IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 21 luglio 2011 in Cuneo

tra

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

assistiti dall'Unione Industriale di Cuneo

e

le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, rappresentate rispettivamente dai signori Stefano Faiotto, Armando Savignano e Ermanno Bonaldo, Mauro Macchiesi e Giancarlo Pelucchi, Tiziana Bocchi e Gabriele De Gasperis, 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.

FERRERO

PREMESSA

Negli ultimi anni è proseguito il trend di forte instabilità dei mercati di riferimento per Ferrero, accompagnato da un sempre crescente aumento delle complessità lungo tutta la filiera produttiva e distributiva, dalla fornitura delle materie prime e imballi ai rapporti con il trade e, a valle, con il consumatore.

Inoltre, la condizione macro economica si è fortemente appesantita riducendo il potere di acquisto delle famiglie e aumentando i costi dei fattori di produzione per l'impresa. A ciò va aggiunta la rapidità del cambiamento in atto anche sotto il profilo sociale: cambiano gli stili di vita e di lavoro, cambiano le abitudini di acquisto e consumo.

In questo quadro, Ferrero continua ad essere solidamente ancorata su due punti di riferimento centrali: il **prodotto** che deve arrivare al consumatore sempre nelle migliori condizioni di eccellenza qualitativa e freschezza e le **persone** che sono il punto focale della organizzazione aziendale e senza il cui impegno e passione l'azienda non avrebbe scritto pagine di successo e non potrebbe raggiungere i futuri obiettivi di sviluppo.

Il modello di Relazioni industriali che negli anni è stato costruito e arricchito è sempre stato centrale per supportare la crescita aziendale, sapendo cogliere le sfide del contesto esterno, offrendo risposte adeguate alle richieste del mercato attraverso la previsione di idonei strumenti di flessibilità e mettendo al centro la tutela e la valorizzazione delle persone.

Guardando al futuro, è comune la volontà, dell'Azienda e delle OO.SS., di porsi sfide sempre più ambiziose, partendo da un forte radicamento sui valori costruiti nel passato e con una forte determinazione nel superare le criticità del contesto esterno, quali, in particolare:

- crisi mondiale senza precedenti, caratterizzata da speculazioni finanziare, alti prezzi delle materie prime, minaccia di recessione accompagnati da una contrazione della domanda e del livello medio dei consumi;
- difficoltà crescente del settore alimentare, che deve confrontarsi con un consumatore sempre più orientato a comportamenti legati al risparmio, indirizzandolo verso prodotti a basso prezzo e scarsa qualità, ovvero a ridurre la quota di spesa;
- ulteriore rafforzamento della grande distribuzione organizzata che rappresenta non solo un partner commerciale forte e strutturato anche a livello internazionale, ma spesso anche un elemento in grado di forzare le strategie commerciali delle aziende produttrici;
- lenta crescita dei mercati europei e dei paesi a più alto sviluppo, con un consolidamento della situazione di stagnazione pregressa e una accresciuta consapevolezza di una necessaria diversificazione di prodotti e mercati. A tendere margini di sviluppo positivi si potranno avere solo guardando e sperimentando verso nuove frontiere;
- costi dell'energia, dei fattori di produzione, degli imballi e delle materie prime in costante aumento, anche a fronte di instabilità geopolitiche che rendono imprevedibili le fluttuazioni dei prezzi.

In questo difficile contesto Ferrero è riuscita, fino ad oggi, non solo a mantenere le proprie quote di mercato, ma anche a proseguire, in un'ottica di lungo periodo, sulla strada degli investimenti nelle tecnologie produttive e nell'innovazione dei prodotti, attraverso un costante e vigoroso sforzo di Ricerca e Sviluppo.

Parallelamente, l'Azienda consolida costantemente le politiche di comunicazione sulla qualità dei propri prodotti, trasmettendone al consumatore il valore "storico" del marchio e proponendo quale carattere distintivo il valore della responsabilità sociale che contraddistingue le diverse politiche aziendali (dalla rigorosa selezione delle materie prime, agli investimenti nella energia pulita, alle Imprese Sociali, alle iniziative per i dipendenti e le famiglie).

Ulteriore fattore determinante per il consolidamento sui mercati è rappresentato – e sempre più lo sarà per il futuro - dalla evoluzione organizzativa del Gruppo che, attraverso la creazione di strutture centrali in grado di reggere a livello complessivo i processi di acquisizione delle materie prime, di pianificazione produttiva e di politiche per la qualità e lo sviluppo del prodotto ha permesso di governare in modo efficace e efficiente l'approccio al mercato e di ottimizzare i costi dei fattori di produzione attraverso una interlocuzione "forte" con i diversi partner e fornitori a tutti i livelli.

Tale percorso di crescita e consolidamento è stato sempre sostenuto da un modello di relazioni industriali maturo, improntato alla risoluzione efficace dei problemi nel reciproco rispetto di ruoli e responsabilità.

Si tratta di un modello che nel tempo è stato capace di cogliere le sfide dei mercati definendo e sperimentando tutti gli strumenti di flessibilità organizzativa necessari ad offrire risposte adeguate alle sollecitazioni esterne. Tale sistema di relazioni ha fondato le proprie basi in momenti di confronto negoziale ed anche tecnico ed ha saputo utilizzare la formazione congiunta come momento privilegiato per la comprensione comune del contesto e per la individuazione delle migliori e più innovative soluzioni di risposta alle esigenze dell'azienda e delle persone.

E' alla luce di questi risultati e delle nuove sfide che si presentano, che Azienda e OO.SS. possono affermare la comune volontà di rafforzare la strategia fino ad oggi intrapresa. Facendo leva, da un lato su innovazione, sperimentazione,

FERRERO

qualità e sicurezza del prodotto e delle persone e dall'altro su flessibilità e rapidità nei tempi di risposta alle sollecitazioni del mercato si potrà continuare a puntare a obiettivi di crescita e consolidamento, nella costante valorizzazione di tutti i dipendenti che con impegno e dedizione contribuiscono al raggiungimento degli stessi.

Le parti, pertanto, condividono il comune intento di valorizzare e rafforzare le best practices ad oggi realizzate e, in considerazione dei sempre più accentuati cambiamenti dei mercati e delle condizioni in cui opera l'azienda, di porre in essere i cambiamenti organizzativi indispensabili ad offrire risposte coerenti alle nuove complessità. Il modello di "Relazioni Industriali Ferrero", fondato su un approccio fattivo e partecipativo, pertanto ha rappresentato e vuole continuare a rappresentare un valore intangibile e allo stesso tempo un fattore distintivo di competitività.

Tutto questo premesso è stato raggiunto il presente Accordo.

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 26/07/2006, 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 VV.PP. per le aziende stipulanti il presente Accordo Integrativo;

B) le R.S.U. per le singole unità produttive e le rappresentanze sindacali dei VV.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.

AGENTI NEGOZIALI

A) **COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE E DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI DEI VIAGGIATORI PIAZZISTI, ASSISTITO DA FAI - FLAI - UILA NAZIONALI**

Le parti ribadiscono l'importanza e la centralità del ruolo del coordinamento nazionale. I 25 componenti il coordinamento continueranno ad essere individuati dalle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA tra i componenti le R.S.U. e le rappresentanze sindacali dei Viaggiatori Piazzisti.

Viene inoltre confermato il vigente criterio di provenienza, rappresentativo di tutte le realtà aziendali: Alba n. 9; Pozzuolo Martesana n. 4; Balvano n. 3; S.Angelo dei Lombardi n. 3; Viaggiatori Piazzisti n. 6.

Il coordinamento nazionale affronterà temi di carattere più generale quali le prospettive produttive, i programmi di investimento, gli aspetti occupazionali e le innovazioni tecnico/produttivo/organizzative. In particolare le parti concordano quale momento privilegiato di confronto con il coordinamento nazionale, l'incontro annuale dell' "Informativa" che avrà luogo di norma nel mese di settembre e avrà la durata di una giornata e mezza, in linea con le esigenze di approfondimento e scambio reciproco sui temi sopra evidenziati. Inoltre, le parti confermano che, in tale occasione, verrà fornito da parte dell'azienda ampio resoconto anche delle iniziative formative erogate presso i diversi siti, così come previsto al successivo capitolo "Formazione".

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.

FERRERO

Inoltre, le parti confermano il coordinamento nazionale Viaggiatori Piazzisti, costituito dai 6 Viaggiatori Piazzisti facenti parte del coordinamento nazionale R.S.U. e rappresentanze sindacali VV.PP..

Il coordinamento nazionale VV.PP. continuerà ad avere il compito di monitorare l'andamento del sistema di incentivazione per i Viaggiatori Piazzisti, di approfondire le tematiche legate all'organizzazione del lavoro e all'evoluzione del network logistico, anche raggiungendo, su quest'ultimo punto, le intese sindacali applicabili con riguardo all'intero territorio nazionale, e quelle della formazione professionale, con approfondimento della possibilità di utilizzo delle tecnologie di supporto.

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.

Ai componenti di tale coordinamento nazionale ed al coordinamento nazionale Viaggiatori Piazzisti vengono confermate in toto le agibilità previste negli Accordi Integrativi aziendali del 9/10/2002 e 26/7/2006.

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 vigente in azienda 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) 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.

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 prendendo atto con soddisfazione del costante e continuo miglioramento del flusso informativo tra Area/UGP e Direzione Risorse Umane e componenti delle RSU, convengono di continuare a favorire una maggiore partecipazione dei diversi componenti la R.S.U. alle tematiche di natura sindacale che vengono affrontate, anche a livello di Area/UGP di produzione al fine di stimolarne un crescente livello di responsabilizzazione su tutte le tematiche di interesse sindacale, individuali e collettive, di Area/UGP e di stabilimento, che si andranno ad affrontare.

Inoltre, verrà ulteriormente 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.

- **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 e ribadito nel rinnovo del 26/07/2006, 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".

In virtù del mutato contesto organizzativo, tali aree sono individuate nel numero di cinque per la figura professionale dei Sales Rep e di quattro per la figura professionale dei Field Key Account. 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 hanno preso atto della positività della soluzione individuata in via sperimentale con l'Accordo Integrativo Aziendale del 26/07/2006, che permetteva la possibilità di costituire fino a cinque rappresentanze sindacali FAI-FLAI-UILA per ognuna delle quattro aree Nielsen. Pertanto, al fine di continuare a mantenere una adeguata rappresentatività sindacale a fronte del mutato contesto organizzativo, le parti ritengono congruo prevedere la costituzione di 3 R.S.A. nell'ambito della figura professionale dei Sales Rep per ciascuna delle cinque aree "Nielsen" e di numero 2 R.S.A. nell'ambito della figura professionale dei Field Key Account per ciascuna delle quattro aree "Nielsen". Fermo restando il numero massimo sopra individuato, le parti concordano che potrà essere designata massimo numero 1 R.S.A. sull'intero territorio nazionale nell'ambito della figura professionale dei Long Channel Specialist.

Le parti si danno atto che tale modello di rappresentanza si intende concretamente attuabile in via graduale e andrà a regime al termine dell'estensione del test di potenziamento della forza di vendita denominato "My Perfect Store".

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.

Pertanto viene riconfermata, anche alla luce delle modificazioni apportate, la rappresentatività delle R.S.A. dei VV.PP. , come definita nella presente intesa, con riferimento alla intera popolazione della rete di vendita (appartenente alla famiglia professionale "Mercato Italia"), nonchè la legittimazione negoziale del relativo coordinamento.

FAI-FLAI-UILA, ritenendo che tale soluzione soddisfi pienamente l'obiettivo di un'adeguata rappresentatività sindacale dei Viaggiatori Piazzisti, dei Field Key Account e dei Long Channel Specialist, si impegnano a non costituire rappresentanze sindacali in forme diverse dall'impostazione sopraconvenuta ed a rincontrarsi 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, infine, in continuità con il sistema di comunicazione presente e che permette (anche in formato elettronico) ai componenti del Coordinamento Nazionale VV.PP. di comunicare sia con le R.S.A. sia con i dipendenti, concordano sull'opportunità di migliorare ulteriormente lo strumento elettronico oggi utilizzato e si impegnano ad attivare un Gruppo di lavoro dedicato, volto a cogliere le peculiarità del mondo del

FERRERO

VV.PP., attraverso l'istituzione di strumenti dedicati gestiti dal Coordinamento stesso, in accordo con l'Azienda, quali ad esempio una News Letter.

STRUMENTI CONTRATTUALI DI FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

Nell'ambito delle materie di competenza delle R.S.U. le parti attribuiscono un'importanza strategica alla tematica degli orari di lavoro, e ribadiscono la imprescindibile necessità di continuare ad attivare e migliorare, presso ogni 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.

Da diverso tempo ormai le parti hanno preso atto delle oggettive difficoltà – determinate dal contesto esterno - di prevedere la dinamica della domanda, che si muove spesso in maniera incostante alternando frequenti picchi e valli, e di soddisfare in maniera adeguata, in termini di tempo, qualità e quantità, le richieste di un mercato estremamente esigente e competitivo.

Negli ultimi anni poi tali difficoltà sono state incrementate tanto dalla crescente rilevanza del ruolo della GDO, che spesso detta tempi e modalità di distribuzione tassative, quanto dalla necessità di servire in maniera competitiva un mercato sempre più integrato a livello mondiale, per il quale è ottimale saper cogliere e soddisfare al meglio anche le diverse peculiarità locali.

Da ultimo, la perdurante crisi economica mondiale, ha reso ancora più instabile l'andamento della domanda, richiedendo spesso, a livello produttivo, ancor più frequenti necessità di accelerazione e di rallentamento.

In tale complesso scenario, in cui tutte le realtà produttive che competono nel mercato alimentare hanno sviluppato strumenti analoghi che sono ormai diventate leve indispensabili di competitività, le parti ritengono assolutamente necessario, rendere concretamente fruibili in tutti i siti una serie di strumenti di

flessibilità che consentono di reagire in maniera efficace e tempestiva alle dinamiche sopra evidenziate.

Questi strumenti, tramite un percorso di progressivo affinamento, sono stati implementati e migliorati nel corso delle ultime vigenze contrattuali nei vari siti aziendali, tanto da servire oggi sia come risposta alle discontinue richieste provenienti dai mercati (anche con riferimento ad iniziative promozionali e sperimentazione di nuovi prodotti), sia per la gestione dei picchi produttivi che dei momenti di rallentamento.

Pertanto, le parti, valutate le *best practices* maturate nei diversi siti, ritengono necessario mettere le stesse a fattore comune, individuando una serie di strumenti di flessibilità (intendendo per tali sia le diverse tipologie contrattuali che le articolazioni dell'orario di lavoro) che permettano di soddisfare in maniera tempestiva e puntuale le necessità produttive/organizzative dello stabilimento nel suo complesso, non solo facendo fronte alle esigenze di incremento dei volumi, ma anche permettendo di gestire al meglio le fasi di rallentamento della domanda, bilanciandone le eventuali ricadute organizzative.

Le parti si sono date atto di come questi strumenti definiti dalle stesse rappresentino un patrimonio positivo e concordano che per il futuro essi debbano costituire una "dotazione comune" per tutti gli stabilimenti italiani.
Questo significa avere la certezza di poter contare, a fronte di esigenze specifiche, su un bagaglio comune di strumentazioni, declinate poi a livello locale in funzione delle peculiarità di sito.
Tale oggettiva fruibilità permette di affrontare con tempestività ed efficacia le esigenze dei mercati di riferimento nel rispetto delle specificità di ogni sito, consentendo anche il miglioramento del livello qualitativo delle relazioni industriali, in un'ottica di sempre maggior maturità del confronto.

In base a quanto sopra detto e 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 sull'aggiornamento della cornice di riferimento, precisandola come segue

- <u>Dotazione comune di strumenti di flessibilità</u>

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, laddove già previsti, saranno applicati mantenendo le peculiarità di applicazione specifiche di ciascun singolo sito.

- <u>Durata degli accordi e rinnovi economici</u>

  - ✓ Durata almeno quadriennale degli accordi;
  - ✓ Rinnovo economico pluriennale, da determinarsi avendo in conto che si tratta di una leva fondamentale di competitività per lo stabilimento, e pertanto facendo riferimento allo specifico contesto interno (andamento economico aziendale e situazione di competitività propria di ogni singola realtà aziendale) ed al

contesto esterno (congiuntura macroeconomica ed andamento economico territoriale,).

- ✓ Ultrattività di un anno degli accordi locali qualora la scadenza vada a sovrapporsi con il rinnovo del contratto integrativo.

- <u>Certezza dei tempi per il rinnovo degli accordi locali</u>

  - ✓ 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.

- <u>Certezza dei tempi di applicazione della dotazione comune di strumenti di flessibilità</u>

- ✓ 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 attivati in passato, anche se non ancora

disciplinate. Previsione di incontri periodici di verifica congiuntamente attivabili a livello locale.

FERRERO

AGENTI TECNICI

C) COMITATO CONSULTIVO

Le parti ritengono positiva l'esperienza maturata da tale organismo, così come ulteriormente sviluppato nell'Accordo Integrativo del 26/7/2006, 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 per le sue caratteristiche di snellezza puo' 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, dalla tre segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA e da sei componenti le R.S.U. e/o le R.S.A. VV.PP. FAI-FLAI-UILA interessati dagli argomenti di volta in volta affrontati.

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

FERRERO

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.

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 26/7/2006 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.

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. 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.

Resta confermato 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 e verbalizzati saranno rimandati ai rispettivi tavoli negoziali.

FERRERO

Lavoro a turni notturno

Le parti si danno atto della intervenuta applicazione di quanto previsto nell'Accordo Integrativo 26/7/2006, attraverso l'integrazione del compenso contrattualmente previsto a titolo di maggiorazione per lavoro a turni notturno presso gli stabilimenti di S.Angelo, Balvano e Pozzuolo. Le parti confermano altresì che la maggiorazione prevista presso i diversi siti, in quanto di miglior favore rispetto al trattamento di cui all'art. 31 del CCNL, , verrà parzialmente o totalmente assorbita in caso di modifiche di natura contrattuale e/o legislativa che dovessero per 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.

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 confermano di aver compiutamente disciplinato ed esaurito i diversi aspetti legati alla omogeneizzazione dei trattamenti fra i siti stessi.

FAI, FLAI e UILA confermano l'impegno, 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.

13^ e 14^ Mensilità

Le parti concordano sulla opportunità di prevedere la erogazione della quattordicesima mensilità contrattualmente prevista con le competenze del mese di maggio per gli operai e con le competenze del mese di giugno per gli impiegati e VV.PP.

Inoltre, le parti concordano sulla opportunità di prevedere la erogazione della tredicesima mensilità contrattualmente prevista con le competenze del mese di novembre per tutti i dipendenti.

RR/RO

Viene riconfermato il monte ore annuo individuale di RR/RO godibili in modo frazionato, nel limite massimo di 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 detratto dalle spettanze individuali dei singoli lavoratori, in linea con la natura contrattuale dell'istituto.

FERRERO

Abiti da lavoro e pause

Le parti hanno positivamente valutato la sperimentazione attuata nel corso della vigenza del precedente Accordo Integrativo, a seguito delle specifiche disposizioni derivanti dalle normative in tema di certificazioni di qualità relative al lavaggio degli abiti a cura dell'azienda, nonchè le prassi congiuntamente definite con le Commissioni presso i vari siti per la consegna e il ritiro degli abiti stessi.

Nello specifico le parti ritengono particolarmente qualificante il ruolo svolto dalle RSU/Commissioni congiunte attivate, che hanno partecipato allo sviluppo del progetto "lavaggio abiti", al monitoraggio della sperimentazione dei nuovi modelli di abiti da lavoro, consentendo di soddisfare al meglio le esigenze dei lavoratori e, al contempo, di garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa sulla igiene degli alimenti e sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tale contesto Azienda e Organizzazioni Sindacali ritengono di proseguire nella sperimentazione fino ad ora attuata, con impegno da parte aziendale a continuare a sostenere il costo per il lavaggio degli abiti e con l'obiettivo di sperimentare, attraverso il lavoro della RSU/Commissione congiunta, anche nuove tipologie di abiti da lavoro in un'ottica di migliore fruibilità e vestibilità per i lavoratori.

Le parti hanno attentamente verificato la situazione relativa al lavaggio abiti, così come introdotto dal precedente Accordo Integrativo, nonché le prassi congiuntamente individuate nei diversi siti per effettuare tutte le attività che rendono operativo il servizio lavaggio abiti. Le parti considerano la sperimentazione che ha gradualmente interessato gli stabilimenti italiani in linea con le aspettative, per come definite nel precedente Accordo Integrativo; in

FERRERO

particolare, alla luce della sperimentazione compiuta, le stesse 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 e Contratto e, pertanto, si confermano che la durata e il numero delle pause (come da tabella allegata all'Accordo Integrativo 26/7/2006) 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 nella nota a verbale allegata all'art. 51 del c.c.n.l.

Qualora norme di legge o di contratto collettivo intervengano in futuro per disciplinare la materia, 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 anche al fine di armonizzare, in caso di nuovi oneri economici per l'azienda, l'attuale durata delle pause giornaliere.

Fondi Integrativi Nazionali

Le parti si danno reciprocamente atto del valore sociale di quanto convenuto nell'ambito del rinnovo del CCNL in materia di previdenza complementare e di

FERRERO

assistenza sanitaria integrativa ed intendono promuovere, anche attraverso un costante monitoraggio dell'andamento, la diffusione e lo sviluppo di tali Istituti, senza pregiudizio per quanto aziendalmente previsto e di cui al capitolo "Le persone in Ferrero".

FERRERO

COMMISSIONE SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda e le OO.SS. firmatarie considerano la tutela della salute, la sicurezza sui luoghi di lavoro e le strategie di prevenzione priorità assolute per garantire l' integrità psicofisica dei lavoratori.

In particolare, le parti ritengono che il comune obiettivo di porre in essere ogni misura necessaria al fine di ridurre e per quanto possibile eliminare i rischi per la salute e la sicurezza in tutte le realtà della Ferrero Italia debba essere realizzato attraverso la messa in atto di un sistema organizzativo integrato e di gestione, che veda coinvolte e valorizzate tutte le figure previste dalla normativa anche attraverso il miglioramento dei modelli operativi gestionali - di cui l'Azienda si è già dotata - mirati alla verifica dei livelli di applicazione delle procedure attivate per la sicurezza dei lavoratori.

L'Azienda considera le attività di salute e sicurezza dei lavoratori non come attività a sé stanti, accessorie dell'attività lavorativa, ma strettamente integrate a quest'ultima: pertanto essa opera per la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori che prestino attività all'interno delle sedi dell'Azienda.

Nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda si impegna ad identificare ed eliminare le situazioni di rischio che si possono presentare nella propria attività e migliorare, dove ancora possibile, le condizioni degli ambienti di lavoro e dei relativi livelli di sicurezza.

In particolare, le parti si danno atto che la tutela della salute e sicurezza sul lavoro 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;

FERRERO

- 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 formazione sulla 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 ed assicurare il corretto rispetto dei principi sopra esposti;
- favorire una sempre maggiore collaborazione/coinvolgimento dei lavoratori sulle tematiche in oggetto.

Tali principi sono il riferimento per l'adozione delle misure necessarie a tutelare la salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Con l'obiettivo, dunque, di rafforzare gli strumenti fino ad oggi adottati e in un'ottica di migliore valorizzazione dei diversi attori previsti dalla normativa ed in particolare dei RLS, Azienda e OO.SS. condividono l'opportunità di rafforzare gli attuali strumenti di informazione e comunicazione, in aggiunta a quanto stabilito per Legge, prevedendo incontri periodici di sito – con cadenza almeno trimestrale - finalizzati ad informare i Rappresentanti del Lavoratori sulle principali iniziative in atto in tema di sicurezza, sull'andamento infortuni, sulla evoluzione normativa e a rispondere a istanze e/o quesiti avanzati dagli stessi nell'esercizio delle proprie funzioni.

In tale contesto, le parti sottolineano la positiva esperienza già fino ad oggi maturata, che ha visto il continuo coinvolgimento degli RLS dei vari stabilimenti in incontri di illustrazione e confronto sulle diverse iniziative poste in essere per il miglioramento continuo degli standard di sicurezza, anche con riferimento al rischio da stress lavoro correlato.

Con l'obiettivo poi di un coinvolgimento proattivo dei RLS per la diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli, dell'organizzazione aziendale, le parti concordano di costituire una Commissione Sicurezza sul Lavoro che opererà in via sperimentale presso la sede di Alba per il periodo di vigenza del presente Accordo Integrativo.

La Commissione sarà composta dai RLS eletti presso tale sede – due per OO.SS. firmataria – da un pari numero di rappresentanti aziendali e sarà supportata dalla presenza, quando ritenuto necessario, di un esperto "tecnico" congiuntamente individuato.

In questa prima fase di sperimentazione le parti intendono affidare alla Commissione i seguenti obiettivi, per ciascun anno di attività:

- Programmazione di una "settimana per la sicurezza sul lavoro" nell'ambito della quale sviluppare attività di comunicazione e sensibilizzazione dei collaboratori su tematiche di volta in volta individuate in relazione alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Organizzazione di un "concorso" a libera partecipazione fra i dipendenti per lo sviluppo di soluzioni per migliorare la sicurezza sul lavoro. La Commissione dovrà annualmente definire un tema e il regolamento di partecipazione, nonché, con il supporto dell'esperto dichiarare le idee vincitrici che l'Azienda si impegnerà a sviluppare e promuovere. All'idea vincitrice sarà assegnato un premio – a carico dell'Azienda – da impiegare in iniziative sociali a beneficio dell'unità o Reparto in cui l'idea è stata sviluppata;
- Definizione di una iniziativa formativa congiunta che veda coinvolta la RSU e alcuni responsabili aziendali finalizzata a migliorare la collaborazione dei diversi soggetti interessati alle attività di gestione delle procedure previste per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro.

Alla Commissione, inoltre, sarà data ampia informazione circa le iniziative poste in essere da Ferrero nell'ambito delle attività affidate in appalto. L'Azienda,

FERRERO

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 – presso i diversi appaltatori – della sussistenza dei necessari requisiti di sicurezza.

Gli incontri della Commissione avverranno secondo un calendario congiuntamente definito all'inizio di ciascun esercizio, indicativamente nel numero minimo di quattro per esercizio, nell'ambito delle normali agibilità previste per i RLS; le spese relative alle iniziative concordate dalla attività della Commissione e dell'esperto esterno, saranno oggetto di approvazione da parte della Direzione Aziendale e conseguentemente sostenute dal punto di vista economico e organizzativo.

I risultati dei lavori della Commissione, nonché delle iniziative individuate, saranno congiuntamente valutati nell'ambito degli incontri annuali per l' Informativa Nazionale.

Resta inoltre fin d'ora inteso che, con particolare riferimento a eventuali iniziative a carattere formativo, si farà ricorso prioritario alla presentazione di appositi progetti nell'ambito di "Fondimpresa".

Le parti si danno infine atto che, a seguito dei primi due anni di positiva sperimentazione presso la sede di Alba sarà valutata l'estensione del progetto presso le unità produttive di Balvano, Pozzuolo e S. Angelo.

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, delle lavoratrici madri e delle relative famiglie, 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 difficoltà ed incombenze in capo alle famiglie, le parti hanno promosso l'attivazione di 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 IN OCCASIONE DELLA NASCITA DEI FIGLI

Le parti si danno atto che la previsione di cui all'Accordo Integrativo 26/7/2006 risulta assorbita dalla previsione di cui all'art. 40 ter lett A) del CCNL Industrie Alimentari, fermo restando che il permesso potrà essere goduto dal padre lavoratore anche in occasione dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo.

B) VISITE PEDIATRICHE

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 confermato la propria volontà unilaterale e liberale, di organizzare un servizio gratuito di ambulatorio medico-pediatrico.

FERRERO

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.

C) BANCA DEL TEMPO

Al fine di favorire lo scambio e l'aiuto reciproco fra i dipendenti, le parti ritengono significativo continuare a promuovere, presso le diverse realtà aziendali, la nascita di gruppi volontari 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 organizzano autonomamente 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 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.

Al fine di agevolare al massimo la realizzazione di tali iniziative, l'azienda si riserva di individuare le migliori modalità (anche informatiche) per permettere lo

FORNERO

scambio di informazioni fra i lavoratori che avranno volontariamente dato la loro adesione al progetto.

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 intendono confermare a livello locale i 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 mezze 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.

E) 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 tale percorso, che ha visto la positiva sperimentazione di rapporti di lavoro part time orizzontale.

FEBRARO

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 temine 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.

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.

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

FERRERO

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 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 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 verificare congiuntamente ogni possibile soluzione per soddisfare le richieste dei dipendenti garantendo al tempo stesso la salvaguardia delle imprescindibili esigenze tecnico/produttivo/organizzative aziendali.

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.

Come già per la prima fase di sperimentazione, le parti convengono sull'opportunità di rinviare il monitoraggio sull'utilizzo dello strumento del part-time al Comitato Consultivo.

F) ESONERO DALTURNO DI NOTTE PER LE 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

FERRERO

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 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 aziendalmente osservata.

H) INDENNITÀ IN CASO MORTE

Le parti intendono confermare la previsione di cui all'Accordo Integrativo del 26/7/2006 e pertanto l'azienda, in caso di morte - intervenuta in costanza di rapporto di lavoro - di un dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, si obbliga 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.

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 ad erogare le prestazioni ivi previste secondo le modalità ad oggi in atto.

Tale previsione è stata attivata con decorrenza dal 1/1/2007 e 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 aziendalmente 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.

I) 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 in età compresa fra i 6 e i 12 anni.

Le modalità organizzative saranno 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 conferma inoltre che la durata media di tali soggiorni, sarà di circa 10/12 giorni organizzati in più turni nel periodo giugno/agosto in idonee località e strutture individuate a discrezione dell'azienda.

Tale previsione verrà attivata con decorrenza 1/1/2012, in via sperimentale, e le modalità operative potranno prevedere una gradualità nell'accesso anche in funzione del numero di potenziali adesioni ricevute e compatibilmente con le capacità ricettive delle strutture individuate.

FERRERO

L) STAGE ALL'ESTERO

Al fine di permettere ai giovani neolaureati, di età non superiore ai 26 anni, di confrontarsi con realtà culturali e linguistiche diverse da quelle di origine e di svolgere una significativa esperienza nel percorso di avvicinamento al mondo del lavoro, per i figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano conseguito la laurea di primo livello con una votazione uguale o superiore al 105/110 (o equivalente), sarà offerta la possibilità di effettuare uno stage formativo della durata di un mese presso una delle sedi Ferrero in Europa, con spese di viaggio e soggiorno a carico dell'azienda.

Le domande di ammissione agli stage saranno soddisfatte nella misura massima di 10 per ciascun anno di vigenza del presente integrativo aziendale in relazione ai posti effettivamente disponibili presso ciascuna sede (a titolo indicativo 3 Germania, 2 Francia, 1 Belgio, 4 Irlanda). Eventuali preferenze di paesi di destinazione o di periodi temporali saranno soddisfatte in relazione alle esigenze organizzative di ciascun sito.

In caso di numero di domande superiori ai posti disponibili verrà effettuata una selezione sulla base del curriculum di ciascun candidato allo stage, che terrà conto della votazione di laurea, dell'età e della conoscenza delle lingue .

Tale previsione verrà attivata con decorrenza 1/1/2012.

M) SUSSIDIO DI STUDIO "AVVIAMENTO ALL'UNIVERSITA' "

Per i figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato (cui si applica il presente Accordo Integrativo) , che abbiano conseguito il diploma di Scuola secondaria di secondo grado con votazione uguale o superiore a 90/100 (o equipollente), l'azienda provvederà alla 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.

FERRERO

Tale previsione riguarderà in via sperimentale i diplomati negli anni scolastici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013.

O) PERMESSO PER SITUAZIONI PARTICOLARI

Al fine di agevolare le lavoratrici e i lavoratori e in relazione alle necessità di cura nel contesto famigliare, agli stessi saranno concesse **fino a due mezze giornate** annue di permesso retribuito per la necessità di accompagnare i propri figli, di età fino a 14 anni, a visite mediche di natura specialistica (con esclusione delle visite presso il pediatra di famiglia).

La concessione del permesso sarà subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante la presenza del dipendente alla visita del figlio e la natura specialistica della stessa.

P) CONVENZIONI

L'azienda conferma la propria disponibilità ad attivare delle convenzioni con aziende fornitrici di servizi e beni di utilità generale (quali ad esempio fornitura di energia, servizi di telefonia, banche, agenzie viaggi,....) al fine di offrire tariffe agevolate ai dipendenti.

Le parti confermano infine che presso i diversi stabilimenti sarà attivata una Commissione "Le persone in Ferrero" che avrà il compito di monitorare l'andamento delle varie iniziative, di diffonderne adeguatamente la conoscenza fra i dipendenti e costituirà anche un momento privilegiato per lo sviluppo di iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità e più in generale della "diversity".

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 e per l'intero periodo di vigenza

FERRERO

dello stesso, 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.

FORMAZIONE

Le parti, alla luce della continua e rapida evoluzione dei mercati e delle tecnologie, ritengono necessario ed imprescindibile continuare ad investire nelle Risorse Umane, da sempre punto di eccellenza e patrimonio strategico di Ferrero, affinando e sviluppando gli strumenti e le iniziative già in atto in azienda.

L'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle Risorse Umane, attraverso la leva della formazione, sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento del livello di conoscenze e competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati.

La formazione, inoltre, rappresenta un importante investimento sia per aggiornare sia per sviluppare le conoscenze dei lavoratori, che l'azienda intende valorizzare in una visione complessiva e con un'attenzione alla persona inserita non solo in un contesto lavorativo, ma anche sociale e familiare.

Alla luce delle positive esperienze già sviluppate , le parti concordano di continuare a prevedere l'attivazione di gruppi di progetto specifici allo scopo di individuare percorsi di definizione congiunta delle singole iniziative di sito.

Le parti confermano le due prioritarie macro-aree di intervento già definite nell'Accordo Integrativo del 26/07/2006:

- Formazione congiunta e formazione dei componenti le R.S.U.: si pone come obiettivo il consolidamento e la continua evoluzione della cooperazione fra azienda e R.S.U. nella logica di mantenere ed arricchire una sempre maggior consapevolezza reciproca delle sfide competitive lanciate dai mercati e degli strumenti di cui l'azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente.

FERRERO

- Formazione professionale e formazione continua: hanno l'obiettivo principale di aggiornare e sviluppare le specifiche conoscenze professionali e, in modo più generale, l'accrescimento complessivo del patrimonio culturale dei singoli lavoratori in funzione dell'evoluzione non solo delle tecnologie, dei contesti organizzativi di lavoro e dei sempre più elevati standard qualitativi richiesti, ma anche in relazione alle dinamiche sempre più complesse di scenario esterno.

In un'ottica di sviluppare al massimo la diffusione e il livello qualitativo di tutte le iniziative formative che saranno via via attivate, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di accedere, attraverso la presentazione di specifici progetti congiunti, ai fondi regionali, statali, comunitari e al fondo FONDIMPRESA previsti e stanziati per il finanziamento delle iniziative stesse.

1) Formazione congiunta e formazione R.S.U.

Le parti hanno valutato in maniera positiva le iniziative formative realizzate presso i singoli stabilimenti, che hanno rafforzato il rapporto di collaborazione e scambio tra i componenti le RSU e i responsabili aziendali, anche tecnici.

Per il futuro, le parti intendono consolidare ulteriormente le esperienze sin qui realizzate prevedendo un unico percorso di formazione congiunta delle R.S.U. e confermano pertanto le modalità di progettazione dell'intervento (gruppo di progetto), 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).
Per quanto riguarda i contenuti, le parti ritengono utile approfondire oltre ai temi della sicurezza alimentare e della nutrizione, della sicurezza sul lavoro, delle tematiche legate alla programmazione produttiva ed alla gestione delle dinamiche dell'alta e della bassa campagna produttiva, degli "scenari di mercato", anche quelle relative alla gestione del cambiamento con riferimento ai nuovi assetti organizzativi.

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

Nell'ambito delle suddette iniziative formative saranno favorite attività che prevedano gruppi misti di lavoro con esercitazioni e simulazioni su temi congiuntamente individuati e di interesse comune.

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.

Entro la fine dell'anno 2011 saranno attivati presso gli stabilimenti di S. Angelo, Pozzuolo, Balvano e Alba i gruppi di progetto al fine di definire le tematiche delle suddette iniziative formative per gli anni 2012 e 2013.

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 della vigenza dell'Accordo Integrativo aziendale del 26/07/2006, evidenziando il significativo numero di lavoratori che hanno beneficiato dei riconoscimenti professionali previsti al termine dei percorsi formativi erogati.

Tuttavia, in conseguenza delle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni ed evoluzioni in atto nei diversi contesti lavorativi, le parti hanno convenuto di aggiornare, individuare ed attuare quelle iniziative formative che, da un lato, consentano di rispondere a necessità di aggiornamento professionale degli stessi e, dall'altro consentano ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative.

A tale proposito le parti si danno reciprocamente atto 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 concordano nel ritenere quali strumenti idonei alla crescita professionale delle risorse, la creazione di percorsi professionali con contenuti di carattere tecnico che siano aderenti alle reali esigenze organizzative, e portino alla valorizzazione di effettive caratteristiche distintive dei lavoratori in relazione alle attività prestate e permettano di incrementare l'efficienza e la competitività del sito.

Sono pertanto stati definiti i seguenti percorsi:

a) Percorsi Tradizionali:

Le parti hanno confermato 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, ed i relativi percorsi, che negli anni hanno permesso ad un numero significativo di lavoratori di migliorare il proprio livello professionale e di inquadramento.

Nello specifico, visto il mutato contesto tecnico e produttivo, si è condiviso di aggiornare la struttura ed i contenuti del "corso macchinisti", e dei percorsi formativi legati alla polivalenza/polifunzionalità per le figure specialistiche, mantenendo invariato il livello di inquadramento acquisibile al termine di detti percorsi professionali.

FERRERO

Oltre all'adeguamento dei contenuti e delle modalità di erogazione dei suddetti corsi, le parti convengono di istituire idonei meccanismi per il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto, anche attraverso attività di addestramento on the job e di rotazione sulle posizioni/linee produttive.

Viene demandato alle Commissioni professionalità locali il compito di elaborare i contenuti di rivisitazione dei suddetti percorsi, che saranno successivamente validati e resi operativi.

Nel definire l'evoluzione di tali percorsi, le 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 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.

Particolare attenzione verrà dedicata all'evoluzione, richiesta dal nuovo modello organizzativo ai lavoratori, nei comportamenti organizzativi e nell'approccio al lavoro.

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 UGP/Aree 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 aziendalmente previsti al termine dei percorsi formativi di aula e di addestramento "on the job", erogati a cura dell'azienda.

FERRERO

I co-progettati interventi formativi avranno, come in precedenza, due ambiti di intervento:

- Polivalenza delle Aree di incarto e confezionamento (corso macchinisti): consentirà 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.
- Polivalenza/polifunzionalità per figure professionali specialistiche: prevede percorsi di crescita per figure caratterizzate da un più alto grado di polivalenza e/o polifunzionalità, nel pieno rispetto delle linee guida sopra richiamate ed esclusivamente all'interno delle aree di lavoro che le parti hanno concordemente individuato Per Alba si prevede il proseguimento dei progetti relativi alla polivalenza addetti area grassi e dei progetti relativi alla polivalenza addetti area pallettizzatore; per Balvano verrà completato il progetto di sviluppo professionale dell'area preparazioni; per Pozzuolo verrà individuato un percorso per gli addetti alla cella di maturazione (magazzino automatico) e pallettizzatore; per S.Angelo proseguirà il percorso per gli operatori jolly e verrà completato il progetto polivalenza per tutte le aree di preparazione.

Per ottenere la certificazione del percorso fatto, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato coinvolto in queste iniziative formative, dovrà aver acquisito la capacità di operare in autonomia nella nuova/e mansione/i, per un periodo di almeno 6 mesi. Contestualmente alla certificazione il lavoratore maturerà il riconoscimento del 3° livello.

b) Nuovi percorsi sperimentali di Polivalenza/Polifunzionalità:

Le parti si danno atto che il mutato contesto organizzativo, focalizzato sul prodotto (modello organizzativo fondato sulle U.G.P.) e la nascita della Supply Chain, hanno portato con sé sia la creazione di nuove figure professionali, che la necessità di ampliare il bagaglio di competenze di alcuni lavoratori, oltre alla necessità di far evolvere i lavoratori dal punto di vista dei comportamenti organizzativi agiti, all'insegna di una maggiore integrazione, proattività ed iniziativa individuale.

In relazione a tali nuove esigenze, l'Azienda ha dato la propria disponibilità ad individuare, a livello sperimentale, nuovi percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale; anche per questi percorsi le parti ritengono di proporre come punti cardine del sistema di formazione professionale aziendale, i concetti di "cultura della mobilità" e di "certificazione".

Tali percorsi, che saranno sviluppati nell'ambito delle commissioni già attive a livello di singolo sito, andranno a coprire le specifiche esigenze di ciascuna realtà aziendale.

In particolare, le parti concordano di attivare, i seguenti percorsi sperimentali:

- Trasversale (su tutti gli stabilimenti): percorsi per attività di maintenance impiantistica per addetti di produzione.

In ragione della significativa innovatività dell'iniziativa, ed anche alla luce delle diverse tempistiche di implementazione del nuovo modello organizzativo nei siti, che vedono gli stabilimenti di Balvano, Pozzuolo e S. Angelo ancora nella campagna 2011/2012 impegnati nella messa a

regime dello stesso, si prevedono le seguenti modalità e tempistiche di attivazione:

- ✓ Alba: avvio nella campagna 2011/2012 in fase sperimentale su 2/3 linee produttive in particolare su prodotti modellati e waferati.
- ✓ Pozzuolo, S. Angelo e Balvano: avvio dalla campagna 2012/2013 in fase sperimentale su una linea produttiva da individuarsi a livello di singolo sito.

- Stabilimento di Alba: Polivalenza/Polifunzionalità per Operatori (UGP area Waferati, UGP Estathè/Tic Tac' e UGP area Modellati);
- Stabilimento di Balvano: Addetti alla centrale di co-generazione;
- Stabilimento di Pozzuolo Martesana: Percorsi di professionalità legati alla nuova figura di operatore di incarto e confezionamento;
- Stabilimento di S. Angelo dei Lombardi: Percorsi per Addetti al rifornimento e gestione imballi;
- Area Supply Chain: Polivalenza dei terminalisti su tutte le aree del comprensorio albese (Nuovo Polo Logistico, Magazzino materie prime, magazzino imballi, Magazzino di Monticello).

I suddetti percorsi vanno a definire i contenuti professionali e le connotazioni di polivalenza e polifunzionalità proprie delle nuove mansioni identificate, e coinvolgeranno, a seconda del percorso professionale, personale ad oggi inquadrato al quarto livello contrattuale oppure al terzo livello contrattuale.

Per ottenere la certificazione del percorso eseguito, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato coinvolto in queste iniziative

sperimentali, terminato con successo il periodo di formazione teorica e tecnico-pratica, dovrà aver acquisito la capacità di operare in autonomia nella nuova/e mansione/i, per un periodo di almeno 6 mesi.

Contestualmente alla certificazione il lavoratore maturerà il riconoscimento di un Elemento Economico di Professionalità (EEP) del valore di 30 Euro mensili lordi per i lavoratori inquadrati al 4° livello e di 40 Euro mensili lordi per i lavoratori inquadrati al 3° livello.

Tali importi saranno corrisposti al singolo lavoratore che consegua la suddetta certificazione e saranno completamente assorbiti, nel caso in cui il medesimo lavoratore acquisisca un inquadramento al livello superiore.

Nel caso di future revisioni, in sede di CCNL, del sistema di classificazione contrattuale come oggi definito, l'applicazione dell'EEP sarà armonizzata, senza incremento di costi per l'azienda, con riferimento alle novità introdotte.

Per rendere concreto quanto sopra esposto, la parti hanno condiviso l'opportunità di demandare alle "Commissione professionalità" di ogni sito l'obiettivo di dare specifica attuazione a quanto sopra previsto, prevedendo in ogni caso gli idonei meccanismi per il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto, anche attraverso attività di addestramento on the job e di rotazione sulle posizioni/linee produttive.

In considerazione delle peculiarità innovative delle iniziative, ed in relazione al numero delle persone da coinvolgere, le parti convengono che esse verranno attivate con gradualità nel corso del periodo di vigenza del presente Integrativo e potranno essere completate anche oltre la data di scadenza dello stesso.

FERRERO

Le parti, hanno poi valutato positivamente l'opportunità di favorire una più ampia partecipazione del personale femminile ai percorsi formativi di polivalenza/polifunzionalità (con particolare riguardo alla figura dell'operatore), al fine di sviluppare ulteriormente la presenza femminile in posizioni ad elevato contenuto professionale.

Si precisa infine che, nell'ambito delle attività formative previste per l'aggiornamento ed il mantenimento delle conoscenze tecnico-pratiche dei lavoratori, verranno valutate le modalità più idonee per erogare la formazione anche ai lavoratori stagionali.

Infine, le parti precisano che la "certificazione" di cui ai punti precedenti avverrà a seguito del puntuale rispetto del percorso formativo, in termini di contenuti e tempi, come definiti dalle Commissioni a livello di sito e dal presente accordo.

3) Libretto Formativo del dipendente

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 complessiva del singolo lavoratore.

Pertanto, in continuità con la tradizione del Gruppo Ferrero , le parti ritengono determinante:

- 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 ;
- continuare a condividere già dalla fase di progettazione di tutte le iniziative rivolte ad arricchire la professionalità dei lavoratori ed incentivare la partecipazione ad iniziative di arricchimento personale

FERRERO

comunque collegate al contesto lavorativo, anche attraverso agevolazioni in termini di organizzazione dei turni di lavoro.

Al fine di permettere un costante e continuo aggiornamento dell'attività formativa svolta dai dipendenti, le parti concordano sull'opportunità di istituire, a livello sperimentale, un Libretto formativo del dipendente che consenta la tracciatura puntuale della formazione effettuata da ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato.
Copia di tale libretto potrà essere fornita al dipendente che ne faccia richiesta.

Infine le parti, evidenziando l'importante impegno formativo regolarmente profuso in tutti i siti produttivi ed in tutte le realtà aziendali a favore dei dipendenti, prevedono di fare il punto sulle attività formative svolte nei diversi siti produttivi, in occasione dell'informativa annuale.

POLITICA INDUSTRIALE

La situazione complessiva esterna, evidenziata in premessa, continua a rendere particolarmente critica l'arena competitiva dei mercati globali, anche con specifico riferimento al settore alimentare, che, nell'ultimo periodo, ha perso in parte la sua caratteristica di mercato anticiclico.

Ciò comporta dinamiche di mercato particolarmente complesse, le cui trasformazioni sono molto più rapide che in passato e influenzabili in tempo reale da criticità che possono avere origine in contesti assai differenti od aree geografiche anche molto distanti e, pertanto, difficilmente prevedibili.

Tali problematiche non sono approcciabili con le modalità organizzative tradizionali, ma obbligano le aziende a ricercare soluzioni diverse che permettano di coniugare al meglio flessibilità, rapidità di risposta ed attenzione ai costi.

Con riferimento a quanto sopra esposto, l'azienda ha illustrato a FAI-FLAI-UILA ed al coordinamento nazionale le linee evolutive dell'area industriale che, avendo come riferimento lo sviluppo unitario del Gruppo, permetteranno di affrontare le incognite poste dai mercati con rinnovati strumenti mirati ad incrementare ulteriormente i punti di forza che caratterizzano Ferrero.

La politica di sviluppo si articola su molteplici aspetti dell'assetto organizzativo del gruppo, perseguendo gli obiettivi di incrementare le capacità di innovazione di prodotto, anche tramite la leva dell'innovazione tecnica e tecnologica, di garantire i livelli più elevati di qualità (materie prime, prodotto, mercato), di massimizzare le efficienze produttive ed il contenimento dei costi, di diffondere nel Gruppo le "best practices".

In particolare si prevede di raggiungere gli obiettivi sopra citati operando principalmente su due direttrici:

FERRERO

A) **Strutture centrali**: indirizzare le attività di miglioramento del prodotto industriale su nuove, specifiche strutture, quali le Direzioni Tecniche di Categoria, per consentire, nel contempo, di concentrare tutte le attività di ricerca e sviluppo nuovi prodotti su assetti organizzativi dedicati. Perseguire l'ulteriore centralizzazione di attività per coordinare ambiti omogenei ed ottimizzare le sinergie a livello Gruppo: ad esempio la costituzione della Direzione Packaging Unit, che concentra e presidia tutte le attività legate al packaging, della Supply Chain Integrata, che garantisce l'ottimizzazione di tutta la filiera logistica e della Direzione Qualità di Gruppo che riunisce in una gestione integrata le diverse articolazioni in cui si declina la qualità.

B) **Strutture di stabilimento**: per quanto riguarda gli stabilimenti industriali, focalizzare l'attenzione sul prodotto, sulla qualità, sulla efficienza, sulla strutturazione del miglioramento continuo, sulla valutazione degli impatti economici, sull'integrazione tra le diverse Direzioni e, più in generale, su un maggior coinvolgimento di tutte le persone che operano all'interno del settore Operations.

Strutture centrali

Nello stabilimento albese sono diventate operative le Direzioni Tecniche di Categoria che, agendo come enti centrali, hanno l'obiettivo di migliorare il prodotto industriale ed accelerare i tempi di industrializzazione del nuovo prodotto. Più in dettaglio garantiscono il presidio del miglioramento continuo dei prodotti, dello sviluppo di nuovi processi tecnologici e presidiano l'industrializzazione di nuovi prodotti presso gli stabilimenti, costruendo e gestendo il piano di sviluppo delle categorie.

Le diverse specializzazioni che costituiscono le Direzioni Tecniche di Categoria, e la dotazione di specifici laboratori dedicati, consentono di ricercare, indirizzare

FERRERO

e presidiare le attività necessarie ad ottimizzare tutto il portfolio dei prodotti industriali del Gruppo.

La loro attività si svolge in modo completamente integrato con le diverse Direzioni aziendali; infatti le Direzioni Tecniche di Categoria. dovranno diventare l'elemento privilegiato di sintesi ed elaborazione delle diverse esigenze/iniziative delle BU, di Soremartec, e della Direzione Operations, per concretizzare le linee di sviluppo dei prodotti/categorie.

Con la loro costituzione è stato possibile concentrare e finalizzare l'attività di ricerca e sviluppo di Soremartec esclusivamente sui nuovi prodotti.

La focalizzazione delle attività sperimentali, il consolidamento della sede "Filanda" con l'inserimento di nuove risorse dedicate e gli investimenti previsti per l'ampliamento ed il potenziamento dei laboratori della Soremartec, confermano il forte impegno dell'azienda sul fronte della ricerca e, nel contempo, rafforzano lo storico legame con il territorio italiano ed albese in particolare.

La costituzione delle Direzioni Tecniche di Categoria, il consolidamento della Soremartec e della "Filanda", gli investimenti nei laboratori di Ricerca e Sviluppo dovranno avere come naturale sbocco la possibilità di sperimentare i risultati delle loro attività. Pertanto diventa indispensabile continuare ad investire nell'area Unità Prodotti Sperimentali dedicata specificatamente alle iniziative di pre-industrializzazione.

A tal fine sono previsti nei prossimi anni investimenti nell'area Unità Prodotti Sperimentali finalizzati sia a testare nuove tecnologie e consentire la sperimentazione di prodotti innovativi, sia a produrre i volumi sperimentali destinati alle aree test.

Strutture di Stabilimento

Lo stabilimento di Alba, che conferma la sua vocazione di sito privilegiato per le attività di sperimentazione e sviluppo, non solo legate ai prodotti, è stato il

FERRERO®

laboratorio che ha portato all'ideazione e realizzazione del nuovo modello organizzativo produttivo con l'implementazione delle Unità Gestionali di Prodotto, che sono diventate il modello di riferimento per tutto il Gruppo.

Il modello garantisce un più elevato presidio di tutte le attività avendo come riferimento il prodotto in tutte le sue articolazioni; questo permette di superare le logiche basate sull'organizzazione gerarchica per introdurre una concezione dell'attività lavorativa basata sull'integrazione, sul lavoro in team, sull'iniziativa individuale, sul coinvolgimento e sulla condivisione degli obiettivi a tutti i livelli.

In particolare si vuole evidenziare come il maggior coinvolgimento implichi una più estesa diffusione delle competenze e della capacità di interagire con le funzioni aziendali (qualità, manutenzione, logistica, controlling ecc.) e continuerà a richiedere significativi interventi formativi dedicati per intervenire a migliorare i comportamenti agiti sul lavoro.

Il modello di riferimento basato sulle Unità Gestionali di Prodotto è stato esteso agli stabilimenti di Balvano S. Angelo e Pozzuolo e nella campagna produttiva 2011/12 uscirà dalla fase di start up; attualmente è in fase di implementazione in tutte le realtà produttive del gruppo sia Europee sia extra Europa.

Parallelamente all'implementazione delle Unità Gestionali di Prodotto, l'Azienda sta investendo su persone e risorse per sviluppare, in tutti i siti produttivi, la funzione legata al miglioramento continuo, con l'obiettivo di organizzare in modo strutturato:

- la raccolta e l'implementazione ragionata delle idee di miglioramento dei processi aziendali con particolare riferimento a quelli produttivi,
- il coinvolgimento di tutti i dipendenti e la loro partecipazione propositiva,
- la creazione di una rete di collegamento reale che permetta di mettere a fattor comune tutte le pratiche di miglioramento, individuate negli stabilimenti, per poter eventualmente estenderle ed applicarle agli altri siti produttivi.

FERRERO

La funzione dedicata al miglioramento continuo è la risposta organizzativa all'esigenza di coordinare la diffusione della cultura del miglioramento perché, lavorando in modo integrato con le altre Direzioni, sia di sito sia centrali, facilita, stimola e promuove concretamente la diffusione delle "best practices" a livello Gruppo.

Alle sostanziali innovazioni organizzative illustrate che, aumentando il coinvolgimento delle persone, integrando le strutture, facilitando il flusso informativo, semplificando l'iter decisionale ai diversi livelli, danno nuovi impulsi e creano nuove leve per affrontare le difficili sfide future si affianca un piano investimenti che interessa tutti gli stabilimenti italiani.

Il piano investimenti, dettagliatamente illustrato alle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA ed al coordinamento, prevede significativi interventi su:

- aggiornamento e miglioramento tecnico/tecnologico degli impianti potenziamento delle capacità produttive
- flessibilizzazione degli impianti con particolare riferimento al fondo linea ed alle aree di confezionamento
- utilizzo esteso dell'automazione
- potenziamento utilities e strutture edili
- potenziamento strutture logistiche

La completa realizzazione degli investimenti illustrati consentirà di aumentare il livello di sicurezza, migliorare la flessibilità produttiva ed incrementare la competitività economica confermando le vocazioni produttive degli stabilimenti italiani.

FERRERO

EVOLUZIONE AREA COMMERCIALE

L'Azienda ha provveduto ad illustrare le strategie poste alla base della costante evoluzione organizzativa dell'area commerciale. In un contesto di mercato sempre più dinamico, incerto e caratterizzato dal perdurare degli effetti della crisi, il consumatore è portato a privilegiare il riacquisto di brand già conosciuti. Pertanto l'Azienda, con l'obiettivo di consolidare ed aumentare le quote di mercato dei suoi principali marchi di successo, anche attraverso la visione allargata dei mercati di riferimento, ha individuato nel suo portafoglio alcuni prodotti "core" e "supercore" sui quali concentrare gli investimenti nei prossimi anni e proseguire il percorso di crescita intrapreso.

Pertanto, in uno scenario così delineato riveste sempre maggiore importanza il rapporto con il "trade" che, nel corso degli ultimi anni, si è progressivamente affrancato da una logica di mera distribuzione delle marche aziendali per diventare a tutti gli effetti un vero e proprio partner di business. Tale evoluzione è stata accelerata dalla delicata e perdurante congiuntura economica che ha visto progressivamente ridurre i guadagni della grande distribuzione. L'insieme di tutti questi fenomeni ha aumentato nel Trade la consapevolezza che, solo attraverso la partnership con le aziende leader di mercato, è possibile aumentare i volumi di vendita, incrementare i margini relativi ed attrarre nei punti di vendita un numero sempre crescente di consumatori.

In tale ottica il processo di focalizzazione e specializzazione, avviato dal 2002 e consolidato dal 2006, ha confermato la propria validità con progressiva estensione su tutto il territorio e su tutte le linee di vendita.

Pertanto, allo stato attuale, in un'ottica di miglioramento continuo, le parti convengono di posizionare le azioni future su alcune direttrici principali:

- focalizzazione delle azioni sulle marche supercore e core

FERRERO

- visione allargata dei mercati al fine di aumentare le quote Ferrero anche attraverso il riposizionamento di alcune marche
- ulteriore potenziamento dell'integrazione tra le diverse funzioni aziendali
- ulteriore presidio del mercato estivo
- costante presidio qualitativo dei punti vendita a scaffale, in avancassa e fuori banco
- costante attenzione al livello di freschezza dei prodotti Ferrero nei punti vendita
- efficacia ed efficienza nella gestione dei processi distributivi.

L'azienda, nell'ottica di un sempre maggiore presidio qualitativo e quantitativo dei punti di vendita, pur esprimendo alle OO.SS. una prudente soddisfazione rispetto alle evidenze e ai risultati commerciali emersi, conferma il proprio piano di potenziamento della rete commerciale avviato, in via sperimentale, a settembre 2010 in area Nielsen 1, col progetto denominato "My Perfect Store".
malgrado le oggettive difficoltà nel conseguire risultati positivi concretamente misurabili già nel breve periodo nonostante l'eccezionale investimento attuato, l'Azienda ha confermato alle OO.SS. da un lato la decisione di stabilizzare i contratti a termine attivati a Settembre 2010 e, dall'altro, la volontà di procedere con l'estensione del test in maniera graduale durante la vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale.
L'estensione del test My Perfect Store partirà a Settembre 2011 dalle aree Nielsen 4 e 5 e interesserà sia la linea della Prossimità che la linea delle Grandi Superfici.
Le OO.SS. hanno riconosciuto e apprezzato l'ulteriore sforzo dell'azienda sia in termini di investimento sia in termini di ricadute occupazionali ad esso collegate e concordano nel ritenere che il potenziamento della struttura di vendita, a test

concluso, sia la migliore risposta, in termini organizzativi, anche alle problematiche evidenziate con riferimento ai carichi di lavoro; confermano, altresì, di essere consapevoli che la crescita dei volumi di vendita potrà essere determinata attraverso il miglioramento della qualità espositiva dei prodotti all'interno di ciascun punto di vendita gestito.
Le parti hanno comunque condiviso l'opportunità di continuare a monitorare la situazione in termini di costante adeguamento dell'organizzazione ai carichi di lavoro. A tal fine le parti si impegnano, fin da ora, a reincontrarsi alla conclusione del test per fare il punto della situazione in merito.

Azienda e OO.SS., concordano, infine, nell'affermare che questo importante e strategico progetto di potenziamento rappresenti una assoluta "best practice" nell'ambito delle gestione delle politiche commerciali delle aziende di largo consumo. Esso infatti valorizza in modo incontrovertibile il nuovo ruolo, le nuove responsabilità e le nuove opportunità delle forze di vendita che, attraverso l'attività quotidiana orientata a massimizzare la qualità dei punti vendita, potrà costituire una leva determinante per la crescita e lo sviluppo aziendale.
Trascorrere una maggiore quantità di tempo nei punti vendita consente di operare contribuendo attivamente allo sviluppo del business in termini qualitativi e quantitativi.

Le parti, reputando di condividere i meccanismi finora adottati che consentono di pianificare lo smaltimento delle spettanze annuali di ferie, confermano la necessità di continuare ad individuare, a livello locale (area/distretto), tutte le ulteriori possibili modalità per un corretto utilizzo e smaltimento di ferie ed ore di RR/RO mantenendo inalterato il servizio al cliente che, specie nel periodo estivo, rappresenta una variabile competitiva fondamentale ed in linea con gli

FERRERO

sforzi dell'Azienda in termini di ricerca, sviluppo e commercializzazione di prodotti idonei a presidiare e potenziare le vendite in terza sessione.

Relativamente poi alla gestione delle lunghe assenze, le parti riconoscono come la attuale gestione delle sostituzioni con personale somministrato risponda alle esigenze di presidio costante e qualificato, mentre relativamente alla copertura delle assenze di breve durata, l'Azienda e le OO.SS. riconoscono la necessità di una maggiore tempestività nell'individuazione dei sostituti.

Le parti concordano poi sulla piena validità dell'accordo sulla "professionalità VV.PP." dell' 11 settembre 2008 e ne riconoscono nella sua puntuale applicazione, per come fino ad oggi attuata, il presupposto per il necessario riconoscimento dello sviluppo professionale oggi richiesto alla popolazione dei Viaggiatori e Piazzisti.

Fermo restando quanto fino ad oggi già realizzato, viene ribadito che:

- dal 2012 verrà riconosciuta l'"*erogazione ex accordo professionalità del 11-09-2008*" a tutti i VV.PP. che, alla data del 1 gennaio 2012, abbiano completato i 5 anni di attività nel ruolo, all'interno di ciascun anno solare successivo alla maturazione con una gradualità, legata alla valutazione della performance;
- le somme erogate a tal fine, come concordato tra le parti, non sono cumulabili con altri trattamenti presenti o futuri della stessa natura o aventi la stessa finalità poiché le stesse costituiscono un trattamento di miglior favore rispetto a quanto legislativamente e contrattualmente previsto; inoltre, in caso di futuri interventi legislativi o contrattuali, o a seguito di passaggio di livello individuali, tali somme saranno parzialmente o totalmente assorbite.

***

Nel riconoscere il costante impegno passato, le parti favoriranno tutte le possibili occasioni di valorizzazione e crescita delle risorse in un'ottica di pari opportunità, tenendo presente anche i limiti oggettivi del contesto esterno e le difficoltà, anche di natura pratica, legate a determinate mansioni e/o professioni e alla scarsa disponibilità a livello locale di servizi per le famiglie.
In tale ottica, l'Azienda, in aggiunta alle misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro definite al capitolo "le persone in Ferrero", si impegna ad individuare strumenti organizzativi che favoriscano, nel tempo, una maggiore presenza femminile nell'ambito della popolazione della Direzione Vendite, anche per quelle mansioni che sono legate tradizionalmente ad una popolazione prevalentemente di sesso maschile.

***

Da ultimo, nella consapevolezza che l'evoluzione in ambito commerciale non possa prescindere da un network logistico pienamente rispondente alle esigenze del moderno mercato distributivo, le parti riconoscono l'importanza di porre continua attenzione, in termini di verifica di professionalità, nella scelta dei partner fra gli operatori logistici, per il mantenimento del livello di servizio ed anche per garantire equità dei trattamenti ai lavoratori impiegati da tali soggetti.
Le parti concordano inoltre sulla necessità di continuare a monitorare le attività di consegna al punto vendita per eliminare le criticità oggi riconosciute come presenti e per individuare soluzioni migliorative.

FERRERO

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VV.PP.

Le parti giudicano positivamente il sistema di incentivazione attualmente in vigore le cui caratteristiche principali possono essere racchiuse nei seguenti punti:

- obiettivi quantitativi (fatturato) e obiettivi qualitativi (Indice di qualità);
- obiettivo di reso come fattore premiante.

Le parti hanno pertanto concordato sulla riconferma del sistema di incentivazione attualmente in vigore. Pertanto, consapevoli che le sfide dei prossimi anni saranno sempre maggiormente improntate alla ricerca del massimo livello di performance individuale, l'Azienda e le OO.SS. convengono sulla necessità di destinare risorse economiche all'evidenziazione ed al premio delle performance maggiormente significative che vadano oltre i tradizionali obiettivi fissati dall'Azienda.

L'azienda conferma quindi la propria volontà di continuare ad investire in strumenti e leve utili ad indirizzare l'attività della forza di vendita al raggiungimento dei propri obiettivi commerciali.

Gli obiettivi saranno differenziati per linea di vendita e dovranno garantire coerenza a livello di Azienda nel suo complesso attraverso la valorizzazione delle performaces individuali e, ove possibile, anche attraverso obiettivi collettivi.

Le parti, sottolineando l'importanza di una sempre maggiore e puntuale comunicazione degli andamenti alla forza di Vendita, confermano il modello di confronto fino ad oggi adottato volto a rendere costante l'informazione al coordinamento nazionale R.S.A. VV.PP. circa la correlazione tra obiettivi aziendali, risultati conseguiti e corresponsione dei premi e confermano la reciproca disponibilità a proseguire su tale impostazione attraverso la quale continueranno ad essere fornite indicazioni in merito agli eventuali adattamenti che il sistema di incentivazione dovrà prevedere.

Le parti si danno atto che le somme erogate nell'ambito di tale sistema di incentivazione, in continuità con le regolamentazioni pattizie fino ad oggi applicate, rientrano nelle previsioni di cui all'art. 2 del Protocollo aggiuntivo del vigente CCNL, ferma restando la conferma della incidenza con riferimento al TFR.

Le parti, infine, ribadiscono che, relativamente agli altri sistemi di incentivazione che interessano il personale impiegatizio dell'area 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.

FORMAZIONE

Le parti hanno confermato la grande importanza della formazione quale investimento strategico necessario per l'aggiornamento/sviluppo del livello di competenze oggi richiesto alle Risorse Umane della rete di vendita Ferrero.

A tal fine le OO.SS. hanno preso atto con soddisfazione dell'importante investimento effettuato dall'Azienda nella creazione del progetto formativo denominato "Ferrero Sales Academy".

Tale progetto, composto da diversi corsi formativi, è stato strutturato come un vero sentiero di crescita professionale in base a seniority e ruolo con l'obiettivo di portare la forza di vendita Ferrero ad essere sempre più competitiva sul mercato favorendo, tra l'altro, la spendibilità professionale individuale.

Infine, alla luce delle positive esperienze sviluppate in passato le parti hanno convenuto sull'opportunità di confermare il percorso di formazione che vede coinvolti unitamente i componenti del Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali dei Viaggiatori Piazzisti e i responsabili della Business Unit.

FERRERO

OCCUPAZIONE

L'azienda riconferma la modalità, ormai consolidata in Ferrero, di attivazione di rapporti occupazionali, che saranno accompagnati nel loro sviluppo dalle varie iniziative formative previste nell'ambito del capitolo "Formazione" e saranno articolati in linea di massima in tre fasi successive:

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 17/3/2008 che le parti confermano quale cornice normativa di riferimento per tale tipologia contrattuale, confermando altresì che le esigenze aziendali sottese alla 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 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 precedentemente

assunto con le modalità di cui alla "fase uno"; in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time verrà fatto prioritario ricorso, fatte salve le specifiche esigenze professionali, al personale in forza con contratto part-time verticale.

Nell'ambito di tale quadro sistematico di gestione dei rapporti occupazionali continuerà ad essere utilizzato lo strumento specifico dei contratti di lavoro a termine, finalizzati precipuamente a cogliere aspetti più contingenti e/o di durata più limitata nel tempo delle problematiche produttive delle unità, in linea con il concetto di stagionalità sopra richiamato.

Con riferimento agli artt. 4 quinquies e sexies del D.lgs. 368/01, le parti concordano sulla opportunità di estendere il termine di estinzione del diritto di precedenza da 12 a 18 mesi dalla cessazione del rapporto 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 inoltre confermano la possibilità di prevedere l'assunzione di personale con contratto a termine part time in relazione alle esigenze sostitutive individuate alla lettera E) del capitolo "Le persone in Ferrero".

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 dei VV.PP., saranno preventivamente informate circa l'applicazione di quanto sopra convenuto.

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

FERRERO

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.

Nell'ambito delle assunzioni di cui alla "fase uno", con riferimento ai giovani neoinseriti in azienda, le parti, alla luce della positiva esperienza ad oggi maturata intendono sviluppare la possibilità di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante che, grazie ai previsti percorsi di formazione professionale e nell'ambito delle future esigenze organizzative aziendali, andrà ad allargare le opportunità di stabilizzazione di personale adeguatamente qualificato.

Le parti, dandosi reciprocamente atto che tale tipologia di inserimento in azienda risponde in modo efficace alle esigenze aziendali offrendo al contempo ai giovani una valida opportunità di qualificazione finalizzata ad un inserimento lavorativo stabile, intendono confermare le modalità applicative anche con riferimento alle esigenze delle diverse realtà produttive armonizzandole con le altre tipologie contrattuali ad oggi utilizzate.

In particolare, in relazione alle esigenze produttive di carattere stagionale e/o di intensificazione dell'attività lavorativa, le parti confermano che anche i contratti di apprendistato devono essere attivati secondo modalità confacenti alle esigenze tecnico/produttive/organizzative dell'azienda.

I contratti di apprendistato professionalizzante sono regolati dall'art. 21 del CCNL vigente. Fermi restando, pertanto, i contenuti di tale norma con riferimento agli obblighi formativi e alle modalità e articolazione della stessa, per gli stessi è prevista una distribuzione della prestazione lavorativa in forma di part time verticale, su 3 anni, nella misura fissa di 7 mesi e 3 settimane

all'anno, secondo le regole di flessibilità definite negli accordi applicati presso i diversi siti produttivi.

In particolare, anche al fine di valorizzare le eventuali esperienze lavorative precedenti realizzate in azienda con contratto a termine, vengono definite due tipologie di apprendista:

1) macchinista semplice (riservata ai neoinseriti), finalizzata al raggiungimento del 5° livello, la cui durata è fissata in 3 anni con prestazione di 7 mesi e 3 settimane all'anno;

2) macchinista polivalente (riservata al personale con precedenti esperienze in azienda di massimo complessivi 12 mesi), finalizzata al raggiungimento del 4° livello, la cui durata è ugualmente fissata in 3 anni con prestazione di 7 mesi e 3 settimane all'anno. In applicazione di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL e quale previsione di miglior favore, con riferimento alla suddivisione in periodi per livelli di inquadramento, le durate sono così individuate:

Livello finale	Durata prestazione lavorativa per ciascun anno	Durata complessiva del contratto p.time verticale anni	Livello iniziale - durata	Passaggio di livello
5°	7 mesi e 3 settimane	3	6 mesi (6° liv.)	Al termine del secondo anno (5° liv.)
4°	7 mesi e 3 settimane	3	Primo e secondo anno (5° liv.)	Al termine del secondo anno (4° liv.)

Le parti si danno atto che anche la suddivisione in periodi e livelli di inquadramento sia per il raggiungimento del 5° livello che del 4° rappresenta un trattamento migliorativo, sia in termini di durata complessiva che di suddivisione dei periodi in livelli, finalizzato alla valorizzazione delle esperienze acquisite, rispetto a quanto previsto dall'art. 21 CCNL.

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 all'Accordo di settore sottoscritto in data 26/6/2006.

L'azienda conferma inoltre che, al fine di valorizzare il periodo di apprendistato come momento privilegiato per la formazione e l'inserimento in azienda, quale trattamento di miglior favore rispetto alla previsione di cui all'art. 21 del 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.

Nel contesto di riferimento sopra delineato l'azienda, per quanto concerne il profilo occupazionale, ha confermato che, nel corso della vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale, procederà all'assunzione e/o alla stabilizzazione fino a complessivi n. 200 lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato, 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, le parti prendono reciprocamente atto che i positivi risultati occupazionali colti fino ad oggi in Ferrero e il rinnovato ed ambizioso impegno occupazionale assunto aziendalmente derivano senza dubbio anche dalle positive azioni tese al miglioramento della flessibilità e della competitività aziendale fino ad oggi perseguiti con volontà comune dalle parti.

FERRERO

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 continuato a fare 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 auspicare, 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 e/o relative a profili professionali di difficile reperibilità.

PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione dell'Accordo Integrativo aziendale del 24/6/1994, del 2/10/1998, del 9/10/2002 e 26/7/2006, 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, del 9/10/2002 e del 26/7/2006, 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%.

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

In particolare, le parti si danno atto della positiva esperienza maturata con riferimento ai miglioramenti apportati ai meccanismi dell'indice di freschezza del parametro eccellenza qualitativa.

Le parti dichiarano inoltre di confermare i correttivi apportati in occasione del rinnovo del 26/7/2006 alla scala di calcolo del fattore economico R.O.S. con l'obiettivo di continuare a garantirne, anche in futuro, un'adeguata rappresentatività all'interno del P.L.O. complessivamente considerato, alla luce dell'elevata complessità e della perdurante dinamicità dei mercati nonchè 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 confermano inoltre l'attuale declinazione del concetto di qualità integrato 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.

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

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, per ciascuno dei periodi di riferimento (2011/2012, 20012/2013, 2013/2014), il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi lordi:

Periodo di riferimento 100% obiettivi	*Fattore economico* €	*Parametro gestionale* €	*Totale* €
2011/2012	547,50	1.277,50	1.825,00
2012/2013	570,00	1.330,00	1.900,00
2013/2014	570,00	1.330,00	1.900,00

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 confermano che il P.L.O., così come concordato, rientra nelle somme, erogate in attuazione dei contratti aziendali di II livello, correlate ad incrementi di produttività, qualità e redditività, previste e regolate dalla Legge 30/7/2010 n. 122, dalla Legge 13/12/2010 n. 220 e dalla Legge n. 111 del 15/7/2011, di conversione del decreto legge 6/7/2011 n. 98, e pertanto potrà beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive che verranno definite per legge; lo sgravio

FERRERO

contributivo potrà essere applicato solo a seguito di regolare autorizzazione ed alle condizioni in essa contenute.

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.

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.

FERRERO

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. 247/07 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Unione Industriale di Cuneo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2014.

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 2014.

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 INDUSTRIAL SERVICES G.E.I.E.

ENERGHE S.P.A.

FERRERO PUBBLIREGIA S.R.L.

SOREMARTEC ITALIA S.R.L.

MAGIC PRODUCTION GROUP (M.P.G.)

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 dei VV.PP.

Allegato n. 1

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

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

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.

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 9,5%.

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 :

eccellenza qualitativa (qualità *
(scarti
(freschezza

* indicatore di qualità compresivo 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.

Allegato n. 1

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.

Allegato n. 1

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 confermare le azioni ritenute idonee a ricondurre il fenomeno in un ambito di maggiore normalità individuate nell' Accordo Integrativo del 26/7/2006. Le parti, nello specifico, si sono date reciprocamente atto della opportunità di confermare l'applicazione del fattore individuale con i correttivi già apportati nel precedente rinnovo.
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 01/07/2010 – 30/06/2011 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:

viene definita una quota oraria del P.L.O., 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 di P.L.O. trattenuta*
Fino a 5,00%	0
Da 5,01% a 6,40%	P.L.O. x coeff. di penaliz. (0,000802998) x n. ore compl. di assenza
Da 6,41% a 8,50%	P.L.O. x coeff. di penaliz. (0,001338330) x n. ore compl. di assenza
Da 8,51 % e oltre	P.L.O. x coeff. di penaliz. (0,001873662) x n. ore compl. di assenza fino a raggiungere una trattenuta massima pari al 70% del P.L.O. spettante

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.

Nelle unità in cui verrà attivato tale meccanismo, le quote economiche del P.L.O. 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	*Quota di P.L.O. 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 P.L.O. senza applicazione della decurtazione e senza ridistribuzione.

EROGAZIONE DEL P.L.O.

Il P.L.O. matura in riferimento al 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.

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, del 09/10/2002 e 26/7/2006.

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.

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 del mesi di settembre e, ove tecnicamente necessario ai fini dei provvedimenti legislativi e contrattuali relativi allo sgravio contributivo, di dicembre dell'anno successivo all'anno di riferimento del fattore gestionale.

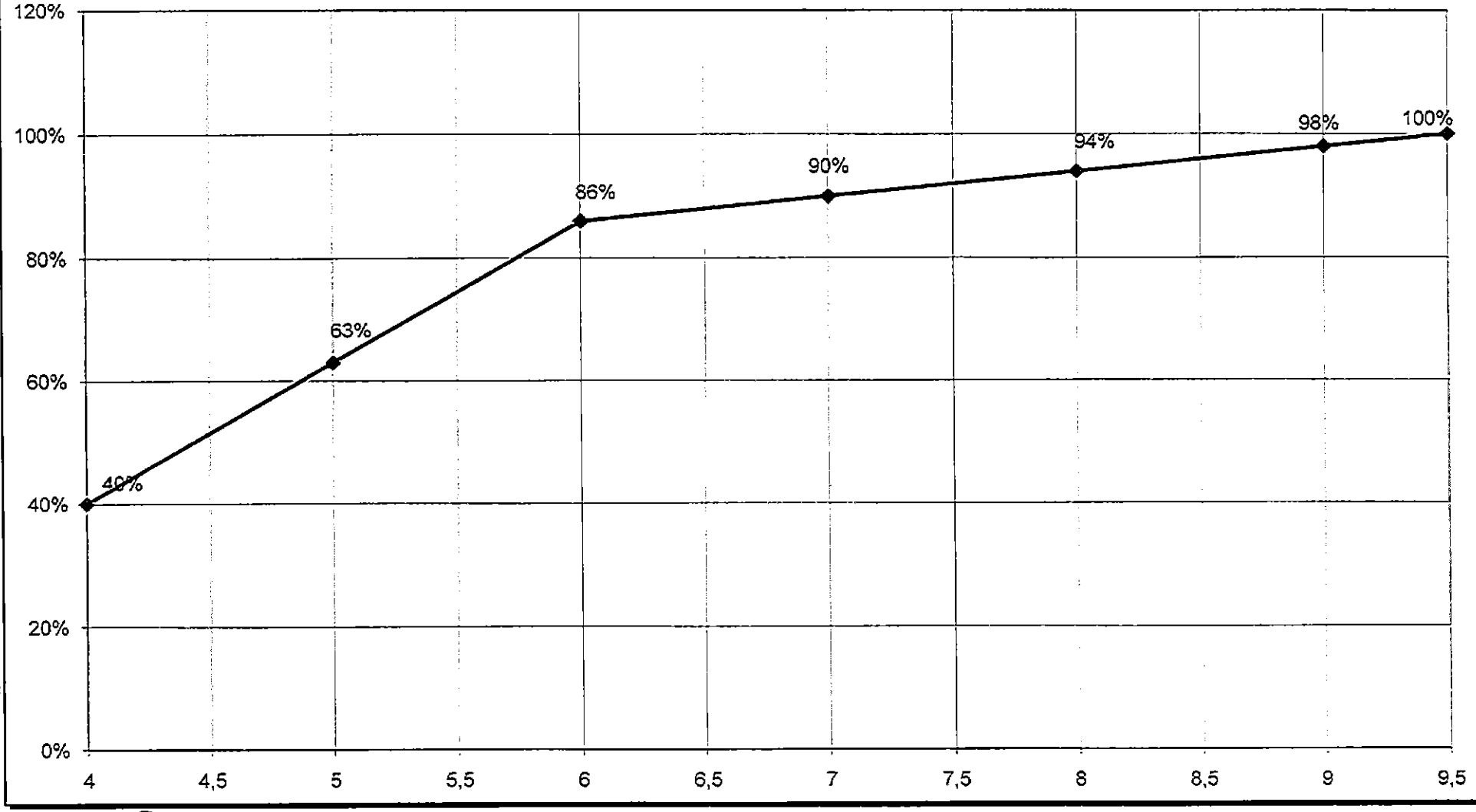
Il P.L.O. verrà corrisposto esclusivamente al personale che non abbia risolto anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alla scadenza contrattualmente prevista, e che non sia stato licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento (tale ultima ipotesi è da intendersi riferita anche ai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

Dipendenti in lunghe assenze

Il P.L.O. non matura nei periodi di assenze prolungate quali, a titolo esemplificativo, aspettativa contrattuale e per cariche sindacali ed elettive, per servizio militare, permessi non retribuiti di lunga durata, permessi e congedi parentali non retribuiti.

SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE ECONOMICO - R.O.S.

Tabella n.1



SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"

Tabella n. 2

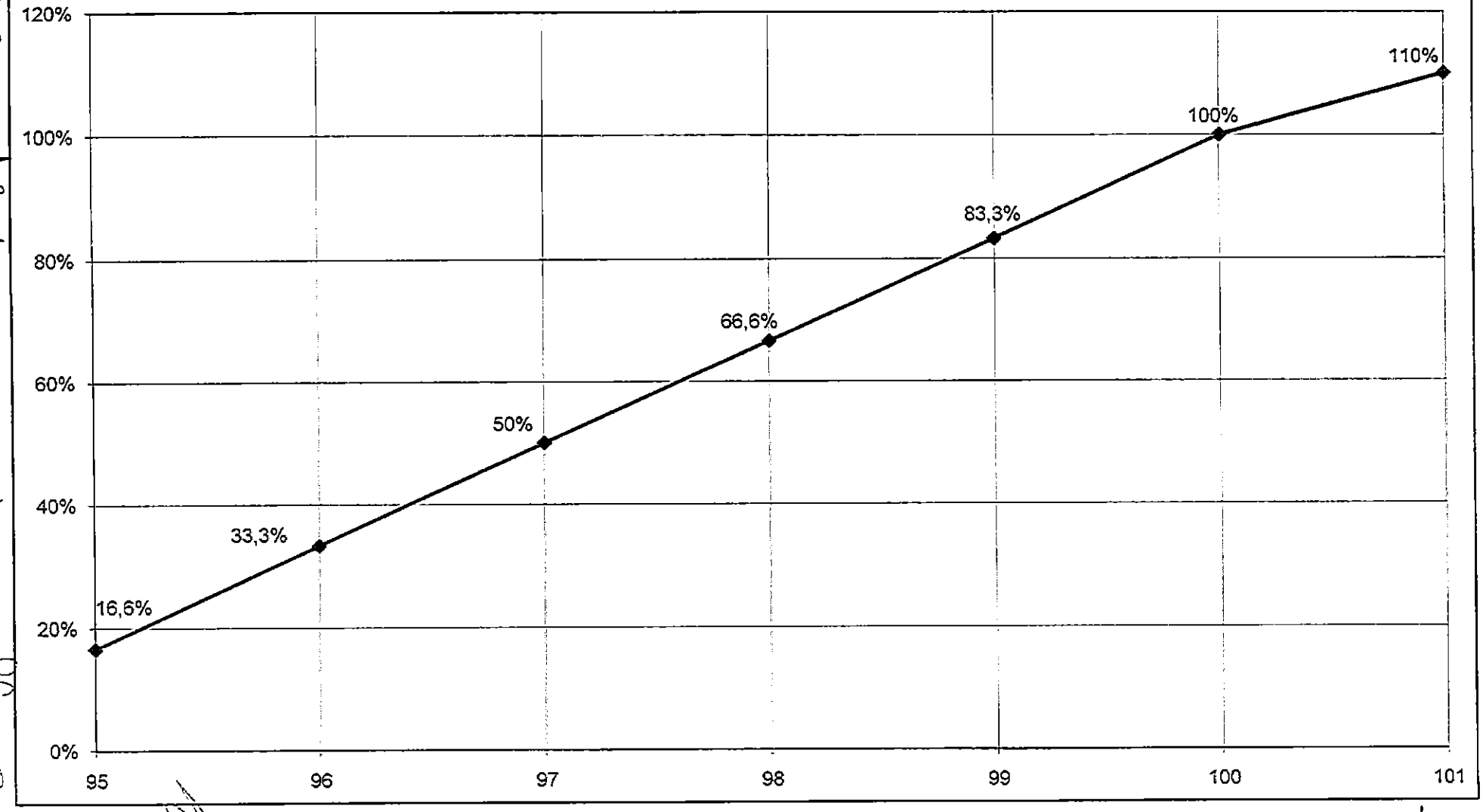


Tabella n. 3

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 DQO 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 %
74,5 < voto < 62 (sufficiente)	99,50 %
< 62 (insufficiente)	99,00 %

Tabella n. 4

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	**obiettivo**	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 :

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

Tabella n. 5

INDICE DI FRESCHEZZA

Viene considerato fresco il prodotto che, al momento delle singole rilevazioni di mercato, non superi il 50% della relativa shelf life.

Le rilevazioni (test di freschezza) vengono effettuate mensilmente.

Per ottenere la valutazione della freschezza verranno utilizzati i dati riferiti all' "**Analisi freschezza libero servizio**".

I valori di percentuale di prodotto verranno ricondotti, con un'opportuna ponderata, ad un valore temporale medio.

Lo schema di riferimento sarà il seguente:

Ottimo	**Buono**	**Discreto**	**Sufficiente**
85,0	80,0	75,0	70,0

La media ponderata dei risultati mensili darà l'indice di freschezza da utilizzare per la determinazione del fattore gestionale "**eccellenza qualitativa**".

Si precisa che i valori presi a riferimento, per la determinazione della suddetta scala, sono relativi alla "Analisi freschezza libero servizio" che esprime un dato di freschezza medio rispetto alle varie categorie merceologiche considerate.

Le politiche aziendali, prendendo a riferimento le singole categorie merceologiche, possono prevedere obiettivi di freschezza più ristretti.