

IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 6 ottobre 2023 in Bra

TRA

La FERRERO S.p.A., la FERRERO COMMERCIALE ITALIA S.r.l, la FERRERO INDUSTRIALE ITALIA S.r.l., la FERRERO MANAGEMENT SERVICES ITALIA S.r.l., la FERRERO TECHNICAL SERVICES S.r.l., la SOREMARTEC ITALIA S.r.l., rappresentate dai rispettivi procuratori

E

le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, rappresentate rispettivamente dai signori Albanese Massimiliano e Alcaro Alessandro, Paoletta Angelo e Briganti Anselmo, Majrone Guido e Caldera Fabio con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI e UILA, del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale, si è raggiunta la seguente ipotesi di Accordo.

PREMESSA

Gli anni che ci separano dall'ultimo rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale sono stati cruciali sotto diversi punti di vista, per cui risulta difficile darne anche solo una breve sintesi. Tutti sono stati colpiti, personalmente e professionalmente, dalla pandemia del Covid. Fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria l'obiettivo di Ferrero è stato quello di tutelare i lavoratori; in questa prima fase di assoluta incertezza, l'Azienda e le RSU hanno condiviso accordi contenenti tutte le azioni introdotte per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti. Azioni diventate un punto di riferimento per il settore. Le modalità di confronto sono state portate avanti con la consapevolezza di sostenere non solo l'organizzazione ma, innanzitutto, persone e comunità in coerenza con i valori guida di responsabilità sociale alla base del codice etico Ferrero, mettendo in secondo piano le azioni messe in campo per affrontare l'emergenza sanitaria che hanno comportato per le imprese ingenti extra costi e la necessità di rivedere le strategie aziendali.

Un tale evento storico ha impattato in particolar modo sulle abitudini di acquisto, sbilanciando evidentemente nel breve il consumo alimentare casalingo rispetto a quello fuori casa. Più profondamente e nel lungo periodo, la pandemia è stata anche la leva che ha permesso ai canali di acquisto non tradizionali di affermarsi ulteriormente, si pensi alle piattaforme e-commerce e poi, causa spirale inflazionistica, ai discount. Entrambi canali che mostravano segnali di progressiva ascesa già prima della pandemia ma che in seguito sono diventati dei veri e propri paradigmi alternativi, da prendere in considerazione nell'analisi delle strategie commerciali future e dei conseguenti investimenti.

Seguita l'emergenza da Covid vi è stata una progressiva stretta inflazionistica dovuta alle difficoltà di ripristinare le filiere di approvvigionamento delle materie prime e dagli aumenti esponenziali dei costi energetici aggravati dall'apertura del conflitto bellico. L'inflazione, che pesa sia sul consumatore che sul sistema azienda, permane tuttora creando forte instabilità nello scenario internazionale.

In questo complesso scenario Ferrero, tenendo fede alla vocazione di attenzione alle persone che la caratterizza, non ha rinunciato al piano di investimenti legato al suo rafforzamento come *player* mondiale e non ha intrapreso azioni di contenimento costi che impattino sul futuro lavorativo dei propri dipendenti, privilegiando invece azioni virtuose di ottimizzazione dei processi interni.

Sul versante professionale e occupazionale il mercato del lavoro ha espresso nuovi fabbisogni ed esigenze, anche qui, il tutto accelerato dalla pandemia ma apportando, al contempo, degli elementi di novità. Ad esempio, ad accelerare la digitalizzazione trasversale nelle prassi lavorative vi è stato il comune utilizzo del Lavoro Agile per alcune figure professionali a esso compatibile. Fenomeno digitalizzante che ha accresciuto la consapevolezza sul bisogno di investire in tal senso, su tutti i lavoratori, mediante nuovi strumenti e formazione.

Infine, tra i lasciti della pandemia vi è anche un nuovo bilanciamento tra lavoratore e datore di lavoro, contrassegnato da una maggiore volatilità e dinamicità nel mercato del lavoro.

Più nello specifico, per quando riguarda il settore alimentare, gli ultimi anni hanno visto l'affermarsi di Ferrero in nuovi ambiti competitivi (es. biscotti, gelati, better for you, ecc.), con significativi investimenti che hanno coinvolto anche la Region Italia.

Strategia d'investimento non facile, considerando le contingenze del periodo storico su esposte, ma con la convinzione che si tratta dell'approccio corretto per rispondere alle sfide del futuro consolidando la storica affermazione della qualità "premium" come fattore distintivo dei prodotti Ferrero nel lungo periodo. Il tutto in un mercato domestico non solo consolidato ma che, considerati i trend demografici del Paese, pone ulteriori sfide a soddisfare nuovi bisogni dei consumatori.

Non da ultimo, con il continuo impegno verso il futuro e la sostenibilità che questo implica e si traduce, oltre che nella tutela dell'ambiente, nei consumi responsabili e in approvvigionamenti sostenibili, anche nella valorizzazione delle persone, in quanto Ferrero è convinta che diversità e inclusione rappresentino valori indispensabili per il successo a lungo termine dell'Azienda. In uno scenario così complesso, la strategia dell'Azienda trova espressione concreta in un piano di investimenti volto a conferire stabilità agli assetti occupazionali, consolidando la capacità produttiva degli stabilimenti italiani, sfruttare le leve dell'innovazione di prodotto e di processo alla ricerca di una maggiore efficienza e garantendo nel contempo i livelli di altissima qualità dei propri prodotti. Il tutto trainato da una visione di fondo tesa non solo a rafforzare ma anche a innovare e guidare i mercati di riferimento nei quali si opera.

È dunque evidente come le realtà imprenditoriali, così come l'intera società, hanno di fronte a sé diverse sfide che Ferrero intende affrontare facendo leva sul consolidamento della sua crescita in virtù della quale è possibile rinnovare i corretti investimenti indirizzando il cambiamento nel miglior modo possibile. Al piano di investimenti sopra citato si affianca il grande cantiere della digitalizzazione che trasversalmente interessa tutto il Gruppo, in modo tale da cogliere le opportunità, sia lato dipendente che lato azienda, che la sfera informatica sa offrire in un'epoca in cui la sua adozione diventa inevitabile per restare competitivi su tutti i fronti. È da queste stesse opportunità digitali che si muove anche il progetto "Smart Factory", teso a innovare i processi produttivi interni creando efficienza con nuove interconnessioni operative tra le diverse funzioni aziendali da un lato e dall'altro, semplificare il lavoro facilitando l'integrazione tra le persone. Il superamento di questa difficile congiuntura non solo economica sarà possibile solo grazie ad un livello di relazioni industriali maturo, consapevole e aperto alla ricerca sempre costruttiva di nuove forme di risposta ai fabbisogni del mercato e delle persone.

Le Parti guardano pertanto al futuro con questa maturità, consapevoli che la centralità delle persone, le scelte di innovazione tecnologica e produttiva e un sistema di relazioni industriali responsabile guideranno le loro riflessioni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Alla luce del contesto analizzato in premessa e dell'esperienza positiva degli ultimi anni, le parti convengono che il modello di relazioni industriali ad oggi sviluppato possa essere ritenuto un adeguato strumento di confronto in quanto, oltre a porre una adeguata attenzione alle persone, ha saputo rispondere, attraverso la condivisione e la partecipazione attiva, alle diverse esigenze dei mercati sostenendo la competitività, l'occupazione e la responsabilizzazione di tutti gli attori interessati.

Pertanto, le parti confermano l'attuale sistema di relazioni industriali, così come definito nell'Accordo Integrativo Aziendale del 18 luglio 2018, mantenendo i due livelli di confronto negoziale fino ad oggi attivati:

- A) **Il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e delle Rappresentanze sindacali della Rete Commerciale** per le aziende stipulanti e composto dai membri delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo;
- B) **Le R.S.U.** per le singole unità produttive e **le Rappresentanze sindacali della Rete Commerciale** per i venditori (Field Key Account – Wholesaler Key Account) e i lavoratori nell'ambito della logistica commerciale.

Riproponendo i rispettivi, distinti ed esclusivi ambiti di competenza, a cui si possono affiancare altri livelli di dialogo (agenti tecnici) finalizzati esclusivamente agli approfondimenti pratici di specifici argomenti concordemente individuati.

Agenti Negoziali

- A) **Coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali unitarie e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale, assistito da Fai – Flai – Uila nazionali**

Le parti riconfermano l'importanza, la centralità e la validità del ruolo del coordinamento nazionale. I 24 componenti del coordinamento continueranno ad essere espressione delle OO.SS. stipulanti il presente Accordo Integrativo aziendale e ad essere individuati pertanto dalle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA tra i componenti le R.S.U. e le rappresentanze sindacali della rete commerciale.

La rappresentanza di tutte le realtà aziendali viene riconfermata continuando a seguire il criterio di provenienza già adottato in passato, in quanto espressione rappresentativa di tutte le realtà Aziendali e riporterà la seguente ripartizione: n. 9

4
FERRERO

componenti per lo stabilimento di Alba; n. 3 componenti relativamente ai siti di Pozzuolo Martesana, Balvano e Sant'Angelo e n.6 per la Rete Commerciale.

Il Coordinamento Nazionale continuerà ad affrontare temi di carattere generale quali prospettive produttive, programmi di investimento, dinamiche commerciali, assetti occupazionali e innovazioni tecnico/produttivo/organizzative. A tal fine le parti considerano come momento privilegiato di confronto con il Coordinamento Nazionale, l'incontro annuale dell'"Informativa" che si svolgerà di norma nel mese di settembre e avrà la durata di una giornata e mezza.

Al fine di assicurare un livello di informazione sempre più esaustivo e puntuale, le Parti hanno congiuntamente concordato di mantenere, tra gli argomenti trattati, un momento dedicato a rafforzare l'informazione circa le attività del **Comitato Aziendale Europeo - CAE** e di introdurre un approfondimento sul tema della **sostenibilità**, ambiti di crescente e comune interesse.

Inoltre, Ferrero promuove un luogo di lavoro dove tutti dipendenti si sentano al centro e si impegna a creare una cultura basata su diversità, equità ed inclusione (DE&I). Pertanto, durante tale momento di incontro annuale, l'Azienda illustrerà le **iniziative DE&I**.

Al fine di consentire una adeguata preparazione dell'incontro in oggetto, nei giorni precedenti lo stesso, l'Azienda provvederà ad inoltrare alle Segreterie Nazionali la relativa documentazione, che ha contenuto di riservatezza e confidenzialità.

Le Parti confermano infine il coordinamento nazionale della rete commerciale, costituito dai 6 componenti facenti parte del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale. Il coordinamento nazionale della rete commerciale continuerà ad avere il compito di monitorare l'andamento del sistema di incentivazione per la rete vendita, di approfondire le tematiche legate all'organizzazione del lavoro e all'evoluzione del network logistico.

I nominativi dei 24 componenti del coordinamento nazionale R.S.U. e della rete commerciale, nonché degli eventuali supplenti, che potranno partecipare agli incontri solo ed esclusivamente in sostituzione dei titolari impossibilitati a presenziare, saranno indicati all'Azienda attraverso comunicazione scritta unitaria delle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA almeno 30 giorni prima della convocazione dei diversi incontri.

Ai componenti di tale Coordinamento Nazionale ed al Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale vengono confermate in toto le agibilità di volta in volta previste nell'Accordo Integrativo Aziendale del 18 luglio 2018 e precedenti.

- B) **R.S.U.** (o il loro comitato esecutivo che sarà costituito nelle realtà con R.S.U. composte da 11 o più delegati) **e rappresentanze sindacali della rete commerciale** eventualmente assistite da Fai-Flai-Uila territorialmente competenti.

R.S.U.

Per quanto riguarda la sede di Alba, si conferma il criterio della territorialità in materia di individuazione del numero di R.S.U. e di permessi sindacali retribuiti.

L'ambito di competenza negoziale a livello locale continuerà a riguardare la gestione degli istituti contrattuali, dell'orario di lavoro con particolare riferimento alle esigenze di flessibilizzazione degli stessi (per es. "polizza" e orari a scorrimento) nell'ambito della cornice di riferimento per come definita dalla presente intesa ed i programmi produttivi, mantenendo una netta distinzione con quanto già definito a livello superiore al fine di evitare ripetizioni e/o sovrapposizioni.

Facendo riferimento a quanto previsto dai precedenti accordi integrativi, dall'art. 7 del C.C.N.L., e in linea con la storia aziendale, si è ribadita l'importanza di prevedere un Comitato Esecutivo all'interno dei siti aziendali presso i quali sia presente una R.S.U. composta da un numero pari o superiore a 11 delegati.

Per il sito di Balvano, analizzate le dimensioni e le numeriche dello stabilimento, si condivide di prevedere un Comitato Esecutivo complessivo di 6 persone composto da 2 delegati per ciascuna sigla sindacale stipulante il presente Accordo Integrativo. Ogni sigla sindacale nominerà anche un supplente. Il Comitato Esecutivo sarà costituito dal secondo anno di vigenza del presente Accordo Integrativo.

Le Parti hanno verificato il numero dei componenti le R.S.U. per le singole unità produttive, le modalità di costituzione delle stesse ed il relativo monte ore di permessi sindacali retribuiti spettanti. Con riguardo a questo ultimo punto, si condivide la necessità di valorizzare comportamenti virtuosi che consentano una corretta fruizione dei permessi sindacali, anche con riferimento alle ore previste per i Direttivi, nell'ambito del monte ore complessivo. Le OO.SS. intendono individuare delle azioni di *autoregolamentazione* che consentano il rispetto del monte ore spettante di permessi sindacali. Pertanto, in via sperimentale per la vigenza del presente Accordo Integrativo, le OO.SS. propongono di istituire una prima misura concreta per valorizzare tutti i livelli previsti della rappresentanza nei luoghi di lavoro, prevedendo la possibilità di identificare, tra i componenti le RSU di FAI-FLAI-UILA, tre coordinatori anche per le sedi di Pozzuolo, Balvano e Sant'Angelo con le modalità che terranno conto delle specificità dei singoli siti produttivi.

L'obiettivo di prevedere la figura del coordinatore è quello di snellire e facilitare la comunicazione tra azienda e parti sindacali, in modo da garantire un processo di comunicazione fluido ed efficace, per allineamenti costanti e tempestivi, rispetto alle tematiche e/o esigenze da affrontare durante gli incontri.

Le Parti, inoltre, ribadiscono la centralità del ruolo del Comitato Esecutivo per assolvere a logiche di confronto tra Azienda e Parte Sindacale attinenti alle dinamiche ordinarie dello Stabilimento, che possono avere un impatto sulla gestione ed organizzazione dei lavoratori del sito produttivo.

Resta intesa la volontà delle Parti di continuare a coinvolgere l'intera RSU di sito laddove l'oggetto di dialogo necessiti di un confronto più ampio relativamente, a titolo esemplificativo, ad avanzamenti di progettualità significative (organizzative,

investimenti, ecc.), aggiornamenti/introduzione degli strumenti di flessibilità e, in generale, a tutto ciò che possa rappresentare una discontinuità per il sito stesso e che non sia demandabile ad altri specifici agenti tecnici. Si prevedono incontri di aggiornamento periodici che si terranno con tempistiche stabilite a livello di sito.

L'Azienda prende atto della conferma della prassi consolidata in tutte le realtà Aziendali dell'utilizzo del criterio della maggioranza per l'assunzione delle decisioni sulle problematiche di competenza proprie delle R.S.U., ivi compresa la composizione dell'Esecutivo ove previsto, come disciplinato dall'accordo interconfederale del 10/01/2014 e così come recepito dall'art. 7 del CCNL.

Per quanto riguarda il sito di Alba, fermo restando l'esclusiva competenza negoziale in capo all'Esecutivo, considerata l'evoluzione organizzativa, le Parti concordano di continuare a prevedere incontri sindacali a livello di Unità Produttiva, affermando che gli stessi hanno contribuito a migliorare in maniera significativa il flusso informativo tra i responsabili di produzione e i componenti della R.S.U., in quanto consentono di analizzare in dettaglio le tematiche relative alle singole aree produttive.

Inoltre, si continuerà ad implementare il coinvolgimento delle R.S.U. di tutti gli stabilimenti produttivi attraverso specifiche iniziative di formazione congiunta, descritte nel capitolo "Formazione e Professionalità" del presente Accordo Integrativo.

Rappresentanze sindacali della rete commerciale

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali di Ferrero Commerciale Italia S.r.l., le Parti confermano la validità del sistema individuato nei precedenti Accordi Integrativi, ove sono state individuate quali "unità produttive" ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL, le cosiddette aree commerciali "Nielsen".

Fermo restando il numero di R.S.A. spettante per ciascuna area commerciale ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL e dell'art. 23, comma 2°, dello Statuto dei Lavoratori, le parti concordano sulla possibilità di costituire fino a cinque rappresentanze sindacali FAI-FLAI-UILA per ognuna delle quattro aree Nielsen, attingendo alle figure professionali dei Field Key Account.

All'interno del numero massimo di venti R.S.A. sopra individuato, le Parti concordano che potrà essere designato al massimo un R.S.A. sull'intero territorio nazionale nell'ambito della figura professionale dei Wholesaler Key Account.

Le Parti confermano che il Coordinamento Nazionale Rete Commerciale si considera pienamente rappresentativo nel numero massimo di sei rappresentanti per tutta la forza commerciale comprendenti le linee di vendita e il network distributivo, appartenenti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo integrativo; in quest'ottica esso si farà carico, ove necessario, di approfondire e di sottoporre all'Azienda tutte le tematiche concernenti il perimetro di sua rappresentanza

FERRERO

sindacale, nell'ambito di un confronto costante e reciproco tra le varie funzioni aziendali interessate.

FAI-FLAI-UILA, ritenendo che tale soluzione soddisfi pienamente l'obiettivo di un'adeguata rappresentatività sindacale della rete vendita e dei lavoratori nell'ambito della logistica commerciale, si impegnano a non costituire rappresentanze sindacali in forme diverse dall'impostazione sopra convenuta e a incontrarsi in caso di eventuali future modificazioni legislative e/o contrattuali.

Le Parti, consapevoli dell'importanza e della necessità che le informazioni vengano veicolate nei tempi e nei modi opportuni, confermano la bontà della soluzione implementata a partire dal 31 gennaio 2013, in ottemperanza a quanto definito nell'Accordo Integrativo aziendale del 21 luglio 2011, e consistente in una newsletter elettronica denominata "Newsletter Sindacale Unitaria Rete Commerciale". Questa continuerà a essere gestita dallo stesso Coordinamento Nazionale Rete Commerciale prevedendo l'invio periodico, via e-mail, di comunicazioni attinenti esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/70.

Agenti tecnici

C. Comitato Consultivo

Le Parti ritengono positiva l'esperienza maturata da tale organismo e ne confermano pienamente la validità, sia per quanto riguarda le tematiche di intervento, sia per quanto riguarda la composizione ed i meccanismi di funzionamento.

Pertanto, le Parti confermano che tale Comitato Consultivo per le sue caratteristiche di snellezza può garantire il tempestivo confronto per affrontare significative tematiche strategiche dell'Azienda o per esaminare l'andamento di alcuni istituti così come definiti nel presente Accordo Integrativo. Inoltre, viene confermato che il Comitato Consultivo dovrà altresì essere attivato per esaminare particolari problematiche specifiche di sito al fine di prevenire eventuali conflitti e/o contenziosi legali (ad esempio, per verificare la coerenza con il modello centrale di relazioni industriali di eventuali comportamenti assunti localmente o come autorevole livello di confronto per contribuire a trovare soluzioni in relazione a questioni che, a livello di singola realtà aziendale, non abbiano ancora potuto essere superate con reciproca soddisfazione).

Le Parti confermano che il Comitato Consultivo sarà composto, per parte sindacale, dalle tre segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA e da componenti le R.S.U. e/o le R.S.A. della rete commerciale FAI-FLAI-UILA interessati dagli argomenti di volta in volta affrontati (con un massimo di 9 componenti complessivi).

I nominativi dei sei componenti saranno comunicati all'Azienda dalle medesime segreterie nazionali.

I partecipanti a tali incontri si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi della legislazione civile e penale in materia, circa le informazioni che l'Azienda dovesse eventualmente qualificare come riservate.

Ad integrazione di quanto già previsto, risulta comune la volontà di avvicinare ulteriormente l'esperienza del Comitato Consultivo alle necessità di confronto delle singole realtà aziendali. In tale ottica si conviene circa l'opportunità di strutturare in maniera sistematica almeno una volta all'anno, indicativamente nei mesi di febbraio/marzo, l'incontro del Comitato Consultivo presso uno dei siti Aziendali. Durante tali incontri, che si terranno con il coinvolgimento delle R.S.U. stipulanti il presente Accordo integrativo e delle segreterie di FAI-FLAI-UILA territorialmente competenti, verranno presi in esame specifici e predeterminati argomenti di interesse locale per i quali il confronto con il livello nazionale delle rispettive strutture possa rappresentare un utile momento formativo ed informativo.

D. Gruppi di progetto e commissioni tecniche bilaterali

Le Parti si danno atto della positiva esperienza che negli anni è stata maturata dai Gruppi di Progetto e dalle Commissioni tecniche bilaterali. Questi strumenti di confronto infatti hanno permesso l'approfondimento e l'analisi specifica di alcune tematiche proprie del singolo sito produttivo. In funzione dei risultati espressi da tali momenti di confronto, le Parti ne riconfermano in pieno la validità, sottolineando che, per parte sindacale, continueranno ad essere composte dai membri R.S.U. delle OO.SS. stipulanti il presente Accordo Integrativo.

Cogliendo infatti spunto dalle materie di particolare interesse per i lavoratori degli stabilimenti si riconfermano le Commissioni già precedentemente attivate (Professionalità, Abiti, Persone in Ferrero e analisi dei principali indicatori di performance del Plant - PLO).

Si precisa altresì che, a fronte di specifiche esigenze di sito relative a temi non riconducibili a Commissioni oggi attive, le Parti condividono la reciproca disponibilità a definire di volta in volta le modalità più efficaci e idonee a trattare il tema in questione.

Le Parti convengono, inoltre, sulla opportunità di calendarizzare degli appositi incontri supplementari a livello di singolo sito, qualora siano necessari degli specifici approfondimenti, come fino ad oggi positivamente sperimentato.

Con specifico riferimento tanto ai Gruppi di Progetto quanto alle Commissioni Tecniche Bilaterali, resta confermato che le stesse affronteranno gli specifici temi di lavoro con funzione istruttoria e conoscitiva, non negoziale, sciogliendosi al termine dei lavori; i risultati raggiunti e verbalizzati saranno rimandati ai rispettivi tavoli negoziali.

Strumenti contrattuali di flessibilità

Le produzioni caratterizzanti i diversi siti produttivi italiani hanno assunto una dimensione sempre più internazionale; il passaggio da mercato nazionale a internazionale comporta estrema competitività e dinamicità. Tale contesto richiede una configurazione organizzativa che consenta all'Azienda di avere maggior reattività e flessibilità per assicurare un elevato livello di servizio, oggi caratterizzato da regole più stringenti dettate dalle logiche commerciali del trade, garantendo nel contempo eccellenti standard di freschezza e qualità dei prodotti offerti.

Le Parti ribadiscono l'imprescindibile necessità di continuare ad attivare tutti gli attuali strumenti di flessibilità e si impegnano a individuarne di nuovi per rispondere alle future necessità legate all'evoluzione degli stabilimenti e dei mercati; le Organizzazioni Sindacali si impegnano inoltre a garantire, presso ogni singolo sito, l'attivazione e la regolare applicazione degli accordi sindacali relativi alla dotazione comune sotto descritta:

- Dotazione comune di strumenti di flessibilità:

Gli strumenti necessari a livello di singolo sito vengono individuati in:

- ✓ Preavviamento impianti
- ✓ Polizza delle flessibilità
- ✓ Orari a scorrimento su sei giorni
- ✓ Orari a scorrimento su sette giorni
- ✓ Elasticità e flessibilità contrattuale dei part-time verticali
- ✓ Contratti a termine stagionali "elastici"
- ✓ Contratti a termine stagionali part-time verticali con modulazione della prestazione a 24 ore settimanali

Tali strumenti saranno attivati mantenendo le peculiarità applicative specifiche di ciascun singolo sito.

Con riferimento alle polizze di flessibilità previste in tutti i siti produttivi, le Parti concordano di non prevedere la pianificazione del turno notturno per le sole flessibilità lavorate su turni di otto ore nelle giornate del sabato, fatto salvo l'attivazione al verificarsi di esigenze straordinarie; rimangono invariate tutte le altre condizioni previste dagli accordi locali.

- Durata degli accordi e relativi rinnovi

- ✓ In caso di accordi locali che introducano nuovi strumenti si prevede una durata quadriennale degli accordi.
- ✓ Ultrattività di un anno degli accordi locali qualora la scadenza vada a sovrapporsi con il rinnovo del contratto integrativo;
- ✓ Certezza dei tempi per il rinnovo degli accordi locali;

- ✓ Individuazione di un periodo durante il quale il confronto tra le Parti si svolgerà in condizioni di normalità sindacale (esclusione del ricorso ad agitazioni sindacali derivanti dal tema 3 mesi prima della scadenza e 3 mesi dopo);
- ✓ Possibilità di continuare ad applicare gli accordi già in essere anche dopo la scadenza qualora non siano state definite nuove intese e tempestiva attivazione del Comitato Consultivo così come valorizzato nel presente Accordo Integrativo.

Il trattamento economico raggiunto dagli strumenti di flessibilità degli orari di lavoro in vigore nei singoli siti è il frutto di una contrattazione a livello aziendale di maggior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento. Si stabilisce che le intese verranno riviste a livello di singolo sito secondo la seguente programmazione condivisa o alla scadenza degli accordi attualmente in essere se successiva:

- Esercizio 2023/2024 orari a scorrimento su 6 giorni
 - Esercizio 2024/2025 polizze legate all'utilizzo dei sabati in regime di flessibilità
 - Esercizio 2025/2026 orari a scorrimento su 7 giorni
- Certezza dei tempi di applicazione della dotazione comune di strumenti di flessibilità

- ✓ A fronte della manifestata esigenza aziendale di applicazione di uno strumento della dotazione comune non regolato da uno specifico accordo locale, immediata attivazione della trattativa sindacale. Garanzia sulla possibilità di applicazione di ciascun strumento, con impegno delle parti, senza escludere o limitare le necessarie esigenze di incontro e confronto tra Azienda e R.S.U., a raggiungere rapidamente un'intesa.
- ✓ Sperimentazione della possibilità, a livello di sito, di utilizzare con le medesime modalità - e nelle more della definizione di una specifica intesa - strumenti o modalità organizzative già applicati, anche in aree differenti dello stesso sito, o già attive in passato, anche se non ancora disciplinate. Previsione di incontri periodici di verifica congiuntamente attivabili a livello locale.
- ✓ Pianificare gli incontri di R.S.U. basandosi su un'agenda degli argomenti ed ottimizzando i tempi previsti; dando priorità alle necessità di formalizzazione/attuazione degli strumenti di flessibilità e/o di accordi. Con riferimento all'attivazione dei sabati lavorati in regime di flessibilità, si ritiene esaustiva la comunicazione aziendale effettuata ai coordinatori.

Lavoro a turno notturno

Le Parti, attraverso gli Accordi Integrativi precedenti, hanno già provveduto ad ampliare e rendere omogenei tra loro, rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL

in materia all'art.31, i compensi previsti a titolo di maggiorazione notturna in tutti i siti italiani. Tale previsione, in quanto di miglior favore rispetto alla contrattazione nazionale, verrà parzialmente o totalmente assorbita in caso di modifiche di natura contrattuale e/o legislativa che dovessero a qualunque titolo disciplinare in modo più favorevole al lavoratore il trattamento allo stato previsto a titolo di maggiorazione per lavoro a turni notturno. In nessun caso, pertanto, il suddetto trattamento potrà essere cumulato con qualsivoglia aumento della percentuale di maggiorazione ovvero con indennità o somme comunque previste in relazione al lavoro a turni notturno.

I maggiori costi derivanti dall'applicazione di tale maggiorazione e dagli altri interventi di armonizzazione concordati in occasione dei precedenti Accordi Integrativi hanno trovato un equilibrio definito e condiviso tra le Parti con la compensazione di costi e oneri legati ai servizi di "mensa" e "trasporti", o ad altri elementi ad essi riconducibili.

Le Parti, pertanto, si danno atto di avere compiutamente disciplinato ed esaurito i diversi aspetti legati alla omogeneizzazione dei trattamenti e servizi fra i diversi siti italiani.

Si precisa infine che a partire dal mese di febbraio 2019 ogni dipendente ha la possibilità di visualizzare sul proprio cedolino paga il proprio contatore annuale delle notti effettivamente ed interamente lavorate.

13° e 14° mensilità

Le Parti, in relazione alle attuali modalità di pagamento mensile delle retribuzioni al 30 del mese, con corresponsione delle voci variabili con le competenze del mese successivo, confermano l'erogazione della quattordicesima mensilità, contrattualmente prevista, con le competenze del mese di giugno per gli operai, impiegati e venditori.

Inoltre, le Parti confermano l'erogazione della tredicesima mensilità, contrattualmente prevista, con le competenze del mese di novembre per tutti i dipendenti.

RR/RO e permessi

Le parti concordano di aumentare il monte ore annuo individuale di RR/RO godibili in modo frazionato nel limite massimo di 24 ore complessive a livello individuale, nel rispetto delle modalità di cui agli accordi precedenti e, al fine di mantenere la flessibilità del meccanismo di fruizione, si conviene di confermare il godimento frazionato anche a livello di singola ora di RR/RO fino a un massimo di 4 ore al giorno.

Nei casi in cui le ore di RR/RO siano collettivamente calendarizzate, le Parti confermano che le stesse rappresentano uno strumento di riduzione collettiva

dell'orario di lavoro e, pertanto, in presenza di accordi per la riduzione della prestazione lavorativa attraverso l'utilizzo collettivo di un determinato numero di ore di RR/RO, tale numero di ore continuerà ad essere in ogni caso detratto dalle spettanze individuali dei singoli lavoratori, in linea con la natura contrattuale dell'istituto.

Con riferimento all'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104/92 (art.40-bis, Lett. B CCNL), che si monitora a livello locale con la RSU, le Parti hanno preso atto delle gravi difficoltà organizzative che si possono verificare nel caso di richieste multiple che incidono sugli stessi giorni. Pertanto, al verificarsi di dette condizioni che generano ricadute dirette sull'attività produttiva, ed esclusivamente in tali casi, fermo restando i tempi di preavviso contrattualmente definiti e fatte salve le improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile, motivate da idonea documentazione medica come previsto dal CCNL, l'Azienda inviterà le persone interessate a pianificare diversamente la loro assenza.

Abiti da lavoro e pause

Le Parti riconoscono il positivo percorso che negli ultimi anni ha portato ad un graduale miglioramento del servizio di lavaggio e riconsegna degli abiti di lavoro. È avviso comune che ciò sia stato possibile grazie all'attività di confronto a livello locale delle Commissioni preposte alla verifica di questi aspetti ed all'attenzione posta sul tema da parte del tavolo negoziale nel corso dei precedenti accordi integrativi. Viene così riconfermato l'impegno delle parti nel cercare di perfezionare, attraverso un'analisi congiunta, ulteriori possibili miglioramenti nel servizio, nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa sull'igiene degli alimenti e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Da parte aziendale si rinnova l'impegno di continuare a sostenere il costo per il lavaggio degli abiti da lavoro, all'interno di un progetto che prevede, come sopra descritto, la ricerca di un miglioramento continuo della vestibilità e fruibilità degli abiti stessi per le lavoratrici ed i lavoratori.

Le Parti, alla luce di quanto sopra esposto, ritengono pienamente soddisfacenti le intese a suo tempo discusse e sottoscritte con riferimento al tema pause quale trattamento di miglior favore rispetto alle norme di Legge ed al CCNL, e, pertanto, si confermano che la durata ed il numero delle pause (vedi allegato n.3) per ogni turno di otto ore completamente lavorato, assorbono e compensano totalmente, nell'invarianza dei costi per l'Azienda, i tempi occorrenti a ciascun lavoratore, dopo l'ingresso in Azienda, per lo svolgimento delle operazioni di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza, per raggiungere e lasciare il posto di lavoro. Restano pertanto confermate le procedure congiuntamente individuate per ritirare e indossare gli abiti di lavoro e per dismettere ed inviare al lavaggio gli stessi.

Le Parti si danno reciprocamente atto che attraverso tale previsione, anche a seguito dell'introduzione delle nuove prassi relative al lavaggio degli abiti, hanno disciplinato compiutamente il regime delle pause e i tempi impiegati dai lavoratori in Azienda al

di fuori della esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa, in conformità a quanto dalle parti stesse chiarito nell'art.51 del CCNL.

Qualora in futuro intervengano nuovi elementi per disciplinare la materia, (ad es. norme di legge, di CCNL, ecc) ovvero per stabilire oneri a carico dell'Azienda in relazione alle suesposte operazioni (in particolare le operazioni di vestizione e svestizione e di percorrenza per il raggiungimento degli spogliatoi e del posto di lavoro), le Parti si impegnano a rivedere le attuali condizioni, e ciò al fine di armonizzare, in caso di nuovi oneri economici per l'Azienda, l'attuale durata delle pause giornaliere.

Fondi Integrativi Nazionali

L'attuale contesto sociale continua a richiedere una sempre maggiore attenzione e responsabilizzazione delle parti sociali al fine di sviluppare gli strumenti disponibili per integrare le iniziative pubbliche destinate alla cura e all'assistenza della persona.

Pertanto, l'Azienda, che si posiziona tra le migliori del settore per numero di iscritti ai Fondi di previdenza complementare di settore, riconosce, unitamente alle OO.SS., l'importanza di mettere in campo tutte le azioni di informazione e sensibilizzazione per promuovere l'iscrizione dei dipendenti alla previdenza complementare ALIFOND e di dare assistenza e informazioni sul fondo FASA e sull'Ente Bilaterale di Settore (EBS).

A tale scopo le Parti si confermano la volontà di formare in ogni sito 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle sigle stipulanti il presente accordo, per renderli specialisti della materia; verranno individuate e definite congiuntamente le migliori modalità di formazione compreso, eventualmente, il ricorso ad esperti appartenenti alla struttura operativa dei fondi.

Al fine di mettere in campo iniziative divulgative che coinvolgano la totalità dei dipendenti per renderli consapevoli dei vantaggi e delle opportunità offerte dal fondo di previdenza complementare ALIFOND, dal Fondo FASA e dall'Ente Bilaterale di Settore (EBS), e alla luce dell'esperienza positiva dello sportello informativo attivato presso lo stabilimento di Alba, si procederà ad organizzare il medesimo servizio anche presso gli altri stabilimenti italiani. A tale servizio i dipendenti potranno accedere, al di fuori del proprio orario di lavoro, con le modalità attuative individuate nei singoli siti, prevedendo anche la possibilità di gestione (prenotazione ed erogazione) del servizio attraverso il ricorso a strumenti digitali.

Le Parti, inoltre, prevedono di incentivare l'iscrizione dei lavoratori al fondo ALIFOND attraverso il riconoscimento negli esercizi 2024/2025 e 2025/2026 di un contributo aggiuntivo annuo, secondo le modalità congiuntamente individuate, di importo pari a 50 Euro che l'Azienda riconoscerà sul conto di previdenza ALIFOND di tutti i lavoratori iscritti e di quelli che si iscriveranno negli ultimi due anni di vigenza dell'Accordo Integrativo Aziendale. Le Parti convengono sull'eccezionalità di tale ultima iniziativa che deve essere limitata nel tempo e chiusa entro la vigenza dell'Accordo Integrativo Aziendale.

COMITATO SICUREZZA

Le Parti valutano positivamente le attività di condivisione e di partecipazione sviluppate nel corso degli anni in ambito Sicurezza sul Lavoro e convergono sulla necessità di proseguire con le iniziative in corso per rinforzare la cultura della sicurezza, al fine di garantire una sempre maggiore consapevolezza.

La tutela della Salute continua ad essere una priorità con l'obiettivo allargato di perseguire condizioni di psicofisico mentale e sociale anche al di fuori degli ambienti di lavoro introducendo tematiche relative Benessere.

Negli anni passati la "Commissione Sicurezza" ha svolto un ruolo importante di condivisione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle strutture aziendali grazie a iniziative innovative di Salute e Sicurezza, con il continuo coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Oggi, anche in considerazione della positiva esperienza di collaborazione maturata durante il periodo emergenziale Covid, le Parti concordano di mantenere gli incontri denominati "Comitati Sicurezza" (d'ora in poi CS) composti da RLS, SPP, HRBP e Medici Competenti (quest'ultimi coinvolti a seconda dell'argomento trattato) che proseguiranno e integreranno i contenuti e le attività della "Commissione Sicurezza" estendendoli a nuovi ambiti e iniziative riconducibili al Benessere di tutti i dipendenti.

Nell'ambito dei CS verranno condivise dettagliate informazioni relative a infortuni, medicazioni e mancati infortuni significativi accaduti in corso di esercizio. Saranno inoltre date informazioni circa la sorveglianza sanitaria, l'evoluzione normativa, i DPI, la formazione e l'informazione nonché specifici programmi di miglioramento. In questa sede saranno anche date risposte a istanze e/o quesiti avanzati dai partecipanti nell'esercizio delle proprie funzioni.

All'interno del CS si approfondiranno le valutazioni dei rischi, condividendo le metodologie di analisi, i momenti di esecuzione e presentandone i risultati. Tra queste valutazioni particolare focus verrà dato a quella del rischio stress lavoro correlato con un approccio di dettaglio indagando sia i fattori oggettivi che soggettivi e che approfondirà anche gli aspetti relativi alle nuove modalità di lavoro da remoto, il bilanciamento tra lavoro e vita privata e l'interazione con impianti in evoluzione tecnica e tecnologica.

Gli incontri di consultazione dei CS, di cui all'art. 50 D.lgs 81/08 per la condivisione regolare delle informazioni inerenti alle condizioni di Salute, Sicurezza e Benessere delle diverse realtà Ferrero, si terranno con cadenza almeno trimestrale; la Riunione Periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08 con la condivisione dei dati anonimi collettivi da parte dei Medici Competenti si terrà su base annuale.

Le Parti si danno atto che la tutela della Salute, Sicurezza e Benessere sul lavoro passa attraverso la condivisione e il coinvolgimento sopra esposti e deve essere improntata sui seguenti principi:

- prestare la massima attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro sin dalla fase di studio e progettazione di impianti, macchine, attrezzature e locali di lavoro;
- adottare procedure operative per far fronte con rapidità, efficacia e diligenza ad ogni tipo di emergenza che possa verificarsi al proprio interno;
- continuare nell'opera di informazione, formazione e addestramento relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, sia dei responsabili ai vari livelli che dei lavoratori, sensibilizzando ciascuno sul proprio ruolo e sulla propria responsabilità in materia;
- effettuare verifiche e valutazioni delle condizioni e delle modalità di lavoro per accertare i progressi fatti e assicurare il corretto rispetto dei principi sopra esposti, sia sotto il profilo tecnico che comportamentale;
- favorire una sempre maggiore collaborazione, coinvolgimento e consapevolezza di tutti i ruoli aziendali e parti interessate esterne sulle tematiche in oggetto.
- Incentivare attività volte alla promozione della salute e del benessere

Per assicurare un approccio standardizzato e coordinato a livello Italia in tutte le sedi l'organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione composto da RSPP e ASPP promuove la condivisione di competenze ed esperienze trasversali per il raggiungimento dei principi sopra esposti. Tra le figure che garantiscono il supporto operativo in campo si citano i SAS (Supporti alla Sicurezza), operai di produzione formati e coordinati sui temi di salute e sicurezza. I SAS, attraverso un'interazione costante e capillare con i lavoratori e i Responsabili, agevolano una serie di attività, quali ad esempio:

- la raccolta di informazioni rilevanti per l'aggiornamento delle valutazioni dei rischi in modo da avere dati sempre aggiornati e accurati;
 - la predisposizione e l'aggiornamento del materiale di comunicazione;
 - la divulgazione di pillole formative/informative;
- sopralluoghi in campo congiunti per approfondire le segnalazioni dei lavoratori

Nel corso degli anni sono state implementate diverse iniziative innovative, tra cui la "Settimana della Sicurezza", che vede oggi un'evoluzione nell'ambito del Programma Benessere (Wellbeing) di Gruppo che si sviluppa su quattro pilastri:

- Il pilastro "Protezione" riguarda i temi più tradizionali di salute e sicurezza, comprensivi di tutte le attività di prevenzione volte a ridurre gli incidenti, estendendoli anche al di fuori del mondo lavorativo.

- Il pilastro "Salute" intende promuovere uno stile di vita sano sul posto di lavoro e non solo, supportando il benessere fisico anche grazie ad una sana alimentazione.
- Il pilastro "Energia" incide sulla resilienza emozionale e mentale, accrescendo la fiducia in se stessi, la propria consapevolezza, la motivazione e l'ispirazione verso il raggiungimento degli obiettivi personali e lavorativi.
- Il pilastro "Comunità" vuole incentivare le relazioni sociali rafforzando il senso di appartenenza verso l'azienda.

Nel mese di aprile, in occasione della giornata mondiale della sicurezza (28 aprile), sono state promosse numerose iniziative tematiche riguardanti i quattro pilastri, con il lancio di Campagne di Salute, Sicurezza e Benessere. Le Parti, considerando il benessere dei lavoratori imprescindibile, condividono l'opportunità di sviluppare ulteriormente le iniziative distribuendole nell'arco dell'intero anno, in modo costante e continuativo, con proposte e valutazioni fatte in collaborazione con gli RLS all'interno dei CS e dando priorità a tematiche rilevanti e attuali.

Le Parti condividono di avvalersi degli strumenti digitali messi a disposizione dall'azienda, descritti nel capitolo "Ferrero Digital Journey", per assicurare una comunicazione puntuale ed efficace, ad esempio per condividere gli eventi infortunistici e gli insegnamenti che ne derivano.

Durante i CS l'Azienda fornirà, come previsto dall'art.4 del CCNL, le seguenti informazioni:

- dettagliate e puntuali informazioni sulle indicazioni fornite alle imprese appaltatrici riguardanti i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni, medicazioni e mancati infortuni significativi che coinvolgano dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'Azienda;
- al CS, inoltre, saranno approfondite le iniziative attuate da Ferrero nell'ambito delle attività affidate in appalto. L'Azienda, infatti, per quanto di propria responsabilità, favorisce, anche in tale contesto, l'applicazione dei principi sopra enunciati e degli strumenti operativi che ne conseguono, sia attraverso stringenti prescrizioni nell'ambito dei Capitolati di appalto, sia attraverso la verifica della sussistenza dei necessari requisiti di sicurezza, dando evidenza delle risultanze.

Infine, in considerazione dell'esperienza positiva maturata negli anni si condivide di continuare con l'incontro annuale tra RLS e SPP della durata di 8h a livello Italia. L'incontro avrà le caratteristiche per essere considerato valido al fine della formazione di aggiornamento annuale RLS secondo l'Accordo Stato-Regioni e si svolgerà possibilmente in presenza.

I risultati dei lavori del CS, nonché delle iniziative individuate, saranno congiuntamente valutati durante l'informativa annuale.

LE PERSONE IN FERRERO

Alla luce della lunga tradizione dell'Azienda, da sempre orientata a ribadire la centralità della Persona nel sistema dei valori Ferrero, negli anni sono state individuate e messe in atto diverse iniziative finalizzate ad una maggiore attenzione verso i dipendenti, con particolare riguardo alla conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli di vita familiare e sociale.

La centralità delle persone che compongono Ferrero e che contribuiscono ogni giorno agli obiettivi viene testimoniata anche dalle linee guida trasversali che interessano tutto il Gruppo Ferrero su diversi ambiti (Codice Etico, Parental Policy, Policy del Rispetto dei Diritti Umani, Policy sulle Discriminazioni e Molestie).

Le Parti, prendendo atto dei positivi risvolti emersi dall'attivazione della Commissione "Le Persone in Ferrero", che si conferma uno strumento di condivisione e diffusione dei risultati relativi alle varie iniziative e di promozione della cultura delle pari opportunità, convengono sulle iniziative di seguito riportate:

1) Visite pediatriche

Al fine di garantire a tutti i lavoratori una adeguata assistenza medica per i propri figli in età pediatrica (0-14 anni), aggiuntiva rispetto a quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda ha confermato la propria volontà unilaterale e liberale, di continuare a organizzare un servizio gratuito di ambulatorio medico-pediatrico.

Tale servizio viene offerto attraverso apposite convenzioni che l'Azienda ha stipulato con professionisti operanti sul territorio e prevede una disponibilità di ambulatorio per massimo due volte al mese, con modalità di fruizione previa prenotazione a cura del dipendente, secondo le disponibilità del pediatra.

2) Part time

Le parti, in continuità con le positive esperienze ad oggi avviate in termini di flessibilità degli orari di lavoro con riferimento ad alcune particolari tipologie di lavoratori, intendono confermare per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, la possibilità di accedere al part time orizzontale. Tale opportunità viene estesa fino al termine del mese di compimento del quarto anno di vita del bambino, in un'ottica di maggiore supporto ai dipendenti che affrontano la fase della genitorialità.

Nel caso in cui entrambi i genitori del bambino siano dipendenti Aziendali, si conferma che tale possibilità potrà essere garantita unicamente ad uno dei due genitori.

Con riferimento a tali lavoratori le parti ritengono prevedibile una riduzione oraria a quattro o a sei ore lavorative giornaliere (o a "mezza giornata" per i venditori), ferme restando le modalità di turnazione e di flessibilità vigenti in Azienda.

Al termine del periodo di part time, esteso fino al termine del mese di compimento del quarto anno di vita del bambino, il lavoratore rientrerà sul normale orario di lavoro full time, ferma restando la possibilità di valutare congiuntamente, Azienda e lavoratore, anche alla luce delle esigenze tecnico/produttive/organizzative, la possibilità di continuare ad operare con orario ridotto.

In caso di un numero di richieste superiori a quelle oggettivamente accoglibili in ragione delle necessità tecnico/produttive/organizzative dell'area di appartenenza, le parti stabiliscono sin d'ora di prevedere la prioritaria accettazione di quelle domande provenienti da lavoratori con il coniuge anch'esso impegnato in un'attività lavorativa fuori casa, da lavoratori con numero maggiore di figli minori di anni 8, da lavoratori con la residenza più lontana dal luogo/area di lavoro, da lavoratori con figli con problematiche di salute.

In ogni caso, al fine di garantire la continuità lavorativa di tutte le aree aziendali, le parti si danno atto della possibilità di prevedere, a completamento dell'orario dei lavoratori part time e per tutto il periodo dello stesso, l'assunzione di lavoratori a part time a tempo determinato.

L'Azienda e FAI-FLAI-UILA stipulanti il presente Accordo Integrativo hanno inoltre esaminato attentamente le situazioni riguardanti lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o con necessità contingenti di accudire familiari conviventi non autosufficienti.

Per tali tipologie di lavoratori, le Parti concordano sulla opportunità di valutare ciascun singolo caso con riferimento alle esigenze organizzative Aziendali e con la finalità di un corretto bilanciamento per il lavoratore del costo e beneficio di tale tipologia contrattuale, prevedendo in via prioritaria modalità di orario part time a sei ore giornaliere. La reversibilità di tale tipologia di orario dovrà essere concordata tra Azienda e lavoratore.

Al fine di garantire il necessario equilibrio della forza lavoro presente nelle diverse aree e realtà aziendali, le Parti convengono sull'opportunità di valutare congiuntamente ogni possibile soluzione al fine di soddisfare le richieste dei dipendenti garantendo contemporaneamente la salvaguardia delle imprescindibili esigenze tecnico/produttivo/organizzative aziendali.

Le Parti confermano che tutti gli istituti legali e contrattuali verranno riproporzionati per i lavoratori part time come previsto dalla normativa vigente e in quanto compatibili con la particolare modalità lavorativa del part time.

Infine, le Parti concordano di rendere strutturale l'applicazione delle fattispecie di part time orizzontale previste nel presente capitolo per lavoratrici madri e i lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, e per i lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o con necessità contingenti di accudire familiari

conviventi non autosufficienti, anche a tutte le tipologie di contratti di lavoro a tempo indeterminato part time verticale, così come definite dagli accordi sindacali specifici di stabilimento.

Si precisa che tutti gli istituti legali e contrattuali ivi previsti verranno riproporzionati in base alla prestazione lavorativa come previsto dalla normativa vigente e in quanto compatibili con la particolare modalità lavorativa del part time. I lavoratori suddetti accederanno così a un part time di tipo misto.

3) Esonero dal turno di notte per le lavoratrici madri

Le parti, vista la positiva iniziativa tesa a favorire un graduale inserimento in Azienda delle lavoratrici madri e/o per favorire una ulteriore miglior conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro, intendono ampliare la possibilità che le stesse possano richiedere l'esenzione dal lavoro notturno fino al mese di compimento dei quattro anni di vita del proprio figlio.

4) Seconda anticipazione TFR

Con la finalità di continuare ad offrire ai lavoratori con problemi di salute un ulteriore strumento di aiuto concreto, le Parti hanno definito che i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (che hanno mantenuto il TFR in Azienda) potranno accedere ad una seconda anticipazione del TFR, trascorsi 4 anni dalla prima anticipazione e unicamente in riferimento alle ipotesi di cui alla lettera a), comma 8, art. 2120 c.c. (spese sanitarie per terapie e interventi straordinari), indipendentemente dalla causale per cui sia stata chiesta la prima anticipazione.

Tale seconda anticipazione potrà essere concessa nella misura massima del 70% dell'ammontare del TFR individuale residuo.

Resta altresì confermato che i requisiti e le modalità di accesso alle anticipazioni suddette continueranno ad essere quelli di cui all'art. 2120 c.c. citato, e secondo la prassi aziendale osservata.

5) Indennità in caso morte

Le parti confermano quanto previsto dagli Accordi Integrativi precedenti e pertanto l'Azienda, in caso di morte - intervenuta in costanza di rapporto di lavoro - di un dipendente con contratto a tempo indeterminato, si obbliga a corrispondere agli eredi legittimi, o a quelli testamentari individuati dal dipendente medesimo, una somma pari a tre annualità di retribuzione annua lorda determinata ai sensi dell'art.73 del CCNL, con riferimento agli ultimi 12 mesi di rapporto lavorativo.

Le parti si danno atto che tale previsione assorbe, in quanto di miglior favore, la previsione di cui all'art. 74 ter del CCNL Industrie Alimentari e che l'Azienda, alla luce della positiva esperienza ad oggi maturata continuerà a erogare le prestazioni ivi previste secondo le modalità ad oggi in atto.

Tale previsione resterà in vigore per tutto il periodo di validità del presente Accordo Integrativo. Resta inoltre inteso che tale previsione non si cumula con altri trattamenti aziendali o contrattualmente previsti in relazione alla medesima ipotesi e sarà assorbito in caso di future modifiche legali e/o contrattuali che dovessero prevedere trattamenti comunque riconducibili all'ipotesi stessa.

6) Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti

L'Azienda, alla luce della positiva esperienza fino ad oggi maturata, nell'ottica di offrire un supporto alle famiglie per la cura dei figli nel periodo estivo, nonché con la finalità di offrire ai bambini e ragazzi una occasione di crescita e formazione al di fuori dal contesto familiare, conferma la propria disponibilità unilaterale e liberale ad organizzare dei soggiorni estivi a favore dei figli dei dipendenti a tempo indeterminato in età compresa fra i 6 e i 12 anni.

Le modalità organizzative continueranno ad essere definite dall'Azienda a propria discrezione, restando invece a carico del dipendente i costi e l'organizzazione del trasporto dalla residenza al luogo del soggiorno.

L'Azienda, con l'obiettivo di estendere tale iniziativa ad un maggior numero di richiedenti possibili, conferma inoltre che la durata di tali soggiorni, sarà mediamente settimanale prevedendo più turni nel periodo giugno/agosto in idonee località e strutture individuate a discrezione dell'Azienda.

7) Percorsi Formativi di reinserimento al lavoro

Al fine di migliorare il reinserimento in azienda dei lavoratori assenti per lungo periodo (indicativamente sei mesi continuativi), ad eccezione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri di cui al paragrafo successivo, le Parti intendono confermare i percorsi formativi rivolti a questa particolare categoria di lavoratori.

I percorsi saranno a partecipazione volontaria e, accanto ai già previsti momenti di aggiornamento professionale in materia di sicurezza, igiene e sanitizzazione, saranno finalizzati a favorire, anche sul piano personale, il reinserimento dei lavoratori nel contesto lavorativo.

Le Parti convengono che la durata di tali percorsi, indicativamente individuata in almeno una giornata (o due mezza giornate,) nonché le modalità operative di svolgimento, verranno definite a livello locale dai gruppi di progetto allo scopo costituiti, prevedendo idonei momenti di aula e di affiancamento on the job.

8) Percorsi di reinserimento per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro dai periodi di congedo parentale

Come concordato tra le parti nell'accordo integrativo precedente, l'Azienda ha istituito un percorso di reinserimento formativo con riferimento alle lavoratrici madri

e ai lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali previsti dalla legge o istituiti dall'Azienda

Le Parti convengono sull'importanza di continuare a portare avanti questa iniziativa formativa, valida durante la vigenza del presente Accordo Integrativo, con l'obiettivo principale di mettere in luce le competenze sviluppate e rinforzate dall'esperienza della genitorialità. Tali competenze, individuate e valorizzate durante il corso, potranno essere esercitate proficuamente anche in ambito lavorativo.

Il percorso di formazione in questione avrà una durata indicativa di due o tre mezza giornate, suddiviso in diversi momenti formativi online e in presenza, ed è coordinato da trainer che facilitano il lavoro di gruppo, la presa di consapevolezza e la condivisione delle esperienze al fine di trasformare le idee raccolte in progetti di sviluppo personali e lavorativi.

I percorsi sono a partecipazione volontaria e rivolti in egual modo a impiegati e operai, i quali, in alcune parti del percorso formativo potranno lavorare e confrontarsi insieme sul tema della genitorialità.

9) Permesso in occasione della nascita dei figli

Le Parti, nel confermare quanto concordato nell'Accordo del 3 marzo 2022, ribadiscono il ruolo centrale delle persone nel sistema dei valori Ferrero e la volontà di creare una cultura di condivisione dell'impegno tra i genitori con l'obiettivo di minimizzare gli effetti negativi che le assenze prolungate delle donne hanno sulla loro carriera.

Si conferma l'estensione a 4 settimane di calendario (composte da giorni a carico Azienda e giorni a carico INPS), per il padre o per il secondo genitore, della possibilità di assentarsi dal lavoro in occasione della nascita di un figlio o in occasione dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo. I giorni di congedo aziendale potranno essere fruiti entro i dodici mesi di calendario, anche in modo non continuativo, successivi all'evento.

Il periodo di 4 settimane non si modificherà anche a fronte di un differente equilibrio fra giornate a carico Azienda e giornate a carico INPS; si applicherà indipendentemente dall'evoluzione legislativa e sarà rivolta a tutti i tipi di famiglia, indifferentemente dal genere delle persone che la compongono e dalla modalità di ingresso in famiglia del bambino.

10) Stage all'estero

Le Parti confermano la possibilità di effettuare uno stage formativo della durata di un mese presso una delle sedi Ferrero in Europa, ai figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano conseguito la laurea di primo livello. Alla luce della validità dell'iniziativa, per i giovani che hanno scelto di intraprendere il percorso universitario, le Parti decidono di confermare tale possibilità anche a coloro che sono in fase di conseguimento della laurea di secondo livello, nonché a coloro che ne sono

già in possesso, confermando la numerica complessiva ed i requisiti di accesso così come definiti nell'Accordo Integrativo Aziendale del 21/07/2011 (10 stage complessivi per ciascun anno di vigenza, non aver superato i 26 anni di età, avere conseguito la laurea di primo o secondo livello con una votazione uguale o superiore a 105/110 o equivalente).

11) Permessi per genitori con figli

Con l'obiettivo di continuare ad agevolare le lavoratrici e i lavoratori in relazione alle esigenze di cura nel contesto familiare, agli stessi viene confermata la possibilità di utilizzare **quattro mezza giornate** complessive di permesso retribuito per anno solare, per la necessità di accompagnare i propri figli di età fino a 14 anni, per le seguenti casistiche:

1. Visita medica specialistica
2. Ricoveri in Pronto Soccorso
3. Ricoveri ospedalieri
4. Ricoveri in Day-Hospital
5. Esami o terapie pre o post interventi chirurgici
6. Inserimento al nido e/o alla scuola materna per i propri figli con età compresa fra 0 e 5 anni

La concessione del permesso di cui ai punti da 1. a 5. sarà subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante la presenza del dipendente alla visita del figlio e la natura specialistica della stessa.

Con riferimento al personale impegnato sull'orario a turni alternati, le Parti condividono la possibilità di poter agevolare eventuali richieste di cambio turno per facilitare l'inserimento al nido e/o alla scuola materna per i propri figli con età compresa fra 0 e 5 anni.

12) Permessi per situazioni particolari

Sempre nell'ottica di rafforzare gli strumenti di sostegno al contesto familiare, le Parti hanno concordato di **estendere da due a quattro mezza giornate** i permessi retribuiti per anno solare. Le suddette mezza giornate di permesso potranno essere utilizzate per le seguenti casistiche (in alternativa):

1. assistenza al coniuge e/o ai genitori in caso di documentata grave infermità;
2. accompagnamento della mamma in gravidanza alle visite specialistiche prenatali;
3. assistenza ai genitori anziani (di età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Per i permessi di cui al punto 3 si precisa che non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex Legge 104/92 per l'assistenza al medesimo genitore e che le quattro mezze giornate di permesso, previste dal nuovo Integrativo Aziendale, non sono cumulabili con quelle previste dall'art. 40 ter del CCNL Industria Alimentare.

13) Convenzioni

Durante la vigenza dell'Integrativo l'Azienda continuerà a portare avanti un sistema di convenzioni che possa permettere al dipendente di beneficiare di un vantaggio economico rispetto a servizi di beni di utilità generale. Grazie all'utilizzo del portale sviluppato da un **provider internazionale specializzato** nel settore, i dipendenti possono già da tempo sfruttare un sistema articolato che tocca trasversalmente gli ambiti più disparati della vita quotidiana delle persone e che tiene conto degli stili di vita e delle necessità private e familiari delle stesse. Il sistema permette infatti a tutti i dipendenti in forza in Azienda di beneficiare di una scontistica che spazia dal settore Moda (abbigliamento, ottica, valigeria, profumi) a quello del Tempo Libero (Libri, giochi, prodotti per animali), al settore casa (Arredamento, Bricolage etc.), alla parte tecnologia (Fotografia, Computer, Tablets, Elettrodomestici), al settore viaggi (catene alberghiere, Crociere, Autonoleggio, Attrazioni, Parcheggio etc.) al mondo finanza (Assicurazioni auto & moto, conti correnti, mutui, carte di credito etc.) alla parte concernente i Tickets (concerti, eventi sportivi, parchi a tema, cinema e teatri etc.). La piattaforma si amplia ulteriormente con convenzioni che l'Azienda Ferrero va a sottoscrivere e stipulare con altri providers/esercenti locali, anche su indicazione dei singoli dipendenti e ferma restando una valutazione aziendale circa la fattibilità della sottoscrizione.

Inoltre, l'Azienda conferma l'adozione di un programma di Flexible Benefit, denominato *Ferrero Care*: si tratta di un piano scelto per la gestione del Welfare Ferrero. L'iniziativa si basa su quanto definito nel Verbale d'Accordo Aziendale siglato il 3 marzo 2022, con il quale è stata prevista la possibilità per i dipendenti di destinare una quota del Premio Legato ad Obiettivi (PLO) ad uno specifico conto Welfare, al fine di accrescere il benessere individuale e familiare degli stessi, permettendo loro di:

- accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle specifiche esigenze;
- aumentare la tutela delle prestazioni del Welfare pubblico (previdenza, salute, assistenza, istruzione ed educazione dei figli);
- ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

L'intero sistema di convenzioni è consultabile da parte dei dipendenti tramite l'accesso a Forward o tramite app (Corporate Benefits) fermo restando l'impegno

aziendale a valorizzarne al massimo la diffusione attraverso nuovi canali ed iniziative di comunicazione interna.

14) Sussidio di studio "avviamento all'università"

Per i figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano conseguito il diploma di Scuola secondaria di secondo grado con votazione uguale o superiore a 90/100 (o equipollente), l'Azienda conferma l'erogazione di un assegno, fino all'importo massimo di € 800, quale contributo alla copertura delle tasse universitarie del primo anno, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante il versamento. Tale previsione riguarderà i diplomati degli anni accademici 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025.

15) Lavoro Agile

Le Parti hanno valutato attentamente il funzionamento della modalità di Lavoro Agile, ripercorrendo le fasi evolutive del Progetto introdotto nel 2017, che hanno portato al raggiungimento degli obiettivi inizialmente individuati, quali:

- Miglioramento del bilanciamento tra lavoro e vita privata;
- Maggiore autonomia e responsabilità dei collaboratori;
- Lavorare per obiettivi;
- Gestione dei collaboratori basata sulla fiducia quale elemento essenziale nelle relazioni aziendali;
- Minore impatto ambientale grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

Alla luce di quanto sopra riportato, le Parti hanno convenuto di estendere quanto previsto dall'Accordo del 3 marzo 2022 a tutti gli stabilimenti italiani. L'Accordo, che dal 1° aprile 2023 prosegue a tempo indeterminato, prevede in sintesi quanto segue:

- le future mamme e i neogenitori potranno richiedere periodi di lavoro agile ulteriori e aggiuntivi
- possibilità di scelta tra due modalità di svolgere il lavoro agile
- Modalità A., prevede un giorno a settimana e ulteriori venti giornate di lavoro agile per anno solare
- Modalità B., prevede la possibilità di avvalersi di due giornate di lavoro agile a settimana

Tutti i dipendenti che prestano l'attività lavorativa su ruoli/mansioni compatibili individuati dall'Azienda avranno la facoltà di decidere con cadenza annuale tra le modalità di lavoro agile A. o B. sopra individuate, indicando la propria preferenza nel mese di novembre di ogni anno. La scelta effettuata sarà valida per tutto l'anno solare seguente.

16) Banca Ore Solidale

Le parti confermano di estendere la sperimentazione prevista dall'Accordo del 3 marzo 2022, istitutivo della Banca Ore Solidale per la durata del vigente Integrativo Aziendale. L'Accordo prevede la possibilità di cessione volontaria delle ferie maturate nella quota eccedente il limite previsto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 (4 settimane) e dei permessi RR e RO, come strumento di responsabilità sociale e di solidarietà tra colleghi. Resta confermata la possibilità, qualora le Parti lo ritenessero opportuno, di rendere l'istituto della BOS strutturale durante la vigenza dell'Accordo Integrativo.

17) Discriminazione e Violenza di genere

L'Azienda riconosce la necessità di promuovere la diversità, l'inclusione e il rispetto dei diritti umani, come dichiarato dai principi esplicitati nel Codice Etico Aziendale, nella Policy del Rispetto dei Diritti Umani e nella Policy sulle Discriminazioni e Molestie, redatti dal Gruppo Ferrero.

Il Gruppo Ferrero adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato che conduca o contribuisca alla discriminazione o alla molestia, come dettagliato nella Policy di Gruppo sulle Discriminazioni e Molestie.

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti una Integrity Help Line, un servizio di segnalazione confidenziale e indipendente, per esprimere preoccupazioni o segnalazioni in conformità con la Politica del Gruppo contro la Discriminazione e la Molestia e il Codice Etico.

L'Azienda ha altresì sviluppato un programma confidenziale di assistenza (EAP) come una soluzione innovativa a supporto del benessere, attiva per tutti i dipendenti Ferrero.

L'Azienda inoltre intende continuare ad investire in iniziative formative rivolte a tutti i dipendenti, sia attraverso sessioni in presenza che sfruttando le moderne possibilità di formazione online e a distanza. Queste iniziative avranno lo scopo di aumentare la consapevolezza sulla discriminazione e la violenza di genere, nonché di promuovere comportamenti rispettosi nell'ambiente di lavoro.

Le Parti concordano sull'opportunità di collaborare attivamente per sensibilizzare i lavoratori su questi temi, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

WELFARE

In Ferrero, il Welfare aziendale racchiude diversi aspetti: dall'attenzione alle persone e alle loro famiglie, alla cura dell'ambiente di lavoro, alle opportunità di sviluppo, alla fiducia verso un'azienda trasparente e attenzione al work-life balance. Tutto questo si traduce in collaborazione, cura, e coinvolgimento del singolo alla vita dell'azienda, nonché nell'impegno di quest'ultima nel migliorare e conciliare efficacemente vita professionale e personale dei dipendenti.

Negli anni si è sviluppato un sistema di Welfare che si articola in numerosi servizi: assistenza e supporto in caso di problematiche di salute dei dipendenti e dei loro familiari, ed iniziative dedicate ai figli dei dipendenti, dall'infanzia fino alla fine del percorso accademico.

Negli ultimi anni, inoltre, il Gruppo Ferrero ha lanciato il programma di assistenza ai dipendenti chiamato EAP (Employee Assistance Program) basato su piattaforma digitale che, tramite un call center gestito esternamente, garantisce un supporto 24 ore su 24, 7 giorni su 7, fornendo consulenze confidenziali su un'ampia gamma di argomenti, afferenti alla sfera personale, professionale, familiare, relazionale, finanziaria, ecc. Il servizio è erogato da uno staff di specialisti (medici, psicologi, legali ecc.) e fornisce un aiuto immediato per il dipendente e i suoi familiari (coniuge/partner, figli a carico fino a 25 anni) garantendo la loro privacy.

Convertibilità del P.L.O. in servizi di Welfare

Le Parti hanno concordato che, per la vigenza del presente integrativo, i dipendenti a tempo indeterminato, sulla base di quanto previsto dalla normativa in essere, possono scegliere di convertire ogni anno un importo fisso tra: 300 Euro, 500 Euro, 750 Euro, 1000 Euro, 1250 Euro o 1500 Euro. La possibilità di convertire i suddetti importi sarà vincolata alla maturazione dell'importo corrispondente; se l'importo maturato sarà inferiore all'importo scelto, automaticamente la conversione verrà portata sul primo importo minore compatibile.

L'Azienda, per chi decide di convertire una parte di PLO in Flexible Benefits, versa un contributo aggiuntivo pari al 20% dell'importo scelto, che va ad aggiungersi al Credito Welfare; tale Credito deve essere utilizzato tramite la piattaforma "Ferrero Care", messa a disposizione dall'Azienda.

L'offerta di servizi Welfare disponibile in piattaforma è in linea con quanto previsto dalla normativa ed è la più ampia possibile; tuttavia, l'Azienda, in collaborazione con le RSU, si impegna a monitorare, a verificare annualmente il gradimento dei servizi offerti e la possibilità di aggiungerne altri.

Periodicamente saranno lanciate campagne di comunicazione ad hoc, affinché tutti i dipendenti siano sensibilizzati ed opportunamente informati sui vantaggi offerti dalla piattaforma.

Attualmente il paniere dei servizi prevede: i rimborsi delle spese per l'Istruzione dei figli (per es. libri scolastici, trasporto, asili, rette scolastiche, ecc.), per l'Assistenza agli anziani, per la Salute, per la Previdenza (Alifond o altro Fondo di previdenza complementare al quale il dipendente è iscritto), per il Tempo libero e i Viaggi, e infine tutta la parte legata ai Buoni spesa e altri rimborsi aggiornati con riferimento all'evoluzione delle disposizioni legislative.

Handwritten signatures in blue and green ink, scattered across the page, likely representing employee feedback or approval.

FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Alla luce di un panorama economico sempre più caratterizzato da profonde trasformazioni, rapide evoluzioni e nuove sfide tecnologiche, le Parti riconoscono che la formazione rappresenta un valore condiviso e necessario per lo sviluppo delle persone, dove l'aggiornamento e l'apprendimento di attuali e nuove competenze professionali assume un vero valore aggiunto.

Le Parti concordano sulla necessità di un costante aggiornamento della competenza dei lavoratori al fine di supportare al meglio le strategie di business che l'Azienda intende mettere in atto sia in risposta alle sfide del mercato sia in ottica di crescita anche in nuovi segmenti e categorie merceologiche.

Tale contesto porta con sé non solo l'esigenza di apprendimenti legati all'innovazione tecnologica e produttiva ma anche nuove e diverse conoscenze e abilità, che prevedano il coinvolgimento di tutti i lavoratori all'interno dei processi aziendali in modo proattivo.

Un atteggiamento partecipativo da parte dei lavoratori risulta infatti fondamentale nell'ottica del lavoro di squadra e nella costruzione di un'organizzazione che abbia come scopo il contributo comune al miglioramento continuo, incrementando anche il benessere organizzativo.

Le Parti condividono inoltre che la formazione può rappresentare un efficace strumento attraverso il quale consolidare le competenze trasversali dei dipendenti, ritenute essenziali per adattarsi alle diverse situazioni che si potrebbero presentare nel contesto lavorativo.

Lo sviluppo continuo delle competenze rappresenta un fattore di assoluta e fondamentale importanza anche a fronte di un allungamento della vita lavorativa che comporta la necessità di prevedere attività di apprendimento e di aggiornamento lungo tutto il percorso professionale.

La formazione, unitamente all'approccio proattivo sopradescritto e alla capacità delle persone di analizzare e ottimizzare le attività quotidiane, risulta pertanto essere lo strumento imprescindibile per la valorizzazione del capitale umano e per la garanzia di una maggiore qualità del lavoro.

Parallelamente all'attività formativa, che si diversifica in maniera rilevante dall'attività di addestramento (che non contiene tutti gli elementi qualificanti la formazione), le Parti si danno atto dell'importanza di continuare a mettere in campo interventi di affiancamento on the job (addestramento) rivolti sia ai neo assunti che alle persone coinvolte in percorsi di sviluppo professionale, finalizzati a garantire un adeguato livello di conoscenze relativamente ai ruoli, alle mansioni e ai compiti da svolgere. Attraverso i percorsi di addestramento si veicolano le indicazioni operative al fine di fare apprendere ai lavoratori l'utilizzo corretto di attrezzature, macchine, impianti, dispositivi per lavorare in sicurezza.

L'Azienda, negli ultimi anni, ha anche rafforzato la presenza presso enti di formazione, istituti scolastici a indirizzo professionale e istituti tecnologici superiori (ITS), con la finalità di instaurare relazioni dirette con il mondo della scuola e avere accesso a giovani profili sempre più rispondenti alle esigenze tecniche dei siti produttivi.

Alla luce degli investimenti a supporto dell'innovazione che negli ultimi anni hanno interessato i siti produttivi italiani e lo sviluppo di nuovi applicativi appositamente progettati per la forza vendite risulta necessario un aggiornamento e uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle tecnologie applicate nelle diverse aree produttive e commerciali.

Infatti, il progressivo percorso di digitalizzazione che interessa il mondo del lavoro e tutti i processi Ferrero richiede sempre più il ricorso a piattaforme digitali come ad esempio "Librerie e-learning dedicate" e specifici supporti digitali come previsto dal progetto "Smart Factory" (ad esempio tablet e realtà aumentata per effettuare addestramenti su posizioni di lavoro).

In parallelo all'implementazione di nuovi strumenti digitali (quali gestione delle prestazioni, job posting, assessment) volti a permettere la valutazione delle prestazioni delle persone e lo sviluppo delle stesse, l'Azienda si impegna a favorire la formazione dei responsabili di queste attività mediante specifici incontri per fornire e trasmettere tutte le informazioni e le competenze necessarie.

Le Parti, pertanto, confermano l'intenzione di continuare a investire su percorsi formativi e, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali, concordano che l'Azienda provvederà ad erogare un monte ore annuale di attività formative destinato a tutti i dipendenti indicativamente pari ad otto ore pro capite.

Le Parti hanno quindi analizzato il modello di Formazione che prevede i seguenti ambiti di intervento:

- 1) **Formazione congiunta e formazione RSU**
- 2) **Formazione professionale**
- 3) **Formazione personale e apprendimento permanente**
- 4) **Formazione area commerciale**

1) **Formazione congiunta e formazione RSU**

La formazione congiunta persegue l'obiettivo di mantenere e arricchire uno scambio continuo tra Azienda e R.S.U che abbia il fine di consolidare una sempre maggiore consapevolezza relativa alla complessità che caratterizza il processo industriale e gli strumenti di cui l'azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente.

Le parti riconoscono che il consolidato strumento della formazione congiunta abbia consentito, negli anni, non solo l'accrescimento delle competenze ma anche l'implementazione di un diverso approccio al dialogo, orientato al superamento delle prospettive individuali con la finalità di perseguire obiettivi aziendali condivisi.

Oltre a consentire di costruire una base di conoscenze di mutuo interesse, tale momento permette una lettura comune delle dinamiche aziendali pur in considerazione dei rispettivi ruoli e offre la possibilità di creare in aula importanti momenti di confronto tra responsabili aziendali e RSU, utili a favorire lo scambio dei diversi punti di vista come occasione di arricchimento reciproco.

Rispetto ai contenuti, le parti concordano nell'intenzione di ampliare il ventaglio delle tematiche trattate inserendo, oltre a consolidati argomenti quali sicurezza alimentare, sicurezza sul lavoro, programmazione della produzione ed evoluzione degli assetti organizzativi, anche argomenti di primaria importanza quali la sostenibilità (ambientale/sociale/economica), la Corporate Social Responsibility, l'analisi del mercato in cui l'Azienda si inserisce per collocare le dinamiche contingenti in un contesto macroeconomico più ampio e processi di digitalizzazione.

Si ritiene inoltre utile confermare l'approfondimento delle tematiche illustrate nel corso della "informativa sindacale annuale".

Nell'ambito delle suddette giornate formative, saranno favorite attività che prevedano l'interazione e la collaborazione tra R.S.U e rappresentanti aziendali mediante lavori in gruppo, che includano esercitazioni e simulazioni finalizzate a sviluppare un approccio sempre più partecipativo.

Si confermano le modalità di erogazione (possibilità di partecipazione di esperti concordemente individuati), di durata (2 mezze giornate annue), di numero e di individuazione dei partecipanti (componenti le R.S.U. e responsabili Aziendali, anche tecnici).

Le iniziative formative sopra descritte potranno essere sviluppate da appositi gruppi di progetto attivati localmente ed erogate, eventualmente ricorrendo all'ausilio di esperti congiuntamente individuati, sfruttando anche le modalità offerte dagli strumenti digitali.

Le due mezze giornate saranno erogate indicativamente nei mesi di ottobre/novembre e marzo/aprile.

2) Formazione professionale e professionalità

La formazione professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche conoscenze professionali dei lavoratori, in risposta all'innovazione tecnologica/produttiva/organizzativa.

Le Parti condividono il valore strategico della formazione continua come leva di competitività per l'Azienda e motivazione per le persone, valutando positivamente le iniziative formative attuate in tutti i siti produttivi nel corso del precedente accordo integrativo.

Per far fronte alle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni del mercato, dalle evoluzioni organizzative in atto e dall'avanzamento tecnologico, le Parti convengono

di continuare ad investire in percorsi di formazione che garantiscano un allineamento tra le nuove tecnologie, i moderni strumenti di lavoro e le competenze delle persone.

Le Parti hanno inoltre riconosciuto che un elemento fondante e trasversale per i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica e dal livello di professionalità posseduto, debba essere rappresentato dalla necessità di operare in un contesto nel quale l'integrazione organizzativa e l'interazione tra gli individui esaltino le potenzialità e il contributo attivo di tutti, elemento importante per le persone che lo hanno evidenziato nell'ultima Survey YOU svolta nel corso del 2022. A tale scopo diventa fondamentale promuovere, anche attraverso percorsi formativi strutturati ad hoc, la capacità di lavorare in team. Questa modalità di lavoro rappresenta infatti l'opportunità di mettere a fattor comune i contributi individuali per fornire un maggior valore aggiunto, di aumentare il coinvolgimento e la motivazione delle persone stimolando l'apporto di ciascuno nella risoluzione dei problemi e di favorire la collaborazione e la relazione fra colleghi.

Si prevede a tal fine la formulazione e l'implementazione di percorsi volti a valorizzare le competenze maturate on the job dai lavoratori e a permettere loro di applicarle in ottica di sempre maggiore propositività e partecipazione.

In quest'ottica, un esempio concreto è rappresentato dal programma "Ferrero Operational eXcellence - FOX", avviato in Azienda con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza in ambito Operations. Il programma, basato sui valori fondamentali di Ferrero, attraverso iniziative portate avanti da gruppi di lavoro e specifiche attività formative, mira ad aumentare il coinvolgimento e la motivazione delle persone, guidandole verso un nuovo modo di lavorare e di pensare orientato al miglioramento continuo.

Il fattore di successo per trasformare questo programma in un processo stabile ed efficiente passa attraverso la partecipazione attiva, l'ingaggio e la valorizzazione del potenziale del singolo individuo all'interno di un team di lavoro in cui ogni persona, in aula o in campo, può dare il proprio contributo.

Inoltre, le Parti convengono sul fatto che le logiche produttive sono costantemente allineate rispetto alle prescrizioni delle certificazioni al fine di rispettare standard e parametri internazionali di produzione e commercializzazione dei beni alimentari. A tale proposito, con l'obiettivo di garantire standard produttivi eccellenti e mantenere una perfetta compliance con le normative vigenti, le Parti hanno ribadito la volontà di continuare a dare evidenza dei processi di certificazione, attraverso attività di informazione rispetto all'andamento dei vari audit che assolvono al conseguimento di quegli obiettivi, nonché con specifiche iniziative realizzate sui singoli siti (come, ad esempio, la "Settimana dell'Ambiente e dell'Energia").

Infine, le Parti confermano la necessità di implementare la formazione in ambito tecnico-specialistico all'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato da una modernizzazione degli impianti produttivi e in un contesto che vede lo svilupparsi di un'industria caratterizzata da digitalizzazione in continua evoluzione. Tale tipologia formativa, connotata da frequenti aggiornamenti attraverso esercitazioni pratiche e training in aula, sarà sempre più funzionale e correlata alle

innovazioni tecniche e tecnologiche che sottendono le strategie competitive aziendali.

Alla luce di quanto sopra, nel corso degli anni sono stati definiti i seguenti percorsi:

a. *Percorsi di riqualificazione per il mantenimento nel tempo del livello di motivazione e professionalità acquisito*

Si condivide che il termine 'professionalità' non sia da ritenere esclusivamente connesso al riconoscimento di un livello contrattuale superiore anche in ragione della costante evoluzione tecnologica che ha comportato la necessità di adeguare, rispetto al mutato contesto, il bagaglio minimo di conoscenze e competenze posseduto dai lavoratori.

Le Parti convengono di continuare a investire in percorsi formativi che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che valorizzino altresì l'aspetto motivazionale delle persone all'interno del contesto aziendale: appare infatti evidente come l'efficacia dei comportamenti organizzativi messi in atto dai singoli sia sempre più un elemento centrale e strategico per costruire un ambiente di lavoro migliore, dove tutte le persone si sentono coinvolte in modo positivo nel raggiungimento degli obiettivi di stabilimento. I percorsi formativi verranno realizzati attraverso attività di *training in aula*, *training on the job* e di *job rotation* sulle posizioni/linee produttive.

Le Commissioni Professionalità rappresentano il luogo ideale per andare a individuare aree e persone che necessitano il coinvolgimento in questi percorsi con la finalità di andare a rivitalizzare professionalità e motivazione.

b. *Percorsi di sviluppo professionale in ambito produttivo e logistico*

Anche durante la vigenza del presente Accordo Integrativo saranno congiuntamente individuate, a livello di singolo sito, le necessità formative a fronte delle diverse esigenze tecniche, produttive e organizzative, e con le Commissioni Professionalità verranno individuati e pianificati gli interventi formativi nel rispetto delle peculiarità locali, prevedendone inoltre la concreta erogazione a cura dell'Azienda.

In continuità con quanto fatto ad oggi, le Parti condividono l'assoluta necessità di definire la progettazione di corsi o percorsi finalizzati ad aumentare e valorizzare la professionalità dei lavoratori:

1. Corso macchinisti polivalenti delle aree di incarto e confezionamento: consente di far maturare ai partecipanti la capacità di operare su impianti, linee e aree produttive significativamente differenti. Il corso è costruito per il personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e permette, al termine dell'iter formativo e di addestramento, il riconoscimento del 4° livello di inquadramento contrattuale.

Nell'ambito delle diverse dimensioni che caratterizzano il contesto Operation (Sicurezza, Qualità, Costi, Delivery, Motivazione e Sostenibilità - SQCDME), al fine di renderle applicabili e garantirne l'efficacia, saranno necessarie ulteriori ed aggiuntive attività da svolgere che andranno ad arricchire il ruolo di una parte dei macchinisti polivalenti delle aree di incarto e confezionamento. Alla luce di ciò, nell'ambito delle Commissioni Professionalità si approfondiranno i contenuti di tali attività tenuto conto delle peculiarità di ciascun sito produttivo. Le Parti convengono che la valorizzazione delle attività aggiuntive ammonterà a Euro 30 lordi mensili; la concreta erogazione dei percorsi e del riconoscimento dell'indennità economica è prevista a decorrere dal 1° luglio 2025.

2. Percorso per ruoli specialistici: ruoli caratterizzati da una maggiore professionalità e attitudine a svolgere attività di più ampia complessità quali operatore dell'area di pallettizzazione, addetto imballi, operatore di linea/impianto, terminalista di magazzino, specialista qualità prodotto, analista di processo tecnologico. Il completamento del percorso permette di ottenere il riconoscimento del 3° livello di inquadramento contrattuale.

Le Parti, inoltre, come risposta strategica alla continua evoluzione del mercato esterno, alle modifiche organizzative interne nonché allo sfidante processo di trasformazione digitale in atto in Azienda attraverso il programma Ferrero "Smart Factory", hanno condiviso di strutturare:

3. Percorsi sperimentali per nuove figure professionali. Alla luce dell'analisi del contesto sopra citato, questi percorsi avranno lo scopo di accrescere il livello di conoscenze e competenze interno e generare ulteriori opportunità di sviluppo per le persone. Attraverso formazione teorica, tecnico-pratica e specifici percorsi di addestramento on the job, si andranno a definire percorsi per figure specializzate in ambito di sicurezza (SAS - Supporto alla Sicurezza), Lean manufacturing (addetto supporto FOX), sostenibilità ambientale (referente ambientale) e/o nuovi ruoli che potranno nascere per le esigenze legate a processi di digitalizzazione.

Al termine dei suddetti percorsi sarà previsto il riconoscimento del 3° livello di inquadramento contrattuale.

Le Parti convengono che, considerando le specifiche situazioni ed esigenze locali, i percorsi 2. e 3. verranno attivati con gradualità nel corso del periodo di vigenza del presente Integrativo. Le Commissioni Professionalità monitoreranno necessità, percorsi e tempi e valuteranno con l'Azienda l'implementazione dei possibili e ulteriori percorsi di crescita professionale.

Gli sforzi effettuati dall'Azienda al fine di garantire pari opportunità di accesso ai lavoratori e alle lavoratrici ai percorsi formativi aziendali sono stati valutati positivamente da Azienda e RSU e pertanto, anche per la vigenza dell'attuale integrativo, le Parti concordano di proseguire nella strada intrapresa favorendo la presenza in attività formative finalizzate alla crescita professionale del personale femminile.

Si precisa infine che, nell'ambito delle attività formative previste per l'aggiornamento ed il mantenimento delle conoscenze tecnico-pratiche dei

lavoratori, per il personale assunto con contratto a tempo determinato stagionale al momento dell'ingresso in Azienda è prevista un'apposita attività di formazione.

Per il personale assunto per la prima volta in Azienda con tale tipologia contrattuale, è prevista l'erogazione di un modulo formativo comune e trasversale a tutti i siti produttivi, articolato su più giornate, che tratta tematiche relative a salute e sicurezza, organizzazione aziendale e del lavoro, igiene e sanitizzazione, codice etico e modello organizzativo 231, sostenibilità ambientale, oltre a prevedere un momento di incontro dedicato con le Organizzazioni sindacali. Sono inoltre previsti specifici addestramenti on the job sulle linee produttive per permettere ai nuovi dipendenti di familiarizzare con gli ambienti di lavoro, apprendere l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti e conoscere le relative procedure operative.

Per il personale stagionale che viene riassunto con tale tipologia contrattuale, viene confermata l'erogazione periodica di una sessione formativa in ottica di aggiornamento che riprende i concetti espressi in materia di salute e sicurezza, igiene e sanitizzazione codice etico e modello organizzativo 231 e sostenibilità aziendale.

3) Formazione personale e apprendimento permanente

La formazione permanente rappresenta il processo di apprendimento finalizzato a incrementare le capacità e le conoscenze del personale nelle diverse transizioni che compongono il ciclo di vita lavorativa. Le competenze acquisite infatti risultano essere funzionali non solo all'espletamento delle proprie mansioni ma anche allo sviluppo della persona.

Le Parti convengono di continuare a investire su tale tipologia di formazione con l'obiettivo di favorire un'equa distribuzione delle opportunità e al fine di mantenere costantemente viva e aggiornata la professionalità delle persone, anche in risposta ai continui e sempre più rapidi mutamenti del contesto sociale e lavorativo. Pertanto, intendono confermare i percorsi di formazione continua erogati con lo scopo di accrescere e mantenere le competenze informatiche e linguistiche.

Tali percorsi, la cui attivazione è stata sospesa durante il periodo pandemico, riprenderanno durante la vigenza dell'Integrativo e saranno destinati al personale assunto a tempo indeterminato che intenderà aderirvi su base volontaria. I lavoratori interessati avranno la possibilità di frequentare corsi di Lingua straniera (Inglese) e di Informatica, che saranno organizzati in presenza o attraverso canali digitali dedicati (e-learning).

Inoltre, le Parti si impegnano ad ampliare la platea di lavoratori con contratto a tempo indeterminato che potranno usufruire di tali opportunità formative per tutta la vigenza dell'Accordo Integrativo.

Tali percorsi saranno sviluppati nel corso della vigenza dell'Integrativo col criterio della progressività e si svolgeranno fuori dall'orario di lavoro.

4) Formazione Area Commerciale

Le parti concordano su importanza e centralità della formazione per l'Area Commerciale, con particolare riferimento alla popolazione della Forza Vendite. Quest'ultima, alla luce dei cambiamenti in corso nella grande distribuzione italiana, nel processo di centralizzazione delle merci e nelle politiche commerciali aziendali, necessita di interventi formativi e di *change management* per rimanere centrale nella strategia di copertura e presidio, centrale e periferico, dei clienti, evolvendo di conseguenza le proprie competenze.

Le linee d'azione e gli investimenti di carattere formativo possono essere raggruppati in alcune macrocategorie, che complessivamente afferiscono a ognuno dei fabbisogni formativi principali riguardanti le figure professionali della Forza Vendite:

- formazione di carattere professionale
- formazione tecnica sugli strumenti di lavoro
- formazione in materia di sicurezza sul lavoro

L'esigenza di migliorare ulteriormente l'approccio e l'efficacia delle attività svolte sui punti vendita della distribuzione organizzata, unitamente alle mutate necessità legate alla gestione non solo del sell-in ma anche e soprattutto del sell-out, hanno portato le parti a condividere la necessità di rivedere negli ultimi anni il set di competenze con cui si preparano, si conducono e si rendicontano le visite sui punti vendita.

In questo senso l'Azienda sta lavorando ad un comprensivo piano di formazione per le figure professionali delle Vendite, in fase di progettazione con il contributo di più funzione aziendali e fondato sulla revisione di attività e competenze necessarie ad esperire i differenti ruoli professionali nel mutato contesto di centralizzazione completa della distribuzione delle merci.

È inoltre necessario supportare la Forza Vendite nell'acquisizione di nuove conoscenze commerciali sui prodotti e sulle categorie in cui l'Azienda si sta espandendo, quali gelati, biscotti, tavolette ecc affinché essa possa maturare la stessa consapevolezza e capacità negoziale e di influenza d'ordine che già possiede su prodotti e categorie più storici.

Il corretto ed efficace uso di tutti gli strumenti tecnologici a sostegno della vendita e dell'analisi dei dati commerciali rappresenta poi un vantaggio competitivo che, se ben sfruttato può incidere, più di altri fattori, sulle performance aziendali. In quest'ottica, le parti riconoscono l'importanza di allineare le competenze tecniche della Forza Vendite agli evoluti sistemi informatici di cui l'Azienda si è dotata e di cui continuerà a usufruire, adeguandosi al progresso tecnologico: pertanto accanto alla formazione già messa in atto negli anni scorsi, tra cui citiamo in maniera esemplificativa e non esaustiva quella legata alla nuova app per la Perfect Store Execution e al Category Book, le parti concordano sul continuare a investire sia in strumenti, in un'ottica di aggiornamento continuo, sia in costruzione di competenze tecniche specifiche per le Persone.

La sicurezza sul lavoro rappresenta uno dei capisaldi attorno ai quali si esplicano la cultura e i valori aziendali di Ferrero: le parti convengono che al di là delle normali iniziative volte a sensibilizzare il personale sulle regole e le buone pratiche volte a favorire un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, le peculiarità in cui si espleta l'attività lavorativa della Forza Vendite richiedono delle modalità formative specifiche, in virtù del fatto che alla Forza Vendite vengono richiesti continui spostamenti tra punti di vendita diversi, da effettuarsi con l'autovettura aziendale assegnata.

A tal proposito, si conferma l'importanza dei corsi di "Guida Sicura", già previsti nel precedente Accordo Integrativo ma interrotti per ovvi motivi durante il periodo pandemico, volti ad acquisire e adottare uno stile di guida più responsabile, consapevole e sicuro.

L'Azienda si impegna a portare a termine l'erogazione dei suddetti corsi per tutti i Venditori, per poi estendere i medesimi anche alle altre figure professionali della Forza Vendite.

In conclusione, le Parti convengono di attivare tali sopra citati percorsi anche tramite l'accesso ai fondi regionali, statali, comunitari e al fondo FONDIMPRESA.

Offerta formativa e-learning e Libretto Formativo digitale

Al fine di permettere un costante e continuo aggiornamento dell'attività formativa, ai dipendenti sarà data la possibilità di accedere liberamente, attraverso la piattaforma aziendale "YourLearning@Ferrero", ad un'ampia offerta formativa in formato digitale (come sarà illustrato nel capitolo "Ferrero Digital Journey"). Questa iniziativa, oltre a favorire il coinvolgimento e la partecipazione proattiva dei lavoratori, rappresenta un ulteriore supporto allo sviluppo delle proprie competenze e permette una maggiore flessibilità e modularità nell'apprendimento individuale.

Sulla medesima piattaforma è inoltre stato introdotto il Libretto Formativo del Dipendente in formato digitale, attraverso cui ogni lavoratore avrà la possibilità di consultare lo storico della propria formazione effettuata e certificata.

FERRERO DIGITAL JOURNEY

Il contesto sociale e culturale degli ultimi anni si è contraddistinto per numerosi e continui cambiamenti, dovuti a diversi fattori: evoluzioni di mercato, un sempre più veloce e massivo sviluppo tecnologico, il tutto accelerato da nuove abitudini e paradigmi a seguito della pandemia dovuta al Covid-19. Questi elementi hanno portato significativi impatti nel mondo del lavoro e sulla quotidianità delle persone in Azienda. In tale scenario, le Parti condividono che il vantaggio competitivo delle aziende risiede nelle persone, quindi nella capacità di adattare in modo veloce ed efficace l'organizzazione, le competenze e le professionalità alle necessità ed al contesto.

In particolare, la rivoluzione digitale nella quale tanto il singolo quanto la collettività, il privato cittadino quanto il lavoratore, si trovano a operare è caratterizzata da rischi e opportunità. Lo strumento digitale è, infatti, come ogni strumento, atto a facilitare la vita di chi lo usa con consapevolezza quanto, venendo a mancare quest'ultima, soggetto ad abusi e scorretti utilizzi.

È mediante tale consapevolezza che Ferrero ha da anni implementato diverse progettualità per ottimizzare i processi aziendali mediante l'ausilio della digitalizzazione, con il fine costante di migliorare la vita dei dipendenti sotto due aspetti: da un lato permettere trasparenza, equità e partecipazione, dall'altro migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi stessi. Valori quali trasparenza ed equità rappresentano da sempre la nostra Azienda e sono considerati con sempre maggiore importanza da tutti gli attori nel mondo del lavoro: i collaboratori, le comunità in cui le aziende operano, i consumatori e tutti i portatori di interesse coinvolti nelle dinamiche d'impresa. In merito al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi, la digitalizzazione ha portato le aziende, i lavoratori, gli interlocutori esterni (es. candidati) a dover gestire la quotidianità lavorativa e a orientare a una maggiore compartecipazione e informatizzazione i processi di selezione, formazione, gestione, utilizzando soluzioni innovative. Perciò, attraverso la tecnologia, l'Azienda si pone l'obiettivo di rendere tali processi sempre più chiari, facilmente accessibili e condivisi a tutti i livelli, incentivando sempre più un approccio che pone la persona al centro, come collaboratore proattivo che contribuisce attivamente al suo percorso professionale.

Tale implementazione e adattamento, tra le istanze della rivoluzione digitale e l'ecosistema valoriale Ferrero, è da qualche anno in corso per le popolazioni aziendali, quali quelle impiegatizie, più esposte agli strumenti informatici, con un duplice obiettivo: da un lato rendere disponibili a tutti i dipendenti informazioni e progetti più rilevanti del Gruppo Ferrero; dall'altro rendere più accessibili, trasparenti e partecipativi i processi.

Alla luce delle opportunità che gli strumenti informatici già offrono ad una importante parte della popolazione aziendale, le Parti condividono che tali sinergie e investimenti possano consolidarsi con il coinvolgimento di tutta la popolazione

operaia assunta a tempo indeterminato, anche in ambito produttivo nel contesto della fabbrica, dove l'Azienda ha intrapreso uno sfidante percorso di digitalizzazione. È all'interno di questo contesto che, perseguendo la cultura dell'eccellenza (*Operational Excellence*) mediante un approccio strutturato, il Gruppo Ferrero ha lanciato il Programma "Ferrero Smart Factory", utilizzando Alba come punto di riferimento per gli stabilimenti europei, facendo leva sulla digitalizzazione dei processi produttivi e sulla partecipazione attiva e responsabile di tutti i dipendenti.

Con questo programma, l'Azienda si pone l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza attraverso: un miglioramento delle modalità di lavoro e dei processi di formazione del personale, nuovi approcci alla gestione della sicurezza, la possibilità di reperire informazioni chiare e dettagliate sugli impianti, la semplificazione del processo di proposta di nuove idee di miglioramento, la digitalizzazione del processo di manutenzione, la semplificazione della gestione degli imballi e, non da ultimo, il miglioramento del flusso informativo e la progressiva eliminazione del cartaceo.

Un altro elemento che sta caratterizzando la società degli ultimi anni è l'invecchiamento della popolazione, unito a una riduzione delle nascite. Ciò ha numerosi effetti sulle realtà aziendali impegnate nel trovare una convivenza efficace tra generazioni a confronto, dai nuovi significati che i più giovani attribuiscono al lavoro, alla ricettività dei cambiamenti tecnologici, alla adattabilità alle nuove modalità di acquisto. Ebbene, anche dinanzi a tale sfida lo strumento digitale non può essere motivo di divisione quanto, al contrario, di condivisione tra generazioni e sinergia verso obiettivi comuni.

In conclusione, le Parti convergono sulla necessità di favorire la digitalizzazione al servizio dei dipendenti in tutti gli ambiti aziendali, compreso il contesto produttivo, in linea con i cambiamenti che stanno influenzando il mondo del lavoro e non solo, puntando in questo modo a coinvolgere tutte le Persone e a favorire lo sviluppo di nuove capacità in ogni fase della vita professionale.

Le Parti condividono inoltre di prevedere adeguate e specifiche iniziative di formazione e informazione per le Rappresentanze Sindacali di tutti i siti produttivi con l'obiettivo di approfondire tutte le specificità dei progetti di digitalizzazione e, al contempo, diventare facilitatori verso tutte le maestranze.

PIATTAFORMA DIGITALE

Ferrero si pone l'obiettivo di estendere a tutti i dipendenti del mondo industriale assunti con contratto a tempo indeterminato l'utilizzo della propria identità digitale. Tramite computer e cellulare, sia aziendali che personali, i dipendenti potranno accedere all'ecosistema digitale Ferrero avendo a disposizione:

- la posta elettronica per ricevere comunicazioni relative alla vita lavorativa in Ferrero e per comunicare in maniera sicura;

- Microsoft Teams, sistema di messaggistica istantanea attualmente utilizzato per comunicare e/o video-chiamare colleghi e responsabili e per partecipare ad attività di formazione aziendali online;
- Forward, l'intranet del Gruppo Ferrero.

In particolare, tramite Forward, anche il personale operaio potrà accedere ai contenuti digitali esistenti, alle comunicazioni interne del Gruppo Ferrero, alle policy aziendali e a iniziative future che l'Azienda proporrà ai dipendenti. Attraverso l'intranet sarà possibile accedere alle funzionalità già disponibili, quali Corporate Benefits, banca ore solidale, Ferrero Care, pacchetto Office 365 (Microsoft Word, Power point, Excel, OneDrive, ecc.). Inoltre, sarà possibile accedere ai propri cedolini digitalizzati, che sostituiranno progressivamente quelli cartacei, così come la Certificazione Unica, reperibili all'interno di un archivio digitale.

All'interno dei siti produttivi è iniziato un processo di installazione di alcune postazioni fisiche (cosiddette *Kiosk*) che rappresenteranno un ulteriore canale di accesso a contenuti digitali per la diffusione di informazioni relative sia al Gruppo Ferrero che di carattere locale, garantendo al contempo la possibilità di visualizzare, previa autenticazione, materiali nell'ecosistema digitale dedicati al dipendente stesso. Inoltre, i *Kiosk* saranno un punto di accesso ai nuovi strumenti tecnologici messi a disposizione dall'implementazione del Programma "Ferrero Smart Factory".

L'Azienda, per facilitare l'accessibilità e l'utilizzo ottimale degli strumenti sopra citati, renderà disponibile ai dipendenti un servizio di supporto IT dedicato. Inoltre, per agevolare ulteriormente l'accesso ai contenuti digitali aziendali anche dal cellulare personale, la rete wi-fi Ferrero nelle aree break verrà potenziata.

LO SVILUPPO PROFESSIONALE

In Ferrero è importante offrire ai dipendenti opportunità di sviluppo e miglioramento continuo attraverso processi chiari e condivisi che garantiscano trasparenza e oggettività. L'Azienda si pone l'obiettivo di estendere tali processi e servizi, orientati allo sviluppo professionale, anche alla popolazione operaia degli stabilimenti, attraverso l'implementazione dei seguenti progetti:

Gestione delle prestazioni: è un processo chiave nella gestione delle persone e del loro percorso professionale. L'obiettivo è aumentare il livello di oggettività e trasparenza, attraverso la promozione di una sempre più frequente relazione tra responsabile e collaboratore.

Il processo avrà cadenza annuale, sarà completamente digitale e strutturato in diverse fasi. Una prima fase propedeutica prevede la condivisione, con le persone coinvolte, delle finalità, modalità e dei criteri di funzionamento dello stesso.

Successivamente ogni responsabile diretto gestirà il processo relativo alle persone del proprio team, coinvolgendo anche altri responsabili che abbiano avuto modo di

interfacciarsi con le persone coinvolte, al fine di garantire oggettività e completezza. Una seconda fase prevede la convalida e/o modifica della valutazione da parte del responsabile di livello superiore in collaborazione con la Direzione Risorse Umane. Completato il processo, ciascun dipendente coinvolto riceverà la propria scheda di valutazione attraverso una notifica digitale e potrà chiedere al proprio responsabile un momento di feedback e confronto.

Job Posting e Assessment: sempre perseguendo l'obiettivo di mettere le persone al centro e di incentivare una cultura di trasparenza e condivisione, l'Azienda intende costruire ed implementare un sistema interno di pubblicazione delle posizioni vacanti (*Job Posting*) aperto e accessibile al personale operaio. Il progetto avrà varie fasi di implementazione che permetteranno di testarne le modalità e l'efficacia.

Attraverso tale sistema, le persone potranno conoscere le opportunità lavorative relative a:

- Posizioni lavorative con qualifica operaia ad elevato contenuto professionale nei diversi ambiti del contesto fabbrica (ad esempio, manutenzione, qualità, tecnologia, logistica, ecc.);
- Posizioni lavorative con qualifica impiegatizia, laddove i requisiti del ruolo siano compatibili con le esperienze maturate.

Più nel dettaglio, al verificarsi di un'esigenza di copertura di una posizione specifica, l'Azienda pubblicherà attraverso i propri canali la descrizione del ruolo ricercato, le competenze necessarie per ricoprirlo ed il dettaglio delle attività e delle responsabilità previste. In caso di possesso dei requisiti richiesti, si potrà inviare la propria candidatura. Conseguentemente la funzione Risorse Umane valuterà la rispondenza tra requisiti richiesti e i profili ricevuti e, in caso di idoneità, si procederà con l'iter di selezione mentre, in caso di non idoneità, verrà dato debito feedback.

Le persone saranno selezionate con colloquio individuale o, laddove il numero di candidature fosse elevato, attraverso un processo di assessment che permette di valutare più candidati contemporaneamente.

Obiettivo dell'Azienda sarà quello di implementare progressivamente degli interventi al fine di rendere tale processo completamente digitalizzato nel corso della vigenza del nuovo Accordo Integrativo.

E-learning e Libretto Formativo Digitale: l'Azienda crede nel valore all'apprendimento continuo e si impegna a fornire ai dipendenti gli strumenti e gli aggiornamenti formativi necessari per le loro specifiche mansioni, oltre che per supportarli nello sviluppo professionale. La nuova iniziativa di Ferrero è offrire a tutti gli operai l'accesso alla piattaforma digitale "YourLearning@Ferrero".

La piattaforma prevederà corsi di formazione erogati dall'Azienda in ottemperanza alle disposizioni di legge e un'offerta formativa ampia e dedicata, alla quale il dipendente potrà accedere liberamente e decidere di partecipare autonomamente alle diverse iniziative proposte. Nella piattaforma sarà presente un catalogo corsi

con contenuti tecnico-specialistici, erogabili anche in modalità e-learning, elementi legati al team-working, corsi informatici e linguistici, e saranno disponibili articoli di approfondimento su varie tematiche.

Inoltre, i dipendenti avranno la possibilità di consultare il proprio "Libretto Formativo Digitale", all'interno del quale visualizzare lo storico dei corsi di formazione effettuati e certificati (a titolo esemplificativo corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, igiene e sanitizzazione, moduli formativi di natura tecnica, ...).

ALTRE INIZIATIVE DIGITALI

L'Azienda si impegna a sviluppare, attraverso la piattaforma digitale Forward, campagne di comunicazione e informazione, nonché programmi di formazione mirati.

Un esempio concreto è rappresentato dal **programma Wellbeing** di Gruppo, descritto nel dettaglio all'interno del capitolo "Comitato Sicurezza", che prevede una serie di iniziative volte a creare un ambiente che promuova la soddisfazione e il benessere, consentendo a tutti i dipendenti di dare il meglio ed esprimere il loro pieno potenziale a vantaggio di sé stessi e dell'Azienda. L'intento è quello di offrire un luogo di lavoro in cui il benessere sia fattore predisponente e precedente la mera prestazione fine a sé stessa, creando così un impatto positivo nelle comunità entro cui prende vita l'operato dell'Azienda.

Anche in virtù di tale impatto trasversale, sulla società nel suo intero e sulle comunità nella loro veste locale, le tematiche sulla **Diversità, Equità & Inclusione (DE&I)**, dettagliate all'interno del capitolo "Le Persone in Ferrero", sono sempre più una priorità nel piano strategico del Gruppo Ferrero. Diverse iniziative, basate sulle dimensioni di genere, generazioni a confronto, nazionalità, cultura del lavoro e disabilità, sono state implementate attraverso i canali digitali per rendere Ferrero un punto di riferimento attento e inclusivo alle diversità.

Inoltre, nell'ambito delle iniziative di Gruppo, finalizzate a fornire un quadro completo di ciò che è a disposizione dei dipendenti sia in termini economicamente tangibili che intangibili nella loro dimensione di benefit, è stato messo a disposizione dei dipendenti attraverso la piattaforma digitale Forward il sistema **My Total Reward @Ferrero** capace di evidenziare: gli aspetti economici, l'offerta di welfare e tutti i servizi e le iniziative che contraddistinguono Ferrero quale realtà che mette al centro le proprie persone. Il sistema esplora quattro dimensioni: retribuzione e benefit, crescita e sviluppo, salute, sicurezza e benessere, cultura e valori.

Presso lo stesso canale digitale è disponibile anche la piattaforma **Ferrero Care**, sulla quale, grazie all'accordo siglato tra Azienda e OOSS circa la convertibilità parziale del PLO in *Flexible Benefits*, è possibile acquistare diversi servizi rivolti ai dipendenti e ai loro famigliari, utilizzando credito Welfare convertito, anche con la possibilità di utilizzare la parte residuale nell'anno successivo, che si sommerà all'eventuale nuovo importo scelto negli anni successivi. Maggiori dettagli

relativamente alla suddetta piattaforma sono stati inseriti all'interno del capitolo "Le Persone in Ferrero".

Inoltre, tutto il processo di **employer branding, selezione e inserimento in Azienda** di nuovi candidati transita oggi tramite canali digitali. Il convergere verso un unico canale digitale ha permesso di garantire un processo di selezione trasparente, di allinearci agli obiettivi di sostenibilità ambientale riducendo l'uso della carta stampata, di essere coerenti con le disposizioni normative e aziendali relative alla protezione dei dati personali, e, infine, di creare un collegamento diretto tra la fase di selezione e quella di inserimento in Azienda per i candidati individuati.

Infine, gli strumenti digitali sono già stati utilizzati per la somministrazione di questionari utili all'implementazione di alcuni servizi erogati ai dipendenti, per raccogliere feedback da parte dei lavoratori su tematiche specifiche. Esempi, questi, di come l'informatizzazione consente una raccolta rapida e un'elaborazione dei dati semplice per una più corretta e tempestiva presa delle decisioni.

Queste opportunità creano le condizioni affinché lo strumento dei questionari digitalizzati possa essere un crescente canale di comunicazione, creando così le condizioni per una proficua interlocuzione tra strutture decisionali e singoli utenti.



EVOLUZIONE COMMERCIALE

L'Azienda ha provveduto a illustrare le strategie di medio e lungo periodo che sottendono le repentine evoluzioni del contesto competitivo di mercato e del *trade* in Italia, con le interconnessioni che rendono il mercato sempre più inserito in un nodo di interdipendenze globali.

Negli ultimi anni assistiamo a una serie di cambiamenti strutturali che si inseriscono in un pregresso contesto già caratterizzato da una serie di cosiddette crisi. La situazione pandemica legata al Covid-19 ha sicuramente cambiato gli atti di consumo e le abitudini, inasprendo delle tendenze già in atto. In seguito, superata l'emergenza, si è progressivamente affacciata una spirale inflazionistica dalle molteplici cause, non da ultima la difficoltà di approvvigionamento di alcune materie prime. Oltre a tutto ciò, il peggiorare di alcune situazioni geopolitiche internazionali ha contribuito a radicalizzare gli elementi di incertezza, di cui hanno risentito tutti gli attori, dal settore produttivo al consumatore passando per il mercato.

L'entità di tali cambiamenti è ancora in atto ed è destinata a riconfigurare in profondità non solo i consumi ma l'intera società. Infine, affianco alle suddette contingenze, vi sono delle sfide di più lungo periodo, dalla sostenibilità ai quesiti posti dalle nuove tecnologie, che promettono impatti crescenti.

L'incertezza non è quindi solo un elemento temporaneo da prendere in considerazione, ma una condizione permanente da affrontare con sempre maggiore resilienza, lungi dall'aver risposte lineari rispetto al passato.

Più nello specifico, una politica commerciale sempre più aggressiva e consapevole da parte delle cosiddette *private label*, cioè i prodotti commercializzati con i marchi delle catene distributive, ha fatto sì che il mercato del largo consumo confezionato si complicasse ulteriormente, instaurando una competizione basata sulla leva del sempre minor prezzo al consumo. Tale polarizzazione trova conferma anche nella consolidata crescita dei punti vendita *discount*. Queste tendenze sono amplificate dall'erosione del potere di acquisto che porta il consumatore a fare meno atti di acquisto e/o a privilegiare il fattore prezzo rispetto a quello qualitativo; il tutto dinanzi al *trade* e alle aziende che, in opposizione, difendono la propria marginalità con gli aumenti di listino in risposta alle minacce inflazionistiche.

Il lascito della pandemia è stato una ulteriore accelerazione della pervasività del fattore tecnologico, per cui gli investimenti pubblicitari e di marketing delle aziende si spostano verso i *media* non tradizionali, mentre le modalità di acquisto online dei prodotti da parte dei consumatori è diventata una realtà a sé stante e in crescita.

Mentre dal punto di vista dei consumi lo scenario è quello sopra descritto, l'evoluzione della distribuzione italiana vede ormai una realtà nella centralizzazione delle decisioni e della distribuzione delle merci da parte delle aziende della grande distribuzione. Come noto, tutto ciò comporta l'assegnazione di alcuni compiti (ad esempio la gestione degli ordini della merce) alle centrali di acquisto dei clienti e

non ai singoli punti vendita. In questo contesto di adattamento, se da una parte Ferrero Commerciale Italia S.r.l. conferma la propria strategia di gestione della relazione con i clienti, vedendo in ciò il valore del presidio territoriale della Forza Vendite, dall'altra è stato necessario creare e rafforzare delle strutture di sede atte a creare il giusto livello di integrazione con i clienti affinché certe decisioni prese centralmente si basino su dati e informazioni il più possibile condivise tra produttori e *retailer*.

Non da ultimo, l'unificazione delle linee della Forza Vendite del Canale Moderno e il progressivo accadere del processo di centralizzazione, comporta tuttora mutamenti su più piani nelle attività dei Venditori: dalla riconfigurazione delle zone di vendita (in cosiddette: miste, verticali, iper, C&C) a un crescente orientamento al sell-out. Al contempo, il canale del consumo fuori casa, cosiddetto Out of Home, ha visto importanti investimenti mediante la creazione di una Direzione Vendite a sé stante per cogliere appieno le potenzialità del suo segmento, quali la condivisione dei dati di sell-out e la costruzione di piani di business dedicati con i principali clienti del cosiddetto "Canale Lungo". In particolare, la figura del Wholesaler Key Account vede il consolidarsi di una professionalità tipica di tale mercato.

L'insieme dei fattori sopra descritti, sia a livello macro-economico che a livello di organizzazione nella distribuzione e conseguentemente in Ferrero in Italia, porta l'Azienda ad articolare la sua strategia commerciale in continuità con il suo recente passato attraverso tre direttrici:

- riconfigurazione della composizione degli investimenti promozionali
- consolidamento dei nuovi prodotti e nuovi mercati
- ruolo del Venditore

Si rende quindi necessario da un lato mettere in atto tutte le iniziative volte a far emergere con forza i marchi Ferrero come unici e distintivi rispetto al mercato di riferimento, dall'altro agevolare il cambiamento di un'organizzazione che è nel pieno della trasformazione. In un'arena competitiva che vede la contrapposizione e la polarizzazione tra prodotti di alta qualità rispetto a prodotti che fanno leva esclusivamente sui prezzi contenuti, Ferrero, come azienda *leader* di mercato, nel rispetto della tradizione e dei valori che da sempre connotano la sua politica industriale, conferma la propria posizione di assoluta coerenza e intransigenza nei confronti dell'altissima qualità delle materie prime e della filiera produttiva, che giustificano un'immagine *premium* rispetto alla concorrenza. Parallelamente, diventa essenziale garantire tale immagine, verso il consumatore e il *trade*, attraverso un eccellente livello di servizio e coerente con un modello in progressivo processo di centralizzazione.

A tale scopo è necessario adottare non solo una strategia commerciale di lungo termine, innata nell'approccio Ferrero alla crescita, ma affiancare questa a una organizzazione reattiva alle opportunità capitalizzando sui suoi valori secondo la filosofia del "cambiare preservando".

Ferrero non solo conferma la strategia intrapresa con forza negli ultimi anni, con il lancio di nuovi prodotti per ampliare e rafforzare il suo portafoglio, ma dà prova di

investimenti anche nelle cosiddette M&A che negli ultimi anni hanno trovato crescente opportunità anche sul territorio nazionale e non solo estero. Nell'ottica di garantire una sostenibilità di lungo termine per queste scelte strategiche, si rende necessario mantenere da una parte una forte attenzione nei confronti dei marchi storici, dall'altra fare in modo che i nuovi prodotti, dopo la fase iniziale di lancio, continuino a essere con attenzione curati affinché entrino nella loro fase di maturità e stabilità, sia dal punto di vista delle vendite che della percezione di marca da parte dei consumatori. Analoga strategia trova applicazione nel processo di integrazione delle nuove realtà imprenditoriali acquisite.

In questo senso i prossimi anni saranno decisivi, sia in termini di marketing che in termini di penetrazione e presenza sui punti vendita, per consolidare pienamente i marchi nati negli ultimi anni, superando le oscillazioni tipiche della fase di lancio.

Ruolo del Venditore

Data questa analisi del contesto di mercato e della distribuzione organizzata in Italia, appare evidente come i cambiamenti intrapresi negli ultimi anni siano con essa coerenti. In primo luogo, il superamento della distinzione tra Field Key Account e Sales Representative, con l'accordo del 23 febbraio 2018, ha aperto la strada alla successiva e cosiddetta "fusione delle linee" avvenuta a maggio 2020, attraverso il superamento delle categorie "Grandi Superfici" e "Prossimità". Tutti cambiamenti che hanno predisposto al progressivo concretizzarsi del processo di centralizzazione dei clienti: ossia del passaggio da un modello che prevedeva la presa ordine diretta da parte del Field Key Account presso il punto vendita, ad un modello più indiretto del riordino della merce e, in particolare, sulle attività che favoriscono il sell-out. Proprio sul tema del sell-out si può toccare con mano l'entità dei mutamenti, non soltanto organizzativi. La Forza Vendita nel suo complesso si trova oggi al centro di un vero e proprio cambiamento di paradigma, laddove l'approccio Ferrero, anche mediante il confronto con il Coordinamento Nazionale Rete Commerciale, è votato alla conciliazione del nuovo assetto con il precedente. Tant'è che, se nel tempo diversi competitor hanno messo in atto riorganizzazioni strutturali per adattarsi a un diverso contesto, l'approccio Ferrero è quello di fare leva sulla storia che ne ha consentito i successi affinché questa sia non solo coinvolta nel cambiamento ma ne sia artefice e protagonista. Questa transizione non può prescindere da una rinnovata valorizzazione e professionalizzazione della Forza Vendita che trova testimonianza nei cambiamenti, tutti ancora in atto, dei sistemi informatici e dei processi. In particolare, un aspetto cruciale per la transizione a un modello integralmente centralizzato è la formazione su due fronti: ai Field Key Account e al suo Management, secondo il modello del cosiddetto "cascading" (informazioni e formazioni trasferite direttamente dai responsabili ai collaboratori), ma anche attraverso l'ausilio di interventi formativi ad hoc. Non solo, il cambiamento rende necessaria l'interazione tra figure professionali in modo differente e sempre più integrata: dalla logistica a tutti gli attori di vendita, in primis i Key Account Manager.

Nella misura in cui il cambio di paradigma è profondo, questo richiede il tempo per potersi esprimere appieno, con aggiustamenti e ottimizzazioni anche dopo la centralizzazione di tutti i clienti, ormai alle porte. Cionondimeno l'intero adattamento appena sintetizzato, che passi per i sistemi informatici, per il sistema incentivante, per nuovi processi e interazioni integrate, ha al centro l'intera Forza Vendita e le sue rinnovate professionalità che si esprime in un diverso livello di servizio sul territorio, caratterizzato da una minore capillarità di zone di vendita rispetto al modello precedente della diretta.

Al contempo, il canale del consumo fuori casa, cosiddetto "Out of Home", continua ad essere al centro della crescita e in consolidamento rispetto alle sue logiche. In crescita con riferimento alle opportunità offerte da un nuovo mercato, cruciale per questo canale, com'è quello dei gelati. In consolidamento per quanto riguarda tutte le progettualità messe in atto dalla sua creazione e che danno testimonianza della loro bontà a partire dai risultati economici del canale stesso, anche a fronte dei vincoli e dei cambiamenti agli atti di consumo creati dalla pandemia.

Sistema di Incentivazione Vendite

Le parti prendono atto del sistema di incentivazione attualmente in vigore, ribadendone la natura aziendale e non negoziale in quanto riflesso delle strategie commerciali messe in atto dall'azienda stessa.

Più nello specifico, si constata come, nonostante la continuità, vi siano nel suddetto sistema aspetti di novità (come il parametro del sell-out) che devono trovare ancora una loro piena intellegibilità e azionabilità nelle prassi del Venditore.

Le caratteristiche principali del sistema di incentivazione possono essere racchiuse nei seguenti punti:

- **obiettivi quantitativi** (fatturato, distribuzione);
- **obiettivi qualitativi** (Perfect Store Execution);
- **obiettivo di reso** come fattore premiante;
- **Sell-out** quale recente parametro indice del nuovo assetto.

Le parti prendono atto delle logiche di fondo sottostanti al sistema di incentivazione in vigore, che ha visto negli ultimi anni - con lo scopo di rendere i meccanismi incentivanti il più possibile allineati con le strategie aziendali - l'introduzione di obiettivi specifici quali il sell-out.

Il sistema di incentivazione conferma la zona di vendita quale perimetro di misurazione della performance e altresì il livello di distretto quale cellula fondamentale per le sinergie di base sottostanti il raggiungimento degli obiettivi (nello specifico fatturato e resi).

La fase di transizione verso la centralizzazione ha comportato costanti adeguamenti degli algoritmi di calcolo e dei legami anagrafici per la ripartizione del fatturato (sell-in) e in fase di consuntivazione dei risultati.

Per quanto riguarda il recente parametro introdotto del sell-out, è necessario un aggiornamento costante dei sistemi in relazione alle trasformazioni in atto per avvicinarlo sempre più all'attività quotidiana del Venditore nel percorso verso la centralizzazione. Sulla piena intellegibilità del parametro, della sua azionabilità tra la prestazione del Venditore e il risultato in esso letto, dipende la bontà del sistema incentivante in quanto tale e, più in generale, della piena transizione al nuovo modello.

Il reso viene confermato come fattore "premiante", coerentemente con la strategia aziendale di ridurre l'impatto sia per ragioni economiche che di sostenibilità ambientale.

L'Azienda conferma il sistema di incentivazione quale leva capace da un lato di indirizzare la Forza di Vendita al raggiungimento dei propri obiettivi, dall'altro dando tangibile riscontro di qual è la strategia commerciale. Gli obiettivi continueranno a essere differenziati per linea di vendita e dovranno garantire coerenza a livello di Azienda nel suo complesso attraverso la valorizzazione delle performance di distretto, individuali e, ove possibile, anche attraverso obiettivi collettivi.

Le parti evidenziano l'importanza di una sempre maggiore e puntuale comunicazione degli andamenti alla Forza Vendite, volta a rendere costante l'informazione al Coordinamento Nazionale Rete Commerciale circa la correlazione tra obiettivi aziendali, risultati conseguiti e corresponsione dei premi.

Le parti, infine, ribadiscono che, relativamente agli altri sistemi di incentivazione che interessano il personale impiegatizio della rete commerciale e/o delle altre aree Aziendali, gli importi erogati nell'ambito degli stessi non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti ne confermano la onnicomprensività.

Informazione allerte meteo

In tema di sicurezza sul lavoro ed in considerazione delle sempre più frequenti condizioni meteorologiche avverse, le parti convengono sull'importanza di normare e sistematizzare la comunicazione delle allerte meteo alla Forza Vendite, al fine di garantire che l'attività lavorativa venga sempre svolta in sicurezza.

Le parti concordano sull'opportunità di sviluppare e diffondere un sistema di informazione delle allerte meteo, pur riconoscendo la complessità rappresentata dalla eterogeneità del territorio nazionale e dalla necessaria tempestività ed efficacia della comunicazione, per altro diffusa da enti esterni quali la Protezione Civile. A tal fine l'Azienda si impegna ad approfondire l'utilizzo di applicativi dedicati (ad esempio Everbridge, già in uso nel Gruppo Ferrero) per l'invio di notifiche di allerta meteo ai venditori, con la possibilità di ricevere le notifiche di interesse per la propria zona di residenza e vendita, anche qualora questa si estendesse su più province o regioni.

Parallelamente, le parti ritengono necessario definire una procedura chiara e strutturata, in funzione tanto dei livelli di allerta meteo più rilevanti quanto dei tipi di rischio più impattanti sul lavoro della Forza Vendite. Ciò per permettere sia al singolo dipendente quanto ai preposti di prendere le opportune decisioni dinanzi ai rischi legati a un bollettino meteo avverso. In particolare, si conviene che i rischi pertinenti all'attività del venditore sono quelli legati al vento e idrogeologici, ove, nella suddetta procedura, sarà necessario circostanziare le azioni da adottare secondo la scala di colori entro cui vengono classificati i bollettini stessi: giallo (rischio lieve, comunque da attenzionare), arancione (rischio moderato, oggetto di valutazione tra collaboratore e preposto), rosso (rischio alto, tale da compromettere la sicurezza e interdire la normale prestazione lavorativa nella zona di vendita).

Le parti si danno atto di confrontarsi ulteriormente sullo stato avanzamento lavori dell'iniziativa, fino alla sua completa implementazione, nel corso degli incontri ricorrenti previsti tra Coordinamento Nazionale Rete Commerciale e Direzione d'Azienda.

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink, scattered across the page, including some that appear to be crossed out.]

INVESTIMENTI AREA INDUSTRIALE

Come anticipato nelle premesse del presente accordo, gli ultimi anni sono stati caratterizzati da eventi del tutto nuovi ed impreveduti che hanno avuto una forte incidenza sul mercato globale. Nel nostro Paese, colpito più di altri paesi europei, tre anni di pandemia hanno avuto un considerevole impatto su cittadini e imprese. Sono cambiate anche le abitudini della popolazione, tra cui quelle legate al consumo alimentare, gli stili di vita, le relazioni parentali e amicali, la fruizione del tempo libero. La crisi pandemica ha lasciato il segno sul tessuto produttivo e ha dato un impulso forte a sperimentare cambiamenti tecnologici e organizzativi importanti, destinati a consolidarsi.

Le aziende si sono trovate in questo scenario nuovo e soprattutto non previsto, nel quale la comprensione delle nuove tendenze e la velocità di adattamento sono e saranno fondamentali per elaborare delle strategie che permettano di sostenere la capacità competitiva superando gli impatti negativi causati dai rallentamenti nelle catene di approvvigionamento e da un aumento dei costi energetici e delle materie prime.

Ferrero, malgrado il contesto negativo, ha mantenuto in maniera integrale il piano strategico previsto per incrementare la sua capacità competitiva e sostenere i suoi obiettivi di sviluppo.

Consapevoli che il futuro delle aziende passa anche attraverso una sempre maggiore sensibilità e attenzione verso tematiche di sostenibilità e protezione dell'ambiente, gli investimenti previsti dal piano industriale, oltre a sostenere gli incrementi produttivi, i miglioramenti qualitativi e l'innovazione di prodotto sono indirizzati a gestire e ridurre l'impatto ambientale, anche attraverso le attività di miglioramento del packaging. Un ulteriore ambito strategico di investimenti passa attraverso la trasformazione digitale, consci che il digitale sarà decisivo nello sviluppo evolutivo delle fabbriche (Smart Factory).

SOSTENIBILITA'

Ferrero da anni lavora duramente per migliorare continuamente la propria efficienza nell'ambito delle operations, riducendo le emissioni di CO₂, i prelievi di acqua e incrementando i processi di circolarità.

Le aree di intervento più rilevanti riguardano:

Climate Change ed Efficienza Energetica

L'obiettivo è ridurre il proprio carbon footprint del 50% al 2030 tramite la riduzione delle emissioni di gas climalteranti (greenhouse gas - GHG) delle nostre operations e migliorare la gestione efficiente dell'energia con benefici diretti sia sulle emissioni che sui costi operativi, in linea con il Piano di Sostenibilità del Gruppo basato su quattro pilastri principali: attuare un importante programma di efficienza energetica,

sostituire i combustibili fossili attualmente utilizzati, elettrificare la produzione di energia termica, aumentare la produzione di energia rinnovabile in loco.

Gestione dell'acqua

L'obiettivo è ridurre i prelievi di acqua del 20% al 2030 e attuare il de-risking nelle zone di water-scarcity.

Economia Circolare

L'obiettivo è massimizzare l'economia circolare gestendo il fine vita dei nostri residui attraverso percorsi di recupero/riciclo, evitando l'invio in discarica degli stessi. Ulteriore obiettivo è ridurre la generazione di rifiuti del 20% al 2030.

PACKAGING SOSTENIBILE

La Direzione Packaging ha un ruolo importante nel ridurre l'impatto di Ferrero sull'ambiente. Gli obiettivi mirano alla riciclabilità degli imballi, ma anche ad una riduzione assoluta della plastica utilizzata, e infine esprimono un impegno concreto verso una maggiore circolarità, grazie a progetti di introduzione di quantitativi crescenti di materiale riciclato nelle confezioni, sempre nel pieno rispetto dei requisiti di qualità e sicurezza.

L'attività prevalente si esprime ormai da diversi anni nella riprogettazione di alcuni imballi affinché possano essere raccolti, selezionati e riciclati in modo efficace. Una stretta collaborazione con le associazioni di riciclo, tra cui in particolare Conai per l'Italia, garantisce visibilità dell'evoluzione di infrastruttura di raccolta e riciclo del Paese, e aiuta a definire la giusta direzione di lavoro per un approccio sempre concreto.

Sono stati perseguiti progetti importanti negli ultimi anni tramite significativi investimenti che hanno interessato tutti gli stabilimenti italiani, dettagliati più avanti. Inoltre, sono in fase di studio ulteriori progetti di riduzione o modifica dei materiali che vedranno gli stabilimenti del Gruppo impegnati su un orizzonte temporale di diversi anni e che hanno l'ambizione di mantenere quella preferenza che il consumatore attribuisce ai nostri prodotti oggi, dimostrando con fatti concreti il nostro impegno continuativo sul tema importante della sostenibilità.

SMART FACTORY

Il programma Smart Factory è un insieme di iniziative e progetti che richiedono allineamento, coordinamento e sincronizzazione tra tutte le Funzioni coinvolte, al fine di evitare la proliferazione di applicazioni, garantire coerenza con i bisogni delle

fabbriche e sviluppare nuove competenze che aumentino la maturità digitale delle persone. Dopo un anno dal suo avvio, il programma Smart Factory sta implementando un primo gruppo di applicazioni digitali che stanno già migliorando le attività in fabbrica, facilitando il lavoro dei team, automatizzando e semplificando il lavoro quotidiano. Questo primo pacchetto di soluzioni si concentra sul miglioramento delle prestazioni delle linee di produzione e consente di: fornire visibilità sui dati di produzione e performance, digitalizzare i principali strumenti FOX, sincronizzare i flussi di materiale secondo un approccio just-in-time, ottimizzare i processi di manutenzione.

Queste applicazioni stanno già facilitando i team nella risoluzione dei problemi basata sui dati oggettivi, oltre a modalità di lavoro semplificate, realizzando valore tangibile nelle diverse dimensioni sicurezza, qualità, costi, delivery, motivazione e sostenibilità (SQCDME).

STABILIMENTI

Il piano investimenti previsto per l'area industriale, dettagliatamente illustrato alle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA e al Coordinamento, come sempre, si pone gli obiettivi di continuare a garantire la produzione di nuovi prodotti e di raggiungere una efficienza globale più elevata. Questi due obiettivi si realizzeranno attraverso strategie che permettano da un lato di mantenere costante il livello di sicurezza complessivo e dall'altro di incrementare la capacità e la flessibilità produttiva anche al fine di rispondere adeguatamente al livello di servizio richiesto dal mercato ed un generale miglioramento delle condizioni di lavoro.

Gli interventi previsti a piano possono essere così riassunti:

- potenziamento e flessibilizzazione delle capacità produttive
- aggiornamento continuo e miglioramento tecnico degli impianti
- investimenti per incrementare l'efficienza energetica
- investimenti su packaging primari e secondari sostenibili
- implementazione del progetto "Smart Factory"
- continui investimenti per la sicurezza sui luoghi di lavoro
- nuove strutture edili e potenziamento delle utilities
- rafforzamento delle strutture logistiche
- miglioramento delle aree sociali e delle salette break all'interno degli spazi produttivi, al fine di assicurarne una maggiore confortevolezza

Di seguito un approfondimento sugli investimenti più significativi che interessano gli stabilimenti italiani.

ALBA

Lo storico stabilimento ha sviluppato nel tempo la capacità di ampliare e trasmettere conoscenza ed esperienza tra tutti i dipendenti e a tutti i livelli. Oggi continua ad essere un punto di riferimento per il Gruppo sia per il livello di competenze tecniche

e tecnologiche presenti che garantiscono il successo dello sviluppo industriale di nuove tecnologie e nuovi prodotti sia per la sua capacità di preparare le nuove generazioni di tecnici e manager che vanno a ricoprire ruoli delicati presso gli altri stabilimenti diffondendo la cultura della Ferrerità.

Lo stabilimento continua a ricoprire un ruolo cruciale per il Gruppo al fine di perseguire la politica di allargamento verso il fuori pasto dolce. Il successo commerciale del prodotto Kinder Cards, ha portato l'Azienda a realizzare nell'esercizio 2018/2019 una seconda linea per potenziarne ulteriormente la capacità produttiva e far fronte alle crescenti esigenze dei diversi mercati serviti.

Un ulteriore investimento di carattere industriale ha riguardato l'area prodotti sterili, dove nell'esercizio 2020/2021 è stata avviata una nuova linea finalizzata al confezionamento del prodotto Estathé in diversi formati bottiglia (0,33L, 0,25L e 0,4L).

In linea con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo e con lo scopo di ridurre significativamente l'utilizzo di materiale plastico per l'incarto e il confezionamento dei prodotti finiti, l'Azienda ha deciso di investire importanti risorse per aggiornare i propri impianti produttivi.

In tal senso, nella direzione di un packaging più sostenibile, rilevanti sono stati gli investimenti effettuati nel reparto Rocher, dove le tre principali aree di confezionamento (T.16, T.24 e T.30) sono state completamente rinnovate da un punto di vista tecnologico, elettromeccanico e di layout. Non da meno sono stati gli interventi effettuati per il prodotto Estathé, dapprima con l'introduzione di una cannucchia totalmente riciclabile e successivamente con ulteriori interventi utilizzando materiali riciclabili, compostabili e riutilizzabili; iniziative "green" che saranno portate avanti nei prossimi anni.

Nell'area di produzione dei semilavorati, polo da sempre cruciale per la lavorazione delle materie prime, è previsto un importante potenziamento impiantistico: in particolare, nei prossimi anni, sarà installato un nuovo impianto con l'obiettivo di incrementare la produzione interna di specifici semilavorati per far fronte alle crescenti necessità dello stabilimento.

Per quanto riguarda l'area Supply Chain si proseguirà nell'implementazione del progetto logistico avviato negli ultimi dodici mesi, con una graduale estensione a tutto il plant di Alba. Attraverso questa iniziativa, volta ad aumentare ulteriormente il livello di integrazione tra Supply Chain e Produzione, vi sarà una rivisitazione dei flussi di consegna degli imballi e delle materie prime dai magazzini interni di fabbrica alla produzione, al fine di efficientarne il rifornimento e con risvolti importanti in ambito di sicurezza e qualità. Inoltre, verranno resi disponibili nuovi spazi (oggi adibiti allo stoccaggio) all'interno del plant che saranno quindi messi a disposizione in caso di futuri ampliamenti in ambito produttivo.

Per quel che concerne il programma "Smart Factory", è stato completato il progetto "Mobile Maintenance" all'interno delle Unità produttive Rocher e Modellati ed è

prevista l'estensione graduale nelle altre aree dello stabilimento; è iniziata poi l'introduzione di applicativi dedicati in ambito Supply Chain.

Lo stabilimento, infine, ha previsto importanti iniziative in ambito climate change, efficienza energetica e gestione dell'acqua. Le più significative sono legate al nuovo impianto fotovoltaico, all'implementazione dei sistemi di monitoraggio dell'energia termica, agli efficientamenti idrici che hanno ridotto in maniera importante il consumo di acqua per le esigenze produttive e agli efficientamenti energetici.

BALVANO

Nel 2019, nello stabilimento di Balvano, è iniziata la produzione del primo e unico biscotto ripieno di Nutella. La realizzazione di questo nuovo prodotto ha rappresentato un momento fondamentale per lo stabilimento dove è stata realizzata una linea estremamente innovativa e complessa. Successivamente, sono stati fatti ulteriori investimenti finalizzati a potenziare la capacità produttiva per servire i mercati europei ed extra europei che si sono gradualmente aggiunti. Le aumentate necessità logistiche dello stabilimento hanno comportato l'esigenza di individuare nuove aree di stoccaggio per prodotti finiti: pertanto, è stato effettuato un significativo investimento che ha portato all'acquisizione di un'area confinante allo stabilimento e alla costruzione di un nuovo magazzino in grado di soddisfare le richieste anche in prospettiva futura.

Lo stabilimento, che con la produzione di Nutella Biscuits è diventato un riferimento per il Gruppo per il nuovo segmento dei biscotti, è stato interessato da un significativo investimento per produrre il nuovo prodotto "Kinderini", con una linea di produzione dedicata, anch'essa estremamente innovativa e che ha comportato forti impatti a livello occupazionale. La commercializzazione del nuovo prodotto è appena iniziata per cui prevediamo per i prossimi anni ulteriori possibili scenari relativamente al consolidamento del prodotto e l'allargamento delle aree di distribuzioni.

Gli ingenti investimenti che hanno interessato lo stabilimento in questi anni hanno consentito di superare le problematiche produttive ed occupazionali relative alle produzioni degli altri prodotti da forno dedicati al solo mercato nazionale.

Come già evidenziato, oltre che opportunità di sviluppo legate ai volumi, gli investimenti hanno rappresentato e rappresentano importanti opportunità di crescita in termini occupazionali e di sviluppo delle professionalità. Sarà necessario creare sempre maggiore collaborazione e partecipazione attiva di tutti i dipendenti, promuovendo le migliori forme di integrazione e polivalenza tra le professionalità richieste dalle varie linee per assicurare il corretto livello di servizio al mercato. Infatti, i prodotti del settore biscotti, in quanto destinati anche ai mercati internazionali, sono caratterizzati da una pianificazione produttiva e logistica molto complessa.

Alla luce dell'incremento del livello occupazionale conseguente agli ultimi investimenti, è stato necessario implementare nuovi progetti relativi anche

all'ampliamento e alla redistribuzione degli spazi lavorativi e delle aree sociali. In particolare, il progetto prevede l'ampliamento degli spogliatoi, adeguamento delle aree predisposte per l'attività formativa, implementazione delle sale break realizzate in linea con gli standard Ferrero.

Come anticipato nel capitolo "Ferrero Digital Journey", il programma "Smart Factory" sarà progressivamente introdotto anche nello stabilimento di Balvano con l'attivazione della prima fase del progetto "Mobile Maintenance".

SANT'ANGELO

Lo stabilimento di Sant'Angelo rappresenta da sempre un solido punto di riferimento, essendo un centro di eccellenza nella fabbricazione di prodotti Waferati e Nutella per servire anche mercati esteri.

Gli investimenti previsti per lo stabilimento riguardano soprattutto il rinnovamento delle linee di preparazione e confezionamento Nutella, al fine di potenziare capacità produttiva, garantire la diversificazione dei formati, allargare i mercati di riferimento.

Anche l'area logistica dello stabilimento è in fase di grande potenziamento con la realizzazione di un magazzino interno automatico per la maturazione della Nutella, adeguato alle future necessità di movimentazione della produzione. Inoltre, recentemente è stata finalizzato l'acquisto di un'area attrezzata adiacente allo stabilimento. Tale investimento permetterà di ampliare gli spazi destinati alle attività di logistica ed inoltre, in prospettiva futura, di poter sostenere nuove esigenze dello stabilimento.

Anche per lo stabilimento di Sant'Angelo sarà introdotto il progetto "Mobile Maintenance", uno degli elementi costitutivi del programma "Smart Factory".

Questi investimenti tecnologici necessiteranno dell'attiva partecipazione di tutti i dipendenti per sviluppare al meglio tutto il potenziale della linea produttiva, allineando le competenze alle nuove tecnologie e ricercando le migliori forme di integrazione e polivalenza tra le professionalità richieste.

Altra area di investimento è legata alle utilities, in ottica sia di garantire l'allineamento dello stabilimento verso gli obiettivi di sostenibilità ambientale del gruppo, che di miglioramento dell'affidabilità e di ottimizzazione dei consumi. In particolare, le aree di intervento sono finalizzate a ridurre l'utilizzo dell'acqua (nuove torri adiabatiche) ed aumentare l'efficienza nell'utilizzo dell'energia termica con l'installazione di nuovi impianti.

POZZUOLO

Lo Stabilimento di Pozzuolo Martesana ha completato, nella vigenza dell'Integrativo gli importanti investimenti facenti parte dell'ambizioso progetto Pozzuolo 20.20 periodicamente monitorato nelle sue fasi di applicazione con i rappresentanti sindacali a livello locale, territoriale e nazionale.

Il progetto sopracitato ha completamente ridisegnato il lay-out dello stabilimento potenziandone la capacità produttiva e logistica, consentito un revamping significativo degli impianti e delle linee produttive e riportato a Pozzuolo la produzione del prodotto Kinder Fetta al latte. Negli ultimi anni molteplici investimenti hanno interessato il sito produttivo; in particolare, la diversificazione dei formati prodotti gli consente di servire un numero più elevato di mercati internazionali.

Per quanto riguarda la competitività produttiva dello Stabilimento è doveroso segnalare il nuovo Magazzino Prodotti Finiti per far fronte all'ottimizzazione dei flussi produttivi ed agli standard qualitativi richiesti. Sempre in ambito di potenziamento e miglioramento dell'efficacia delle linee produttive è in corso un rinnovo di un impianto di preparazione e si porteranno a completamento altri step di investimento sulle macchine di packaging secondario.

In linea con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo Ferrero è stata realizzata l'installazione di un nuovo depuratore; sono stati poi previsti investimenti finalizzati al risparmio energetico; in ambito climate change sono previsti ulteriori progetti mirati a ridurre le emissioni di gas climalteranti.

In ambito packaging, gli investimenti effettuati sulle linee di prodotti enrobati hanno consentito di implementare la soluzione base carta che garantisce la riciclabilità dell'incarto; si prevedono nuovi investimenti per implementare soluzioni in direzione della riciclabilità anche nelle aree di incarto prodotto singolo.

Come anticipato nel capitolo "Ferrero Digital Journey", anche lo Stabilimento di Pozzuolo sta portando proficuamente avanti il programma "Smart Factory", attraverso la realizzazione della fase finale del progetto "Mobile Maintenance" che consente un'ottimizzazione sui flussi di richiesta dei pezzi di ricambio a magazzino e quindi di riduzione dei tempi di intervento di riparazione sui vari impianti. La "Smart Factory" sarà sempre più al centro delle logiche di investimento dello Stabilimento anche nei prossimi anni, con varie iniziative che continueranno a coinvolgere sia il reparto di produzione che di manutenzione.

ALTRE DIREZIONI

Nel comprensorio albese, le attività dei laboratori di Ricerca e della Direzione Engineering continueranno ad essere un punto di riferimento strategico per tutto il Gruppo per sostenerne la crescita internazionale, innovare sui processi produttivi e garantire lo sviluppo di un portfolio prodotti che possa soddisfare le esigenze dei futuri consumatori.

Sul fronte della ricerca e sviluppo si confermano le direttrici già individuate nel precedente Accordo Integrativo e, in particolare, continua il percorso di investimenti volto a:

- Rafforzare il focus sull'innovazione di lungo periodo all'interno del polo albese tramite le funzioni afferenti all'area Strategy & Innovation e l'espansione delle stesse a livello internazionale;
- Continuare il percorso di investimenti sulle attività di ricerca, sviluppo, miglioramento, industrializzazione dei prodotti delle Direzioni Tecniche di Categoria;
- Garantire il presidio di laboratori internazionali di sviluppo prodotto e sperimentazione materie prime, collocati in aree geografiche sempre più di maggiore interesse per il Gruppo.

Il reparto UPS dello stabilimento di Alba continuerà a sviluppare la sua mission e ad implementare le attività di pre-industrializzazione dei prodotti.

La Direzione Engineering, oggi allocata all'interno del nuovo edificio Ferrero Technical Center, oltre a gestire in modo strategico le iniziative industriali che saranno previste dal Gruppo, continuerà a lavorare su progetti di sviluppo riguardanti gli interventi edili (magazzini, stabilimenti) e nuove linee produttive. Questo polo di eccellenza, all'interno del quale lavorano in sinergia le direzioni centrali Operations, continuerà a favorire lo scambio di know-how valorizzando il contributo e la professionalità di tutte le persone.

Infine, vale la pena sottolineare la progettazione e la realizzazione di alcuni importanti building nati all'interno del comprensorio albese: in particolare, il nuovo Ferrero Training Center, una struttura situata a pochi minuti dallo stabilimento produttivo e adibita ad ospitare gran parte delle iniziative formative rivolte ai dipendenti e nuovi uffici situati limitrofi al Centro Ricerche Pietro Ferrero, in fase di finalizzazione, dove si concentreranno le funzioni aziendali Finance e Legal.

OCCUPAZIONE

Le Parti, valutando positivamente i significativi risultati occupazionali raggiunti nell'ultimo quadriennio in merito alle stabilizzazioni dei rapporti di lavoro, si danno reciprocamente atto circa l'opportunità di mantenere l'impostazione aziendale fino ad oggi adottata relativamente alle modalità di attivazione dei rapporti occupazionali, che saranno accompagnati nel loro sviluppo dalle varie iniziative formative presentate nel capitolo "Formazione e Professionalità".

Tale modalità di attivazione dei rapporti occupazionali prevede la loro articolazione in tre diverse fasi:

1. Attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dai diversi accordi locali e nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dall'Accordo di settore del 17/03/2008, che le Parti confermano quale cornice normativa di riferimento per tale tipologia contrattuale, confermando altresì che le esigenze aziendali sottese all'attivazione di tali contratti rispondono pienamente al concetto di stagionalità per come definito in tale accordo; la stessa fase continuerà ad essere rafforzata attraverso l'attivazione di apprendistato professionalizzante come più avanti definiti;
2. Attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale come regolamentati dalle Parti negli accordi locali;
3. Attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time.

Le Parti confermano quindi che, in occasione di instaurazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale verrà fatto prioritario ricorso, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale precedentemente assunto con contratto a tempo determinato; allo stesso modo in caso di instaurazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato full-time, verrà fatto prioritario ricorso, salvo le specifiche esigenze professionali, al personale in forza con contratto part-time verticale.

Le Parti, inoltre, concordano di prevedere che criteri quali la valutazione della prestazione lavorativa e la professionalità acquisita debbano essere elementi che conferiscono la priorità nei processi di stabilizzazione e trasformazione sopraindicati. Nei casi in cui sussistessero pari condizioni, si terrà in debita considerazione anche l'anzianità aziendale dei dipendenti.

Percorsi di lavoro a tempo determinato

In un contesto caratterizzato da elevata dinamicità, crescenti sfide tecnologiche e rapida evoluzione della professionalità, il mercato del lavoro dovrà sempre più possedere le caratteristiche di flessibilità ed elasticità necessarie a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative e tecniche del sistema produttivo.

Le Parti prendono atto che i positivi risultati occupazionali finora raggiunti in Ferrero sono frutto delle azioni perseguite al fine di migliorare la competitività aziendale, anche sotto il profilo costistico, salvaguardando al contempo le indispensabili compatibilità professionali.

In un contesto come quello sopra enunciato, è stato positivamente valutato dalle Parti come, per soddisfare le esigenze tecnico/produttivo/organizzative di durata anche molto limitata verificatesi di volta in volta nei diversi siti produttivi italiani, l'Azienda abbia continuato a fare esclusivo ricorso a personale con contratto di lavoro subordinato, grazie all'adeguata strumentazione di flessibilità contrattuale oggi confermata.

D'altro canto, al fine di valorizzare l'esperienza professionale acquisita, nonché di favorire un adeguato percorso di crescita professionale al personale assunto con contratti a tempo determinato, le Parti concordano inoltre sulla opportunità di continuare a coinvolgere lo stesso nelle iniziative formative di aggiornamento previste nei diversi siti e di prevedere delle modalità più rapide in riferimento ai percorsi formativi per i riconoscimenti professionali previsti, per quei lavoratori stagionali che siano oggetto di stabilizzazione da stagionale a part-time.

Le Parti si confermano di elevare a 18 mesi il termine per l'estinzione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato a favore delle lavoratrici madri che abbiano partorito nei 12 mesi dalla cessazione del rapporto stesso, ferma restando la necessità da parte della lavoratrice di manifestare la propria volontà in tal senso nei tempi normativamente previsti.

Le Parti concordano altresì che il lavoratore con contratto a tempo determinato stagionale al quale venga comminato un licenziamento disciplinare avviato ai sensi dagli artt. 68 e 70 del CCNL, decada dal diritto di precedenza previsto dalla normativa legale e dal CCNL vigente in materia.

In questo modo, ai sensi della normativa vigente, le Parti intendono favorire la qualità dell'occupazione il miglioramento della professionalità complessiva e dell'ambiente di lavoro, che potrà comportare anche un incremento di competitività e produttività.

Nel corso della campagna 2023/2024, le Parti condividono di effettuare in tutti gli stabilimenti italiani un monitoraggio sui provvedimenti disciplinari erogati ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stagionale, con specifico focus sulle sospensioni disciplinari (ai sensi degli artt. 68 e 69 del CCNL). Gli esiti del monitoraggio verranno portati a conoscenza e discussi a livelli di Comitato Consultivo allo scopo di valutare ulteriori azioni.

In relazione alle esigenze sostitutive individuate al punto 2) del capitolo "Le persone in Ferrero" le Parti confermano la possibilità di inserire personale con contratto a termine part-time orizzontale.

In caso di assunzione di personale con contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del presente Accordo Integrativo aziendale, le R.S.U., o gli esecutivi delle stesse, ovvero le rappresentanze sindacali della rete commerciale, saranno preventivamente informate circa l'applicazione di quanto sopra convenuto.

Apprendistato

Le Parti, coerentemente con quanto concordato nei precedenti Accordi Integrativi, riconoscono che l'utilizzo del contratto di apprendistato professionale ha ampliato le opportunità di stabilizzazione di personale adeguatamente qualificato.

Le parti si danno reciprocamente atto che tale tipologia contrattuale risponde in modo efficace alle esigenze aziendali offrendo al contempo ai giovani una valida opportunità di qualificazione finalizzata ad un inserimento lavorativo stabile e ritengono pertanto di continuare ad utilizzarla ove possibile.

I contratti di apprendistato professionalizzante sono regolati dall'art. 21 del CCNL vigente e, fermi restando i contenuti di tale norma con riferimento agli obblighi formativi e alle modalità e articolazione della stessa, per questi è prevista una distribuzione della prestazione lavorativa in forma di part time verticale, nella misura di 7 mesi e 3 settimane all'anno, secondo le regole di flessibilità definite negli accordi applicati presso i diversi siti produttivi.

In particolare, si prevede di attivare rapporti di lavoro con contratti di apprendistato professionalizzante riservata al personale con precedenti esperienze in Azienda di massimo complessivi 12 mesi, finalizzata al raggiungimento del 4° livello, la cui durata è fissata in 3 anni con prestazione di 7 mesi e 3 settimane all'anno.

Per quanto attiene ai profili formativi nonché ai relativi percorsi, che saranno realizzati con le modalità di cui all'art. 21 del CCNL, si farà riferimento al Verbale di Accordo su apprendistato professionalizzante sottoscritto in data 24/4/2012 allegato al CCNL.

L'Azienda conferma inoltre che, al fine di valorizzare il periodo di apprendistato come momento privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quale trattamento di miglior favore rispetto al vigente CCNL, provvederà ad integrare il trattamento di malattia degli apprendisti secondo le regole di cui all'art. 47 del CCNL e calcolare l'anzianità utile per la maturazione degli scatti fin dall'inizio del periodo di apprendistato, secondo quanto previsto all'art 53 del CCNL. L'applicazione della tipologia contrattuale oggi confermata continuerà ad essere analizzata a livello di R.S.U. di stabilimento annualmente, mentre il Comitato Consultivo, con cadenza biennale, monitorerà l'andamento occupazionale relativo agli apprendisti professionalizzanti assunti nelle realtà produttive, anche con riferimento al conseguimento delle qualifiche professionali e alle auspicabili stabilizzazioni realizzate.

PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione degli Accordi Integrativi precedenti, e nello spirito delle intese del 23/07/1993 (Protocollo Interconfederale), del 13/01/1994 (Accordo nazionale di categoria) e del CCNL, le Parti convengono di rinnovare un premio collegato a parametri Aziendali predeterminati e che, come tale, preveda erogazioni totalmente variabili.

Dopo aver positivamente valutato i meccanismi di funzionamento del P.L.O., le Parti convengono che i parametri presi a riferimento continueranno a riguardare indici economici e gestionali e, pertanto, la composizione del P.L.O. sarà articolata nel modo seguente:

Parametro economico aziendale

Viene confermata la scelta del **R.O.S. (return on sales)** come indice del bilancio in grado di esprimere la redditività dell'Azienda.

Il sopraindicato parametro verrà calcolato sulla base del rapporto tra la somma dell'utile operativo ed i ricavi netti delle seguenti Società: Ferrero S.p.A., Ferrero Commerciale Italia S.r.l., Ferrero Industriale Italia S.r.l., Ferrero Management Services Italia S.r.l., Ferrero Technical Services S.r.l., definendo in questo modo un **R.O.S. aggregato**.

Parametro gestionale

Continua ad essere costituito da indicatori specifici quali qualità, scarti e freschezza indispensabili per il raggiungimento dell'obiettivo "eccellenza qualitativa" necessario a garantire maggior competitività ai prodotti ed assicurare la economicità del sistema impresa.

Nella determinazione del P.L.O. il parametro economico concorrerà nella misura del 30%, mentre il parametro gestionale concorrerà nella misura del 70%.

I meccanismi di funzionamento e di composizione dei parametri sono definiti e specificati nell'allegato n.1.

Le Parti confermano inoltre l'importanza del concetto di qualità integrato dalla componente "igiene e sanitizzazione", introdotta con la finalità di rendere più attuale e rappresentativo l'indicatore qualità in un settore merceologico in cui le attenzioni sugli aspetti di igiene e sanitizzazione sono, e diventeranno sempre più, fattori di garanzia per una maggior sicurezza dei consumatori e possibile ulteriore differenziale competitivo.

Si rinvia pertanto, a tal fine, alle modalità previste nella tabella n.3 allegata.

Le Parti hanno inoltre condiviso di utilizzare, come parametro dell'"eccellenza qualitativa", l'indice di Freschezza della scala GAP, che è lo strumento adottato dal

Gruppo per valutare la freschezza di tutti i suoi prodotti, come descritto nella tabella n. 5 allegata.

Le Parti hanno altresì confermato la necessità di perseguire l'obiettivo della riduzione dell'assenteismo per aumentare la competitività degli stabilimenti e, a tal fine, hanno convenuto di continuare a monitorarne il parametro così come definito nell'applicazione del fattore individuale presenza anche durante la vigenza del presente accordo integrativo.

Inoltre, anche allo scopo di misurare a livello collettivo l'efficacia delle continue iniziative attivate sul tema sicurezza, le Parti convengono sulla necessità di continuare a monitorare il parametro infortunio prendendo come riferimento l'indice di frequenza infortuni uguale o superiore a un giorno a livello Italia.

Infine, in virtù della costante attenzione da parte di Ferrero per il rispetto dell'ambiente e il miglioramento dell'efficienza energetica delle nostre attività, le Parti concordano di continuare a cercare un KPI relativo all'efficientamento ambientale-energetico, nel corso del vigente Accordo Integrativo.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, per ciascuno dei periodi di riferimento (2023/2024, 2024/2025, 2025/2026), il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi lordi:

<i>Periodo di riferimento</i>	<i>Parametro economico</i> €	<i>Parametro gestionale</i> €	<i>Totale 100% obiettivi</i> €
2023/2024	735,00	1.715,00	2.450,00
2024/2025	774,00	1.806,00	2.580,00
2025/2026	819,00	1.911,00	2.730,00

Gli importi, come precedentemente specificato, si riferiscono al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Gli stessi saranno rapportati alle quote di obiettivo effettivamente raggiunto secondo le scale di calcolo specificate dalle tabelle n. 1 e n. 2 allegate. Gli importi erogati si intendono onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere, poiché in sede di quantificazione le Parti hanno tenuto conto di qualsiasi incidenza. Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del P.L.O. è escluso dalla base di computo del TFR.

Le Parti si danno atto che il P.L.O., così come concordato, ha le caratteristiche previste dall'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche ed integrazioni, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, ridotta al 5% per l'anno 2023, dall'art. 1, comma 63, della legge 29/12/2022, n. 197), ricorrendone le condizioni, rappresentando un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri stabiliti con il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 di cui al comma 188 della stessa legge 208/2015.

Nell'allegato n. 2 sono riportati i criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed il relativo periodo di riferimento come previsto dal suddetto decreto interministeriale. Le apposite Commissioni tecniche bilaterali locali avranno il compito di monitorare l'andamento dei parametri sopra descritti.

Le suddette commissioni saranno congiuntamente attivate, a livello di ogni singola realtà aziendale, secondo le seguenti tempistiche:

entro fine ottobre per analizzare l'avviamento della campagna e per focalizzare eventuali criticità che hanno interessato le linee produttive

entro febbraio per la consuntivazione dei dati progressivi (luglio - dicembre)

entro giugno per la consuntivazione dei dati progressivi (luglio - aprile) e l'identificazione di particolari problematiche in grado di condizionare il risultato gestionale a fine periodo.

Le Parti inoltre convengono che, in caso di particolari situazioni di criticità esaminate a livello di commissione tecnica bilaterale locale, potranno essere effettuati successivi incontri di approfondimento tecnico concordemente attivati tra la commissione stessa, responsabili Aziendali, anche tecnici, e componenti la RSU dell'area interessata.

Inoltre, le Parti concordano di assegnare alle commissioni tecniche bilaterali il monitoraggio dell'assenteismo dei rispettivi siti anche con riferimento alle causali di assenza escluse ai fini del calcolo del Fattore Individuale Presenza, effettuando

analisi approfondite dei fenomeni che consentano, all'occorrenza, di aumentare nelle persone la consapevolezza delle ricadute in materia di costo del lavoro e competitività industriale e suggerendo tutte le eventuali azioni di sensibilizzazione necessarie, anche con riferimento alla possibile applicazione del Fattore Individuale Presenza.

Per quanto riguarda l'area commerciale, le Parti convengono di assegnare gli obiettivi di monitoraggio del sistema e di conseguente informazione al coordinamento nazionale della rete commerciale, i cui incontri sul tema sono previsti con la stessa calendarizzazione di cui sopra.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della Legge n. 402/96, dell'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, il deposito del presente accordo e la dichiarazione di conformità del contratto alle suddette disposizioni, verrà effettuato a cura delle società firmatarie.

Handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the page, primarily surrounding the central text block.

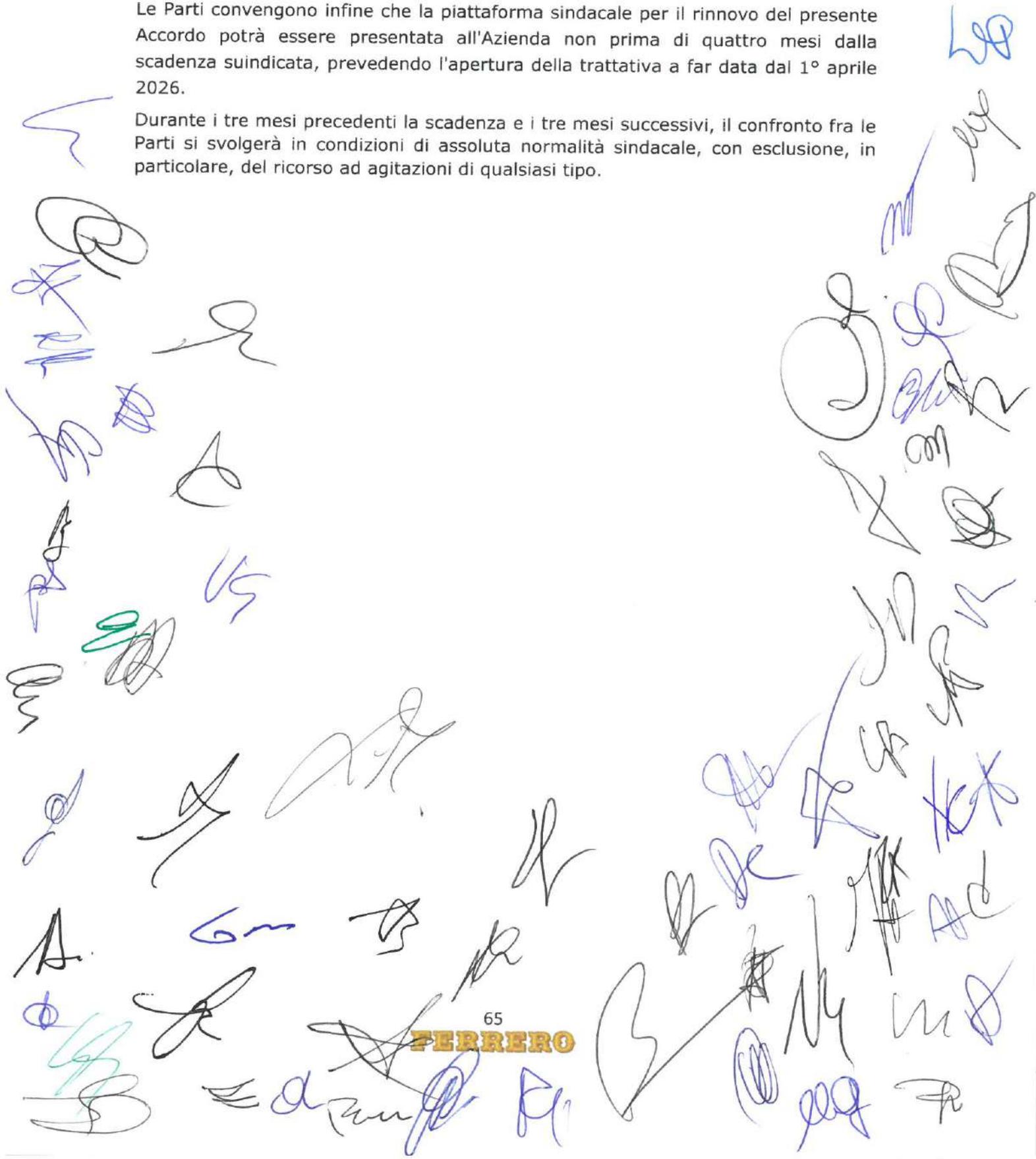
DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2026.

Qualora, durante la validità del presente Accordo, sorgessero controversie interpretative sullo stesso, FAI, FLAI e UILA Nazionali e la direzione aziendale saranno garanti della corretta applicazione dell'intesa sottoscritta.

Le Parti convengono infine che la piattaforma sindacale per il rinnovo del presente Accordo potrà essere presentata all'Azienda non prima di quattro mesi dalla scadenza suindicata, prevedendo l'apertura della trattativa a far data dal 1° aprile 2026.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e i tre mesi successivi, il confronto fra le Parti si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo.



Il presente Accordo, comprensivo del testo e degli allegati, che ne rappresentano parte integrante e costitutiva, viene letto, confermato e sottoscritto.

FERRERO S.p.A.

FERRERO COMMERCIALE ITALIA S.r.l.

FERRERO INDUSTRIALE ITALIA S.r.l.

FERRERO MANAGEMENT SERVICES ITALIA S.r.l.

FERRERO TECHNICAL SERVICES S.r.l.

SOREMARTEC ITALIA S.r.l.

FAI - CISL NAZIONALE

FLAI - CGIL NAZIONALE

UILA - UIL NAZIONALE

FAI - FLAI - UILA
REGIONALI E TERRITORIALI

COORDINAMENTO NAZIONALE
DELLE R.S.U. e delle
RAPPRESENTANZE SINDACALI
della Rete Commerciale

[Handwritten signatures in blue and green ink, including names like Paolo Belli, Paolo Ferrero, and others.]

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Roberto Corvino, Paolo Ferrero, and others.]

FERRERO

PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE

(30% del P.L.O.)

Il return on sales aggregato è l'indice che mette in rapporto l'utile operativo ed i ricavi netti delle Società Ferrero S.p.A., Ferrero Commerciale Italia S.r.l., Ferrero Industriale Italia S.r.l., Ferrero Management Services Italia S.r.l., Ferrero Technical Services S.r.l., al netto dei ricavi realizzati tra le stesse Società, secondo la seguente formula:

$$\text{R.O.S. aggregato} = \frac{\text{Utile Operat. FSPA} + \text{Utile Operat. FCI} + \text{Utile Oper. FII} + \text{Utile Oper. FMS} + \text{Utile Oper. FTS}}{\text{Ricavi netti FSPA} + \text{Ricavi netti FCI} + \text{Ricavi netti FII} + \text{Ricavi netti FMS} + \text{Ricavi netti FTS}} \times 100$$

L'entità della quota di premio, relativa al fattore economico, verrà determinata utilizzando la scala di calcolo (tabella n. 1 allegata).

Detta scala determina quote di premio al raggiungimento di valori di R.O.S. aggregato.

Un valore di R.O.S. pari al 4% determina il raggiungimento del 40% dell'importo relativo al fattore economico, mentre il 100% dell'importo si ottiene con un valore di R.O.S. pari al 10%; è possibile arrivare ad un importo del 110% con un valore di R.O.S. del 12,5%.

Ai fini del calcolo del R.O.S. aggregato le parti concordano di prendere a riferimento il "conto economico" dei bilanci delle Società sopra nominate.

PARAMETRO GESTIONALE

(70% del P.L.O.)

Il parametro gestionale è formato da tre indici :



* indicatore di qualità comprensivo della componente di "igiene e sanitizzazione".

Le parti concordano sulla validità degli indicatori di eccellenza qualitativa, come definiti nelle tabelle n.3, n.4 e n.5, e sul meccanismo di collegamento dei singoli parametri all'ammontare del P.L.O..

Nell'ipotesi in cui gli indici di qualità e di scarti siano influenzati da fenomeni rilevanti quali:

- avviamento nuovi impianti;
- impianti modificati/spostati con significativi interventi manutentivi;
- linee di produzione di nuovi prodotti,

per i singoli periodi interessati gli effetti di tali indici potranno essere neutralizzati.

Inoltre, al fine di rappresentare in modo coerente la possibilità dei lavoratori di incidere sui risultati delle realtà di appartenenza, le Parti confermano l'assegnazione di un peso differenziato, per le aree indicate, a ciascuna delle componenti il parametro di eccellenza qualitativa, e precisamente:

	Qualità	Scarti	Freschezza
Area Commerciale	20%	10%	70%
Stabilimenti	40%	40%	20%
STAFF (Altre Funzioni)	k	k	K

Allegato n. 1

(k) media dei risultati conseguiti da stabilimenti, aree e depositi ponderata in relazione del numero medio dei dipendenti delle singole unità calcolato sull'anno solare di riferimento.

Gli indici di qualità e scarti saranno calcolati ed avranno incidenza a livello del singolo stabilimento.

Per l'indice freschezza sarà utilizzato un unico valore.

Il parametro eccellenza qualitativa darà luogo ad una erogazione economica direttamente correlata agli indici che la compongono, in base al meccanismo di calcolo riportato nella tabella n.2.

Ai fini del calcolo del parametro eccellenza qualitativa, il periodo di riferimento sarà l'anno gestionale e cioè il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo.

FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

Le parti, dopo aver attentamente analizzato l'evoluzione dei dati di assenteismo degli stabilimenti produttivi di Alba, Balvano, Pozzuolo e S. Angelo, con particolare riferimento alla dinamica registratasi nell'ultimo quadriennio, concordano sulla necessità di continuare a perseguire l'obiettivo della riduzione dell'assenteismo.

Tale riduzione contribuisce ad aumentare la competitività degli stabilimenti/aree e costituisce un indispensabile presupposto di attrazione degli investimenti. Le parti si confermano reciprocamente di escludere dal calcolo della percentuale di assenteismo di sito tutte le aree di STAFF (altre funzioni) per le quali il valore del PLO è da sempre calcolato come media dei risultati conseguiti da stabilimenti aree e depositi.

Più precisamente, negli stabilimenti sopra citati, ai fini dell'eventuale applicazione del Fattore Individuale Presenza, sarà monitorato l'andamento dell'assenteismo del personale delle UGP di produzione, degli uffici ed aree di Stabilimento, della manutenzione, della qualità, della tecnologia, della Supply Chain Operations e di tutte quelle aree/unità che hanno una dimensione esclusivamente locale, in un'ottica di perfetta comparabilità di perimetro.

Pertanto, l'ammontare economico del P.L.O. potrà essere ripartito a livello individuale in funzione del contributo dato dal singolo lavoratore al contenimento della percentuale di assenteismo.

Allegato n. 1

Più precisamente il fattore presenza si applicherà a tutti i dipendenti in forza (assunti con qualsiasi tipologia contrattuale) in ciascuno stabilimento/area nel quale, prendendo come riferimento il periodo 1° luglio – 30 giugno di ciascuna campagna, la percentuale di assenteismo rilevata superi la *soglia di applicazione* congiuntamente individuata.

L'applicazione del Fattore Individuale Presenza, negli stabilimenti/aree che superano la soglia di applicazione congiuntamente individuata, verrà calcolata sul solo Valore del Parametro Gestionale (VPG). Il valore del Parametro Economico (VPE), sarà erogato senza applicazione del Fattore Individuale Presenza, così come maturato individualmente.

Pertanto: P.L.O. = VPG + VPE

In caso di applicazione del fattore presenza, l'ammontare del VPG sarà erogato a livello individuale secondo un criterio di proporzionalità così determinato:

Viene definita una quota oraria del Valore del Parametro Gestionale, determinata annualmente in relazione all'ammontare complessivo del P.L.O. raggiunto a livello di stabilimento, che verrà trattenuta dalla somma individualmente maturata secondo il seguente schema:

Percentuale di assenteismo	Somma del VPG trattenuta
Fino a 5,00%	0
Da 5,01% a 6,40%	VPG. x coeff. di penaliz. (0,000802998) x n. ore compl. di assenza
Da 6,41% a 8,50%	VPG x coeff. di penaliz. (0,001338330) x n. ore compl. di assenza
Da 8,51 % e oltre	VPG x coeff. di penaliz. (0,001873662) x n. ore compl. di assenza fino a raggiungere una trattenuta massima pari al 70% del VPG

Ai fini della determinazione delle ore complessive di assenza si utilizzeranno le stesse voci di assenza già considerate ai fini della definizione della percentuale di assenteismo individuale.

Allegato n. 1

Nelle unità in cui verrà attivato tale meccanismo, le quote economiche del VPG complessivamente maturate, ma non assegnate individualmente in conseguenza dell'applicazione del fattore presenza, saranno ridistribuite a favore di coloro che hanno contenuto la percentuale di cui sopra entro il 4,5%, secondo il seguente schema:

Percentuale
di assenteismo

Percentuale di assenteismo	Quota di VPG ridistribuita
----------------------------	----------------------------

Fino a 2,00%	100%
--------------	------

Da 2,01% a 3,00%	80%
------------------	-----

Da 3,01% a 4,50%	60%
------------------	-----

Da 4,51% e fino a 5%, verrà percepito il VPG senza applicazione della decurtazione e senza redistribuzione.

EROGAZIONE DEL P.L.O.

Il P.L.O. matura in riferimento ai risultati conseguiti nei seguenti periodi:

anno commerciale 1/9 - 31/8	per i risultati del fattore economico;
-----------------------------	--

anno gestionale 1/7 - 30/6	dell'anno successivo all'anno commerciale per i risultati del fattore gestionale;
----------------------------	---

anno gestionale 1/7 - 30/6	dell'anno successivo all'anno commerciale per l'applicazione del fattore presenza.
----------------------------	--

La corresponsione del P.L.O., nell'arco di vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale, avendo a riferimento il periodo 1/7 - 30/6 di ciascun anno, avverrà in un'unica tranche, con le competenze del successivo mese di ottobre.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Il P.L.O. verrà corrisposto in rapporto al periodo di servizio effettivamente prestato nell'arco temporale coincidente con l'anno gestionale (1/7 - 30/6).

Al personale cessato in corso d'anno, le quote di P.L.O. verranno liquidate con le competenze del mese di ottobre dell'anno di definizione del fattore gestionale.

Le eventuali quote di P.L.O. maturate alla data di cessazione, ma non ancora definite, saranno corrisposte con le competenze del mese di ottobre dell'anno successivo.

Il P.L.O. non verrà corrisposto al personale che abbia risolto il rapporto di lavoro prima della fine del periodo di riferimento (prima del 30 giugno) per dimissioni volontarie.

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato part-time il P.L.O. sarà liquidato applicando la seguente formula:

$$\text{lavoratori part time} = 1 \times \frac{\text{tempo parziale}}{\text{tempo pieno}}$$

che tiene conto del minor arco temporale che ne caratterizza le prestazioni.

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Con il presente accordo integrativo aziendale, le parti intendono confermare una più ampia valorizzazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro a tempo determinato, con riferimento al P.L.O. che verrà erogato nella misura del 100% ed in relazione al numero di giornate di servizio prestate durante i periodi di riferimento.

Le parti, inoltre, concordano che l'acquisizione della professionalità indispensabile ad assicurare un effettivo contributo del singolo per il raggiungimento degli obiettivi del P.L.O., presuppone un periodo di servizio minimo effettivo di due mesi, anche attraverso il cumulo di più contratti successivi, solo dopo i quali incomincerà a decorrere la maturazione del P.L.O..

Handwritten signatures and initials in blue and green ink are present throughout the document, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.

Allegato n. 1

Le eventuali quote di P.L.O. già maturate alla data della scadenza del contratto, ma non ancora definite, saranno corrisposte con le competenze del mese di ottobre dell'anno di definizione del fattore gestionale.

Il P.L.O. verrà corrisposto esclusivamente al personale che non abbia risolto anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alla scadenza contrattualmente prevista, e che non sia stato licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento (tale ultima ipotesi è da intendersi riferita anche ai dipendenti a tempo indeterminato).

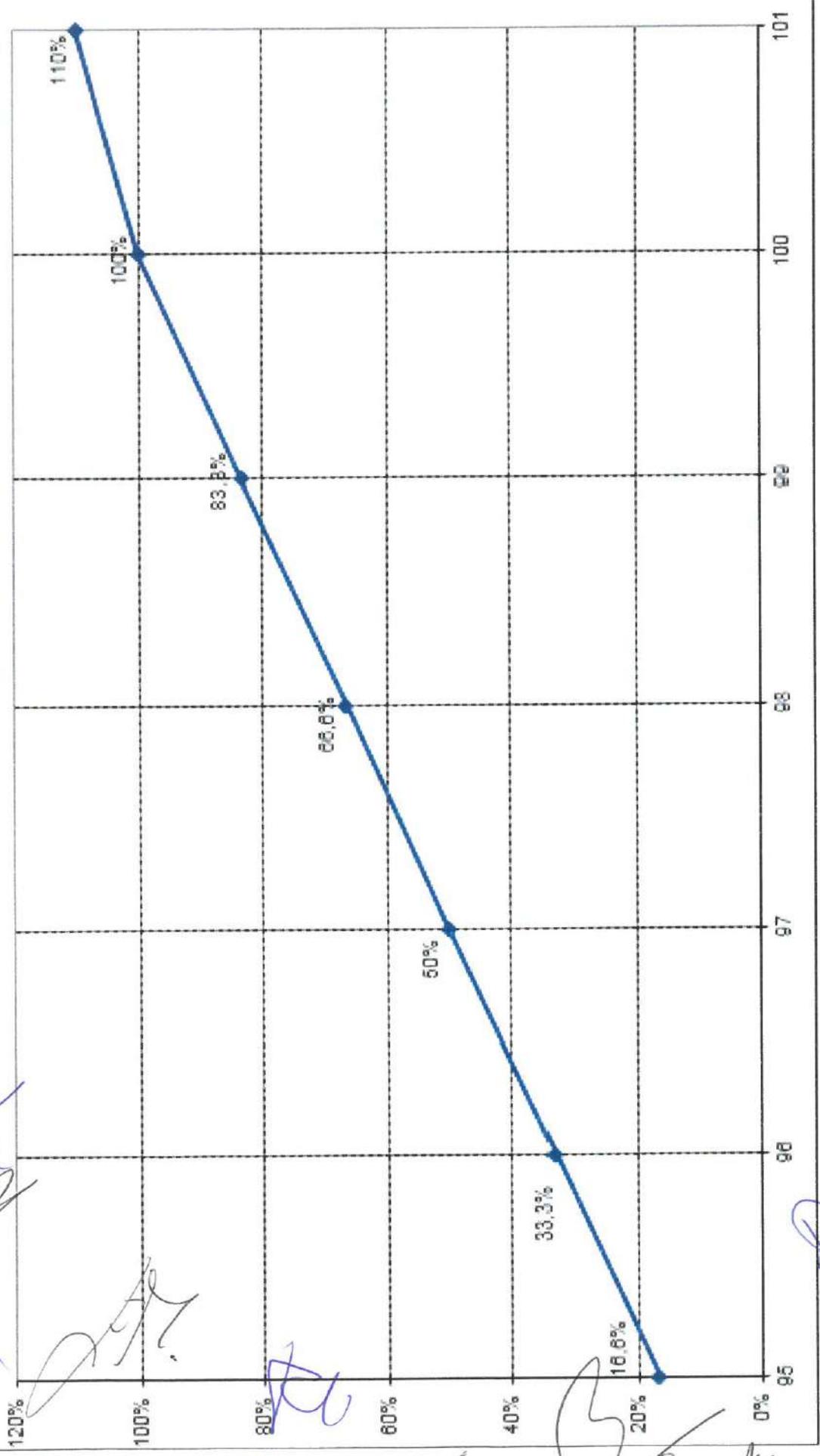
DIPENDENTI IN LUNGHE ASSENZE ED ALTRE FORME DI ASSENZA

Il P.L.O. non matura nei periodi di assenze prolungate quali, a titolo esemplificativo, aspettativa contrattuale e per cariche sindacali ed elettive, per richiamo alle armi, permessi non retribuiti di lunga durata, permessi e congedi parentali non retribuiti ed altre forme di assenza, quali ad esempio i permessi elettorali.

[The page contains numerous handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the text and margins. Some signatures are clearly legible, such as 'Gm' and 'Pari.', while others are highly stylized and illegible.]

SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"

Tabella n. 2



Handwritten notes in blue ink on the left side of the page, including various symbols and illegible text.

Handwritten notes in blue ink on the right side of the page, including various symbols and illegible text.

INDICE DI QUALITA'

Ogni prodotto viene misurato con un " voto " che equivale alla somma dei singoli voti assegnati dall'autocontrollo agli attributi e alle variabili del prodotto stesso.

Il risultato di qualità di stabilimento è determinato dalla valutazione del singolo prodotto ponderato rispetto ai quintali prodotti.

Per la costruzione dello schema di valutazione si utilizzano i parametri di qualità variabili tra prodotto e prodotto, ma sempre ricondotti ad una scala insufficiente - ottimo.

Detto schema sarà il seguente:

sufficiente

discreto

buono : [ottimo + (discreto - ottimo) x 0,3]

ottimo

Il risultato di qualità di stabilimento potrà essere totalmente confermato o meno, in base alla media dei risultati degli audit di igiene/sanitizzazione, condotti da DQG presso lo stabilimento stesso.

Lo schema di calcolo sarà il seguente:

Punteggio medio audit di igiene /sanitizzazione	Risultato qualità
100 < voto < 85 (buono / ottimo)	100,00 %
84,9 < voto < 75 (discreto)	99,75%
74,9 < voto < 62 (sufficiente)	99,50%
< 62 (insufficiente)	99,00 %

INDICE SCARTI

Si intende per scarto l'unità di produzione (prodotto) che presenta caratteristiche qualitative (composizione, incarti, etc.....) a valori tali da essere considerata fuori norma.

La valutazione complessiva del fattore è data dalla somma di quintali di prodotto scartati per linea ponderati in riferimento ai quintali prodotto.

Lo schema di riferimento sarà il seguente:

Ottimo	Buono	Discreto	Sufficiente
obiettivo	<u>obiettivo</u>	obiettivo	obiettivo
- 5%		+ 5%	+ 10%

Il valore "obiettivo" relativo a tutte le linee produttive viene fissato nella stesura del budget di produzione ed è dato da una percentuale riferita al rapporto :

$$\text{obiettivo} = \frac{\text{Q.li di scarto}}{\text{Q.li prodotti}}$$

INDICE DI FRESCHEZZA

Viene considerato con "Freschezza Eccellente" il prodotto che, al momento delle singole rilevazioni di mercato, non superi 1/3 della relativa shelf life.

La differenza (positiva o negativa) tra la freschezza media in giorni rilevata nei punti vendita e il suo corrispondente Livello "Eccellente" viene definita GAP ed è un valore espresso in percentuale.

Il GAP è lo strumento adottato dal Gruppo per valutare la Freschezza di tutti i prodotti e che viene aggiornato mensilmente.

A livello di Region Italia i valori di GAP sono calcolati sul portafoglio di prodotti della Business Unit Italia.

I valori percentuali di ciascun prodotto verranno poi ponderati rispetto alle vendite in valore e ricondotti ad un dato medio secondo il seguente schema di riferimento:

Eccellente	Buono	Discreto	Sufficiente
100,0	90,0	77,0	60,0

Il valore percentuale medio dell'anno di riferimento (settembre-luglio), verrà utilizzato per la determinazione del fattore gestionale "eccellenza qualitativa".

Criteria di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza e periodo di riferimento

Il Premio legato ad obiettivi verrà corrisposto, con l'applicazione del regime fiscale agevolato, previsto dall'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (imposta sostitutiva del 10%, ridotta al 5% per l'anno 2023, dall'art. 1, comma 63, della legge 29/12/2022, n. 197) a condizione che almeno uno dei seguenti parametri registri un miglioramento rispetto ai risultati medi dei quattro stabilimenti nel quadriennio precedente al periodo di maturazione del premio.

Parametri:

ROS

Qualità

Igiene/Sanitizzazione

Scarti

Freschezza

Assenteismo

Indice di frequenza infortunio uguale o superiore a 1 giorno a livello Italia

A titolo esemplificativo, di seguito vengono riportate le medie per ciascun parametro relative al quadriennio:

- 2018/2019 - 2021/2022 (ROS)
- 2019/2020 - 2022/2023 (ALTRI PARAMETRI)

DINAMICA ROS

	18/19	19/20	20/21	21/22	media 18/22
Risultato ROS	10,6%	9,9%	9,6%	10,4%	10,12%

DINAMICA QUALITA'

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Alba	99,85	99,99	100,26	100,18	100,06
Pozzuolo	100,05	100,22	100,11	100,22	100,15
S. Angelo	99,47	99,52	99,96	100,46	99,93
Balvano	100,06	100,25	100,17	100,47	100,24
MEDIA	99,86	100,07	100,13	100,33	100,10

DINAMICA IGIENE/SANITIZZAZIONE

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Alba	90,00	88,00	88,00	83,00	87,25
Pozzuolo	83,00	85,00	85,00	87,00	85,00
S. Angelo	91,00	86,00	80,00	80,00	84,25
Balvano	90,90	84,00	83,00	80,00	84,48
MEDIA	88,73	85,75	84,00	82,50	85,24

DINAMICA SCARTI

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Alba	99,92	99,33	99,65	99,60	99,63
Pozzuolo	100,08	99,27	100,12	99,74	99,80
S. Angelo	100,71	100,68	100,11	99,42	100,23
Balvano	100,02	99,16	99,92	99,37	99,62
MEDIA	100,18	99,61	99,95	99,53	99,82

DINAMICA FRESCHEZZA

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Risultato Freschezza	99,04	99,18	99,23	99,20	99,16

FREQUENZA INFORTUNI >=1 GG

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Risultato Freq. Inf. >=1gg	3,95	3,06	3,54	3,61	3,54

DINAMICA ASSENTEISMO (no infortunio)

	19/20	20/21	21/22	22/23	media 19/23
Alba	3,88	4,43	5,05	4,48	4,46
Pozzuolo	5,45	4,36	5,72	4,70	5,06
S. Angelo	4,48	5,35	4,66	3,61	4,53
Balvano	2,93	3,80	4,40	4,54	3,92
MEDIA	4,19	4,49	4,96	4,33	4,49

LD

Handwritten notes and signatures in blue ink.

Vertical handwritten notes and signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten notes and signatures in blue and green ink at the bottom of the page.

Tabella pause e rimpiazzi

ALBA	48 minuti
POZZUOLO	30 minuti (+30 minuti pausa mensa)
BALVANO	48 minuti
S. ANGELO	48 minuti

Handwritten signatures and initials in blue and green ink are scattered across the page, primarily surrounding the table. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. A prominent signature in green is visible near the center-left of the page.