

Adesione di Mondelez Italia S.r.l. al Codice per le imprese in favore della maternità

Abbiamo scelto di aderire al **Codice per le imprese in favore della maternità** in quanto come azienda già da anni abbiamo intrapreso delle azioni atte a sostenere l'esperienza della genitorialità. Non da ultimo, abbiamo scelto di sottoporci a specifici audit esterni che, a luglio scorso, ci hanno condotti all'ottenimento della Certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, che valorizza anche il raggiungimento di obiettivi legati all'area della tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Si evidenziano di seguito alcune misure che il gruppo Mondelez International ha implementato, tese a sostenere con interventi concreti le diverse fasi della genitorialità e che hanno validità in tutte le società del gruppo in Italia siano esse la sede commerciale, la rete di vendita o gli stabilimenti produttivi

Dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza/ingresso del figlio in famiglia e quindi ancor prima dell'astensione obbligatoria per maternità (o paternità), l'Azienda mette a disposizione dei futuri genitori tutta una serie di strumenti per dare loro la più piena consapevolezza di tutto ciò che può essere utile per avviarsi serenamente verso uno dei più importanti periodi della vita. Per tale ragione, viene identificato un momento in cui il responsabile HR condivide con il futuro genitore uno strumento chiamato "Toolkit della genitorialità serena": un compendio strutturato e onnicomprensivo di risorse informative e consigli pratici - anche in relazione alle differenti domande che occorre presentare attraverso il portale INPS - pensato per supportare nel concreto le future mamme ed i futuri papà. I colleghi e le colleghe degli stabilimenti che non sono dotati di pc aziendali individuali, possono ugualmente accedere a tali risorse per mezzo dei *kiosk*, PC installati in produzione e accessibili a tutta la popolazione aziendale.

Per la nostra sede di Milano, abbiamo introdotto un innovativo modello di lavoro flessibile, che si basa sui tre pilastri del lavoro ibrido, della settimana lavorativa ridotta e della pianificazione autonoma delle ferie. Questo modello offre sia la flessibilità negli orari di ingresso e uscita, sia la libertà di selezionare il luogo di lavoro, lavorando in Smart Working per due o tre giorni a settimana. Inoltre, anche negli stabilimenti, coloro che svolgono ruoli definiti *eligible* per lo Smart Working possono decidere svolgere la prestazione lavorativa da remoto nella misura di un giorno a settimana (l'Azienda si è inoltre già impegnata ad estendere questa misura a seguito degli esiti positivi di una prima fase di sperimentazione). Aggiuntivamente, alle colleghe in stato di gravidanza che possono e che decidono di lavorare sino al momento del parto, è autorizzato lo Smart Working continuativo per tutto il 9° mese di gestazione.

Durante il periodo di congedo obbligatorio e poi durante il periodo di congedo parentale, la neo-mamma può mantenere attiva tutta la strumentazione aziendale (laptop, cellulare, ecc.) e questo al fine di garantire il diritto di continuità di informazione e formazione. Specificatamente, per i neo-genitori, l'Azienda mette a disposizione specifiche piattaforme *ad hoc*: un programma di *e-learning* denominato "Genitori che nascono", teso a valorizzare le competenze *soft* sviluppate dai neo-genitori; la Piattaforma di Welfare aziendale, con decine di servizi e convenzioni a supporto della genitorialità; il servizio di *Employee Assistance Program (EAP)*, che offre un sostegno psicologico e pratico completamente gratuito sia alle neo-madri che ai neo-padri.

Inoltre, l'azienda informa costantemente i neo-genitori delle coperture offerte dai fondi contrattuali quali FASA, per il rimborso delle spese mediche, ed Alifond, per la previdenza complementare. Quest'ultimo prevede un'integrazione fino al 100% dei periodi di congedo parentale per tutti i dipendenti non dirigenti.

Al padre lavoratore (o al genitore sociale) in occasione della nascita o dell'ingresso del figlio in famiglia è esteso il congedo obbligatorio di paternità di ulteriori due settimane.

Al termine del congedo parentale, il responsabile HR fissa un incontro con la persona interessata per favorire il percorso di reinserimento in maniera graduale e flessibile. Aggiuntivamente, vengono previste specifiche misure tese a sostenere ulteriormente il neo-genitore, tra cui: l'inserimento di uno stagista nel team della neo-mamma al rientro dal periodo di congedo parentale; la modifica geografica dell'assegnazione dei clienti di vendita per favorire una riduzione dei km da percorrere al rientro della neo-mamma; l'esenzione dal turno notturno per le neo-mamme che lavorano in produzione fino al compimento dei 5 anni del figlio; la modifica dell'orario di lavoro/la flessibilità oraria durante le prime due settimane di inserimento al nido; 3 giorni di permessi retribuiti all'anno, frazionabili anche in ore, per esigenze legate a visite mediche del figlio minorenni. Nei casi di malattia del figlio, sono previsti fino a cinque giorni di permesso retribuito aggiuntivi a quelli stabiliti dal CCNL.

