

# IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 26 luglio 2006 in Cuneo

tra

la FERRERO S.p.A., la FERRERO INGEGNERIA S.p.A., la SOREMARTEC ITALIA S.r.l., la FERRERO PUBBLIREGIA S.r.l., la FERRERO INDUSTRIAL SERVICES G.e.i.e., la MAGIC PRODUCTION GROUP (M.P.G.), rappresentate dai rispettivi procuratori,

assistiti dal rag. Adolfo Zanlungo dell'Unione Industriale di Cuneo

e

le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, rappresentate rispettivamente dai signori Albino Gorini e Claudio Riso, Stefania Crogi e Walter Crespo, Pasquale Papiccio e Andrea Brignolo, con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI e UILA, del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali dei VV.PP.,

si è raggiunta la seguente ipotesi di Accordo.

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*



- una attenzione sempre più diffusa ai temi della sana e corretta alimentazione che stimola una maggiore riflessione e consapevolezza del consumatore sulla qualità e sicurezza dei prodotti alimentari;
- un rafforzamento della grande distribuzione organizzata, che rappresenta un partner commerciale forte e strutturato anche a livello internazionale che si presenta nei confronti del consumatore non solo come rivenditore, ma anche come produttore a prezzo contenuto (prodotti a "marca privata").

In questo difficile scenario, Ferrero ha conquistato e mantenuto una posizione di leadership nei segmenti di mercato in cui opera grazie ad una strategia di sviluppo che ha saputo affiancare agli obiettivi di business una continua volontà aziendale di mantenere saldo il rapporto con il territorio, nella piena consapevolezza della propria responsabilità sociale, in un'ottica di rispetto e interazione con le persone e con il contesto ambientale in cui si è inserita e con il quale è negli anni cresciuta.

Tale percorso è stato certamente facilitato e rafforzato da un modello di relazioni industriali avanzato che si è via via affinato dando vita ad un sistema partecipativo improntato alla risoluzione efficace dei problemi, nel reciproco rispetto di ruoli e responsabilità.

Si tratta di un modello centrato su un metodo negoziale lineare, fondato, ai diversi livelli, sull'utilizzo di strumenti concreti ed idonei a rispondere con efficacia alle sfide del contesto esterno mantenendo in primo piano l'attenzione sulle Risorse Umane.

Lo sviluppo futuro di Ferrero sarà orientato dalla stessa strategia: investimenti in ricerca, innovazione di prodotto e di processo, qualità, sicurezza delle persone e dei prodotti, rispetto nei confronti dell'ambiente e

*mg*

*OB  
MP*

*Amellano  
B  
B*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten scribbles and signatures]*

delle comunità locali; come in passato, lo sviluppo aziendale verrà supportato dalla valorizzazione delle best practices fin qui sviluppate attraverso quel "modello di relazioni industriali Ferrero" che ha assicurato (e dovrà continuare a farlo in futuro) la dotazione di strumenti organizzativi e di flessibilità del lavoro idonei a fronteggiare le esigenze di business e di competitività aziendale e che ha garantito, nel contempo, l'attenzione alle Risorse Umane che lavorano in azienda, nelle loro dimensioni di vita e di lavoro.

VS

MW  
gu

Tutto ciò premesso è stato raggiunto il presente Accordo.

Handwritten marks on the left margin, including a large '7' and various scribbles.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including 'L.C.', 'S.C.', and various illegible names.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Alla luce di quanto indicato in premessa, le parti convengono che il modello di relazioni industriali fino ad oggi sviluppato ha permesso di rispondere adeguatamente, tramite un confronto positivo basato sul dialogo e sulla partecipazione, alle complesse problematiche dei mercati di riferimento. Pertanto, le parti ritengono opportuno confermare tale sistema di relazioni industriali così come implementato nell'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002, che ha permesso di sviluppare nelle diverse realtà aziendali le soluzioni organizzative più idonee a supportare la competitività aziendale in un processo di crescente responsabilizzazione e coinvolgimento costruttivo di tutti gli attori interessati e di salvaguardia e consolidamento dell'occupazione.

A tal proposito, le parti confermano di mantenere i due livelli di confronto negoziale fino ad oggi attivati:

- A) il coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali W.PP. per le aziende stipulanti il presente Accordo Integrativo;
- B) le R.S.U. per le singole unità produttive e le rappresentanze sindacali dei W.PP. per la forza vendita;

individuando 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.

VS  
BZ  
ES

AO  
RW

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials, including 'L.C.', 'S.C.', and various scribbles.



I nominativi dei 25 componenti del coordinamento nazionale R.S.U. e VV.PP., nonché degli eventuali supplenti, che potranno partecipare agli incontri solo ed esclusivamente in sostituzione dei titolari impossibilitati a presenziare, saranno indicati unitariamente all'azienda attraverso comunicazione scritta dalle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA almeno 30 giorni prima della convocazione dei diversi incontri.

VS

SC

AS

UN

Ai componenti di tale coordinamento nazionale ed al coordinamento nazionale Viaggiatori Piazzisti vengono confermate in toto le agibilità previste nell'ultimo Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002.

**B) R.S.U. (O IL LORO COMITATO ESECUTIVO CHE SARÀ COSTITUITO NELLE REALTÀ CON R.S.U. COMPOSTE DA 11 O PIÙ MEMBRI) E RAPPRESENTANZE SINDACALI DEI VV.PP EVENTUALMENTE ASSISTITE DA FAI - FLAI - UILA TERRITORIALMENTE COMPETENTI**

▪ **R.S.U.**

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 ai sensi della normativa vigente, dell'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002 e dell'attuale CCNL.

Fermo restando il criterio della "territorialità" per la sede di Alba, con riferimento ai criteri di individuazione del numero di R.S.U. e dei permessi sindacali retribuiti spettanti per ciascuna realtà, le parti concordano di mantenere l'attuale impostazione aziendale salvo eventuali future modificazioni legislative e/o contrattuali.

L'ambito di competenza negoziale a livello locale continuerà a riguardare la gestione degli istituti contrattuali, l'orario di lavoro con particolare riferimento alle esigenze di flessibilizzazione degli stessi (per es. "polizza" ed orari a scorrimento) ed i programmi produttivi, mantenendo una netta distinzione con

Handwritten signature and notes on the right margin, including the name "S. C. ...".

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "S.C.", "C.O.", and various other illegible marks.

quanto già definito a livello superiore al fine di evitare ripetizioni e/o sovrapposizioni.

L'azienda prende atto della conferma della prassi ormai 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.

Per quanto riguarda il sito di Alba, ferma restando l'esclusiva competenza negoziale in capo all'Esecutivo, le parti convengono di favorire una maggiore partecipazione dei diversi componenti la R.S.U. alle tematiche di natura sindacale che vengono affrontate, anche a livello di isola di produzione, e di prevedere lo sviluppo sperimentale di possibili meccanismi di miglioramento della comunicazione tra Esecutivo e componenti la R.S.U..

Tra questi meccanismi le parti prevedono sin d'ora di attivare, quando necessario, a livello di singola isola di produzione, momenti di confronto fra componenti della R.S.U. di isola e rappresentanti della Direzione del Personale al fine di prevenire/risolvere eventuali problematiche di natura "operativa". Di tali incontri i singoli componenti la R.S.U. riferiranno all'Esecutivo, nell'ambito dei normali periodici incontri.

Attraverso i succitati meccanismi di maggior coinvolgimento dei diversi componenti la R.S.U. dello stabilimento di Alba, le parti intendono stimolarne un crescente livello di responsabilizzazione su tutte le tematiche di interesse sindacale, individuali e collettive, di isola e di stabilimento, che si andranno ad affrontare.

Inoltre, verrà implementato il coinvolgimento delle R.S.U. di tutti gli stabilimenti produttivi attraverso specifiche iniziative di formazione congiunta, descritte nel capitolo "formazione" del presente Accordo Integrativo.

VS

SV

AB

M.N.

*[Handwritten signature]*

2

*[Large block of handwritten signatures and initials, including 'SC.', 'CRA', and various initials]*

▪ **RAPPRESENTANZE SINDACALI DEI VV.PP.**

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali dei Viaggiatori Piazzisti, le parti confermano la validità del sistema individuato con l'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002, nell'ambito del quale sono state individuate quali "unità produttive" ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL, le aree "Nielsen" prese a riferimento nell'ambito dell'organizzazione della rete di vendita aziendale.

Fermo restando il numero di R.S.A. spettanti 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, in ragione della estensione territoriale delle attuali aree Nielsen, tenuto conto che si sono ridotte al numero di quattro ed al fine di mantenere una adeguata rappresentatività sindacale a FAI-FLAI-UILA hanno concordato, per il periodo di validità del presente Accordo Integrativo aziendale, di sperimentare la possibilità di costituire fino a cinque rappresentanze sindacali FAI-FLAI-UILA per ognuna delle quattro aree Nielsen. Inoltre, in ragione della particolare estensione territoriale di alcune aree, FAI-FLAI-UILA nazionali potranno costituire ulteriori complessive due rappresentanze sindacali aziendali.

Le parti confermano inoltre che, nell'ambito di tale sistema di rappresentanza sperimentalmente individuato, al fine di garantire una interlocuzione unica e autorevole con l'azienda e fermo restando il numero massimo sopra individuato, potranno essere designate da FAI-FLAI-UILA nazionali massimo 2 R.S.A., nell'ambito delle figure professionali dei Field Key Account. Le parti convengono inoltre che, con riferimento alla composizione del Coordinamento Nazionale R.S.A. VV.PP., lo stesso potrà essere supportato dalla partecipazione anche di R.S.A. nel numero massimo sopra definito, costituite nell'ambito delle figure professionali dei Field Key Account, fermo restando il numero di sei componenti il coordinamento stesso.

VS  
SW  
AB  
M/V  
RE

CA  
L. B. B.

PK

Q  
L. B. B.

R  
[Numerous handwritten signatures and initials]



singolo sito, tutti gli strumenti di flessibilità degli orari di lavoro necessari, in particolare le "polizze" e gli orari a scorrimento, divenuti modelli di riferimento comuni per tutte le aziende che operano nel settore e, quindi, componenti ormai strutturali dell'organizzazione delle attività lavorative.

VS  
an  
LB  
KH  
PE  
Q

Viste le positive esperienze sviluppate anche nell'ultimo quadriennio, che hanno permesso di aumentare la competitività aziendale derivante da un utilizzo più coordinato ed efficiente di tali strumentazioni, le parti concordano nel confermare nella sua totalità il concetto di "cornice di riferimento" nazionale, così come individuata nell'Accordo Integrativo del 9/10/2002, nel rispetto della quale, in continuità con quanto già avviene attualmente, vengono attivati da azienda e R.S.U. gli strumenti di flessibilità sopraccitati.

Pertanto, fermo restando l'autonomia negoziale dei livelli locali di confronto, le parti confermano i seguenti elementi caratterizzanti la sopra citata "cornice di riferimento":

- Durata quadriennale degli accordi.
- Mantenimento degli specifici elementi organizzativi costituenti gli accordi di flessibilità del lavoro e/o di scorrimento, laddove questi ultimi già previsti, così come ad oggi applicati nelle diverse realtà aziendali (numero massimo di ore individualmente lavorabili in un anno nelle giornate di sabato e/o domenica; numero di turni di lavoro aziendali attivabili nelle giornate di sabato e/o domenica; numero massimo di ore individualmente lavorabili per turno nelle giornate di sabato e/o domenica).
- Rinnovo economico pluriennale, da determinarsi facendo riferimento allo specifico contesto di riferimento economico territoriale ed alla situazione di competitività propria di ogni singola realtà aziendale.

Shiobara  
W

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "S.C.", "L.C.", and "M.C.".





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.

VS  
[Signature]

**D) GRUPPI DI PROGETTO E COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI**

Le parti hanno valutato in maniera positiva l'esperienza dei gruppi di progetto maturata nel corso della vigenza dell' Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002 che ha permesso di affrontare in modo efficace e consapevole i temi specifici assegnati a tali ambiti, con gli opportuni approfondimenti e ritengono pertanto necessario continuare e, ove possibile, potenziare il ricorso a tali modalità di gestione delle problematiche di sito.

[Signature]  
[Signature]

Inoltre, viene confermata l'importanza del ruolo svolto dalle commissioni tecniche bilaterali (in particolare la commissione PLO) in quanto si sono confermate utili momenti di confronto sugli andamenti di alcuni dei principali indicatori di performance di singolo sito. Al fine di potenziare ulteriormente tale strumento le parti ritengono importante che, qualora siano necessari degli specifici approfondimenti, vengano calendarizzati degli appositi incontri supplementari a livello di singolo sito.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

Resta stabilito che i gruppi di progetto saranno costituiti, da parte sindacale, dai dipendenti delle singole unità di riferimento ed affronteranno i temi con funzione istruttoria e conoscitiva, non negoziale, sciogliendosi al termine dei lavori; i risultati raggiunti saranno rimandati ai rispettivi tavoli negoziali.

[Large collection of handwritten signatures and initials, including names like B.C.F., B.C., and others.]



In relazione a tale previsione, che si inserisce nell'ambito di una serie di interventi congiuntamente definiti dalle parti nel corso degli ultimi rinnovi degli Accordi Integrativi aziendali e finalizzati alla definizione di un miglior equilibrio economico fra i diversi siti produttivi, le parti ritengono di aver compiutamente disciplinato ed esaurito i diversi aspetti legati alla omogeneizzazione dei trattamenti fra i siti stessi.

VS

CB

HW

Sw

FAI, FLAI e UILA si impegnano, pertanto, a non supportare in futuro qualsivoglia rivendicazione comunque riconducibile, direttamente e/o indirettamente, al tema della omogeneizzazione tra le diverse realtà Ferrero. In particolare, FAI, FLAI e UILA non sosterranno richieste, dirette e/o indirette, relative all'ottenimento dei servizi di "mensa" e "trasporti" che comportino costi di qualunque natura a carico dell'azienda.

*[A large collection of handwritten signatures and initials, including names like C.S., M., and others, scattered across the lower half of the page.]*

Le parti concordano sulla opportunità di prevedere la erogazione della quattordicesima mensilità contrattualmente prevista il giorno 15 giugno di ogni anno, o, se coincidente con il sabato, la domenica o una festività, il primo giorno lavorativo successivo.

Le parti convengono che tale decorrenza rimarrà confermata in ogni caso e indipendentemente da qualsiasi calendario di lavoro e/o di chiusura delle diverse sedi aziendali.

*[Handwritten signatures and initials]*

\*\*\*

In merito alla richiesta delle Organizzazioni Sindacali di aumentare il monte ore annuo individuale di RR/RO godibili in modo frazionato, le parti, tenendo conto delle oggettive difficoltà aziendali tecnico-organizzative per un'attuazione più diffusa di tale agibilità, convengono di elevare il limite massimo a 18 ore annue complessive a livello individuale, nel rispetto delle modalità di cui all'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002.

Infine, con riferimento alle ore di RR/RO, le parti confermano che, nei casi in cui sono collettivamente calendarizzate, 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

*[Large block of handwritten signatures and initials]*



inviare al lavaggio gli stessi non modificheranno le prassi consolidate negli anni in tutti i siti Ferrero che hanno previsto l'elevazione del numero di minuti di pausa di cui alle disposizioni di legge e di contratto agli attuali livelli di pausa individuale specificati nell'allegata tabella per ogni turno di otto ore completamente lavorato. Tale sistema di pause e rimpiazzi viene ritenuto dalle parti completamente idoneo, come in passato, anche a compensare i tempi impiegati dal lavoratore per la vestizione e la svestizione degli indumenti di lavoro, fermo restando che, alla luce delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, tali attività non rientrano comunque nelle attività lavorative in quanto i lavoratori sono soggetti alle direttive aziendali unicamente dal momento in cui raggiungono i propri posti di lavoro.

VS

g

Infine, qualora interventi normativi/contrattuali e/o giurisprudenziali dovessero intervenire per regolamentare diversamente la materia, le parti si impegnano sin d'ora, fermo restando il principio dell'invarianza dei costi, ad armonizzare il sistema delle pause e dei rimpiazzi oggi confermato.

Sc. J.C.  
M

*[A large collection of handwritten signatures and initials, including names like 'Sc.', 'J.C.', 'M', and 'P. J. P.', along with various scribbles and initials.]*







campagna e la prossima, richiederanno l'attivazione di schemi di orario a ciclo continuo, già regolamentati con specifici accordi sindacali.

Il lancio del nuovo prodotto GRAN SOLEIL, che rientra in una politica di sperimentazione, iniziata da tempo, legata ai prodotti sterili "PRET A GLACER" e, più in generale, ai prodotti "SUMMER", comporta la necessità di realizzare in tempi brevi investimenti di potenziamento e ristrutturazione in tutta l'area sterili. Si prevede la realizzazione di nuovi impianti di preparazione dedicati in particolare al nuovo prodotto ed il montaggio di una nuova linea produttiva e di confezionamento per aumentare le capacità produttive globali dell'area sterili 1.

Continua la politica di investimenti finalizzata a rinnovare e centralizzare in modo più efficiente i magazzini materie prime e, entro fine anno, inizieranno i lavori di realizzazione del nuovo magazzino prodotti finiti; l'investimento, resosi necessario per soddisfare le accresciute esigenze di movimentazione e spedizione dello stabilimento albese, prevede la costruzione di un nuovo capannone industriale e la sistemazione di nuovi impianti tecnologicamente avanzati.

A seguito degli investimenti elencati dovranno essere potenziati gli impianti utilities dedicati. A questo proposito l'azienda ha dettagliatamente illustrato la prevista realizzazione di un impianto di cogenerazione per produrre energia elettrica e vapore necessari a soddisfare anche le future esigenze energetiche dello stabilimento. La futura centrale adotterà le tecnologie di ultima generazione caratterizzate da bassissimo impatto ambientale, sarà gestita da una apposita società costituita da Ferrero e altre aziende a partecipazione pubblica e costituisce uno dei primi esempi di impianto di cogenerazione realizzati in Italia con tale tipo di assetto societario.

Handwritten initials: VS, followed by a signature.

Handwritten initials: FGR.

Handwritten initials: REL.

Large handwritten signature: R. Di... (likely R. Di...)

Handwritten initials: h.

Handwritten mark: a.

Handwritten mark: R.

Handwritten mark: -

Handwritten mark: 10

Handwritten mark: F

Large area of handwritten signatures and initials, including "S.C.", "C.A.", and various names.

**Stabilimento di Pozzuolo Martesana**

I mercati di riferimento dello stabilimento continuano ad essere caratterizzati da problematicità per quanto riguarda i prodotti del fresco (sia sul mercato nazionale che su quelli esteri) e, per contro, da stabilità dei prodotti enrobati confermata da positivi trend di crescita sui mercati internazionali con particolare riferimento al prodotto Kinder Delice.

In quest'ottica, verrà consolidato l'investimento che ha portato alla completa trasformazione della linea quattro per renderla idonea a produrre entrambi i prodotti enrobati e, perseguendo la strada di aumentare ulteriormente la flessibilità produttiva complessiva dello stabilimento, sono previsti ulteriori investimenti sulla linea cinque per renderla idonea a produrre anche Kinder Delice.

**Stabilimento di Balvano**

Il mercato altamente competitivo dei prodotti da forno e' stato fronteggiato anche grazie all'andamento favorevole registrato dal nuovo prodotto Pan e Cioc, annunciato nell'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002 e lanciato a livello industriale nel 2003.

Ad oggi, il paniere dei prodotti da forno complessivamente a disposizione dello stabilimento ha consentito di raggiungere e mantenere quote di volumi produttivi considerevoli che, in questi ultimi anni, sono rimaste stabili malgrado le difficoltà, ormai croniche, che contraddistinguono il mercato dei prodotti da forno italiano. Ovviamente, le parti confermano sin d'ora il proprio impegno, qualora venisse individuata l'opportunità strategica aziendale di un ulteriore

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including initials like 'CB', 'KW', 'Fen', 'RZ', and a large signature 'W. Schiavone'.

A large area of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. Schiavone', 'P. Schiavone', and various other initials.

allargamento del proprio portfolio prodotti, per ricercare e mantenere a Balvano le necessarie condizioni di sostenibilità costistica e di flessibilità organizzativa.

Gli investimenti industriali più significativi sono oggi destinati all'aggiornamento tecnologico delle linee produttive per aumentarne l'efficienza e la flessibilità produttiva. In particolare, l'azienda ha confermato gli investimenti necessari per arrivare ad una progressiva realizzazione di un nuovo sistema di impasto continuo e revisione di tutti i delicati processi di impasto.

Infine, già dalla partenza della campagna produttiva 06/07, sarà pienamente operativo un nuovo magazzino prodotti finiti che consentirà una gestione più flessibile delle produzioni dello stabilimento grazie all'aumentato numero di posti pallets disponibili ed alle nuove tecnologie adottate in ambito logistico.

### Stabilimento di S. Angelo

Gli investimenti che sono in fase di realizzazione e che si prevedono nel medio termine presso lo stabilimento sono principalmente finalizzati ad aumentare le capacità produttive e di confezionamento della linea Kinder Bueno.

Sotto questo profilo, l'azienda ha dettagliatamente illustrato il nuovo modulo di confezionamento recentemente installato ed in corso di messa a punto che consentirà di raggiungere importanti obiettivi in termini di efficienza e di qualità del lavoro aumentando ulteriormente la competitività del sito industriale di S. Angelo all'interno delle Operations Ferrero.

Inoltre, continuano gli investimenti destinati all'ampliamento dei magazzini per adattarli alle nuove aumentate esigenze dello stabilimento; sono previsti, nel medio termine, interventi sul magazzino materie prime ed imballi con relativi ampliamenti previsti dopo la sistemazione dei terreni adiacenti lo stabilimento in corso di acquisizione.

51

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* S.C. *[Handwritten signature]* B.K.  
*[Handwritten signature]* U.C. M.G.  
*[Handwritten signature]* S.C. *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Attraverso l'implementazione e la completa realizzazione degli investimenti sopradescritti le vocazioni produttive degli stabilimenti italiani verranno ulteriormente indirizzate al presidio del proprio "core-business", ove Alba si confermerà per la sua poliedricità produttiva e, come già precedentemente evidenziato, per il fondamentale ruolo di sede privilegiata per le tematiche produttive sperimentali e di preindustrializzazione dei nuovi prodotti, la sede di Balvano quale polo di riferimento per la produzione di prodotti da forno caldi, la sede di Pozzuolo Martesana quale sede strategica per la produzione dei prodotti da forno enrobati e lo stabilimento di Sant'Angelo dei Lombardi quale sede di fabbricazione dei prodotti snacks waferati.

VS

ob  
sw

U.C.   
S.C. 

BU   
~~BU~~ 

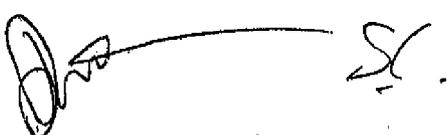
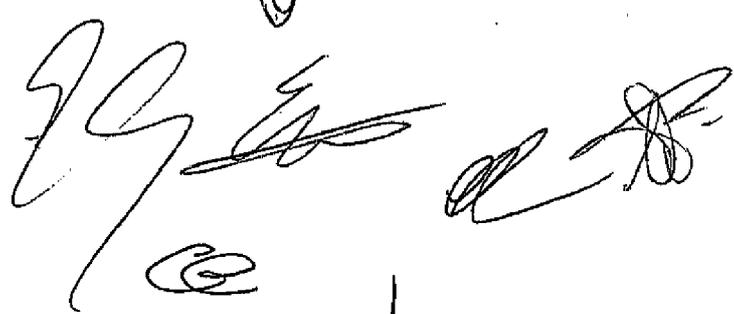
   

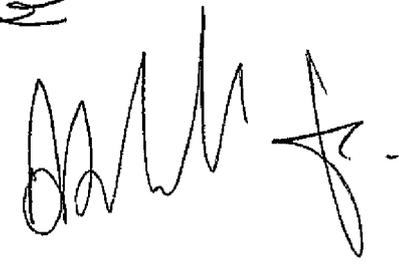

   


di 

2



## LE PERSONE IN FERRERO

Con riferimento alla tradizione Ferrero di grande attenzione alla persona e alle tematiche di carattere sociale in senso ampio, le parti hanno attentamente esaminato la particolare situazione dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, dei lavoratori con gravi e documentati problemi di salute e dei lavoratori con situazioni particolarmente gravose in riferimento alla necessità di accudire familiari anziani non autosufficienti.

Analizzate tali situazioni, caratterizzate da sempre maggiori gravosità e incombenze in capo alle famiglie, le parti hanno convenuto di attivare, anche attraverso azioni comuni, strumenti e sperimentazioni organizzative miranti a sostenere i valori sociali Ferrero e finalizzati ad una maggior conciliazione fra i tempi di lavoro e quelli di vita familiare.

### A) Permesso nascita figli

Le parti, al fine di valorizzare l'importante funzione sociale anche della paternità nonché al fine di favorire la collaborazione familiare nella fondamentale attività di cura dei figli, in aggiunta a quanto normativamente stabilito, hanno condiviso di prevedere, in occasione del parto, una giornata di permesso retribuito a favore del padre lavoratore dipendente della società.

Tale permesso potrà essere goduto anche in occasione dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo.

Le parti hanno inoltre convenuto che la giornata di permesso in oggetto potrà essere goduta, a seguito di richiesta dei lavoratori interessati, entro un mese dall'evento e non potrà in alcun modo essere monetizzata o sostituita con alcun altro trattamento.

### B) Visite pediatriche

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the letters "VS" at the top, and various illegible signatures and initials throughout the text.

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom and right side of the page, including several instances of "S.C." and other illegible marks.

Al fine di garantire a tutti i lavoratori un'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 comunicato la propria volontà unilaterale e liberale, di organizzare un servizio gratuito di ambulatorio medico-pediatrico.

Tale servizio verrà offerto attraverso apposite convenzioni che l'azienda andrà a stipulare con professionisti operanti sul territorio e prevederà 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.

Le modalità operative del servizio, fermi restando i tempi tecnici di attivazione dello stesso, verranno rese note attraverso apposita comunicazione presso le diverse sedi

Tale liberalità verrà mantenuta per tutta la durata di vigenza del presente Accordo Integrativo a livello sperimentale e il monitoraggio del funzionamento della stessa è rinviato al Comitato Consultivo.

### C) Banca del tempo

Al fine di favorire lo scambio e l'aiuto reciproco fra i dipendenti, le parti ritengono significativo promuovere, presso le diverse realtà aziendali, la nascita di gruppi spontanei che attivino la costituzione di "banche del tempo".

In particolare, si prevede la possibilità di costituire dei gruppi di progetto che definiscano, in via sperimentale, le modalità operative di costituzione di tali iniziative, che potranno essere attivate da lavoratori che si auto-organizzano e si scambiano del tempo per aiutarsi con particolare riferimento alle piccole necessità quotidiane (ad esempio incombenze domestiche, cura dei figli, piccole manutenzioni, assistenza agli anziani, etc.).

L'azienda, al fine di favorire la concreta sperimentazione di tale iniziativa, renderà disponibili gli strumenti necessari per favorire l'adesione alla banca del tempo e la comunicazione/scambio tra i lavoratori, secondo le modalità

VS

W

OB

NR

BE

L

Amalobene

Bell

P

W

W

W

*[A large area of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials, including names like S.C., V.C., and others, some with dates like 1/10/09.]*

operative che verranno definite dal gruppo di progetto (predisposizione documentazione di adesione, registro delle ore spese e delle ore versate, bacheca per lo scambio informazioni), senza ulteriori costi aggiuntivi a proprio carico.

Resta comunque inteso che tale iniziativa potrà essere fondata unicamente sulla adesione volontaria, gratuita e fattiva dei lavoratori, cui spetterà ogni decisione relativa al concreto funzionamento della banca del tempo.

#### D) Percorsi formativi di reinserimento al lavoro

Al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali- previsti dalla legge, nonché dei lavoratori assenti per lungo periodo (indicativamente 6 mesi continuativi) le parti convengono sulla opportunità di attivare a livello locale dei gruppi di progetto incaricati di definire dei percorsi formativi rivolti a questa particolare categoria di lavoratori.

I percorsi, da attivarsi anche attraverso il reperimento dei contributi previsti dall'art. 9 della Legge 53/2000, 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.

VS  
[Signature]

AB

UN

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Amalobona

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CCO.  
S.C.  
[Multiple signatures and initials]

[Marginal notes and signatures on the left side]

### E) Part time

Le parti, alla luce delle positive sperimentazioni ad oggi avviate in termini di flessibilità degli orari di lavoro con riferimento ad alcune particolari tipologie di lavoratori, intendono ulteriormente sviluppare tale percorso, prevedendo la sperimentazione di rapporti di lavoro part time orizzontale.

In particolare, nella reciproca consapevolezza delle difficoltà anche di carattere pratico/organizzativo con riferimento a tale tipologia di orario, le parti intendono prevederne l'attivazione in via sperimentale in tutte le unità ed aree aziendali di Ferrero Italia a partire dalla campagna 06/07 e rimandarne il monitoraggio al Comitato Consultivo.

La possibilità di accedere a tale tipologia di contratto sarà rivolta alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, e fino al termine dell'anno solare di compimento di tre anni di vita del bambino. Nel caso in cui entrambi i genitori del bambino siano dipendenti aziendali, resta inteso 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 VV.PP.), ferme restando le modalità di turnazione e di flessibilità vigenti in azienda.

Al termine del periodo di part time, individuato alla data del 31/12 dell'anno solare di compimento del terzo 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.

VS

g

OB

MN

R

H

Autobanca

H

h

g  
OB  
H

l.

l.

l.

l.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "C.S.", "V.P.P.", "OB", "H", "g", "R", "MN", "Autobanca", and "g".

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 convengono 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.

M

CB

HW

W

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.

R

L'azienda e FAI-FLAI-UILA firmatarie del presente Accordo Integrativo hanno inoltre esaminato attentamente le situazioni relative ai lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o che abbiano necessità contingenti di accudire familiari conviventi non autosufficienti. Per tali tipologie di lavoratori, le parti concordano sulla opportunità di 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, di poter prevedere 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.

OR

VE

R

Al fine di garantire il necessario equilibrio della forza lavoro presente nelle diverse aree e realtà aziendali, le parti convengono di prevedere una graduale estensione delle tipologie di rapporti di lavoro sovraesposte verificando congiuntamente ogni possibile soluzione per soddisfare le richieste dei dipendenti garantendo al tempo stesso la salvaguardia delle esigenze tecnico/produttivo/organizzative aziendali.

V

R

TE

*[Handwritten signatures and initials]*  
S.C.  
L. S.

Amellose

R

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

#### F) Esonero turno notte lavoratrici madri

Quale ulteriore azione 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, le parti convengono che le stesse possano richiedere l'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio.

#### G) Seconda anticipazione TFR

Con la finalità di offrire ai lavoratori con problemi di salute un ulteriore strumento di aiuto concreto, le parti hanno definito che, a partire dalla data di vigenza del presente Accordo Integrativo, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato 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.

#### H) Indennità in caso morte

Con la finalità di offrire un sostegno concreto alle famiglie dei lavoratori in forza con un contratto a tempo indeterminato, nel caso di morte intervenuta per qualsivoglia causa, in costanza del rapporto di lavoro, l'azienda si obbliga a

5

OB

HN  
Sun

CAF

YJ

⊕

W  
P. Anichini

106

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'SC', 'BL', 'C.C.', 'a', 'Lepore', and 'A']*

corrispondere agli eredi legittimi, individuati ai sensi dell'art. 536 c.c., 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. Tale previsione avrà decorrenza dal 1/1/2007 e resterà in vigore per tutto il periodo di validità del presente Accordo Integrativo.

Le parti si danno altresì atto che sarà facoltà dell'azienda assicurarsi con riferimento all'assunzione di tale rischio.

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.

Inoltre, con riferimento alla popolazione dei VV.PP., le parti si danno atto che il trattamento qui previsto per il caso morte, assorbe le previsioni di cui all'art. 11 del Protocollo Aggiuntivo e di cui all'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002, salvaguardando i casi individuali di miglior favore.

SV  
su

OB  
HW

R

1.11.

S.C.

V.C.

Le parti si danno atto che tutte le previsioni di cui al presente capitolo, che avranno decorrenza, salvo ove diversamente specificato, dalla data di sottoscrizione del presente Accordo Integrativo, costituiscono un trattamento di miglior favore rispetto a quanto legislativamente e contrattualmente previsto, restando pertanto inteso che in caso di futuri interventi legislativi o contrattuali in relazione alle tematiche regolamentate in questa sede, le stesse saranno parzialmente o totalmente assorbite e fermo restando la non cumulabilità con altri trattamenti presenti o futuri.

51

OB

HW

BBM

Sc. zu

K.C.

⊕

Sc.

Ⓞ

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Reg.  
B.C.

2

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Amillover

*[Handwritten signature]*

## OCCUPAZIONE

L'azienda riconferma la modalità, ormai consolidata in Ferrero, di attivazione di rapporti occupazionali che si caratterizza su tre fasi in linea di massima successive:

1. attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dai diversi accordi locali e nel pieno rispetto di quanto concordato nell'ambito dell'accordo quadro nazionale del 17 settembre 2003, che le parti confermano quale cornice normativa di riferimento per tale tipologia contrattuale. La stessa sarà arricchita, con il presente accordo, dai contratti 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.

In analogia con la prassi aziendale osservata in occasione di stabilizzazioni di rapporti di lavoro, che ha consentito di raggiungere significativi e condivisi risultati occupazionali, le parti si danno reciprocamente atto circa l'opportunità di mantenere, anche in futuro, l'impostazione aziendale fino ad oggi adottata.

Le parti confermano quindi che, in occasione di instaurazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale verrà fatto prioritario ricorso, ancorchè non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time verrà

VS  
CB  
M...

F

R

...

...

B

...

L

...

...

...







Nel contesto di riferimento sopra delineato l'azienda, per quanto concerne il profilo occupazionale, ha dichiarato che, nel corso della vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale, procederà all'assunzione e/o alla stabilizzazione fino a complessivi n. 250 lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato (comprendenti le 50 previsioni di stabilizzazione già recentemente indicate presso lo stabilimento di Alba), inserimenti che verranno realizzati nell'ambito delle diverse aree aziendali, in linea con la prassi fino ad oggi osservata, ove le caratteristiche professionali lo consentano e coerentemente con le ipotesi di scenario prospettate.

A fronte di una difficile situazione occupazionale esterna, in particolare per la grande industria non solo italiana, le parti si danno infine reciprocamente atto che i positivi risultati occupazionali colti fino ad oggi in Ferrero e il rinnovato ed ambizioso impegno occupazionale che si assume oggi l'azienda derivano senza dubbio anche dalle positive azioni tese al miglioramento della flessibilità e della competitività aziendale che le parti hanno saputo insieme perseguire fino ad oggi.

In particolare, è stato positivamente valutato dalle parti come, per soddisfare le diverse esigenze tecnico/produttivo/organizzative di durata anche molto limitata nel tempo verificatesi di volta in volta nei diversi siti produttivi italiani, l'azienda abbia finora fatto esclusivo ricorso, grazie all'adeguata strumentazione di flessibilità contrattuale oggi confermata, a personale con contratto di lavoro subordinato.

Certamente le azioni soprarichiamate contribuiscono a rafforzare le premesse per auspicarsi, anche nel periodo di vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale, un coerente orientamento aziendale in tale direzione fatte salve le esigenze di Business Unit (es. network logistico) e/o di altre realtà aziendali operanti in mercati del lavoro particolarmente critici (per esempio area milanese) e/o relative a profili professionali di difficile reperibilità.

Handwritten mark on the left margin.

Large handwritten mark on the bottom left margin.

Large handwritten signature and scribbles at the bottom of the page.

Handwritten mark at the top right.

Handwritten mark on the right margin.





fra responsabili aziendali e R.S.U., sia sui temi della crescente complessità dello scenario economico di riferimento, sia su temi di stringente attualità come Alifond ed i fondi pensione.

Per il futuro, le parti intendono consolidare le esperienze sin qui realizzate prevedendo un unico percorso di formazione congiunta delle R.S.U. superando il concetto di sperimentali delle stesse; pertanto, le parti confermano le modalità di progettazione dell'intervento (gruppo di progetto), di erogazione (possibilità di partecipazione di esperti concordemente individuati), di durata (2 mezza giornate annue), di numero e di individuazione dei partecipanti (componenti le R.S.U. e responsabili, anche tecnici, aziendali).

Per quanto riguarda i contenuti, le parti ritengono utile confermare la validità dei temi del "linguaggio comune" e degli "scenari di mercato", con particolare riferimento alla sicurezza alimentare ed al tema della nutrizione, nonché alle tematiche illustrate annualmente nel corso della "informativa sindacale".

Le iniziative formative sopradescritte saranno impostate da appositi gruppi di progetto attivati localmente e potranno essere erogate anche con l'ausilio di esperti congiuntamente individuati.

## 2) Formazione professionale

In via preliminare, le parti confermano l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale e dello sviluppo delle Risorse Umane.

In questo quadro le parti hanno valutato positivamente le iniziative formative attuate in tutti i siti produttivi nel corso del quadriennio di vigenza dell'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002, ed hanno ritenuto significativo il numero di lavoratori che hanno beneficiato dei riconoscimenti professionali previsti al termine dei percorsi formativi erogati.

Le parti hanno quindi ritenuto di proseguire ed estendere al maggior numero di lavoratori possibili (ivi compresi lavoratori occupanti postazioni meno

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the number '15' at the top, and various illegible signatures and initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and the text 'S.C.' written multiple times.

dinamiche, compatibilmente con le necessità aziendali ed in funzione dei mutamenti tecnico/organizzativi in atto) quelle iniziative formative che, da un lato, consentano ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazione tecnologiche ed organizzative e, dall'altro, consentano di rispondere a necessità di aggiornamento professionale degli stessi.

In particolare, sono state confermate sia le due direttrici a cui fare riferimento nella progettazione di corsi professionali, polivalenza (intesa non solo come capacità di operare su impianti diversi, ma soprattutto come capacità di saper lavorare su linee ed in aree produttive anche significativamente differenti) e polifunzionalità, che l'ambito prevalente di intervento, aree di incarto e confezionamento.

La parti ritengono di continuare a proporre come punti cardine del sistema di formazione professionale aziendale, i concetti di "cultura della mobilità" e di "certificazione"; il primo, in qualità di volano moltiplicatore del numero di risorse coinvolgibili e delle iniziative formative, il secondo, in qualità di garanzia della completa ed efficace realizzazione del ciclo formativo teorico/pratico.

Anche per il futuro, quindi, saranno congiuntamente individuate, a livello di singolo sito, le necessità formative, a fronte delle diverse esigenze tecnico/produttive/organizzative aziendali, ed attivati appositi gruppi di progetto che, valorizzando quanto sopra esposto, progettino e pianifichino gli interventi formativi adattandoli alle peculiarità degli impianti ed alle organizzazioni specifiche delle isole e degli stabilimenti, prevedendone la concreta erogazione a cura dell'azienda.

Resta confermato che i lavoratori che parteciperanno agli interventi formativi sopraindicati beneficeranno dei riconoscimenti professionali di volta in volta aziendali previsti al termine dei percorsi formativi di aula e di addestramento "on the job" erogati a cura dell'azienda.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large stylized signature at the bottom.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large stylized signature at the top and several others below.

A dense collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'C.C. Adhly', 'SE.', and 'SC.'.

I co-progettati interventi formativi che verranno erogati durante la vigenza del presente Accordo Integrativo consentiranno di far maturare ai partecipanti operanti tra il personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che al termine dell'iter formativo otterranno la certificazione, il riconoscimento del 4° livello.

Le parti convengono infine di prevedere il progressivo completamento dei percorsi di crescita delle figure professionali specialistiche, caratterizzate da un più alto grado di polivalenza e/o polifunzionalità, nel pieno rispetto delle linee guida sopra richiamate ed esclusivamente all'interno di quelle aree di lavoro che le parti hanno concordemente individuato in via sperimentale nei diversi stabilimenti nel precedente Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002.

Per Alba le figure di riferimento saranno gli addetti al pallettizzatore; per Pozzuolo gli operatori creme; per S. Angelo i partecipanti al progetto polivalenza forni preparazione; mentre, con riferimento a Balvano, le parti si danno reciprocamente atto che i percorsi di crescita soprarichiamati sono già stati interamente completati.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato coinvolto in questa iniziativa formativa di carattere sperimentale maturerà, al termine del percorso formativo e all'ottenimento della certificazione, il riconoscimento del 3° livello.

### 3) Formazione continua

Le parti hanno riconfermato la grande rilevanza della formazione durante tutto l'arco della vita lavorativa, al fine non solo di mantenerne costantemente viva e aggiornata la professionalità, in funzione dei continui e sempre più rapidi mutamenti del contesto lavorativo di riferimento, ma anche di accrescere il livello di formazione culturale del singolo lavoratore.

In particolare, le parti ritengono fondamentale offrire ai lavoratori opportunità formative idonee ad incrementare il livello di conoscenze e competenze tenuto conto delle specifiche attitudini e volontà individuali.

51  
AA  
HW

BB  
CC

DD  
EE

FF

GG

HH

II

JJ  
KK

LL

MM

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

AA  
BB  
CC  
DD  
EE  
FF  
GG  
HH  
II  
JJ  
KK  
LL  
MM  
NN  
OO  
PP  
QQ  
RR  
SS  
TT  
UU  
VV  
WW  
XX  
YY  
ZZ

Pertanto, in linea con le direttrici già evidenziate nell'Accordo Integrativo aziendale del 9/10/2002, le parti ritengono determinante:

- in continuità con la tradizione del Gruppo Ferrero, proseguire nella costante e precisa analisi dei bisogni, sia in termini di aggiornamento, che in relazione ai mutamenti tecnico-organizzativi nonché con riferimento a tematiche di interesse culturale generale ;
- proseguire ed implementare il coinvolgimento delle OO.SS. firmatarie della presente intesa nella fase di progettazione di tutte le iniziative rivolte ad arricchire la professionalità dei lavoratori ed incentivare la partecipazione ad iniziative di arricchimento personale comunque collegate al contesto lavorativo, anche attraverso agevolazioni in termini di organizzazione dei turni di lavoro.

In particolare le parti ritengono di dover aumentare gli sforzi al fine di allargare il più possibile la popolazione interessata dalle iniziative formative di cui sopra, anche a quei lavoratori che occupano postazioni meno dinamiche, compatibilmente con le necessità aziendali ed in funzione dei mutamenti tecnico/organizzativi in atto.

*[Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, including 'M.' on the left and 'S.C.' on the right.]*



La costante e necessaria ricerca di sviluppo dei volumi di vendita in tutti i canali distributivi presidiati dall'azienda suggerisce l'implementazione del modello organizzativo volto a focalizzare per *store format* politiche, approcci e presidi commerciali continuando, attraverso la valorizzazione delle professionalità esistenti, a specializzare le competenze e le aree di responsabilità della rete di vendita.

L'azienda, a tal fine, conferma, in controtendenza con le strategie seguite da altri competitors, il proprio piano di revisione e potenziamento della rete commerciale attraverso un rafforzamento delle risorse dedicate ai diversi canali con l'obiettivo strategico di garantire il miglior presidio possibile del mercato e del livello di servizio ai clienti.

La positiva esperienza maturata consente oggi di ampliare tale logica di gestione attraverso la creazione di un nuovo e specifico canale che raggruppa punti di vendita di grandi superfici presenti su tutto il territorio nazionale.

In virtù di tale impostazione, che genererà un processo di rivisitazione di tutte le zone del Modern Trade e del Canale Lungo (Cash and Carry e Grossisti), le parti si danno reciprocamente atto circa la possibilità di offrire uno sviluppo professionale, connesso alla nuova impostazione organizzativa, ad ulteriori 55 VV.PP. che, a fronte di positiva valutazione della performances e piena copertura del nuovo ruolo, potranno accedere al 1° livello impiegati del vigente CCNL.

Con riferimento a tutte le risorse impegnate in area commerciale l'azienda conferma la propria volontà di prevedere appositi sistemi retributivi volti a valorizzare sia i diversi livelli di professionalità individualmente raggiunti, sia il particolare impegno personale richiesto dal complesso contesto commerciale esterno di riferimento.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the number '15' at the top and various illegible signatures below.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including the number '27' at the bottom.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the text 'S.C.' and 'preparare'.

In tale contesto evolutivo, al fine di consentire all'azienda di cogliere tutte le opportunità di business nei diversi canali distributivi, valutati positivamente gli investimenti aziendali, le parti confermano, anche alla luce delle modificazioni in termini di tempistiche di apertura dei punti di vendita e di maggior affluenza degli shoppers, l'esigenza di individuare le eventuali turnazioni fra il personale interessato, anche con riferimento alle giornate tradizionalmente non lavorative.

La forte spinta aziendale sul piano degli investimenti in termini di presidio di mercato e di continuo sforzo nella ricerca ed innovazione di prodotti commercializzabili nel periodo estivo, richiede un aggiornamento dei meccanismi di rotazione nel godimento delle ferie collettive. In tal senso le parti confermano la propria disponibilità ad individuare opportune modalità che consentano, salvaguardando il diritto individuale, di garantire un costante ed adeguato presidio di mercato per tutto l'esercizio commerciale.

Infine, il processo di riorganizzazione dell'area commerciale deve essere necessariamente supportato da un costante recupero di efficienza e di efficacia dei processi distributivi sintetizzabili in flessibilizzazione delle attività di movimentazione, competitività costistica e focalizzazione sulle attività di governo del processo logistico.

L'analisi condotta sulle attività ad oggi realizzate evidenzia un sostanziale miglioramento su tutte le fasi della supply chain, soprattutto rispetto alla finalità di velocizzazione dei tempi di consegna, pertanto l'azienda conferma la volontà di proseguire nella razionalizzazione del network logistico e di variabilizzazione delle attività di magazzino, già avviato da tempo.

Le parti confermano sull'opportunità di continuare il monitoraggio della gestione delle diverse fasi del processo, al fine di consolidare e migliorare la relazione tra venditore e punto di vendita.

Handwritten initials in the top left margin.

Handwritten initials 'MS' and a signature in the top right margin.

Handwritten initials 'B' and a signature in the right margin.

Handwritten initials 'K' in the right margin.

Handwritten initials 'M' and a signature in the right margin.

Handwritten initials 'Z' in the right margin.

Handwritten signature 'M. S. S. S. S.' in the right margin.

Handwritten initials 'M' in the right margin.

Handwritten initials 'L' and a signature in the bottom right margin.

Large handwritten signature and initials at the bottom left of the page.





## PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione dell'Accordo Integrativo aziendale del 24/6/1994, del 2/10/1998 e del 9/10/2002, 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. istituito con l'Accordo Integrativo aziendale del 24/6/1994, del 2/10/1998 e del 9/10/2002, 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.

### 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%.

Handwritten initials and marks at the top right of the page.

Handwritten initials and marks on the right side of the page.

Handwritten initials and marks on the right side of the page.

Handwritten initials and marks on the right side of the page.

Handwritten initials and marks on the right side of the page.

Handwritten initials and marks on the left side of the page.

Handwritten initials and marks on the left side of the page.

A large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including some that appear to be 'S.C.' and 'S.C. S.p.A.'.

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

In un mercato sempre più competitivo in cui l'azienda conferma nella freschezza dei prodotti uno dei suoi obiettivi strategici, le parti si impegnano a valutare la possibilità di migliorare l'indice di freschezza del parametro eccellenza qualitativa nei suoi meccanismi, già a partire dal secondo anno di vigenza del presente Accordo Integrativo.

Tale percorso risponde all'esigenza della ricerca di costante aderenza e corretta misurabilità del concetto di freschezza globale, che dovrà essere declinato sia con riferimento al mercato nazionale (punti vendita e network logistico) che a quelli internazionali (esportazioni di prodotti).

Inoltre, in considerazione dell'elevata complessità e dinamicità dei mercati nonché dell'andamento altalenante del costo delle materie prime, del petrolio e suoi derivati e della produzione energetica (anche non direttamente collegabile al petrolio), le parti convengono di apportare, fin dalla data di stipula della presente intesa e comunque dal periodo di riferimento 2006 / 2007, alcuni correttivi alla scala di calcolo del fattore economico R.O.S., al fine di continuare a garantirne, anche in futuro, un'adeguata rappresentatività all'interno del P.L.O. complessivamente considerato.

Le parti, inoltre, concordano sull'opportunità di declinare in modo più completo il concetto di qualità ampliandolo e integrandolo con l'introduzione della componente "igiene e sanitizzazione", 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. Le parti prevedono di rendere sperimentale

Handwritten initials and scribbles at the top right.

Handwritten initials and scribbles on the right side.

Large handwritten signature on the right side.

Handwritten initials on the right side.

Handwritten initials and scribbles at the bottom right.

Handwritten mark on the left side.

Handwritten mark on the left side.

Handwritten initials on the left side.

Handwritten initials on the left side.

Handwritten mark on the left side.

Large handwritten signature and initials at the bottom of the page.

Le parti confermano che il P.L.O., così come concordato, rientra nelle erogazioni previste dai contratti di II livello, di cui all'art. 2 della L. 135/97, e si danno altresì atto che, per tutta la durata del vigente contratto integrativo aziendale, i valori lordi delle erogazioni sopra definite non considerano gli effetti di tale articolo e saranno oggetto di opportuno ricalcolo al fine di garantire l'invarianza delle erogazioni nette, così come previsto dall'Accordo del 23/08/1993 (Protocollo Interconfederale) e dall'Accordo del 13/01/1994 (Accordo nazionale di categoria).

In relazione all'andamento degli indici gestionali assunti per la determinazione del P.L.O., le apposite commissioni tecniche bilaterali locali, confermate per monitorare il sistema ed alimentare la conoscenza e la condivisione di obiettivi e parametri, saranno congiuntamente attivate, a livello di ogni singola realtà aziendale, secondo le tempistiche sino ad oggi osservate, cioè nei seguenti periodi:

- entro settembre per analizzare l'avviamento della campagna e per focalizzare eventuali criticità che hanno interessato le linee produttive;
- entro fine gennaio/ inizio febbraio per la consuntivazione dei dati progressivi (luglio - dicembre)
- entro fine aprile/inizio maggio per la consuntivazione dei dati progressivi (luglio - marzo) e l'identificazione di particolari problematiche in grado di condizionare il risultato gestionale a fine periodo.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:*

- Top right:* OB, M, F. S.
- Right side:* M, P. Schillaker
- Bottom left:* F, G, H, B, BL
- Bottom center:* S. C., U. C., M, G, P, T, R
- Bottom right:* P, M, R

*]*

5  
OBUN

l'andamento dell'indicatore qualità come sopra definito, condividendone l'applicazione dall'esercizio 2006/2007, secondo le modalità previste nella tabella n. 3 allegata, dichiarandosi, fin d'ora, disponibili a valutare ogni possibile miglioramento e perfezionamento dal secondo anno di vigenza della presente intesa.

€  
HE

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, per ciascuno dei periodi di riferimento (2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010), il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi:

Periodo di riferimento	FATTORE ECONOMICO		Totale
	Parametro gestionale	Fattore economico	
100% obiettivi	€	LC. SC. SC. €	€
2006/2007	435,00	1015,00	1450,00
2007/2008	450,00	1050,00	1500,00
2008/2009	465,00	1085,00	1550,00
2009/2010	495,00	1155,00	1650,00

Handwritten signatures and initials on the right side of the table, including 'OBUN', 'HE', and 'Adriano'.

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.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'u' and 'A'.

Handwritten signatures and initials on the bottom right, including 'Pepare' and 'M'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SC.', 'B.C.', and 'P.L.O.'.

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 P.L.O., 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.

Per quanto riguarda l'area commerciale, le parti convengono di assegnare gli obiettivi di monitoraggio del sistema e di conseguente informazione al coordinamento nazionale VV.PP., 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 L. n. 402/96 e della L. n. 135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Unione Industriale di Cuneo.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including some that appear to be "S.C." and "R. S. C."]*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

## DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2010.

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 2010.

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.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and various initials scattered across the bottom half.]*

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 INDUSTRIAL SERVICES G.E.I.E.

FERRERO INGEGNERIA S.P.A.

FERRERO PUBBLIREGIA S.R.L.

SOREMARTEC ITALIA S.R.L.

MAGIC PRODUCTION GROUP (M.P.G.)

FAI - CISL NAZIONALE

*Antonio Riva*

FLAI - CGIL NAZIONALE

*Freda*

UILA - UIL NAZIONALE

*Agostino Agostini*

FAI - FLAI - UILA

REGIONALI E TERRITORIALI

*Fulvio...*

COORDINAMENTO NAZIONALE delle R.S.U. e delle RAPPRESENTANZE SINDACALI dei VV.PP.

*Massimo...*

*...*

*Carrocci Giorgio*

*Ri*

*...*

*John M3*

*...*

*...*

## PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE

( 30% del P.L.O.)

Il return on sales è l'indice che mette in rapporto il reddito operativo ed il fatturato

Reddito operativo

$$\text{R.O.S.} = \frac{\text{Reddito operativo}}{\text{Fatturato}} \times 100$$

Fatturato

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.

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%.

Ai fini del calcolo del R.O.S. le parti concordano di prendere a riferimento il "conto economico" del bilancio aziendale che identifica nella voce "valore della produzione" il fatturato e nella voce "differenza tra valori e costi della produzione" il reddito operativo.

## PARAMETRO GESTIONALE

( 70% del P.L.O.)

Il parametro gestionale è formato da tre indici :

- ( qualità \*
- eccellenza qualitativa ( scarti
- ( freschezza

\* 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, le parti concordemente individuano la necessità, al fine di rappresentare in modo coerente la possibilità dei lavoratori di incidere sui risultati delle realtà di appartenenza, di assegnare un peso differenziato, per le aree indicate, a ciascuna delle componenti il parametro di eccellenza qualitativa, e precisamente:

	Qualità	Scarti	Freschezza
Aree e Depositi	20%	10%	70%
Stabilimenti	40%	40%	20%
Altre Funzioni	*	*	*

(\* ) 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.

VS

OP  
M  
G

Amaloban

re by

M G

dy  
M  
G  
Jupare

ce  
OP  
M  
G  
L  
B.C.T.  
G  
R

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.

Handwritten signatures and initials, including:

- Top right: *SC.* and a large checkmark.
- Row 1: *AB*, *MW*, *SC.*, *VS*
- Row 2: *AV*, *mm*, *SC.*, *UN*
- Row 3: *F.*, *RZ*, *SC.*, *LA*, *es*
- Row 4: *A*, *AV*, *f.*, *SC.*, *MA*
- Row 5: *B*, *SC.*, *SC.*, *MA*
- Row 6: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 7: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 8: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 9: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 10: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 11: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 12: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 13: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 14: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 15: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 16: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 17: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 18: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 19: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 20: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 21: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 22: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 23: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 24: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 25: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 26: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 27: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 28: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 29: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 30: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 31: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 32: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 33: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 34: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 35: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 36: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 37: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 38: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 39: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 40: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 41: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 42: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 43: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 44: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 45: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 46: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 47: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 48: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 49: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 50: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 51: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 52: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 53: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 54: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 55: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 56: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 57: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 58: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 59: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 60: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 61: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 62: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 63: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 64: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 65: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 66: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 67: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 68: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 69: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 70: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 71: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 72: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 73: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 74: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 75: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 76: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 77: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 78: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 79: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 80: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 81: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 82: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 83: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 84: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 85: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 86: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 87: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 88: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 89: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 90: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 91: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 92: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 93: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 94: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 95: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 96: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 97: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 98: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 99: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*
- Row 100: *AV*, *SC.*, *MA*, *MA*

## FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

Le parti, dopo aver attentamente analizzato l'evoluzione dei dati di assenteismo degli stabilimenti produttivi, con particolare riferimento alla dinamica registratasi nell'ultimo quadriennio, concordano sulla necessità di implementare tutte le azioni ritenute idonee a ricondurre il fenomeno in un ambito di maggiore normalità. Nel ventaglio delle possibili azioni, le parti, nello specifico, si sono date reciprocamente atto della opportunità di confermare l'applicazione del fattore individuale presenza apportandone alcuni correttivi concordemente individuati.

Pertanto, l'ammontare economico del P.L.O., complessivamente determinato attraverso i meccanismi legati ai parametri economico e gestionale, potrà essere ripartito a livello individuale in funzione del contributo dato dal singolo lavoratore al contenimento della percentuale di assenteismo.

Più precisamente l'applicazione del fattore presenza si articolerà secondo le seguenti modalità:

prendendo come riferimento il periodo 1° luglio – 30 giugno di ciascuna campagna, dal periodo 01/07/2005 – 30/06/2006 e successivi, saranno messi sotto osservazione i due stabilimenti con la percentuale più alta di assenteismo. Nell'equivalente periodo successivo, il fattore individuale presenza si applicherà a ciascun stabilimento monitorato nel caso in cui si verifichi un peggioramento del suo tasso di assenteismo.

Sono peraltro definite due eccezioni che modificano i termini di applicazione del fattore presenza come sopra specificato e più precisamente:

non potrà essere applicato il fattore presenza agli stabilimenti che avranno una percentuale uguale o inferiore al 4,5%; il fattore presenza verrà invece applicato immediatamente, cioè senza il periodo di osservazione, qualora il tasso di assenteismo di stabilimento sia superiore al 6,5% .

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

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'L', 'M', 'R', 'S', 'P', 'G', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'H', 'I', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*



**EROGAZIONE DEL P.L.O.**

VS  
SR

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 due tranches: la prima con le competenze del mese di settembre dell'anno seguente all'anno di definizione del fattore gestionale; la seconda, con le competenze del successivo mese di dicembre sulle quali verranno apportati i necessari correttivi tecnici per la determinazione delle somme da inserire in busta paga, in applicazione del criterio della salvaguardia dell'invarianza delle erogazioni nette, così come previsto dall'Accordo del 23/08/1993 (Protocollo Interconfederale) e dall'Accordo del 13/01/1994 (Accordo nazionale di categoria).

Anche tali erogazioni verranno realizzate coerentemente con i criteri in atto per ciò che riguarda la corresponsione della retribuzione così come convenuto nell'Accordo del 24/6/1994, del 2/10/1998 e del 09/10/2002.

**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 settembre dell'anno successivo all'anno di definizione del fattore gestionale.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature that appears to be 'Giordano'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M.T.', 'S.C.', and 'S.C.'.

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

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.

Le eventuali quote di P.L.O. già maturate alla data della scadenza del contratto, ma non ancora definite, saranno corrisposte con le competenze dei mesi di settembre e, ove tecnicamente necessario ai fini dei provvedimenti legislativi e contrattuali relativi alla decontribuzione, di dicembre dell'anno successivo all'anno di riferimento 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).

Handwritten notes and signatures on the right margin:

- Top: "5/5" and "Allegato n. 1"
- Vertical signature: "Amelloy" (partially legible)
- Other illegible handwritten marks and initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

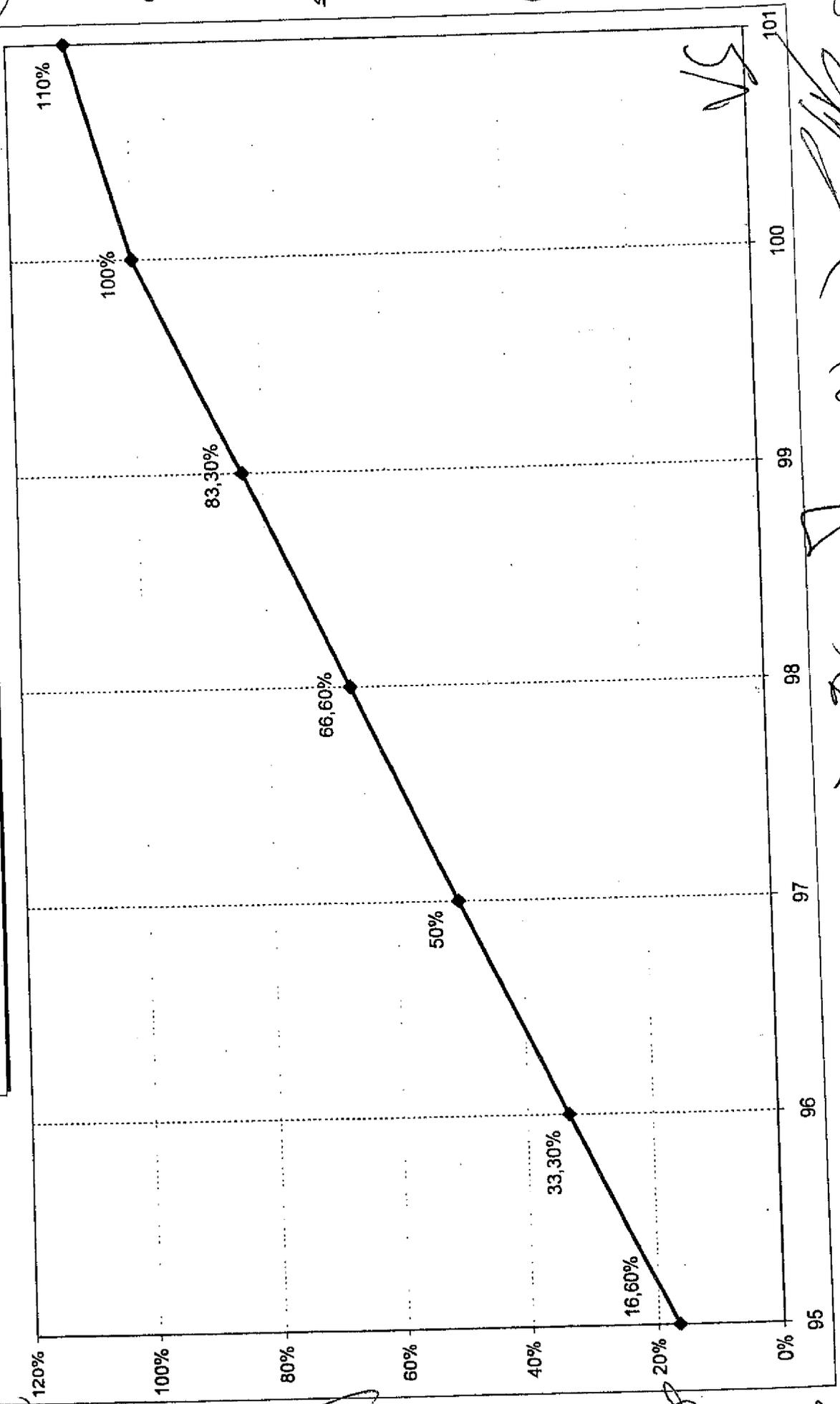
- Multiple illegible signatures and initials.
- Some legible words like "refare" and "M. A."





Tabella n. 2

**SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"**



*Handwritten notes and signatures:*

- Top left: *14 HP - M -*
- Top right: *SSB*
- Right side: *51*
- Bottom right: *Cons. Sc. Billon*
- Bottom left: *2*



### 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 :

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

*Handwritten notes and signatures:*

- VS
- Buono
- Messa
- Q. li di scarto
- Q. li prodotti
- Prosc. S.C.
- C.C.
- infame
- bu
- by
- AR



