



ASSOLOMBARDA

Addì, 1 dicembre 2006 in Milano presso la Sede dell'Assolombarda

Tra

la Kraft Foods Italia S.p.A. in persona dei Sigg.ri: Dott. Andrea Nasi, Dott. Francesco Calegari e Dott.ssa Eva Dolli assistita dall'Assolombarda in persona del Dott. Massimo Bottelli e del Dott. Alessandro Glisenti

e

il Coordinamento delle R.S.U. con l'assistenza di

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL rispettivamente in persona dei Sigg.ri Giorgio Galbusera, Giovanni Sartini e Alessandro Zanotto, Mino Grossi

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL territoriali rispettivamente in persona dei Sigg.ri: Massimiliano Albanese, Maurizio Beretta e Bonaldo Ermanno Walter Cassoni, Anna Pia Erbante, Simone Pulici e Denis Vayr Alberto Donferri, Antonio Passeretti e Francesco Vendola

Premesso che:

la Società ha illustrato al Coordinamento delle Rsu e alle OO.SS.LL. l'andamento del mercato in cui opera, che risulta attualmente caratterizzato da una generale contrazione dei consumi. In questo scenario KFI è riuscita, puntando su qualità e innovazione nonché su una attenta politica di investimenti sia sul settore industriale sia sul sostegno dei marchi ad ottenere risultati positivi.

Nell'ambito di una strategia finalizzata alla difesa di un'efficiente e competitiva presenza sul mercato va inquadrata anche la scelta di concentrare le attività aziendali nei segmenti di primato. Tale strategia ha consentito di rendere la società più compatta tutelando meglio le proprie posizioni sul mercato.

Al conseguimento di tale risultato hanno sicuramente contribuito le risorse umane nonché il sistema di relazioni industriali aziendale che si è dimostrato valido e usualmente efficace per una positiva gestione.

Va tuttavia segnalato, anche se allo stato non vi sono motivi di seria preoccupazione, che l'andamento dell'anno in corso presenta aspetti di discontinuità - fatto che può peraltro avere natura fisiologica - come risulta dai dati comunicati in via riservata.

Va peraltro sottolineato come un segnale importante a livello internazionale l'acquisizione e integrazione nella struttura organizzativa di Kraft di United Biscuit Spagna e Portogallo. Si tratta di un fatto rilevante non solo perché si tratta della prima acquisizione effettuata in Europa nell'ultimo decennio ma anche perché essa dota di una nuova categoria di prodotti l'attività commerciale di Kraft Italia.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document.

20122 Milano, Via Pantano 9
Telefono: 02 59370.1 - Fax: 02 59304607

KRAFT-PREMIO 06130-MB
www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





Tutto ciò premesso, è stato raggiunto il seguente accordo:

1. Relazioni Industriali

Le Parti nell'esprimere un giudizio sostanzialmente positivo sulle relazioni industriali in atto convergono sulla validità del modello definito con l'accordo 2.7.2002, che confermano anche per il prossimo quadriennio. Peraltro è volontà delle Parti operare per rendere il sistema di relazioni industriali sempre più fluido e costruttivo con particolare riferimento ad aspetti quali la tempestività di comunicazioni e/o consultazioni che sono propedeutiche e complementari a quella politica di coinvolgimento e partecipazione delle risorse umane che può dare specifici e determinanti contributi al positivo funzionamento dell'impresa.

In particolare, per quanto concerne il Coordinamento delle Rsu - per il quale prima del prossimo incontro verranno comunicati alla Direzione i nominativi dei 12 componenti - oltre al consueto incontro informativo nel primo trimestre ove si renda opportuno potrà essere richiesto e convenuto un ulteriore incontro di aggiornamento in corso d'anno, al fine di assicurare il monitoraggio e quindi la reciproca consapevolezza dell'evolversi dell'andamento aziendale.

Successivamente all'incontro di Gruppo, al livello di sito, che costituisce ovviamente quello di più immediata operatività per gli aspetti propri della Sede e/o Stabilimento, sarà indetto a seguito di richiesta congiunta un confronto per l'approfondimento di temi di specifica competenza. Si conferma inoltre che il livello di sito potrà avvalersi anche dell'operato di commissioni bilaterali, fermo restando che la natura delle problematiche usualmente proprie dei livelli locali rende particolarmente importante privilegiare la rapidità dei processi decisionali e, quindi, della soluzione delle questioni che si pongono.

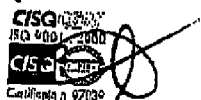
In coerenza con la prassi aziendale che vede di ordinario utilizzo ai fini delle comunicazioni interne aziendali il sistema informatico, presso la sede di Milano, viene messo a disposizione della RSU per le comunicazioni di sua competenza una specifica pagina nell'intranet aziendale, con il sostegno tecnico per l'inserimento delle informazioni sull'intranet di personale espressamente autorizzato.

Si conviene infine sull'opportunità di predisporre un progetto formativo per le Rsu i cui contenuti saranno riferiti a temi del lavoro che risultino di maggiore attualità e rilievo per i compiti che le Rsu sono chiamate a svolgere.

Ferme restando le modalità operative già praticate, un'iniziativa in merito sarà predisposta e verificata con i Coordinatori di Fai-Flai-Ulla entro l'estate 2007.

2. Gestione orari e occupazione

L'efficace gestione degli orari di lavoro costituisce un aspetto essenziale per la competitività data la sempre più pressante esigenza di rispondere con la massima



[Handwritten signatures and initials]



tempestività alle esigenze del mercato, spesso imprevedibili e di difficile interpretazione. Le Parti riconoscono nell'utilizzo della flessibilità degli orari, secondo le modalità definite dall'art. 30 del vigente CCNL, uno degli strumenti da utilizzare a livello locale, in termini di risposta alle necessità produttive e di mercato cui l'Azienda deve far fronte. Peraltro, ove si presentino esigenze di ricorso a istituti quali il lavoro straordinario, lavoro festivo etc, le Parti convengono che l'azienda privilegerà la volontarietà. Se ciò non fosse sufficiente a soddisfare le esigenze produttive si darà luogo ad un incontro per definire le necessarie soluzioni.

Le Parti si danno atto che l'apprendistato professionalizzante costituisce uno strumento importante e da valorizzare sia per agevolare l'inserimento dei giovani nell'azienda- sia come modalità contrattuale che intrinsecamente favorisce le opportunità di stabilizzazione occupazionale.

Le Parti si dichiarano disponibili a esaminare e approfondire, a livello di sito, la problematica dell'assenteismo, che in talune realtà e/o in taluni periodi dell'anno assume connotazioni anomale, al fine di monitorare e valutare modalità/strumenti utili per contenere tale fenomeno entro limiti fisiologici.

3. Formazione e formazione continua

L'azienda individua nella formazione un irrinunciabile perno di sviluppo della professionalità delle proprie risorse umane e riconosce nella formazione continua in particolare lo svolgimento di una funzione essenziale in quanto, sostenendo la crescita culturale dei lavoratori, costituisce uno strumento di notevole importanza per il mantenimento e l'accrescimento della qualità della prestazione lavorativa.

In tal senso si conferma l'impianto previsto dall'accordo aziendale 2002 ed è intendimento della società estendere tali iniziative anche a Andezeno e Aprilia, compatibilmente con il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

A tal fine potranno essere attivate in sede locale commissioni bilaterali per approfondire le possibili linee operative, tenendo in considerazione, per quanto concerne gli argomenti, oltre a inglese e informatica anche aspetti mirati alla sicurezza e/o alla qualità nonché al benessere delle persone, come, ad es., i principi di una corretta alimentazione.

Per le iniziative di cui sopra è previsto il ricorso anche al Fondo Sociale Europeo e/o a Fondimpresa.

4. Sicurezza sul lavoro e salute

Le Parti si danno atto che l'attenzione verso la sicurezza sul lavoro e l'ambiente sono da sempre parte integrante della cultura e della politica aziendale di Kraft e priorità delle OO.SS.LL. e della RSU.

In questo contesto, l'azienda ha manifestato un continuo impegno per la tutela dell'ambiente di lavoro e esterno, la prevenzione del rischio di infortuni, l'igiene e

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono: 02 5837011 - Fax: 02 58304507

KRAFT - PREMIO 561430-MB Lombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





sicurezza, l'informativa su rischi generici e specifici, contestualmente a campagne di sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro per tutti i lavoratori che, direttamente o indirettamente, operano in azienda.

A tal fine le Parti convengono che la diffusione della cultura della salute e della sicurezza a tutti i livelli aziendali e in tutte le attività, unita al senso di responsabilità collettiva ed individuale, è un elemento fondamentale al fine di garantire il benessere ed evitare infortuni e malattie professionali. Tale impostazione è infatti supportata da idonee iniziative di prevenzione attraverso attività di formazione e di informazione nonché dai necessari investimenti per il miglioramento continuo.

In occasione dell'incontro previsto a livello di sito dal capitolo Relazioni Industriali si procederà anche all'aggiornamento sui risultati conseguiti. La Società si rende disponibile a sostenere i costi di somministrazione del vaccino antinfluenzale, che venisse richiesto dai lavoratori su base volontaria.

Con decorrenza gennaio 2007 i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano compiuto i 40 anni potranno usufruire nell'arco di vigenza del presente accordo di un check up nell'ambito della convenzione che sarà stipulata dall'Azienda.

Il check up si svolgerà al di fuori dell'orario di lavoro con un contributo spese da parte del lavoratore pari al 40% del costo.

5. Politiche per la maternità

a) Nell'ambito delle politiche rivolte alle risorse umane che vedono Kraft impegnata nella ricerca delle migliori soluzioni possibili in termini di work and life balance, per la durata del presente accordo presso la sede di Milano verrà sperimentamente attuato un progetto rivolto a alleviare i problemi connessi al rientro al lavoro dalla maternità e, nel contempo, a dare a giovani un'opportunità di esperienza nel mondo dell'azienda.

Le Parti infatti si sono date atto che il periodo di rientro dalla maternità costituisce un momento particolarmente delicato sia per la necessità della lavoratrice di ricercare un nuovo equilibrio nel rapporto lavoro-casa-famiglia sia per l'aspetto relativo alla gestione del bambino in relazione alla ripresa del suo ruolo di lavoratrice.

In relazione a quanto sopra le Parti convengono che, nel caso di rientro di una lavoratrice dal periodo di assenza facoltativa svolto continuativamente e senza soluzione di continuità rispetto all'assenza obbligatoria, nell'ambito lavorativo interessato verrà inserito, per un periodo di sei mesi, un/una giovane per un tirocinio formativo.

Si valuta, infatti, che in tal modo il rientro della lavoratrice madre possa esplicarsi con maggiore serenità in quanto, ancorché la presenza del/della giovane non



[Handwritten initials and marks on the left margin]

[Handwritten initials on the right margin]



abbia finalità sostitutive, essa risulta comunque avere natura complessivamente coadiuvante mentre e nel contempo, per quanto concerne il/la tirocinante, l'inserimento in un contesto lavorativo caratterizzato dalla presenza di pluralità di persone può risultare particolarmente giovevole alle finalità formative, consentendo all/alla giovane un'interessante esperienza.

- b) Sempre nell'ambito delle politiche attive a favore della maternità e a valere sia per la Sede sia per gli Stabilimenti, al fine di evitare che la lavoratrice madre rinunci, per esigenze di ordine economico, a usufruire pienamente dell'assenza facoltativa, per la durata del presente accordo si conviene che, nel caso una lavoratrice utilizzi il periodo di assenza facoltativa continuativamente e senza soluzione di continuità rispetto all'assenza obbligatoria, a richiesta della stessa sarà anticipato, in unica soluzione, il TFR in misura tale da assicurare l'integrazione di quanto corrisposto dall'INPS fino al 100% della normale retribuzione.

Nel caso di lavoratrici che non dispongano di TFR accantonato presso l'azienda e ricorrendo la fattispecie di cui al comma precedente, l'interessata potrà richiedere che le venga anticipato un importo pari al 20% della normale retribuzione che sarà recuperato dall'azienda in dodici quote mensili dalle prime dodici retribuzioni utili.

- c) Le agevolazioni economiche di cui alla precedente lett. b) saranno applicate, a richiesta, anche nel caso di congedi per adozioni o affidamenti preadottivi internazionali di cui al 2° comma dell'art.27, DLgs 151/2001.

- d) Inoltre, per i primi sei mesi dal rientro, alle lavoratrici di cui sopra sarà consentita un'ulteriore flessibilità rispetto all'orario in atto, consentendo la prima timbratura entro le 10.30 a decorrere da febbraio 2007.

- e) Sempre nell'intento di rendere più agevole il momento del rientro, nel corso della prima giornata di lavoro si svolgerà un incontro di accogliimento nel quale, anche con l'intervento del diretto superiore e con il concorso della Direzione Risorse Umane, si procederà ad aggiornare la lavoratrice su quanto intervenuto nel corso dell'assenza e a fornirle gli elementi utili per una positiva ripresa dell'attività.

- f) Tutto quanto sopra vale anche per il padre ricorrendo le condizioni di legge.

- g) I risultati delle suddette iniziative saranno oggetto di esame tra le parti a conclusione del quadriennio regolato dal presente accordo.

- h) Entro l'anno 2007 verrà verificata la praticabilità di accordi con altre imprese al fine di consentire ai lavoratori/trici l'utilizzo di asili interaziendali. Le soluzioni che dovessero risultare praticabili saranno oggetto di esame con la RSU e di

20122 Milano, Via Pantano 9

Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58304507

KRAFT PREMIO 801420-ME lombarda@assalombarda.it

Codice Fiscale: 80040750152





consultazione con i lavoratori/trici interessati per accertare il grado di possibile adesione.

Se l'iniziativa risulterà utilmente praticabile la Società a livello locale si svolgerà un incontro la fine di valutare e definire la ripartizione dei costi.

6. Forza di Vendita

• Professionalità

Le Parti, hanno preso atto che la figura dell'Iperpromoter, così come identificata nell'ambito della Forza di Vendita Kraft, ha visto negli ultimi quattro anni modificarsi e precisarsi il proprio contenuto professionale in funzione delle peculiari caratteristiche della prestazione di lavoro attribuite da Kraft Foods Italia, agli Iperpromoters assumendo connotati di responsabilità nei confronti dei Clienti sempre più assimilabili a quelli riconosciuti ai Field Account Representatives.

Infatti alcuni cambiamenti intervenuti nel mondo esterno, come la centralizzazione delle consegne e degli ordini, la crescente competizione nei punti di vendita e la visibilità quale elemento chiave nella performance dei prodotti, hanno evoluto questa figura, trasformandone il ruolo da venditore prevalentemente raccogliitore di ordini a vero e proprio gestore a 360° dei brands affidatigli della Società.

In questa veste l'Iperpromoter Kraft è in grado di garantire un vero e proprio vantaggio competitivo per la nostra Società.

Le Parti hanno pertanto concordato che questo riconoscimento professionale deve trovare riscontro in un più adeguato inquadramento contrattuale.

Conseguentemente a far data dal 1° gennaio 2007 a n° 19 venditori svolgenti l'attività di Iperpromoter e attualmente inquadrati al 2° livello contrattuale sarà assegnato il 1° livello contrattuale, con assorbimento anche del superminimo riconosciuto alla categoria con l'accordo sindacale del 2 luglio 2002.

Tale passaggio di livello comporterà come conseguenza anche l'adeguamento degli schemi incentivanti che saranno parificati a quelli dei Fields Accounts Representatives.

• Multe

La Società si è dichiarata disponibile ad assumere a proprio carico il costo della seconda notifica del verbale di multa, la cui duplicazione avviene - per effetto delle modalità di comunicazione in essere con la Società di leasing proprietaria delle autovetture - in presenza di una contravvenzione che comporti una decurtazione dei punti dalla patente.

Le Parti hanno inoltre convenuto di istituire, in via sperimentale per un anno, una procedura in base alla quale il venditore potrà contestare direttamente alla Società la legittimità della multa ricevuta; la Società dopo attenta disamina, con il



coinvolgimento della RSU su richiesta del dipendente, valuterà se le motivazioni addotte siano tali da poter giustificare un'eventuale cancellazione della multa, che in tal caso sarà rimborsata al dipendente.

Quanto sopra troverà applicazione solo per le multe per le quali non sia prevista decurtazione di punti, in considerazione del fatto che, in questo caso la Società di leasing proprietaria delle autovetture, per accordo con Kraft, procede direttamente e immediatamente al pagamento delle contravvenzioni ricevute impedendo in tal modo la possibilità di ricorso da parte del venditore.

- **Assicurazioni**

A seguito dell'illustrazione da parte della Società delle caratteristiche delle polizze accese a favore dei venditori, il cui regolamento sarà reso accessibile anche sulla intranet aziendale, le Parti hanno preso atto della validità delle coperture attualmente in essere sia in termini di massimali che di contributo a carico del dipendente.

La Società ha precisato altresì che la polizza conducente copre tutti i trasportati ed è valida anche quando il veicolo sia guidato da un familiare e che i risarcimenti delle due polizze sono cumulabili.

La Società ha precisato infine che le spese mediche per la polizza conducente sono risarcibili solo se riferite ad una invalidità permanente riconosciuta.

- **Assemblee**

Premesso che si conferma, per quanto riguarda la rappresentanza sindacale unitaria della forza vendita, quanto stabilito nell'accordo del 2/07/2002. Le Parti hanno convenuto, relativamente alle modalità di effettuazione delle due assemblee previste dal CCNL, sull'opportunità di suddividere ognuna di esse su base geografica (centro nord e centro sud) al fine di agevolare la partecipazione dei Venditori.

La Società si è dichiarata disponibile a rimborsare le spese per i componenti delle RSU e il pedaggio autostradale per i dipendenti partecipanti.

La Società inoltre si è dichiarata disponibile, in caso di richiesta, di dotare gli uffici vendita di strumenti idonei all'effettuazione di call-conference.

- **Costo Auto**

Con riferimento alla trattenuta effettuata sino ad oggi, le parti si sono date atto che l'importo a suo tempo concesso a parziale copertura del costo auto costituiva titolo di liberalità aziendale.

Per quanto concerne invece le nuove disposizioni, si è convenuto di effettuare un incontro in sede tecnica per approfondire la questione entro il 31 dicembre c.a..



7. Premio ad Obiettivi

Le Parti, a conclusione di una serie di incontri iniziata nell'estate del corrente anno, hanno convenuto di rinnovare per il quadriennio 2006-2009 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 nel periodo 2002-2006 hanno confermato la validità e l'attendibilità del sistema in atto, che privilegia il risultato della redditività 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.

L'indice economico è individuato nel ROS, che misura il rapporto fra profitto lordo e fatturato netto; 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 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 dalla prima revisione annuale del piano aziendale: per quanto concerne il ROS 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 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.

In considerazione di tale prospettiva, i risultati degli indici di produttività e di qualità vengono correlati con il risultato di redditività aziendale (ROS) come da tabelle allegare, facenti parte integrante del presente accordo, nelle quali vengono pure indicati i premi lordi annuali pro-capite, i cui valori risultino 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 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 trimestre di ciascun anno verrà ufficializzato l'obiettivo di produttività e definito quello di qualità.

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.

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 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 avrà avuto effetto in data successiva al 30 giugno; saranno invece vincolati ad obiettivi e premi del nuovo sito di appartenenza se il trasferimento avrà avuto effetto in data antecedente al 1° luglio.

Al lavoratori con contratto a tempo indeterminato cessati nel corso dell'anno e al personale assunto a termine, verranno corrisposti, ad obiettivi raggiunti, i relativi ratei mensili di premio purchè abbiano prestato servizio per un periodo non inferiore a tre mesi nell'anno di trasferimento.

Quanto previsto al capoverso precedente vale anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge n° 196 del 24/06/1997 relativa al lavoro interinale.

La corresponsione del premio al personale non più in forza al momento della liquidazione del premio stesso avverrà con le competenze del mese di marzo.

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.



8. Durata

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 31 dicembre 2009.

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

p. Kraft Foods Italia S.p.A.

Andrea Nas
Polignani
[Signature]

p. Assolombarda

[Signature]

p. Coordinamento R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
p. FAI-CISL
[Signature]
[Signature]

p. FLAI-CGIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

p. UILA-UIL

[Signature]
[Signature]