

WELLBEING E INCLUSIONE IN MONDELEZ ITALIA

CORPORATE DESCRIPTION DELL'AZIENDA



Mondelēz International è alla guida del futuro degli snack con **marchi iconici a livello globale e locale** come i biscotti Oreo, BelVita e LU; i prodotti da forno Ritz e Tate's Bake Shop; il cioccolato Cadbury Dairy Milk, Milka e Toblerone. In Italia Mondelēz International è **protagonista nel panorama dell'industria alimentare**, ha sede a Milano e stabilimenti produttivi a Caramagna Piemonte (Cuneo) e Capriata D'Orba (Alessandria). L'azienda conta complessivamente circa 900 dipendenti e vanta un ampio portafoglio di marchi di riconosciuta eccellenza come Philadelphia, Sottilette®, Oro Saiwa, Milka, Fattorie Osella, Tuc, Oreo, Cipster, Fonzies, Ritz e Mikado.

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEL PROGETTO

La strategia di Wellbeing e Inclusion in Mondelez Italia poggia su di un assunto fondamentale: le persone possono raggiungere i propri obiettivi lavorativi al meglio se si consente lo sviluppo di una maggiore sinergia tra le dimensioni di vita personale e professionale, in un ambiente inclusivo e libero perciò da pregiudizi e discriminazione. È stato sin da subito evidente che **le due anime della strategia, benessere e inclusione, sono profondamente interconnesse**: dove vi è inclusione, si creano le condizioni per un benessere reale e diffuso e dove c'è benessere il terreno è fertile per portare avanti un cambiamento all'insegna dell'inclusività e dell'*engagement*.

Mondelez si occupa di favorire lo sviluppo della salute fisica e mentale delle sue persone attraverso il programma "**The Right You**", volto a consentire di essere al meglio sia nella vita privata che lavorativa. Il programma, basato su tre pilastri fondamentali (mente, corpo e connessione), si articola in numerose iniziative tese a promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti: lezioni di yoga, pilates e posturale, sessioni di mindfulness, accesso libero alla palestra aziendale, corsi di cucina e pillole di nutrizione.

Non solo, tutta una serie di **servizi time saving** sono stati istituiti per venire incontro alle esigenze di ognuno per risparmiare una delle risorse più preziose che abbiamo e che sembra sempre scarseggiare: il tempo. Presso



la sede di Milano, infatti, è possibile usufruire dei servizi di: consegna/spedizione pacchi privati; lavanderia; estetista e massaggi; farmacia; convenzionamenti riservati ai dipendenti e ai loro familiari, presenti in un apposita sezione della Piattaforma di Welfare aziendale.

Senza **salute mentale** non c'è benessere. Coerentemente con questo assunto, Mondelez ha introdotto dal 2021 un servizio di **"Employee assistance program"** (EAP) completamente gratuito e aperto al dipendente ed ai propri familiari. Il servizio è gestito da professionisti esterni qualificati e preparati ai quali è possibile ricorrere per ricevere un sostegno psicologico.

Nel 2022, inoltre, l'azienda ha instaurato un solido legame con **Mindwork**, società leader nell'erogazione di percorsi formativi di psico-educazione e nell'organizzazione di attività di sensibilizzazione e divulgazione scientifica per le aziende in tema di *mental health*. Grazie a questa speciale collaborazione, Mondelez ha costruito dei programmi rivolti ai People Manager, che hanno la responsabilità di gestire dei team e creare cultura all'interno dell'organizzazione. Con Mindwork sono state organizzate anche sessioni aperte a tutti, come l'evento aziendale **"Benessere: maneggiare con cura"** del 14 Giugno 2023. Tale evento è stato aperto da uno *speech* di Biancamaria Cavallini, esperta di salute mentale nei luoghi di lavoro, ed è continuato con una tavola rotonda che ha visto come speaker quattro direttori HR di altrettante importanti realtà multinazionali che hanno condiviso strategie e *best practices*. Sul palco è poi salito il noto cantautore italiano Michele Bravi il quale, dopo aver raccontato la sua intensa esperienza personale relativa al *mental wellbeing*, si è esibito in un' eccezionale performance musicale.



Nella primavera di quest'anno Mondelez ha poi lanciato per la prima volta il proprio **Piano di Welfare aziendale**. I dipendenti hanno avuto la possibilità di convertire una quota del loro premio di partecipazione ai risultati aziendali in Credito Welfare completamente detassato, da spendere in beni e servizi per sé e per i propri familiari. I risultati della scelta di conversione sono stati molto incoraggianti (per gli uffici e la rete di vendita la media è stata pari al 50%, contro un benchmark di mercato del 15-20%) e la grande maggioranza dei dipendenti ha già speso in tutto o in parte il Credito Welfare a loro disposizione. Tra i numerosissimi fornitori inclusi nella Piattaforma di Welfare aziendale ce ne sono alcuni specializzati proprio nell'erogazione di **servizi a sostegno del benessere sia fisico che psicologico** (tra cui lo stesso Mindwork). Il numero di aziende e specialisti convenzionati è in costante aumento, così da permettere il più ampio ventaglio possibile di strumenti a supporto del *wellbeing*.



Il benessere in azienda passa anche da una più equilibrata gestione dei tempi vita-lavoro e di un miglioramento continuo del modo di lavorare. Ecco perché da Marzo 2022, con la forte sponsorship del Leadership Team e la regia della direzione HR, è stato implementato il **New Workplace Of The Future**, basato sui valori di **responsabilizzazione, autonomia e flessibilità**. I tre pilastri del nuovo modo di lavorare sono:

- **Settimana corta:** possibilità di gestire individualmente e responsabilmente il proprio orario di lavoro settimanale all'interno della fascia oraria prevista, 8:30-19:30 dal lunedì al giovedì e 8:30-15:30 il venerdì.
- **Hybrid Working:** equilibrio tra giornate di lavoro in presenza e in Smart Working (due giorni a settimana più ulteriori due giorni al mese).
- **Gestione autonoma delle ferie:** pianificazione dei tempi di riposo in base alle proprie necessità senza più il ricorso a chiusure aziendali collettive.

Ulteriore flessibilità è stata offerta da Mondelez durante il periodo estivo per andare incontro alle esigenze di pianificazione familiare, dando la possibilità di lavorare da remoto per tre settimane consecutive nei mesi di Luglio ed Agosto.

L'iniziativa è stata formalizzata attraverso un accordo sindacale e successivamente nel più recente Contratto Integrativo Aziendale prevedendo anche un ruolo attivo dei comitati DEI, che hanno lavorato, tra le altre cose, sulla definizione di un **galateo dello Smart Working** per rispettare i tempi di riposo durante la giornata lavorativa. In tale visione, l'ufficio diviene il luogo non soltanto della realizzazione degli obiettivi affidati ma prevalentemente luogo di condivisione, di creazione di nuove idee, di scambio e contatto tra colleghi, mentre i singoli dipendenti possono individuare anche luoghi diversi in cui svolgere la propria prestazione lavorativa individuale.

A partire dal 2021, Mondelez ha iniziato ad investire sempre di più in iniziative legate all'ambito *Diversity, Equity and Inclusion*. Un'ampia **Comunità DE&I** (Comitato Guida DE&I, DE&I Champions e DE&I Ambassadors) è andata da allora formandosi, con lo scopo di favorire un cambiamento all'insegna dell'inclusività a ogni livello dell'organizzazione. Oltre ad attività pianificate e realizzate direttamente dalla Comunità DE&I attraverso una governance locale ben definita (es. DE&I Circles), molte sono state le iniziative svolte in collaborazione di partner esterni con con l'obiettivo di rafforzare il proprio *commitment* in tema di sostenibilità sociale. Gran parte di queste vengono organizzate nel corso delle ***Diversity, Equity and Inclusion Weeks***, l'appuntamento annuale di due settimane all'interno delle quali i dipendenti hanno la possibilità di conoscere meglio e di contribuire attivamente a consolidare la cultura dell'inclusività in azienda. Con oltre milletrecento registrazioni ai vari webinar, le *DE&I Weeks* di quest'anno sono state le più partecipate in assoluto, a testimonianza dell'importanza crescente ricoperta da tali tematiche.

L'impegno di Mondelez si estende anche al di fuori della stessa organizzazione: nel solo 2023, a sostegno dei diritti delle minoranze LGBTQ+, l'azienda ha deciso di finanziare e di sostenere la partecipazione al **Pride di Milano** e, al fine di contribuire a promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro italiano, è entrata ufficialmente a far parte del network di imprese **Valore D**.



LA VITA E' UN MASTER...

Mondélez&Lifed

189 persone di Mondélez hanno partecipato ad un'esperienza Lifed!

La nostra storia fin qui ...

- 2020: lancio del percorso per **Caregiver e Webinar Lifed**
- 2022: lancio del percorso **Work-Life Synergy**
- OGGI: lanciamo **Genitori che nascono**
(per tutti i genitori con figli 0-3 anni)

"È stato davvero tutto **utile**: mi sono emozionata e **riconosciuta** nel sentire la poesia e nel sentire i racconti di questo modulo. Grazie di cuore!"

Giulia, caregiver,
52 anni



Partner d'eccezione di Mondelez è **Lifed**, la realtà con cui l'azienda collabora da anni per trasformare le esperienze di vita dei suoi dipendenti (caregiving, genitorialità) in competenze funzionali alla loro crescita e a quella dell'organizzazione stessa. In virtù del fatto che tra i più importanti pilastri della strategia DE&I di Mondelez c'è quello relativo alla **cura della genitorialità**, l'azienda ha incentivato le sue persone ad aderire al percorso digitale di Lifed "Genitori che nascono", dedicato a tutti i genitori in attesa o con figli tra gli 0 e i 3 anni.

Nel Contratto Integrativo Aziendale recentemente siglato, viene ribadito l'impegno dell'azienda a garantire un corretto bilanciamento dei tempi di vita privata e lavorativa delle proprie persone attraverso concrete misure atte a soddisfare le esigenze delle neo-mamme e dei neo-papà:

- Previsione di **forme di flessibilità che agevolano la lavoratrice madre** nei primi periodi al rientro dall'astensione obbligatoria e/o facoltativa. Tali forme prevedono, per la sede di Milano, l'inserimento di uno stagista nel team; per la rete di vendita, la modifica del giro visite-clienti per ottimizzare i tempi di spostamento in macchina; per i siti produttivi, l'esenzione dal turno notturno per le neo-mamme e genitori monoaffidatari.
- Concessione alla fine della gravidanza di lavorare in **Smart Working in maniera continuativa** tutto il 9° mese.
- Al neo-papà o al genitore sociale in caso di coppie dello stesso sesso, viene riconosciuto, in occasione della nascita o dell'ingresso del figlio in famiglia in caso di adozioni e/o affidamenti, un **congedo extra di due settimane consecutive pagate** in aggiunta a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale.

Coerentemente con i principi che hanno informato le politiche aziendali di *gender equality* promosse negli ultimi anni, Mondelez ha scelto a inizio 2023 di voler intraprendere il percorso per l'ottenimento della certificazione della parità di genere. Avendo comitati direttivi DEI e un'attiva DEI Community così come una strategia di lungo periodo in tema di Diversity, Equity and Inclusion, Mondelez è ora orgogliosa di affermare di essere tra i primi gruppi nel settore alimentare ad aver ottenuto la **certificazione della parità di genere** e, grazie anche ai processi e KPI di misurazione che fanno parte della sua cultura organizzativa, Mondelez è l'azienda che ha ottenuto il punteggio più alto tra tutte quelle certificate dall'ente (94,6/100).



Project Next è a realtà no-profit con cui Mondelez collabora da anni per garantire l'inserimento socio-lavorativo di persone appartenenti a categorie svantaggiate. L'Associazione offre percorsi di formazione in aula rivolti a disoccupati da lungo tempo, giovani che hanno abbandonato la scuola, migranti, rifugiati e donne vittime di violenza. In particolare, attraverso il "Progetto Aula 162", Mondelez ha sostenuto percorsi di formazione per venti persone e ha dato l'opportunità di fare esperienza lavorativa negli stabilimenti a cinque persone che hanno frequentato il percorso di riqualificazione professionale, confermando con contratto a tempo indeterminato due di loro.



OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI DALL'INIZIATIVA

La strategia di Wellbeing e Inclusione in Mondelez Italia si è posta un duplice obiettivo:

- 1) Aumentare il livello di **engagement** delle proprie persone;
- 2) **Creare una comunità lavorativa maggiormente coinvolta**, in grado di valorizzare le differenze individuali creando valore per l'Azienda attraverso una maggiore creatività, innovazione e partecipazione attiva.

IMPATTO CHE IL PROGETTO HA GENERATO O GENERERÀ A BREVE E LUNGO TERMINE

Il New Workplace of the Future e la gestione flessibile del modo di lavorare (in primis l'introduzione della "settimana corta") hanno evidenziato una maggiore sostenibilità della nuova organizzazione del lavoro in Mondelez, portando a importanti benefici:

- Riduzione di emissioni di CO2 legata ai ridotti spostamenti casa-lavoro dei dipendenti;
- Riduzione del consumo di energia del *building* aziendale;
- Pieno bilanciamento tra impegni di lavoro e di vita privata, con conseguente riduzione dei tassi di assenteismo;
- Migliore *company reputation* e capacità di attrazione dei talenti;
- Miglioramento dell'**engagement index**.



Ogni anno Mondelez misura il livello di soddisfazione ed *engagement* delle proprie persone: nel 2022 c'è stato un aumento del 6% rispetto all'anno precedente attestandosi ad un 85% (**+9% rispetto al benchmark di mercato**). I progressi più marcati si sono avuti, in particolare, proprio nelle aree legate al benessere individuale e all'impegno aziendale sui temi di DE&I.

Nel lungo periodo, Mondelez Italia è intenzionata a diventare un **punto di riferimento** per le strategie di Wellbeing e Inclusione in azienda, anche attraverso la partecipazione all'interno di panel, tavole rotonde ed eventi DEI organizzati da partner esterni.

La Direttrice Risorse Umane,

Roberta Candileno

