale, collegando ad esso la valorizzazione dei risultati gestionali.

Alla luce di tali principi il premio ad obiettivi risulta definito come qui di seguito precisato.

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

L'indice economico è individuato nel Fatturato dei prodotti commercializzati da Kraft Foods in Italia; l'indice di produttività viene identificato, per ogni sito, dal rapporto fra tonnellate prodotte (o vendute) e numero medio di addetti su base annua; l'indice di qualità/efficienza sarà invece indicato per sito in funzione delle peculiarità locali e potrà fare riferimento a qualunque fattore utile ad incrementare la competitività aziendale.

Gli obiettivi individuati saranno quelli previsti dal piano aziendale: per quanto concerne il Fatturato dei prodotti commercializzati verranno considerate le variazioni in punti rispetto all'anno precedente, mentre l'indice di produttività sarà riferito al piano di ciascuna unità produttiva, così come l'indice di qualità/efficienza nel caso in cui esso prenda in considerazione elementi pianificati.

Ciò nella convinzione che l'univocità degli obiettivi da perseguire crei le condizioni più favorevoli alla probabilità della loro realizzazione.

Le Parti si danno atto inoltre che la struttura del premio esprime una logica che tende a rendere più diretto il collegamento fra la performance dei lavoratori e i risultati aziendali, in modo da favorire un sempre più consapevole coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali.



## ASSOLOMBARDA

In considerazione di tale prospettiva, i risultati degli indici di produttività e di qualità/efficienza vengono correlati con il risultato dell' indice economico come da tabelle allegate, facenti parte integrante del presente accordo, nelle quali vengono pure indicati i premi lordi annuali pro-capite, i cui valori risultano articolati in forma di curva con il riconoscimento di una erogazione progressiva in funzione degli obiettivi fissati.

Al fine di valorizzare i risultati di produttività e di qualità/efficienza conseguiti di anno in anno, il sistema prevede, relativamente ai suddetti parametri gestionali, la presenza di un obiettivo di stabilizzazione in base al quale una quota del premio ad obiettivi sarà corrisposta, in via sussidiaria e con le modalità indicate nelle tabelle di cui sopra, al raggiungimento dei risultati ottenuti l'anno precedente che siano risultati utili ai fini del percepimento del premio.

Di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno verrà ufficializzato l'obiettivo di produttività e definito quello di qualità/efficienza.

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

Resta inteso altresì 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.

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 verranno 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 omnicomprensivo, 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 premi 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, purchè abbiano prestato servizio nell' anno in corso al momento della cessazione per un periodo non inferiore a tre mesi. Quanto previsto al capoverso precedente vale anche ai sensi e per gli effetti della normativa vigente relativa al lavoro somministrato.



ASSOLOMBARDA

La corresponsione del premio al personale cessato avverrà unitamente alle competenze di fine rapporto.

Le Parti concordano infine che ai sensi e per gli effetti della legge n°402/96 e della legge n°135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall' Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Le Parti si danno 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 l'applicazione della detassazione.

**14. DURATA**

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 31 dicembre 2013. 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:

Kraft Foods Italia S.r.l  
Kraft Foods Italia Services S.r.l  
Kraft Foods Europe Procurement GmbH - Sede secondaria  
Kraft Foods Italia Production S.r.l.

p. ASSOLOMBARDA

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

IL COORDINAMENTO RSU

ANNO 2011

STABILIZZAZIONE
467
355
299
233
121
65
0

110%	100%	95%	90%
1026	970	737	588
998	933	588	467
737	653	467	355
653	569	411	299
588	504	355	233
467	420	233	121
355	299	0	0

PRODUTTIVITA'/QUALITA'
RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)
60%** (37%*)
40%** (25%*)
0% (***)

PAY-OUT
513
467
315
187

RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)

\* Se l'obiettivo è compreso fra -1 e +1  
 \*\* Se l'obiettivo è inferiore a -1 oppure superiore a +1  
 \*\*\* Solo per obiettivi di FATTURATO > 0

Tutti gli importi sopra indicati sono da ripartirsi al 50% sugli indici di Produttività e Qualità.

*[Handwritten signatures and notes]*



ASSOLOMBARDA

Allegato 1/b

ANNO 2012

STABILIZZAZIONE
500
380
320
250
130
70
0

110%	100%	95%	90%
1100	1040	790	630
1070	1000	630	500
790	700	500	380
700	610	440	320
630	540	380	250
500	450	250	130
380	320	0	0

PRODUTTIVITA'/QUALITA'
RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)
60%** (37%*)
40%** (25%*)
0% (***)

Tutti gli importi sopra indicati sono da ripartirsi al 50% sugli indici di Produttività e Qualità.

PAY-OUT
550
500
338
200

RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)

\* Se l'obiettivo è compreso fra -1 e +1

\*\* Se l'obiettivo è inferiore a -1 oppure superiore a +1

\*\*\* Solo per obiettivi di FATTURATO > 0

*Ernesto A.*

*[Handwritten signatures and initials]*



ASSOLOMBARDA

Allegato 1/c

ANNO 2013

STABILIZZAZIONE
500
380
320
250
130
70
0

	110%	100%	95%	90%
1100				
1070				
790				
700				
630				
500				
380				
0				

PRODUTTIVITA'/QUALITA'
RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)
60%** (37%*)
40%** (25%*)
0% (***)

PAY-OUT
550
500
338
200

RISULTATO FATTURATO
110%
100%
90%** (75%*)
80%** (50%*)

Tutti gli importi sopra indicati sono da ripartirsi al 50% sugli indici di Produttività e Qualità.

\* Se l'obiettivo è compreso fra -1 e +1  
 \*\* Se l'obiettivo è inferiore a -1 oppure superiore a +1  
 \*\*\* Solo per obiettivi di FATTURATO > 0