L’industria alimentare riparte dall’integrativo Kraft

Il rinnovo dell’integrativo della Mondelez Italia, marchio conosciuto per la produzione delle sottilette Kraft, è un segnale di vitalità, se non di ripresa, di un settore, quello dell’industria alimentare, duramente colpito dalla crisi. Nella premessa dell’accordo l’azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie (Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil) richiamano le contingenze di crisi attraversate dal sistema economico italiano e dal settore di riferimento negli ultimi anni, pur tuttavia sottolineando come «in questo scenario di evidente difficoltà il Gruppo Mondelez è riuscito […] a mantenere una posizione di leadership nel mercato». Di questo risultato un contributo fondamentale è riconosciuto ai 1.300 lavoratori impiegati negli stabilimenti italiani, nonché al buon funzionamento del sistema di relazioni industriali aziendale.

Al centro del confronto azienda-sindacati c’è la partecipazione dei lavoratori. L’intesa ribadisce la centralità delle RSU, confermando i consueti incontri informativi annuali con la possibilità di sessioni specifiche se l’evolversi delle strategie aziendali lo dovesse richiedere. Dopo un periodo sperimentale, viene confermato altresì l’incontro annuale dell’Osservatorio di Gruppo, secondo livello di confronto con le rappresentanze dei lavoratori con finalità di coordinamento, informative e consultive.

Le parti firmatarie condividono l’opportunità di adottare comportamenti responsabili ed etici. Sul punto viene evidenziato che 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».

L’accordo assegna alla formazione un ruolo fondante «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». Nelle fasi di monitoraggio, definizione delle necessità formative e valutazione dei piani di formazione si prevede inoltre il coinvolgimento delle RSU. **Il tema della formazione è legato a quello dello sviluppo professionale dei lavoratori.** Nel merito, 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». L’intesa conferma poi lo strumento del “job posting”, ovvero una piattaforma aziendale on-line con lo scopo di garantire un’efficace mobilità interna mediante l’individuazione delle posizioni di lavoro vacanti.

In materia di ambiente e sicurezza, le parti si danno atto di come entrambi gli aspetti

siano imprescindibili nella cultura del Gruppo Mondelez. Coerentemente, l’azienda si impegna a collocare la sicurezza in cima alle esigenze (“Safety First”) e a favorire uno «stile di vita virtuoso sia all’interno che all’esterno dei luoghi di lavoro» (“Work, Play, Live Safe”).

L’intesa assicura il rispetto da parte delle società del Gruppo Mondelez delle norme vigenti in materia di appalti, richiedendo peraltro una particolare attenzione 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».

L’accordo integrativo promuove le pari opportunità. È previsto anche un congedo speciale di paternità di sette 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». Il Gruppo Mondelez si propone altresì di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione non coerente con i principi meritocratici.

Nell’ottica del “welfare contrattuale” le parti firmatarie dell’accordo prevedono delle politiche di “work life balance”. L’intesa riconosce a ciascun dipendente la facoltà di usufruire di permessi retribuiti di mezza giornata (4 ore) per visite specialistiche. Ancora, «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». **Sono contemplate poi misure di agevolazione non monetaria per i dipendenti.** Una pratica adottata consiste ad esempio nella concessione di quattro borse di studio annuali «per l’apprendimento della lingua inglese presso un college in Gran Bretagna e per un periodo di tre settimane», a favore dei figli più meritevoli dei dipendenti. Altra misura di welfare aziendale è l’anticipazione del TFR qualora dovessero ricorrere due fattispecie: spese da sostenere per gravi patologie del figlio ovvero famigliare a carico (per la casistiche si rimanda al punto A dell’art. 47 CCNL Industria Alimentare); estinzione del mutuo per l’acquisto o la ristrutturazione della prima casa.

L’intesa prevede altresì il rinnovo del premio ad obiettivi quale misura di retribuzione incentivante, verso un «sempre più consapevole coinvolgimento dei lavoratori nei confronti dei risultati aziendali». I parametri presi a riferimento per la definizione del premio includono un indice economico, un indice di produttività ed un indice di qualità. Nel merito, «l’indice economico (pari al 40% del premio) è individuato nel fatturato dei prodotti commercializzati del 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 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», ove gli obiettivi per i tre indici saranno previsti annualmente dal piano aziendale. È prevista una particolare disciplina per i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato cessati nel corso dell’anno, oltreché per il personale assunto a termine: ad essi verranno corrisposti i relativi ratei mensili di premio ma a condizione che «abbiano prestato servizio nell’anno in corso al momento della cessazione per un periodo non inferiore ai tre mesi».

Si segnala da ultimo una clausola di esigibilità in forza della quale dovessero emergere controversie interpretative, durante la validità dell’accordo, le parti «saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie».

Davide Mosca
ADAPT Junior Research Fellow
@Dav_Mosca

Scarica il pdf