

IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 25 luglio 2014 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 Antonio Chiesa, Mauro Macchiesi, Giancarlo Pelucchi e Angelo Paoella, Tiziana Bocchi, Guido Majrone e Michele Tartaglione, con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI e UILA, del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale, si è raggiunta la seguente ipotesi di Accordo.

FERRERO

PREMESSA

L'ultimo triennio è stato caratterizzato dal consolidarsi della crisi economica, che ha permeato tutto il tessuto produttivo e sociale italiano. I principali indici macro economici registrano una situazione occupazionale drammatica, in particolare nelle fasce giovanili della popolazione; al contempo i consumi delle famiglie si sono contratti significativamente alterando le abitudini di consumo alle quali eravamo abituati. Tale contesto ci introduce in una dimensione di impoverimento ormai strutturale del mercato italiano.

Uno scenario del genere ha condizionato anche il comparto alimentare che, in una fase iniziale dello stato di crisi, ne appariva indenne. I primi sintomi, di una congiuntura capace di toccare la quota spesa delle famiglie destinata all'alimentazione, si sono manifestati in particolare nella flessione delle vendite dei prodotti di marca. Tutto ciò ha rafforzato la rapidità dei cambiamenti già in atto sotto il profilo sociale, rendendo sempre più complesso l'approccio con i mercati.

Nel contesto appena descritto Ferrero opera mantenendo intatti quei principi che la guidano nell'innovare attraverso la tradizione: la centralità del **prodotto**, il bene ultimo che arriva al consumatore e che rappresenta le migliori condizioni di qualità e freschezza; le **persone** che hanno contribuito con competenza e professionalità al raggiungimento dei risultati che l'Azienda ha sinora ottenuto.

Il modello di "Relazioni Industriali in Ferrero" ha supportato la crescita e lo sviluppo dell'Azienda, raccogliendo le sfide poste dal contesto esterno, trovando gli opportuni strumenti di flessibilità richiesti dal mercato e rivelandosi al contempo attento alla valorizzazione delle persone.

Tutto ciò si è consolidato, negli anni passati, in presenza di un contesto favorevole di continua crescita delle quote di mercato. Il suddetto percorso di consolidamento e crescita è sempre stato sostenuto da relazioni industriali mature, trovando risposte efficienti a problemi complessi. Un modello negoziale rafforzato dal percorso di formazione congiunta portata avanti in questi anni; un cammino che ha saputo cogliere di volta in volta le priorità e le soluzioni più adeguate ed innovative.

Ora che lo scenario è sensibilmente mutato e che l'Azienda si trova nelle condizioni di dover difendere le quote di mercato, tale modello di Relazioni Industriali assume una importanza ancora maggiore al fine di individuare tutte le soluzioni ed i nuovi strumenti che permettano di affrontare con successo la difficile congiuntura economica e le nuove e diverse sfide che essa propone.

Con lo sguardo rivolto al futuro è pertanto volontà comune, dell'Azienda e delle OO.SS., di continuare a porsi sfide ambiziose, mettendo in atto strategie di lungo periodo orientate a ribadire la centralità che le stesse hanno sempre posto sugli investimenti tecnologici e in Ricerca e Sviluppo. Allo stesso modo l'Azienda continuerà a compiere quegli sforzi comunicativi in grado di trasmettere il valore "storico" dei brands Ferrero, associando ad essi l'impegno di Responsabilità Sociale che caratterizza appieno l'operato dell'Azienda.

I risultati del Gruppo Ferrero dipenderanno anche dalla comune volontà di rafforzare tutte le *best practices* fin qui dimostrate, in quanto facilitatrici delle più adeguate soluzioni ai problemi complessi del futuro.

Pertanto il modello "Relazioni Industriali Ferrero" ha rappresentato e vuole continuare a rappresentare, soprattutto in un contesto difficile, un fattore distintivo di competitività.



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 21/07/2011 e precedenti, 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 della Rete Commerciale** per le aziende stipulanti il presente Accordo Integrativo;
- B. **le R.S.U. per le singole unità produttive e le Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale** per i Viaggiatori Piazzisti, i Field Key Account, i Long Channel Specialist, Food Service e i lavoratori nell'ambito della logistica commerciale (depositi distributivi e piattaforme).

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 Negoziati

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

Le parti ribadiscono l'importanza e la centralità del ruolo del coordinamento nazionale. I 24 componenti del coordinamento continueranno ad essere individuati dalle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA tra i componenti le R.S.U. e le rappresentanze sindacali della rete commerciale.

Viene inoltre confermato il vigente criterio di provenienza, rappresentativo di tutte le realtà Aziendali: Alba n. 9; Pozzuolo Martesana n. 3; 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.

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

Inoltre, le parti confermano il coordinamento nazionale della rete commerciale, costituito dai 6 componenti facenti parte del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale.

Il coordinamento nazionale della rete commerciale continuerà ad avere il compito di monitorare l'andamento del sistema di incentivazione per la rete vendita, di approfondire le tematiche legate all'organizzazione del lavoro e all'evoluzione del network logistico, anche raggiungendo, su quest'ultimo punto, le intese sindacali applicabili con riguardo all'intero territorio nazionale, e quelle della formazione professionale.

I nominativi dei 24 componenti del coordinamento nazionale R.S.U. e della rete commerciale, nonché degli eventuali supplenti, che potranno partecipare agli incontri solo ed esclusivamente in sostituzione dei titolari impossibilitati a presenziare, saranno indicati 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 della rete commerciale vengono confermate in toto le agibilità previste negli Accordi Integrativi Aziendali del 21/07/2011.

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 della rete commerciale** 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 spettanti.

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

L'ambito di competenza negoziale a livello locale continuerà a riguardare la gestione degli istituti contrattuali, dell'orario di lavoro con particolare riferimento alle esigenze di flessibilizzazione degli stessi (per es. "polizza" 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, ove previsto.

Per quanto riguarda il sito di Alba, ferma restando l'esclusiva competenza negoziale in capo all'Esecutivo, le parti concordano nell'affermare che gli incontri sindacali di UGP hanno contribuito a migliorare in maniera determinante il flusso informativo tra Area/UGP, componenti della RSU ed Esecutivo, stimolando un crescente livello di coinvolgimento dei singoli componenti la RSU in tutte le tematiche affrontate.

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

Rappresentanze sindacali della rete commerciale

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali dei Viaggiatori Piazzisti, le parti confermano la validità del sistema individuato nei precedenti Accordi Integrativi, ove sono state individuate quali "unità produttive" ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL, le cosiddette aree commerciali "Nielsen".

Fermo restando il numero di R.S.A. spettante per ciascuna area commerciale ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL e

dell'art. 23, comma 2°, dello Statuto dei Lavoratori, le parti concordano sulla possibilità di costituire fino a cinque rappresentanze sindacali FAI-FLAI-UILA per ognuna delle quattro aree Nielsen, attingendo alle figure professionali dei Sales Rep e dei Field Key Account.

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

Le parti definiscono di rinominare l'ex Coordinamento Nazionale VV.PP. in "Coordinamento Nazionale Rete Commerciale". Questo parziale cambio di nome corrisponde al mutato assetto organizzativo dell'Azienda e conseguentemente della sua Rappresentanza Sindacale, che col nuovo nome sarà maggiormente rappresentativa delle diverse componenti del mondo commerciale Ferrero in Italia.

Le parti confermano che il Coordinamento Nazionale Rete Commerciale continuerà a essere composto da un numero massimo di sei rappresentanti e concordano sull'opportunità di nominare un rappresentante "supplente" da ricercarsi nell'ambito dell'area Nielsen 5. Questo supplente potrà essere chiamato in causa, se necessario, in caso di assenza di uno dei membri del Coordinamento Nazionale.

Le parti riconfermano inoltre che il Coordinamento Nazionale Rete Commerciale è da ritenersi pienamente rappresentativo di tutta la forza commerciale, comprendenti le linee di vendita e il network distributivo.

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

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

Agenti Tecnici

C. Comitato consultivo

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

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

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

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

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

D. Gruppi di progetto e commissioni tecniche bilaterali

Le parti, valutando in maniera positiva l'esperienza dei Gruppi di Progetto maturata nel corso della vigenza dei precedenti Accordi Integrativi Aziendali, avendo tale modalità permesso di affrontare in modo efficace e consapevole temi specifici, ritengono di continuare e, ove possibile, potenziare il ricorso a tale sistema di gestione delle eventuali problematiche di sito produttivo.

Le parti, nel confermare l'importanza del ruolo svolto dalle Commissioni Tecniche Bilaterali, ne ribadiscono l'utilità essendo le stesse risultate essere un'efficace strumento di confronto e approfondimento relativamente a materie di particolare interesse per le persone che operano negli stabilimenti

(Commissione professionalità, Commissione Abiti, Commissione Le Persone in Ferrero, ecc), nonché sugli andamenti di alcuni dei principali indicatori di performance di singolo sito (Commissione PLO).

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 tanto i Gruppi di Progetto quanto le Commissioni Tecniche Bilaterali saranno costituiti, da parte sindacale, dai dipendenti delle singole unità di riferimento e 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.

Strumenti Contrattuali Di Flessibilità 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 l'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.

Nell'attuale contesto, in cui tutte le realtà produttive che competono nel mercato alimentare hanno sviluppato strumenti analoghi che sono ormai diventati leve indispensabili di competitività, le parti hanno ritenuto necessario rendere concretamente fruibili, già con il precedente Accordo Integrativo del 21/07/2011 in tutti i siti come una **"dotazione comune di strumenti di flessibilità"**, che consentono di reagire in maniera efficace e tempestiva alle dinamiche di un mercato estremamente esigente e competitivo, caratterizzato da una frequente alternanza di picchi e valli produttivi.

Le parti si sono riconfermate che tale **"dotazione comune di strumenti di flessibilità"**, costituita dalle **best practices** maturate nei diversi siti nel tempo, rappresenti un patrimonio positivo che permette 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 inoltre 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.

Cornice di riferimento

In base a quanto sopra detto e viste le positive esperienze sviluppate anche nell'ultimo triennio, le parti concordano nel confermare la struttura della **Cornice di riferimento** che, così come definita con l'Accordo Integrativo del 21/07/2011, risulta articolata in:

▪ Dotazione comune di strumenti di flessibilità

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

- ✓ preavviamento impianti;
- ✓ polizza delle flessibilità;
- ✓ orari a scorrimento su sei giorni;
- ✓ orari a scorrimento su sette giorni;
- ✓ elasticità e flessibilità contrattuale dei part-time verticali;
- ✓ contratti a termine stagionali "elastici";
- ✓ contratti a termine stagionali part-time verticali con modulazione della prestazione a 24 ore settimanali.

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

▪ Durata degli accordi e rinnovi economici

- ✓ 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 e andamento economico territoriale);
- ✓ ultrattività di un anno degli accordi locali qualora la scadenza vada a sovrapporsi con il rinnovo del contratto integrativo;
- ✓ certezza dei tempi per il rinnovo degli accordi locali;
- ✓ individuazione di un periodo durante il quale il confronto tra le parti si svolgerà in condizioni di normalità sindacale (esclusione del ricorso ad agitazioni sindacali derivanti dal tema 3 mesi prima della scadenza e 3 mesi dopo);
- ✓ possibilità di continuare ad applicare gli accordi già in essere anche dopo la scadenza qualora non siano state definite nuove intese e

tempestiva attivazione del Comitato Consultivo così come valorizzato nel presente Accordo Integrativo.

▪ **Certezza dei tempi di applicazione della dotazione comune di strumenti di flessibilità**

- ✓ A fronte della manifestata esigenza aziendale di applicazione di uno strumento della dotazione comune non regolato da uno specifico accordo locale, immediata attivazione della trattativa sindacale;
- ✓ garanzia sulla possibilità di applicazione di ciascun strumento, con impegno delle parti, senza escludere o limitare le necessarie esigenze di incontro e confronto tra Azienda e R.S.U., a raggiungere rapidamente un'intesa;
- ✓ sperimentazione della possibilità, a livello di sito, di utilizzare con le medesime modalità- e nelle more della definizione di una specifica intesa - strumenti o modalità organizzative già applicati, anche in aree differenti dello stesso sito, o già attivati in passato, anche se non ancora disciplinate. Previsione di incontri periodici di verifica congiuntamente attivabili a livello locale.

Le parti, preso atto del più volte richiamato contesto economico di riferimento, e considerato il trattamento di miglior favore rispetto al CCNL previsto dagli accordi aziendali, condividono di mantenere stabili le intese locali, sia a livello normativo che economico, per il periodo di vigenza del presente accordo.

Lavoro a turni notturno

Le parti, con l'Accordo Integrativo del 26/7/2006 hanno previsto l'integrazione del compenso contrattualmente previsto a titolo di maggiorazione per lavoro a turni notturno presso gli stabilimenti di Alba, Balvano, Pozzuolo e Sant'Angelo. Le parti confermano altresì che tale 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.

Considerate le probabili future complessità gestionali, con particolare riferimento ai lavoratori notturni ed al prolungamento dell'età pensionabile, incrementata con l'ultima riforma, le parti si impegnano ad attivarsi presso le rispettive Associazioni di riferimento affinché presentino un avviso comune per sollecitare un intervento istituzionale che prenda in considerazione tale delicata tematica con uno specifico intervento legislativo che agevoli la soluzione del problema per tutto il comparto manifatturiero.

13[^] e 14[^] mensilità

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

RR/RO e permessi

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.

Nei casi in cui le ore di RR/RO siano collettivamente calendarizzate, le parti confermano che le stesse rappresentano uno strumento di riduzione collettiva dell'orario di lavoro e, pertanto, in presenza di accordi per la riduzione della prestazione lavorativa attraverso l'utilizzo collettivo di un determinato numero di ore di RR/RO, tale numero di ore continuerà ad essere in ogni caso detratto dalle spettanze individuali dei singoli lavoratori, in linea con la natura contrattuale dell'istituto.

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

Abiti da lavoro e pause

Le parti hanno positivamente valutato l'implementazione del servizio di lavaggio abiti definito nel corso dei precedenti accordi integrativi e sviluppato attraverso una lunga sperimentazione, che si è conclusa con successo anche grazie alle prassi congiuntamente definite con le Commissioni bilaterali dedicate a tale progetto, presso i vari siti produttivi.

Nello specifico le parti ritengono particolarmente qualificante il ruolo svolto dalle RSU/Commissioni congiunte attivate che, partecipando attivamente allo sviluppo del progetto "lavaggio abiti", hanno implementato un servizio che consente di soddisfare al meglio le esigenze dei lavoratori ed, nel contempo, di garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa sulla igiene degli alimenti e sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Attraverso il lavoro delle Commissioni, ulteriori migliorie sono state individuate anche durante la vigenza dell'ultimo Accordo Integrativo.

In tale contesto Azienda ed Organizzazioni Sindacali ritengono di proseguire in tale progetto, con impegno da parte aziendale di continuare a sostenere il costo per il lavaggio degli abiti e con l'obiettivo di sperimentare, attraverso il lavoro della RSU/Commissione congiunta, nuove tipologie di abiti da lavoro in un'ottica di migliore fruibilità e vestibilità per i lavoratori e, più in generale, del miglioramento continuo.

Le parti, alla luce di quanto sopra detto, 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 CCNL e, pertanto, si confermano che la durata e il numero delle pause (vedi allegato n.2) 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

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.

A dense collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, likely representing the signatories of the agreement.

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 CCNL.

Qualora in futuro intervengano nuovi elementi per disciplinare la materia (ad es. norme di legge, di CCNL, ecc), ovvero per stabilire oneri a carico dell'Azienda in relazione alle suesposte operazioni (in particolare le operazioni di vestizione e svestizione e di percorrenza per il raggiungimento degli spogliatoi e del posto di lavoro), le parti si impegnano a rivedere le attuali condizioni, e ciò 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 assistenza sanitaria integrativa e, visti gli apprezzabili risultati in tema di previdenza complementare, intendono continuare a 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".

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten initials 'S2' and 'A' on the right margin]

[Large collection of handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]

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 migliorandone, 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;
- 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 e 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 dei 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 e le malattie professionali.

Con l'obiettivo poi di un coinvolgimento proattivo degli RLS dei diversi siti e della rete commerciale per la diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, le parti concordano di costituire, presso le sedi degli stabilimenti Italiani, una Commissione Sicurezza sul Lavoro (d'ora in poi CSL).

La CSL, composta dagli RLS eletti presso ciascuna sede e da un pari numero di rappresentanti Aziendali, potrà essere supportata, quando ritenuto necessario, dalla presenza di un "tecnico" esperto, congiuntamente individuato.

Durante il primo triennio di sperimentazione, la CSL ha sviluppato delle iniziative estremamente innovative quali il Teatro di Impresa, il Concorso sulla sicurezza e una settimana sulla sicurezza, operando sullo stabilimento di Alba, pur coinvolgendo gli RLS degli altri stabilimenti sulle iniziative implementate.

Alla CSL, inoltre, sarà data ampia informazione circa le iniziative poste in essere da Ferrero nell'ambito delle attività affidate in appalto. L'Azienda, infatti, per quanto di propria responsabilità, favorisce, anche in tale contesto, l'applicazione dei principi sopra enunciati e degli strumenti operativi che ne conseguono, sia attraverso stringenti prescrizioni nell'ambito dei Capitolati di appalto, sia attraverso la verifica - presso i diversi appaltatori - della sussistenza dei necessari requisiti di sicurezza.

Gli incontri della CSL 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 gli RLS; le spese relative alle iniziative concordate dalla attività della CSL e dell'eventuale esperto esterno, saranno oggetto di approvazione da parte della Direzione aziendale e conseguentemente sostenute dal punto di vista economico e organizzativo.

Le attività della CSL di Alba, Balvano, Pozzuolo e Sant'Angelo saranno finalizzate alla realizzazione di una giornata annuale della sicurezza presso ciascun sito produttivo. A titolo sperimentale le parti condividono di realizzare almeno un incontro fra tutte le CSL degli stabilimenti italiani, attraverso la tecnologia della videoconferenza, finalizzato a condividere le iniziative individuate dalle CSL dei diversi siti.

I risultati dei lavori della CSL, 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".

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

LE PERSONE IN FERRERO

Con riferimento alla tradizione Ferrero di grande attenzione alla persona, le parti valutano positivamente tutte le iniziative messe in atto fino ad ora miranti a sostenere i valori sociali, finalizzati ad una maggior conciliazione fra i tempi di lavoro e quelli di vita familiare.

In particolare le parti condividono di confermare quanto previsto nell'Accordo Integrativo aziendale del 21/07/2011, relativamente a:

- Visite pediatriche;
- Part Time;
- Esonero turno notte lavoratrici madri;
- Seconda anticipazione TFR;
- Indennità in caso di morte;
- Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti;
- Percorsi Formativi di Reinserimento al Lavoro;

le cui previsioni vengono qui di seguito riportate integralmente:

1) 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.

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

2) Part time

Le parti, in continuità con le positive esperienze ad oggi avviate in termini di flessibilità degli orari di lavoro con riferimento ad alcune particolari tipologie di lavoratori, intendono confermare tale percorso, che ha visto la positiva sperimentazione di rapporti di lavoro part time orizzontale.

La possibilità di accedere a tale tipologia di contratto sarà rivolta alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, e fino al termine dell'anno solare di compimento di tre anni di vita del bambino. Nel caso in cui entrambi i genitori

del bambino siano dipendenti Aziendali, resta inteso che tale possibilità potrà essere garantita unicamente ad uno dei due genitori.

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

Al termine del periodo di part time, individuato alla data del 31/12 dell'anno solare di compimento del terzo anno di vita del bambino, il lavoratore rientrerà sul normale orario di lavoro full time, ferma restando la possibilità di valutare congiuntamente, Azienda e lavoratore, anche alla luce delle esigenze tecnico/produttive/organizzative, la possibilità di continuare ad operare con orario ridotto.

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 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.

3) Esonero dal turno 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 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.

4) 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 aziendalemente osservata.

5) 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 a 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.

6) Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti

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

Le modalità organizzative 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.

7) 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 mezza giornate) nonché le modalità operative di svolgimento, verranno definite a livello locale dai gruppi di progetto allo scopo costituiti, prevedendo idonei momenti di aula e di affiancamento on the job.

Durante la vigenza del presente accordo, viene inoltre posto un rinnovato interesse sulle convenzioni, cercando di valorizzare al massimo i benefici che i dipendenti possono trarne in termini di beni, servizi e tariffe agevolate.

Le parti, valutando l'attuale mercato del lavoro, ripongono attenzione anche sugli strumenti atti a facilitare l'ingresso dei giovani neolaureati nello stesso, con particolare riferimento agli stage, ampliando la popolazione di riferimento all'iniziativa.

Viene infine da sempre considerata centrale la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, per tale ragione vengono rafforzati gli strumenti e le sperimentazioni atte a sostenere i suddetti valori.

A tale proposito le parti ritengono applicabile la possibilità di prevedere prestazioni con orario ridotto a fronte di specifiche esigenze, limitate nel tempo, in linea con le peculiarità di ogni singolo sito.

8) Permesso in occasione della nascita dei figli

Viene condiviso l'innalzamento a **2 giorni** di permesso aziendale retribuito in occasione della nascita di un figlio o in occasione dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo.

Le parti prendono atto dell'attuale evoluzione normativa in materia di congedi per la nascita dei figli, che prevede la possibilità per il padre di usufruire di una giornata di Congedo obbligatorio e di ulteriori 2 giornate di Congedo facoltativo, in alternativa a 2 giornate di Congedo di maternità della mamma, a carico dell'INPS.

Tali interventi permettono ai lavoratori interessati di poter usufruire di complessivi 5 gg. lavorativi retribuiti in occasione della nascita di un figlio.

9) Stage all'estero

Le parti condividono di confermare la possibilità di effettuare uno stage formativo della durata di un mese presso una delle sedi Ferrero in Europa, così come definito nell'Accordo Integrativo aziendale del 21/07/2011, ai figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano conseguito la laurea di primo livello. Alla luce della validità dell'iniziativa, per i giovani che hanno scelto di intraprendere il percorso universitario, le parti decidono di estendere tale possibilità anche a coloro che sono in fase di conseguimento della laurea di secondo livello, nonché a coloro che ne sono già in possesso, confermando la numerica complessiva (10 per ciascun anno di vigenza) ed i requisiti di accesso attualmente previsti.

10) Permesso per situazioni particolari

Al fine di agevolare ulteriormente le lavoratrici e i lavoratori in relazione alle necessità di cura nel contesto familiare, agli stessi viene concesso l'innalzamento da due a **tre mezza 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.

11) Convenzioni

L'Azienda intende consolidare e rafforzare 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. Per tale ragione le parti concordano di implementare un portale, sviluppato da un **provider internazionale** specializzato nel settore. Tale provider si offre come tramite fra le aziende che vogliono concedere ai propri dipendenti la possibilità di acquistare beni e/o servizi a prezzi scontati e le aziende che li offrono. Tale innovazione determinerà un beneficio per i dipendenti attraverso l'estensione del numero e della qualità dei beni e servizi offerti in convenzione.

12) Sussidio di studio "avviamento all'università"

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.

Tale previsione riguarderà i diplomati degli anni accademici 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016.

Le parti concordano di istituire un gruppo di progetto composto per parte sindacale da massimo 6 partecipanti - designati da FAI, FLAI e UILA tra i membri del coordinamento nazionale delle RSU e della rete commerciale - e da un pari numero di rappresentanti aziendali, con l'obiettivo di individuare altre forme di agevolazione per quei dipendenti che, a causa delle loro condizioni economiche, già beneficiano di esenzioni in merito alle tasse universitarie. Tale organismo tecnico si potrà riunire anche attraverso la tecnologia della videoconferenza; le soluzioni che individuerà saranno applicate in via sperimentale durante la vigenza del presente accordo.

Le parti infine prendono atto delle positività emerse dall'attivazione, presso i diversi stabilimenti, della Commissione "Le persone in Ferrero". A tale

scopo si conferma l'opportunità di consolidare il suddetto incontro, con il compito di monitorare l'andamento delle varie iniziative, di diffonderne adeguatamente la conoscenza fra i dipendenti, costituendo 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 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.

Handwritten mark

Handwritten marks

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the page.

FORMAZIONE

Le parti ritengono che il costante aggiornamento e sviluppo dei lavoratori sia un fattore determinante per far fronte alle sfide poste in essere dalla difficile congiuntura economica, nonché dalle profonde trasformazioni che stanno intervenendo nelle modalità di lavoro nelle fabbriche, sempre più improntate al team-working e sempre più caratterizzate dall'innovazione tecnologica.

La formazione, inoltre, rappresenta un importante investimento per accrescere le conoscenze dei lavoratori, che l'Azienda intende valorizzare non solo in termini di competenze ma anche attraverso una visione complessiva dell'individuo.

Le Parti prendono atto che le moderne modalità di lavoro nelle fabbriche richiedono un sempre più elevato livello di scolarità, e l'Azienda intende promuovere tutte quelle iniziative che possano permetterne un miglioramento anche per i lavoratori già occupati.

Le Parti hanno quindi analizzato il modello di Formazione sviluppato in Azienda, negli ultimi anni, che prevede i seguenti ambiti di intervento:

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

1) **Formazione congiunta e formazione RSU**

Le parti si pongono come obiettivo il consolidamento e la continua evoluzione di un confronto maturo e costruttivo fra Azienda e R.S.U. nella logica di mantenere e arricchire una sempre maggior consapevolezza reciproca delle sfide competitive lanciate dai mercati e degli strumenti di cui l'Azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente.

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

Per quanto riguarda i contenuti, le parti, oltre alle tematiche più tradizionali della sicurezza alimentare, della nutrizione, della sicurezza sul lavoro, della

programmazione produttiva, degli "scenari di mercato" e dell'evoluzione degli assetti organizzativi, ritengono utile sperimentare modalità che prevedano momenti di maggior approfondimento ed interscambio di informazioni, anche attraverso l'uso della videoconferenza.

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

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

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

2) **Formazione professionale e professionalità**

Si pone come obiettivo principale l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze professionali dei lavoratori, in funzione dell'evoluzione delle tecnologie e dei contesti organizzativi e di lavoro.

In via preliminare le Parti hanno concordemente riconosciuto l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle persone.

Le Parti hanno valutato positivamente le iniziative formative attuate in tutti i siti produttivi nel corso del precedente accordo integrativo, ed hanno ritenuto significativo il 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 e 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.

Nel corso degli anni sono pertanto stati definiti i seguenti percorsi:

a) *Percorsi di riqualificazione e mantenimento nel tempo del livello di professionalità acquisito*

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.

b) *Percorsi Tradizionali di Polivalenza e Polifunzionalità:*

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** (intesa come capacità di svolgere oltre alle attività di produzione anche attività di manutenzione, magazzino, qualità o altro), ed i relativi percorsi, che negli anni hanno permesso ad un numero significativo di lavoratori di migliorare il proprio livello professionale e di inquadramento:

- **Polivalenza delle Aree di incarto e confezionamento (corso macchinisti):** consente 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.

c) 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. Inoltre, tali evoluzioni, hanno sollecitato la 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 individuato, 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, sono stati sviluppati durante la vigenza del precedente Accordo Integrativo, nell'ambito delle commissioni già attive a livello di singolo sito.

In particolare, le parti, hanno attivato i seguenti percorsi, che sono conclusi o in fase di conclusione:

- Maintenance impiantistica per addetti di produzione (Stabilimento di Alba, Linea Kinder Cioccolato e Linea 1 Rocher);
- Addetti alla centrale di co-generazione (Stabilimento di Balvano);
- Percorsi di professionalità legati alla nuova figura di operatore di incarto e confezionamento (Stabilimento di Pozzuolo);
- Percorsi per Addetti al rifornimento e gestione imballi (Stabilimento di S. Angelo);
- Polivalenza dei terminalisti su tutte le aree del comprensorio albese (Nuovo Polo Logistico, Magazzino materie prime, magazzino imballi, Magazzino di Monticello).

I suddetti percorsi sono andati a definire i contenuti professionali e le connotazioni di polivalenza e polifunzionalità proprie delle nuove mansioni identificate, ed hanno coinvolto, 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, ha acquisito la capacità di operare in autonomia nella nuova/e mansione/i, per un periodo di almeno 6 mesi.

Contestualmente alla certificazione il lavoratore matura 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 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.

Anche durante la vigenza del presente Accordo Integrativo, quindi, saranno congiuntamente individuate, a livello di singolo sito, le necessità formative, a fronte delle diverse esigenze tecnico/produktive/organizzative aziendali, e 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.

Le parti hanno valutato positivamente le iniziative formative attuate in tutti i siti produttivi nel corso del precedente Accordo Integrativo, ed hanno ritenuto significativo il numero di lavoratori che hanno beneficiato dei riconoscimenti professionali previsti al termine dei percorsi formativi erogati. Il mutato contesto economico che caratterizza la situazione attuale richiede particolare attenzione nell'implementare i percorsi di professionalità, sia quelli tradizionali che quelli sperimentali, attraverso un'articolazione temporale che tenga conto dell'impatto costistico complessivo. Pertanto, le parti condividono di dare priorità a quei percorsi finalizzati alla riqualificazione e al mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto, di cui al punto a).

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 a 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.

Già oggi i lavoratori stagionali sono coinvolti nelle iniziative formative previste durante il loro periodo lavorativo, con particolare riguardo alle tematiche di igiene, health & safety, sicurezza alimentare e le principali norme che regolano il rapporto di lavoro.

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) Formazione personale e apprendimento permanente

Le Parti si sono riconfermate la grande rilevanza dell'apprendimento durante tutto l'arco della vita lavorativa del lavoratore, al fine di mantenerne costantemente viva e aggiornata la professionalità, in funzione dei continui e sempre più rapidi mutamenti del contesto sociale e lavorativo di riferimento.

Per apprendimento permanente, in linea con le indicazioni dell'Unione Europea, si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale.

Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema nazionale di istruzione, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale o, più in generale, di una certificazione riconosciuta.

L'apprendimento non formale è quello caratterizzato da una scelta intenzionale, realizzata al di fuori del sistema di istruzione formale di cui sopra, in quegli organismi che perseguono anche scopi educativi e formativi. Per apprendimento informale si intende invece quello che prescinde da una scelta intenzionale e che si realizza nello svolgimento da parte di una persona di attività nelle situazioni di vita quotidiana, fra cui anche il contesto lavorativo come luogo privilegiato.

Alla luce di tale quadro, ribadito nel Dlgs. n. 13 del 16 gennaio 2013, che ha sistematizzato la materia, le parti hanno condiviso la necessità di incrementare gli investimenti in termini di formazione continua e apprendimento permanente.

A tale proposito si condivide di implementare delle modalità sperimentali ed innovative che possano permettere di migliorare il livello delle conoscenze, capacità e competenze complessive dei lavoratori nelle fabbriche.

Per quanto riguarda le priorità di intervento le parti hanno condiviso di intraprendere un percorso che, facendo leva anche sulla responsabilità sociale d'impresa, possa favorire una risposta a due importanti criticità che l'Unione Europea sta vivendo e vivrà nei prossimi decenni.

Tali criticità possono essere così riassunte: un contesto, in veloce divenire, sempre più globale che necessita di un bagaglio di conoscenze informatiche e di lingua straniera per essere compreso appieno ed un invecchiamento della forza lavoro europea mai visto prima.

Le risposte a tali criticità costituiscono una sfida che richiede lo sforzo delle imprese e delle parti sociali per essere affrontate e vinte.

Consci dell'importanza dell'obiettivo, le parti concordano di sviluppare nel triennio di vigenza ed in tutti i siti produttivi, due percorsi con caratteristiche di sperimentaltà:

a) Accrescimento delle Competenze Informatiche e linguistiche:

Attraverso tale percorso i lavoratori a tempo indeterminato che intenderanno aderire su base volontaria, avranno la possibilità di frequentare corsi di Lingua straniera (Inglese) e di Informatica presso le sedi degli stabilimenti. Ciascun corso avrà un numero massimo di partecipanti che non potrà superare la soglia del 5% dell'organico a tempo indeterminato di ciascun sito.

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

b) Conseguimento di un diploma di qualifica professionale:

Attraverso tale percorso, i lavoratori che intenderanno aderire su base volontaria, avranno la possibilità di acquisire un diploma di qualifica professionale riconosciuto, partecipando ad un percorso di studi presso le diverse sedi Aziendali, anche attraverso la certificazione delle competenze acquisite in Azienda, con il meccanismo dei crediti formativi, e attraverso tirocini interaziendali. Tali percorsi saranno rivolti in maniera particolare a lavoratrici e lavoratori ultra-quarantacinquenni.

La Parti esprimono reciproca soddisfazione per tale importante innovazione e condividono la necessità di attivare tali sopracitati percorsi tramite l'accesso ai fondi regionali, statali, comunitari e al fondo FONDIMPRESA.

Tali innovativi percorsi, vista la complessa fase progettuale, saranno implementati a partire da giugno 2015 e saranno oggetto di periodici aggiornamenti alle diverse commissioni professionalità di sito.

Libretto Formativo del dipendente

Si conferma l'implementazione del Libretto Formativo del Dipendente, che consente la tracciatura della formazione certificata effettuata da ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato. Copia di tale libretto potrà essere fornita in forma cartacea al dipendente che ne faccia richiesta.

RKQ

leg

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including: M, H, S, P, G, L, S, R, and various illegible scribbles.

EVOLUZIONE AREA COMMERCIALE

LS

L'Azienda ha provveduto a illustrare le strategie poste alla base della costante evoluzione organizzativa della rete commerciale. Contrariamente ad alcune previsioni ottimistiche degli ultimi trimestri, la crisi economica, lungi dall'essere in via di risoluzione, continua a fare sentire i suoi effetti sull'area euro e in particolare sui paesi del Sud Europa. Tutto ciò ha degli importanti effetti anche sul mercato dei prodotti del largo consumo e nello specifico nel mercato dei prodotti alimentari, in cui l'Azienda opera: per la prima volta in Italia si assiste alla contrazione di consumi non solo di quei generi che possono essere considerati superflui, ma anche dei cosiddetti generi di prima necessità.

In un contesto sempre più complesso e incerto, la progressiva perdita di potere d'acquisto da parte dei principali attori di mercato, ossia i consumatori, ha portato e sempre di più porterà a una modificazione delle dinamiche che si instaurano tra Azienda e responsabili di acquisto: non è più sufficiente puntare sulla notorietà e sulla elevata percezione dei nostri marchi, dovuta a fattori da sempre distintivi come elevata qualità, freschezza e presenza capillare nella grande distribuzione, ma bisogna far fronte con misure nuove e coraggiose alla contrazione della spesa media e alla presenza massiccia della concorrenza, percorrendo strade innovative e che possano garantire sostenibilità nel lungo periodo.

A maggior ragione, in uno scenario così delineato, viene confermata la sempre maggiore importanza che riveste il rapporto con il "trade": la grande distribuzione, ben lungi dall'aderire a una logica di mero distributore delle marche Aziendali, si è ormai pienamente trasformata in un vero e proprio partner di business. Tale evoluzione è stata accelerata dalla delicata e perdurante congiuntura economica che, parallelamente alla perdita di potere d'acquisto dei consumatori in Italia, ha progressivamente visto ridurre i guadagni e la marginalità del trade. Solo la comune consapevolezza - da parte dell'Azienda e dei player di mercato della distribuzione - della necessità strategica di una partnership sempre più intensa può portare ad aumentare i volumi di vendita, incrementare i margini relativi e attrarre nei punti di vendita un numero sempre crescente di consumatori.

L'insieme di tutti questi fattori porta l'Azienda ad agire su tre direttrici fondamentali:

- uso strategico e con visione a lungo termine della leva promozionale
- investimenti su tutto il portafoglio prodotti
- innovazione di prodotto

La perdita di potere d'acquisto, negli ultimi anni, ha portato sempre di più il consumatore a tenere in considerazione nella scelta del prodotto, accanto alla notorietà e al valore percepito del marchio, anche il fattore prezzo. Per attrarre i consumatori e venire incontro alle logiche del trade, che ha individuato come prima leva strategica di business e comunicativa nei confronti dei propri potenziali clienti la "convenienza", è necessario insistere di più rispetto al passato sulla leva promozionale, iniziando da quelli tra i nostri prodotti che prevedono una maggiore programmazione di acquisto. L'uso intelligente e oculato della leva promozionale permetterà all'Azienda di mantenere e aumentare i volumi di vendita e le quote di mercato, coerentemente col mutato contesto di mercato, senza però intaccare l'"equity" e l'elevato valore percepito dei nostri prodotti.

Riducendosi la marginalità del trade, diviene fondamentale, per garantire un adeguato livello di profitto, aumentare la frequenza di acquisto: per rispondere a questa logica i prossimi anni vedranno da una parte investimenti ad ampio raggio sull'intero portafoglio prodotti e non più solo su una cerchia ristretta di brand "core", per garantire a tutti i nostri marchi l'adeguata visibilità e quota di mercato; dall'altro, l'Azienda insisterà sull'innovazione di prodotto, individuata come leva fondamentale, sia per aumentare le vendite che per far fronte agli investimenti promozionali della concorrenza.

Come condizione imprescindibile della strategia sopra illustrata, l'Azienda ha confermato come primo punto la centralità del presidio capillare dei punti di vendita, garantito dalla popolazione vendite Ferrero SpA, come elemento cardine della strategia commerciale dell'Azienda nell'orizzonte temporale 2014-17. Questa scelta è frutto dell'analisi dei mutamenti previsti nello scenario della distribuzione organizzata in Italia nei prossimi anni e della strategia definita dal Gruppo Ferrero per l'Italia in tale periodo.

In continuità con lo storico approccio Ferrero di ricerca costante dell'eccellenza e con l'obiettivo di rafforzare la posizione di avanguardia nella qualità del presidio commerciale nel mercato italiano, le modalità operative e i ruoli della rete vendite continueranno, come negli anni passati, a essere oggetto di riflessione organizzativa alla luce delle sempre mutevoli caratteristiche del contesto distributivo italiano (es. necessità di migliorare il presidio negoziale e operativo dei clienti serviti tramite CE.DI., aggiornamento della struttura dei contratti commerciali con le imprese clienti, ridefinizione delle modalità di pianificazione di lungo termine delle iniziative commerciali etc.).

In conseguenza delle evoluzioni del contesto distributivo italiano e dell'analisi dell'attuale profilo di competenze della popolazione vendite Ferrero Spa, l'Azienda migliorerà ulteriormente la professionalità delle

persone della nostra rete Vendite. A tal fine sarà avviato un importante programma di formazione e sviluppo della professionalità disegnato su misura dei bisogni formativi della popolazione Vendite.

Venendo alla necessità, che a volte si palesa, di sostituire lavoratori assenti (ad es. per malattia e/o infortunio), le parti riconoscono come l'attuale gestione delle sostituzioni di lavoratori assenti attraverso l'utilizzo principale di personale in somministrazione lavoro risponda alle esigenze di presidio costante e qualificato. La somministrazione lavoro è l'unica forma contrattuale che, per la sua natura flessibile, si sposa con l'estrema variabilità e imprevedibilità delle esigenze di sostituzione del personale assente.

Le parti hanno riconosciuto i limiti di una possibile gestione delle assenze mediante personale stabilmente assunto come venditore jolly, a causa delle esigenze di sostituzione molto variabili nel tempo e nel numero nel corso dell'anno. I venditori jolly rappresenterebbero in molti casi una soluzione numericamente insufficiente, data la frequente e del tutto casuale concentrazione delle assenze dei venditori titolari di zona. Per le stesse ragioni, in altre e complementari circostanze, i venditori jolly rischierebbero di non avere un adeguato carico di lavoro, a causa del numero molto basso di assenze che talora si verificano.

È stato ribadito che ad oggi non esistono periodi minimi previsti dalla legge sotto i quali non è possibile attivare la sostituzione di un venditore.

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

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 confermato che:

- dal 2014 verrà riconosciuta l' "erogazione ex accordo professionalità del 11-09-2008" a tutti i VV.PP. che, alla data del 1 gennaio 2014, 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.

Azienda e OO.SS., consapevoli di quanto sia cruciale il network logistico al fine di attuare correttamente e in maniera efficace la strategia commerciale, riconoscono l'importanza di sviluppare collaborazioni con operatori logistici che garantiscano un efficace livello di servizio.

Le parti concordano sulla necessità di continuare a monitorare le attività di consegna al punto vendita, con particolare riferimento ai depositi in cui le attività sono state terziarizzate, per eliminare le criticità oggi riconosciute e per individuare soluzioni migliorative. Per tali ragioni le parti condividono la volontà di dare seguito a un tavolo tecnico composto da rappresentanti della

funzione Supply Chain e rappresentanti della funzione Vendite che, a fronte di problemi specifici di natura logistica e commerciale, si occupi di approfondire temi comuni, rafforzando l'integrazione tra funzioni Aziendali e, al contempo, ottimizzando il livello di servizio.

L'Azienda e le OO.SS a fronte del mutato contesto di mercato e della distribuzione organizzata in Italia, come precedentemente delineato, hanno valutato gli impatti sul network logistico. Le parti riconoscono come la qualità e la freschezza siano fattori di attenzione crescenti ai fini del consolidamento dei brand Ferrero, e come questi passino anche attraverso una ottimale catena distributiva. Pertanto il suddetto scenario richiede un assetto organizzativo diverso da parte dei depositi distributivi interni, atto a rivederne le allocazioni di stock analogamente ai transit point.

Le parti, infine, prendendo atto del sistema dei servizi riservato ai dipendenti del network logistico, concordano nell'iniziativa di implementare, a livello di singolo deposito o piattaforma, delle convenzioni con dei punti ristoro al fine di agevolare la fruizione del pasto durante la pausa pranzo.

Sistema Di Incentivazione Forza Vendita

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 performances 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 Rete Commerciale 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 della rete commerciale e/o delle altre aree Aziendali, gli importi erogati nell'ambito degli stessi non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti ne confermano la onnicomprensività.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half and right side of the document.]

INVESTIMENTI AREA INDUSTRIALE

Il Gruppo Ferrero, in questi anni, ha messo in atto le strategie di prodotto, di sviluppo industriale, commerciale ed organizzative, considerate più idonee a sostenere la crescita e l'espansione dell'Azienda verso nuovi mercati, continuando ad investire sulle persone per garantire il successo dei suoi prodotti a livello globale.

I risultati positivi che il Gruppo sta ottenendo sui mercati extra Europa aiutano a compensare le difficoltà di mercato di molti Paesi sud europei, legate alla difficile congiuntura internazionale ed al perdurante rallentamento dei consumi.

Il Paese Italia, come visto in Premessa, sta attraversando un periodo di profonda crisi strutturale con pesanti ripercussioni sulle imprese, sui mercati e sul tenore di vita di tutti i cittadini; in particolare, l'impoverimento progressivo del Paese ha avuto, come conseguenza, la diminuzione diffusa del potere di acquisto e sta generando ricadute pesanti anche sul settore alimentare e sui prodotti di marca.

Anche Ferrero, come illustrato dettagliatamente nelle fasi di rinnovo dell'Accordo Integrativo, sta incontrando forti difficoltà sul mercato italiano; le leve che potranno consentire all'Azienda di superare le criticità dei prossimi anni passano attraverso la costruzione di solide basi focalizzate sulla qualità dei prodotti, l'efficienza e la flessibilità delle linee produttive, sull'impegno dei collaboratori e sul contenimento dei costi.

L'Azienda, inoltre, continua a promuovere tutte le iniziative finalizzate ad alimentare la leva strategica dell'innovazione. In linea con la tradizione del Gruppo, nello stabilimento albese continua a concentrarsi l'attività di ricerca e sviluppo strettamente correlata all'innovazione di prodotto: la presenza dei laboratori specializzati per categoria di prodotto, interessati da investimenti che ne mantengono elevato il livello tecnologico, sono gestiti da personale che ha maturato un insostituibile bagaglio di conoscenze. La vicinanza degli impianti produttivi, sia quelli pre-industriali dell'UPS che quelli industriali dello stabilimento, consentono di svolgere in modo adeguato tutte le tipologie di prove necessarie per la messa a punto della dose di laboratorio.

In questi anni sono stati rilevanti gli investimenti realizzati presso la sede di Alba, a sostegno della Soremartec Italia e delle Direzioni Tecniche di Categoria impegnate nella ricerca, estesa anche alle materie prime, nello sviluppo di nuovi prodotti e nel costante miglioramento dei prodotti industriali.

E' in fase di completamento il presidio per categoria di tutta la produzione industriale del Gruppo, attraverso le DTC; in tal modo tutte le tipologie di prodotti saranno gestite in maniera integrata con le altre Direzioni aziendali attraverso un piano di azione globale che raccoglie ed ottimizza le esigenze originate dai Mercati, Soremartec e Direzione Operations.

All'innovazione si aggiunge lo sviluppo organizzativo che ha portato alla creazione della Direzione Qualità di Gruppo, della Direzione Packaging Unit, della Direzione Supply Chain e della Direzione Sviluppo Tecnico Industriale, che mantengono nel comprensorio albese il presidio centrale della parte creativa, di progettazione, di sperimentazione e sviluppo, consolidando lo storico legame tra il territorio italiano e la capacità dell'Azienda di innovare, produrre ed esprimere qualità.

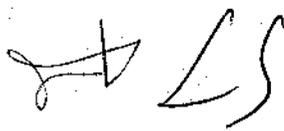
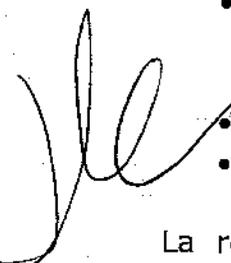
A tal fine, nei mesi scorsi è stata ultimata la realizzazione di un nuovo fabbricato che ha completato, con la sede di "Soremartec Filanda", il progetto di costruzione di un "polo innovazione" dove sono state concentrate ed integrate le funzioni riconducibili alle attività di ricerca e sviluppo con particolare focus sull'area marketing, packaging ed energia.

Sebbene il quadro Paese e la situazione di mercato siano particolarmente critici, l'Azienda ha confermato a Fai-Flai-Uila ed al Coordinamento nazionale la volontà di mantenere una politica di investimenti industriali e di allocazioni produttive mirate che, coerentemente con il modello Ferrero di fare impresa, sempre attento alle problematiche sociali, possa bilanciare il raggiungimento degli obiettivi di performance più ambiziosi, indispensabili a rendere sano il contesto industriale, e nel contempo a ricercare una stabilità produttiva e occupazionale in tutti gli stabilimenti italiani del Gruppo.

Sarà necessario raggiungere in ogni fabbrica i migliori risultati di qualità, efficienza, flessibilità e contenimento dei costi; questo traguardo permetterà di aumentare il livello di competitività interna indispensabile per essere attrattivi sia sotto il profilo degli investimenti che delle allocazioni produttive.

Questi risultati ambiziosi si potranno ottenere solo se alla base ci sarà un adeguato coinvolgimento di tutti i collaboratori e la loro consapevolezza sull'importanza di essere protagonisti per attuare il cambiamento necessario a raggiungere l'eccellenza e creare il gap qualitativo con i competitors.

L'analisi degli investimenti previsti nel medio termine nelle diverse realtà industriali italiane, illustrati di seguito, conferma l'impegno dell'Azienda volto a rinnovare ed intensificare le azioni di rilancio sul mercato italiano, agendo le seguenti leve:

- 
- lo sviluppo di nuovi prodotti
 - l'allargamento del portafoglio prodotti con nuovi gusti e nuovi formati,
 - gli investimenti mirati a rendere più efficiente il processo produttivo, migliorare la flessibilità di utilizzo, automatizzare i controlli qualitativi delle fasi produttive più critiche,
 - l'ottimizzazione dei costi di produzione,
 - il miglioramento degli edifici, delle utilities e della parte logistica.
- 

La realizzazione del seguente piano investimenti, di cui è stata data comunicazione riservata alle Segreterie nazionali, conferma le linee guida di sviluppo industriale, osservate dall'Azienda negli ultimi anni, volte a presidiare le diverse forme di specializzazione produttiva di ciascun stabilimento italiano.



Stabilimento di Alba

Innanzitutto occorre evidenziare la rilevanza dell'investimento completato in questi mesi, e da poche settimane in fase di start up produttivo, relativo al lancio, a livello nazionale, del nuovo prodotto B-READY. Si tratta di una linea produttiva particolarmente complessa, ricca di innovazioni tecniche necessarie a realizzare un prodotto, all'apparenza semplice, ma particolarmente innovativo nel processo tecnologico.



La scelta dello stabilimento di Alba per realizzare questo importante investimento, ne conferma la sua centralità nel Gruppo, come sito di riferimento nello sviluppo dei nuovi prodotti. Il patrimonio di conoscenze e competenze maturate e consolidate negli anni, continua ad essere un elemento distintivo che contribuisce in modo determinante nel garantire il buon esito del processo di sviluppo ed industrializzazione dei prodotti.



Proseguendo nell'illustrazione degli investimenti più significativi l'Azienda ha previsto una serie di interventi di potenziamento della capacità produttiva dell'area preparazione Nutella, per far fronte alle maggiori richieste derivanti dagli elevati volumi produttivi dovuti non solo al mercato interno ma anche all'export, e alla crescita di nuovi settori di commercializzazione. Sono infatti previsti anche potenziamenti delle attuali linee di confezionamento Nutella nonché l'installazione di una nuova linea dedicata ai formati in plastica ed ai semi lavorati.

Investimenti importanti sono anche previsti per aumentare il livello di flessibilità per produrre nuovi ed aggiuntivi formati nelle diverse UGP dello

stabilimento, al fine di rispondere in modo più esaustivo e tempestivo alle necessità derivanti dalle richieste del mercato.

Con l'obiettivo di conseguire più elevati standards in termini di efficienza degli impianti produttivi e, di conseguenza, aumentare la produttività, ridurre gli scarti ed ottimizzare i costi complessivi, sono previsti investimenti finalizzati all'implementazione di nuove tecnologie produttive ed al consolidamento di tecnologie/impianti ancora in fase di messa a punto su diverse aree dello stabilimento.

Stabilimento di Balvano

Il mercato dei prodotti da forno bianchi continua ad essere critico per le nostre marche con progressivo ma continuo calo dei volumi di vendita. Lo stabilimento ha saputo reagire flessibilizzando il suo modello organizzativo/produttivo, adattandolo alle discontinue necessità di turni produttivi per sostenere in modo efficiente le richieste di mercato nei diversi periodi della campagna.

La produzione dello stabilimento di Balvano è da sempre caratterizzata da prodotti stagionali destinati al solo mercato italiano e questo ha sempre causato un tempestivo collegamento tra l'andamento vendite e l'assetto produttivo dello stabilimento; pertanto i problemi di mercato comportano un'immediata insaturazione delle linee produttive.

Per attenuare tale fenomeno, sono già da tempo previste attività di confezionamento manuale ed automatico di altri prodotti da attivare nei periodi di calo produttivo; iniziative che risolvono il problema delle insaturazioni solo parzialmente, soprattutto quando sono causate da difficoltà più strutturali.

L'Azienda ha quindi deciso di fare uno specifico investimento per il montaggio di una linea di confezionamento del prodotto Tic-Tac che, essendo un prodotto internazionale e non stagionale, consentirà di garantire, sostanzialmente tutto l'anno, la possibilità di impiegare fino a 30 lavoratori/giorno a fronte di insaturazione delle linee da forno dovute a cali produttivi. Occorrerà pianificare, contestualmente all'investimento, l'allocazione di quantitativi di prodotto stornandoli da altri stabilimenti.

Con riferimento all'attività core dello stabilimento, l'Azienda ha previsto un ulteriore piano di investimenti indirizzati a:

- garantire l'aggiornamento tecnologico per aumentarne l'efficienza mediante il revamping della delicata area preparazione ed impasti,
- aumentare la versatilità della linea con ulteriori interventi di automazione della parte incarto per la L. 2,

- garantire una maggiore flessibilità degli impianti di preparazione polveri e liquidi.

Infine è stata completata l'automazione di tutta l'area MES dello stabilimento, con uno specifico investimento sulla quarta linea.

Stabilimento di Pozzuolo Martesana

Le due categorie di prodotti che caratterizzano l'attività produttiva dello stabilimento, i prodotti da forno enrobati ed i semifreddi, hanno andamenti di mercato complessivamente non positivi.

Per rilanciare il mercato dei prodotti enrobati l'Azienda ha promosso una nuova variante di gusto, la Fiesta Caffè, che sta incontrando un buon successo commerciale.

Inoltre ha previsto una serie di investimenti focalizzati al miglioramento del processo produttivo, in particolare sui prodotti semifreddi:

- nuova cella di refrigerazione per la linea K. Pinguì,
- nuova centrale frigo,
- impianto automatico di controllo qualità con sistema di visione sulla linea K. Delice.
- revamping delle isole robotizzate della linea 1.

Infine, per sostenere il volumi produttivi dei semifreddi l'Azienda ha pianificato un significativo investimento per produrre altri formati dedicati in particolare al mercato nordeuropeo, prevedendo una pesante modifica delle aree di incarto e confezionamento della L. Kinder Pinguì; l'investimento comporterà l'allocazione dei volumi produttivi necessari da altri stabilimenti.

Per affrontare le insaturazioni produttive, lo scorso anno l'Azienda è intervenuta con un investimento per attrezzare un reparto dello stabilimento con macchine di confezionamento manuali e semi automatiche, spostando attività diverse di confezionamento dai conti lavoro esterni. Quest'anno, a potenziamento dell'area, è stato previsto un ulteriore investimento che amplia il ventaglio dei confezionamenti attivabili quando necessario.

Stabilimento di S. Angelo dei Lombardi

Al fine di sostenere la categoria dei prodotti waferati, in modo specifico quelli legati al solo mercato nazionale, l'Azienda ha ampliato il portafoglio di tale categoria di prodotti, lanciando nuovi gusti che si aggiungono ai tradizionali e diversificando i formati commercializzati. Proprio per rispondere a queste

esigenze di mercato, l'Azienda ha previsto una serie di investimenti, sulle diverse linee produttive, dedicati ad incrementare la flessibilità delle aree di incarto e confezionamento. Tali investimenti, migliorando i tempi occorrenti per fare i cambi formato, consentiranno la possibilità di produrre in modo più efficiente un numero di formati più ampio.

Con riferimento al K. Bueno e alla Nutella, è importante evidenziare che la saturazione impianti di questi prodotti è sostanzialmente legata a logiche di allocazione produttiva derivanti dalla pianificazione dei volumi complessivi tra tutti gli stabilimenti produttori.

L'Azienda ha comunque previsto degli investimenti finalizzati ad incrementare il livello di automazione e l'efficienza delle zone di incarto e confezionamento per la L. K. Bueno, e nuovi impianti automatici per il riempimento ed il controllo qualitativo nell'area preparazione e confezionamento Nutella.

Inoltre l'Azienda prevede l'allocazione di volumi produttivi, spostandoli dai Conti Lavoro, per alimentare l'attività di confezionamento manuali e semiautomatiche dello stabilimento.

Il consolidamento della politica di investimenti industriali sopraesposta, caratterizzata da un utilizzo esteso dell'automazione, dall'aggiornamento costante dei processi produttivi, dalla ricerca delle soluzioni tecniche che consentano maggior efficienza e flessibilità produttiva, pone le basi per un ulteriore miglioramento del livello di competitività economica che, solo con il coinvolgimento attivo di tutte le persone che prestano la loro opera negli stabilimenti, sarà possibile cogliere appieno.

Handwritten initials and signatures on the right margin, including 'LS', 'SC', and various illegible marks.

Handwritten initials on the left margin, including 'K' and '1444'.

Large area of handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page.

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 all'attivazione di tali contratti rispondono pienamente al concetto di stagionalità per come definito in tale accordo. La stessa fase continuerà ad essere rafforzata attraverso l'attivazione di 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, ancorché 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 a cogliere tutte le opportunità occupazionali anche se di natura contingente o di durata limitata nel tempo.

Le parti si confermano quanto già concordato nell'Accordo Integrativo del 21.07.2011; pertanto, con riferimento agli artt. 4 quinquies e sexies del D.lgs. 368/01, si prevede di elevare a 18 mesi il termine per l'estinzione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato a favore delle lavoratrici madri che abbiano partorito nei 12 mesi dalla cessazione del

rapporto stesso, ferma restando la necessità da parte della lavoratrice di manifestare la propria volontà in tal senso nei tempi normativamente previsti.

Le parti inoltre confermano la possibilità di prevedere l'assunzione di personale con contratto a termine part time in relazione alle esigenze sostitutive individuate al punto 2) 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 della rete commerciale, 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 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 neoinserti in Azienda, le parti, alla luce della positiva esperienza ad oggi maturata riconoscono che l'utilizzo del contratto di apprendistato professionale ha ampliato 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 e, fermi restando, pertanto, i contenuti di tale norma con riferimento agli obblighi formativi e alle modalità e articolazione della stessa, per questi è prevista una distribuzione della prestazione lavorativa

LS
in forma di part time verticale, 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.

Per quanto riguarda la durata degli stessi contratti e la suddivisione in periodi per livelli di inquadramento, si fa riferimento a quanto indicato all'art.21 del CCNL vigente.

Già con il precedente Accordo Integrativo sono state definite due tipologie di apprendista, che vengono riconfermate anche per il prossimo triennio:

1) *macchinista semplice* (riservata ai neoinserti), finalizzata al raggiungimento del 5° livello, la cui durata è fissata in 2 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 fissata in 3 anni con prestazione di 7 mesi e 3 settimane all'anno.

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

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.

A fronte di una difficile situazione occupazionale esterna, le parti prendono reciprocamente atto che i positivi risultati occupazionali colti fino ad oggi in Ferrero, in un periodo di forte criticità, derivano senza dubbio anche dalle positive azioni tese al miglioramento della flessibilità e della competitività

aziendale, anche sotto il profilo costistico, fino ad oggi perseguite con volontà comune dalle parti.

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 sopra richiamate 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 dell'area commerciale e/o di altre realtà Aziendali operanti in mercati del lavoro particolarmente critici e/o relative a profili professionali di difficile reperibilità.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles, including 'SC', 'M', 'L5', 'RFB', and others, scattered across the lower half of the document.]

PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione dell'Accordo Integrativo aziendale del 21/07/2011 e precedenti, e nello spirito delle intese del 23/07/1993 (Protocollo Interconfederale), del 13/01/1994 (Accordo nazionale di categoria) e del CCNL, le parti convengono di rinnovare un premio collegato a parametri Aziendali predeterminati e che, come tale, preveda erogazioni totalmente variabili.

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

Parametro economico aziendale

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

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 difficoltà dei mercati nonché dell'andamento altalenante del costo delle materie prime, del petrolio e suoi derivati e della produzione energetica (anche non direttamente collegabile al petrolio).

Le parti 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 (2014/2015, 2015/2016, 2016/2017), il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi lordi:

Periodo di riferimento	Parametro economico €	Parametro gestionale €	Totale 100% obiettivi €
2014/2015	570,00	1.330,00	1.900,00
2015/2016	607,50	1.417,50	2.025,00
2016/2017	645,00	1.505,00	2.150,00

Gli importi, come precedentemente specificato, si riferiscono al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Gli stessi saranno rapportati alle quote di obiettivo effettivamente raggiunto secondo le scale di calcolo specificate dalle tabelle n.1 e n.2 allegate.

Gli importi erogati si intendono onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere, poiché in sede di quantificazione le parti hanno tenuto conto di qualsiasi incidenza. Le parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del P.L.O. è escluso dalla base di computo del TFR.

Le parti si danno atto che il P.L.O., così come concordato, ha le caratteristiche previste dall'art. 1, commi 67 e 68 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, modificati dall'art. 4, comma 28 della legge 28 giugno 2012, n. 92, ai fini dell'applicazione degli sgravi contributivi ivi previsti.

Le società firmatarie del presente accordo presenteranno, nei tempi e con le modalità che verranno definite a livello legislativo, le domande per il riconoscimento dei suddetti sgravi contributivi che potranno essere applicati solo a seguito di regolari autorizzazioni ed alle condizioni in esse contenute. Ai sensi dell'art. 3 del DPCM del 22 gennaio 2013, e del DPCM del 19 febbraio 2014, si dichiara inoltre che il presente accordo è conforme alle disposizioni degli stessi DPCM ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai citati provvedimenti e che il P.L.O., così come previsto nel presente accordo, costituisce retribuzione di produttività, ai sensi dei medesimi DPCM, emanati in applicazione dell'art. 1, commi 481 e 482 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013).

Le parti, considerato l'art.1 comma 481 delle legge 228/2012 e le modalità di attuazione dell'agevolazione, definite dal D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, condividendo le complessità interpretative collegate all'adozione della stessa per le erogazioni diverse dal premio per obiettivi, si impegnano ad attivarsi presso le rispettive Associazioni di riferimento affinché presentino un avviso comune per sollecitare la semplificazione delle modalità di attuazione di detta agevolazione.

In relazione all'andamento degli indici gestionali assunti per la determinazione del P.L.O., le apposite commissioni tecniche bilaterali locali avranno anche il compito di monitorare l'andamento dell'assenteismo legato alle causali di malattia e infortunio in ogni singolo sito.

Le suddette commissioni 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.

Inoltre, le parti concordano di assegnare alle commissioni tecniche bilaterali il monitoraggio dell'assenteismo dei rispettivi siti anche con riferimento alle causali di assenza escluse ai fini del calcolo del Fattore Individuale Presenza, effettuando analisi approfondite dei fenomeni che consentano, all'occorrenza, di aumentare nelle persone la consapevolezza delle ricadute in materia di costo del lavoro e competitività industriale e suggerendo tutte le eventuali azioni di sensibilizzazione necessarie, anche con riferimento alla possibile applicazione del Fattore Individuale Presenza.

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

Le parti concordano che ai sensi e per gli effetti della Legge n. 402/96, della Legge n. 247/07 e dei DPCM 22/01/2013 e 19/02/2014 il deposito del presente accordo verrà effettuato a cura delle società firmatarie.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2017.

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 2017.

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 S.A. (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 della Rete Commerciale

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including names like Milosovic, Lina, Albino, and Ling Santos.]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like Formel Bonoris and various other names.]

Tabella pause e rimpiazzi

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

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.

INDICE SCARTI

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

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

Lo schema di riferimento sarà il seguente:

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

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

obiettivo =

Q.li di scarto

Q.li prodotti

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

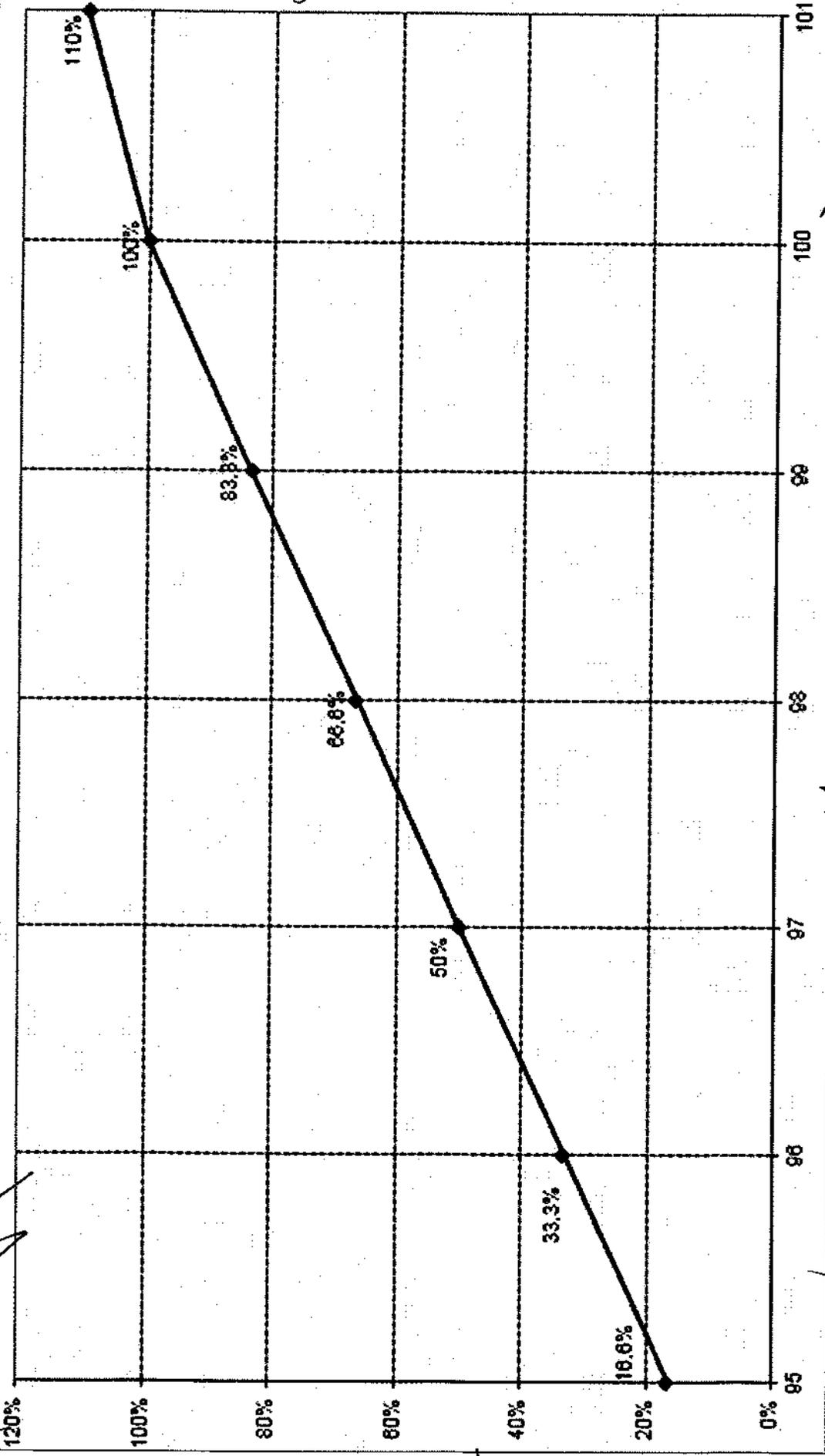
Il risultato di qualità di stabilimento potrà essere totalmente confermato o meno, in base alla media dei risultati degli audit di igiene / sanitizzazione, condotti da DQO presso lo stabilimento stesso.

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 %

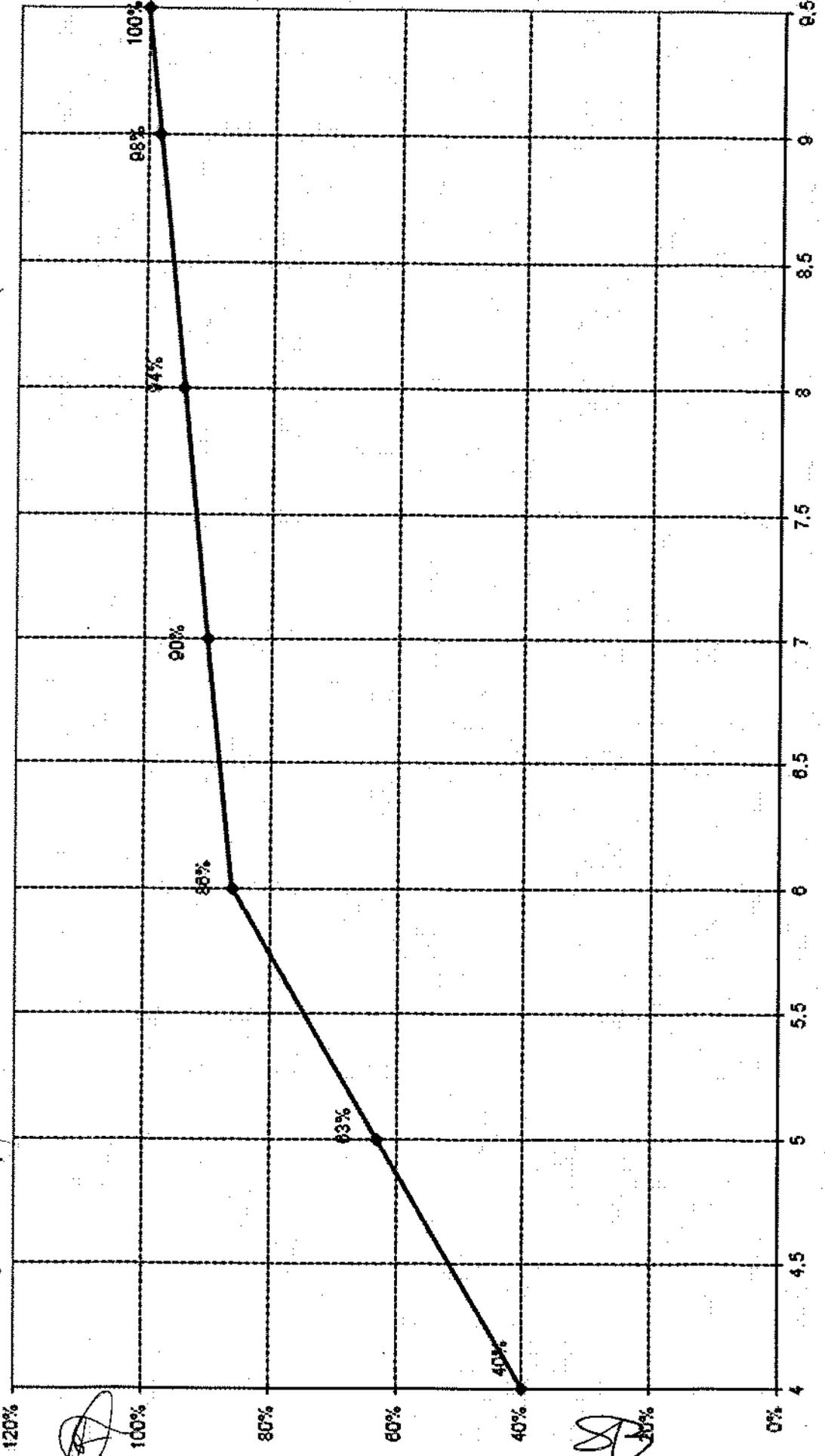
SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"

Tabella n. 2



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

Tabella n.1



Handwritten notes on the left side of the page, including 'No 14' and various scribbles.

Handwritten notes at the top of the page, including 'No 14' and various scribbles.

Handwritten notes on the right side of the page, including 'No 14' and various scribbles.

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 mese di ottobre dell'anno successivo all'anno di definizione del fattore gestionale.

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials.]

Allegato n. 1

quelle aree/unità che hanno una dimensione esclusivamente locale, in un'ottica di perfetta comparabilità di perimetro.

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

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

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

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

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

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

[Handwritten mark]

Allegato n. 1

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

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

Per l'indice freschezza sarà utilizzato un unico valore.

63

90

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.

A

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

Le parti, dopo aver attentamente analizzato l'evoluzione dei dati di assenteismo degli stabilimenti produttivi di Alba, Balvano, Pozzuolo e S. Angelo, con particolare riferimento alla dinamica registratasi nell'ultimo triennio, concordano sulla necessità di continuare a perseguire l'obiettivo della riduzione dell'assenteismo. Tale riduzione contribuisce ad aumentare la competitività degli stabilimenti/aree e costituisce un indispensabile presupposto di attrazione degli investimenti.

Le parti si confermano reciprocamente di escludere dal calcolo della percentuale di assenteismo di sito tutte le aree di STAFF per le quali il valore del PLO è da sempre calcolato come media dei risultati conseguiti da stabilimenti aree e depositi.

Più precisamente, negli stabilimenti sopra citati, ai fini dell'eventuale applicazione del Fattore Individuale Presenza, sarà monitorato l'andamento dell'assenteismo del personale delle UGP di produzione, degli uffici ed aree di Stabilimento, della manutenzione, della qualità, della tecnologia, della Supply Chain Operations e di tutte

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

EROGAZIONE DEL P.L.O.

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

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

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

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

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

tranche, con le competenze del mese di ottobre dell'anno seguente all'anno di definizione del fattore gestionale.

Anche tale erogazione verrà realizzata coerentemente con i criteri in atto per ciò che riguarda la corresponsione della retribuzione così come convenuto nell'Accordo del 21/7/2011 e precedenti.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

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

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

Allegato n. 1

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

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

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

Percentuale di assenteismo	Quota di VPG ridistribuita
Fino a 2,00%	100%
Da 2,01% a 3,00%	80%
Da 3,01% a 4,50%	60%
Da 4,51% e fino a 5%, verrà percepito il VPG senza applicazione della decurtazione e senza redistribuzione.	

[Area containing numerous handwritten signatures and initials.]

[Handwritten mark]

PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE

(30% del P.L.O.)

[Handwritten signature]

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

Reddito operativo

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

Fatturato

[Handwritten initials: SC, AB, A]

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..

[Handwritten initials: SC, AB]

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%.

[Handwritten initials: AB, W]

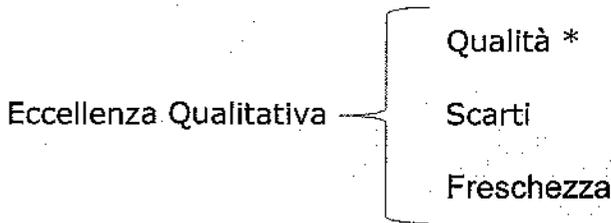
Ai fini del calcolo del R.O.S. le parti concordano di prendere a riferimento il "conto economico" del bilancio aziendale che identifica nella voce "valore della produzione" il fatturato e nella voce "differenza tra valori e costi della produzione" il reddito operativo.

[Large area of handwritten signatures and initials]

PARAMETRO GESTIONALE

(70% del P.L.O.)

Il parametro gestionale è formato da tre indici :



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

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

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

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

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

Inoltre, 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
Area Commerciale	20%	10%	70%
Stabilimenti	40%	40%	20%
Altre Funzioni	k	k	k