

IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 18 luglio 2018 in Cuneo

TRA

La FERRERO S.p.A., la FERRERO COMMERCIALE ITALIA S.r.l., la FERRERO INDUSTRIALE ITALIA S.r.l., la FERRERO MANAGEMENT SERVICES ITALIA S.r.l., la FERRERO TECHNICAL SERVICES S.r.l., la SOREMARTEC ITALIA S.r.l., rappresentate dai rispettivi procuratori, assistiti dall'Unione Industriale di Cuneo.

E

le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, rappresentate rispettivamente dai signori Cornelli Attilio, Savignano Armando e Alviti Gianni, Macchiesi Mauro e Paoella Angelo, Majrone Guido e Mocchi Alice con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI e UILA, del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale, si è raggiunta la seguente ipotesi di Accordo.

PREMESSA

Il quadriennio che l'Azienda si lascia alle spalle è forse uno dei più delicati che abbiano contraddistinto la storia recente di questa realtà imprenditoriale. Il mercato italiano infatti risente ancora di un lungo periodo di crisi economica, che ha determinato una trasformazione radicale anche nelle scelte di consumo delle famiglie italiane.

Le abitudini dei "nuovi consumatori", modellate dal boom dei social media e dall'espansione dei canali digitali d'acquisto, hanno posto nuove sfide alle aziende del settore quali una filiera considerata sicura perché a km0, il richiamo a prodotti che si considerano naturali perché caratterizzati dal "senza" (zuccheri, grassi, glutine, ecc.), una maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale.

Alcune di queste tendenze si sono rivelate delle mode del mercato mentre altre invece, nate come novità del momento, hanno davvero influenzato la predisposizione all'acquisto dei nuovi nuclei familiari. In questo contesto Ferrero ha deciso di continuare a percorrere la sua strada, senza rinnegare, in favore di un ritorno economico di breve periodo, una storia fatta di profonda attenzione per la Qualità in tutte le fasi del suo processo produttivo.

Sul fronte occupazionale è stato toccato uno dei punti più bassi della partecipazione al mondo del lavoro da parte dei più giovani: questo fenomeno è stato indirettamente enfatizzato dal protrarsi della vita lavorativa che, sul versante opposto, ha bloccato un ricambio generazionale più dinamico.

Infine il quadro di instabilità politica ed economica non ha fatto che rallentare ulteriormente la ripresa del sistema Paese, alimentando un clima di scarsa fiducia e di precarietà che si ripercuote nelle decisioni di spesa dei consumatori e nella propensione agli investimenti delle aziende.

D'altro lato l'Azienda ha affrontato una riorganizzazione societaria necessaria ad assicurare una sempre maggiore efficienza operativa e una lettura dei risultati economici più efficace e coerente, presentata al Coordinamento Nazionale delle RSU che ha contribuito alla divulgazione dei principi ispiratori con tutti i dipendenti dei siti produttivi e dell'area commerciale. Questa nuova configurazione ha permesso di guardare al mercato con una reattività maggiore, in una logica di governance orientata a conferire un focus specifico nella gestione del business delle diverse strutture aziendali.

In un difficile contesto come quello sopra enunciato, Ferrero, coerente con la sua filosofia, ha dovuto difendere le proprie quote di mercato, rinunciando

FERRERO

a conquiste facili ma di breve durata. In un'ottica di affermazione della qualità "premium" dei propri prodotti nel lungo periodo, Ferrero continua a puntare su questo valore come fattore distintivo nei confronti dei propri competitors.

L'Azienda, ha infine messo in campo una strategia internazionale di acquisizioni e nuove partnership nel comparto allargato del "fuori pasto dolce" che puntano a consolidare nuove vie di crescita per Ferrero, anche attraverso l'arricchimento di nuove competenze e ulteriori leve commerciali che queste realtà possono apportare. Pertanto continuando a percorrere con decisione il sentiero dei mercati tradizionalmente conosciuti, l'Azienda attraverso il consolidamento delle nuove realtà sopra descritte, avrà l'opportunità di rafforzare la propria presenza all'interno di nuovi segmenti e mercati di prodotto.

In uno scenario così complesso, costantemente segnato dalla mancanza di certezze per le scelte industriali nazionali, l'Azienda ha perseguito ed attuato un piano di investimenti volto a conferire stabilità agli assetti occupazionali, rilanciando la capacità produttiva degli stabilimenti italiani e utilizzando le leve dell'innovazione di prodotto e di processo.

Il superamento di questa difficile congiuntura economica sarà possibile solo grazie ad un livello di relazioni industriali maturo, consapevole e aperto alla ricerca sempre costruttiva di nuove forme di risposta ai fabbisogni del mercato.

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

RELAZIONI INDUSTRIALI

A fronte del contesto analizzato in premessa, è volontà comune delle Parti sottolineare come l'attuale impianto di relazioni industriali in Ferrero si sia riconfermato in questi anni essere un adeguato sistema di confronto per gestire le dinamiche di interazione a livello nazionale e territoriale. E' pertanto di comune avviso riaffermare la validità degli elementi di dialogo e partecipazione già espressi nei precedenti accordi integrativi aziendali, in quanto aderenti ai principi di responsabilizzazione e coinvolgimento dei tavoli di confronto locali e di coordinamento ed indirizzo delle scelte organizzative, occupazionali e sociali a livello nazionale. Occorre inoltre rimarcare che le agibilità ed il coinvolgimento che taluni agenti negoziali e tecnici descritti in seguito riservano alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo sono il frutto di un confronto consolidato nella storia di Relazioni Industriali che le Parti hanno saputo nel tempo conservare ed implementare.

Tutto ciò premesso, le Parti rinnovano l'impegno nel 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 e composto dai membri delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo;
- B) **Le R.S.U. per le singole unità produttive e le Rappresentanze sindacali della Rete Commerciale** per i venditori (Field Key Account - Long Channel Specialist) e i lavoratori nell'ambito della logistica commerciale.

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

Agenti Negoziali

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

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

Continuando inoltre a seguire il criterio di provenienza già adottato in passato, in quanto espressione rappresentativa di tutte le realtà Aziendali, vengono riconfermati i n.9 componenti per la sede di Alba, i n.3 per ciascun sito relativamente a Pozzuolo Martesana, Balvano e Sant'Angelo e n.6 rappresentanti per la Rete Commerciale.

Il Coordinamento Nazionale viene confermato in qualità di tavolo di confronto su tematiche di carattere più ampio e generale quali le prospettive produttive, gli assetti occupazionali, le dinamiche commerciali, i programmi di investimento, le innovazioni tecnico/produttivo/organizzative. A tal proposito, le Parti confermano 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.

Cogliendo l'opportunità di fornire un livello di informazione sempre più esaustivo e puntuale, le Parti prevedono che, all'interno della sopra richiamata "Informativa" annuale, siano portate a conoscenza del Coordinamento nazionale le attività del **CAE** attraverso un focus specifico. Al fine di consentire una adeguata preparazione dell'incontro in oggetto, nei giorni precedenti lo stesso, l'Azienda provvederà ad inoltrare alle Segreterie Nazionali la relativa documentazione, che ha contenuto di riservatezza e confidenzialità.

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

lavoro e all'evoluzione del network logistico, 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 all'Azienda attraverso comunicazione scritta unitaria delle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA almeno 30 giorni prima della convocazione dei diversi incontri.

Ai componenti di tale coordinamento nazionale ed al coordinamento nazionale della rete commerciale vengono confermate in toto le agibilità previste nell'Accordo Integrativo Aziendale del 25/07/2014 e precedenti.

B) R.S.U. (o il loro comitato esecutivo) e rappresentanze sindacali della rete commerciale eventualmente assistite da Fai-Flai-Uila territorialmente competenti.

R.S.U.

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

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

Le Parti hanno verificato il numero dei componenti le R.S.U. per le singole unità produttive, le modalità di costituzione delle stesse ed il relativo monte ore di permessi sindacali retribuiti spettanti. Con riguardo a questo ultimo punto, le OO.SS. intendono individuare delle azioni di *autoregolamentazione* che consentano il rispetto del monte ore spettante di permessi sindacali. Pertanto, in via sperimentale per la vigenza del presente Accordo Integrativo, le OO.SS. propongono di istituire una prima misura concreta per valorizzare tutti i livelli previsti della rappresentanza nei luoghi di lavoro, prevedendo la possibilità di identificare, tra i componenti le RSU di FAI-FLAI-

UILA, tre coordinatori anche per le sedi di Pozzuolo, Balvano e Sant'Angelo con le modalità che terranno conto delle specificità dei singoli siti produttivi.

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

Per quanto riguarda il sito di Alba, fermo 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 R.S.U. ed Esecutivo, stimolando un crescente livello di coinvolgimento dei singoli componenti la R.S.U. 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 di Ferrero Commerciale Italia S.r.l., le Parti confermano la validità del sistema individuato nei precedenti Accordi Integrativi, ove sono state individuate quali "unità produttive" ai sensi dell'art. 18 del Protocollo aggiuntivo VV.PP. del vigente CCNL, le cosiddette aree commerciali "Nielsen".

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

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

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 continuare ad avere un rappresentante

MP Po
"supplente", da chiamare in causa, se necessario, in caso di assenza di uno dei membri del Coordinamento Nazionale e in caso di incontri che rivestono una particolare rilevanza strategica e contrattuale.

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: in quest'ottica esso si farà carico, ove necessario, di approfondire e di sottoporre all'Azienda tutte le tematiche concernenti il perimetro di sua rappresentanza sindacale, nell'ambito di un confronto costante e reciproco tra le varie funzioni aziendali interessate.

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

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

Agenti Tecnici

C. Comitato Consultivo

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

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

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

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

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

Ad integrazione di quanto già previsto, risulta comune la volontà di avvicinare ulteriormente l'esperienza del Comitato Consultivo alle necessità di confronto delle singole realtà aziendali. In tale ottica si conviene circa l'opportunità di strutturare in maniera sistematica almeno una volta all'anno, indicativamente nei mesi di febbraio/marzo, l'incontro del Comitato Consultivo presso uno dei siti Aziendali. Durante tali incontri, che si terranno con il coinvolgimento delle R.S.U. stipulanti il presente Accordo integrativo

e delle segreterie di FAI-FLAI-UILA territorialmente competenti, verranno presi in esame specifici e predeterminati argomenti di interesse locale per i quali il confronto con il livello nazionale delle rispettive strutture possa rappresentare un utile momento formativo ed informativo.

D. Gruppi di progetto e commissioni tecniche bilaterali

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

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

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

Con specifico riferimento tanto ai Gruppi di Progetto quanto alle Commissioni Tecniche Bilaterali, resta confermato che le stesse affronteranno 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

Nell'ambito delle materie di competenza delle R.S.U. le Parti attribuiscono un'importanza strategica alla gestione degli orari di lavoro, dei contratti e della mobilità interna ai siti, ribadendo l'imprescindibile necessità di continuare ad attivare e migliorare, presso ogni singolo sito, tutti gli strumenti di flessibilità necessari a garantire il miglior livello possibile di servizio al mercato.

Le Parti pertanto convengono congiuntamente sulla necessità di ricercare la strada più operativa e concreta nell'attivare localmente la dotazione comune sotto descritta, qualora parte di questa non sia stata ancora realmente sperimentata a livello di singolo sito produttivo, impegnandosi ad individuare nuovi strumenti di flessibilità che permettano di rispondere alle future necessità legate all'evoluzione degli stabilimenti e dei mercati:

- 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 applicative specifiche di ciascun singolo sito. Con riferimento alle attività di preavviamento impianti, da sempre necessarie e propedeutiche a garantire la regolare attività delle linee produttive, le Parti confermano la necessità di definirne modalità attuative comuni che valorizzino le best practice anche alla luce dei diversi investimenti realizzati e in fase di realizzazione nei diversi siti produttivi su nuove tecnologie di processo e prodotto.

Pertanto, le Parti hanno definito di attivare i tavoli negoziali locali entro il 31/12/2018, per raggiungere le intese necessarie considerando la prassi attualmente in essere presso la maggior parte dei siti produttivi, individuando le figure professionali indispensabili a garantire le attività di avviamento e le relative condizioni economiche.

• Durata degli accordi e relativi rinnovi

- ✓ Considerato che il trattamento economico raggiunto dagli strumenti di flessibilità degli orari di lavoro in vigore nei singoli siti è il frutto di una contrattazione a livello aziendale di maggior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento e si ribadisce che le intese verranno riviste solo in caso di necessità tecnico/produttiva/organizzativa di aumentare le ore di flessibilità previste negli attuali accordi, intervenendo di conseguenza sulla parte normativa ed economica.
- ✓ In caso di accordi locali che introducano nuovi strumenti si prevede una durata quadriennale degli accordi.
- ✓ Ultrattività di un anno degli accordi locali qualora la scadenza vada a sovrapporsi con il rinnovo del contratto integrativo;
- ✓ Certezza dei tempi per il rinnovo degli accordi locali;
- ✓ Individuazione di un periodo durante il quale il confronto tra le Parti si svolgerà in condizioni di normalità sindacale (esclusione del ricorso ad agitazioni sindacali derivanti dal tema 3 mesi prima della scadenza e 3 mesi dopo);
- ✓ Possibilità di continuare ad applicare gli accordi già in essere anche dopo la scadenza qualora non siano state definite nuove intese e tempestiva attivazione del Comitato Consultivo così come valorizzato nel presente Accordo Integrativo.

• 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.
- ✓ Ottimizzare gli incontri di R.S.U. indicando un'agenda degli argomenti e dei tempi previsti dando priorità alle necessità di formalizzazione/attuazione degli strumenti di flessibilità e/o di accordi.
- ✓ Sperimentazione della possibilità, a livello di sito, di utilizzare con le medesime modalità - e nelle more della definizione di una specifica

intesa - strumenti o modalità organizzative già applicati, anche in aree differenti dello stesso sito, o già attive in passato, anche se non ancora disciplinate. Previsione di incontri periodici di verifica congiuntamente attivabili a livello locale.

Lavoro a turni notturno

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

Nel confermare che questo intervento, unito ad altri elementi congiuntamente definiti nei precedenti Accordi Integrativi, hanno reso possibile un miglior equilibrio economico fra i diversi siti produttivi, le Parti si danno atto di aver compiutamente disciplinato ed esaurito i diversi aspetti legati alla omogeneizzazione dei trattamenti fra i siti stessi.

FAI, FLAI e UILA confermano quindi di proseguire l'impegno a non supportare in futuro qualsivoglia rivendicazione comunque riconducibile a tematiche di omogeneità di trattamento tra le diverse realtà Ferrero. Nello specifico FAI, FLAI e UILA non sosterranno richieste inerenti l'ottenimento dei servizi di "mensa" e "trasporti" che comportino costi ed oneri di qualunque natura a carico dell'Azienda.

Le Parti infine hanno convenuto circa la possibilità di inserire un contatore annuale delle notti effettivamente ed interamente lavorate all'interno dei cedolini paga, a partire dal mese di gennaio 2019.

13° e 14° mensilità

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

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

RR/RO e permessi

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 agli accordi precedenti e, al fine di rendere ancora più flessibile il meccanismo di fruizione, si conviene di estendere il godimento frazionato anche a livello di singola ora di RR/RO fino a un massimo di 4 ore al giorno.

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

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

Abiti di lavoro e pause

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

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

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che attraverso tale previsione, anche a seguito dell'introduzione delle nuove prassi relative al lavaggio degli abiti, hanno disciplinato compiutamente il regime delle pause e i tempi impiegati dai lavoratori in Azienda al di fuori della esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa, in conformità a quanto dalle parti stesse chiarito 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 al fine di armonizzare, in caso di nuovi oneri economici per l'Azienda, l'attuale durata delle pause giornaliere.

Fondi Integrativi Nazionali

L'attuale contesto sociale è stato fortemente segnato, in questi ultimi anni, da un progressivo impoverimento della strumentazione statale a sostegno delle prestazioni a favore della famiglia e dell'individuo. La contrazione delle risorse pubbliche destinate alla cura e all'assistenza della persona ha responsabilizzato le parti sociali su questo tema in maniera sempre più rilevante. Pertanto l'Azienda, che si posiziona tra le migliori del settore per numero di iscritti ad ALIFOND, riconosce, unitamente alle OO.SS., l'importanza di incrementare l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare ALIFOND e di dare assistenza e informazioni sul fondo FASA.

A tal scopo le Parti hanno condiviso innanzitutto di formare in ogni sito 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle sigle stipulanti il presente accordo, per renderli specialisti della materia; hanno inoltre previsto di mettere in campo iniziative divulgative che coinvolgano la totalità dei dipendenti per renderli consapevoli dei vantaggi e delle opportunità offerte, in particolare, dal fondo di previdenza complementare ALIFOND.

Le Parti intendono ulteriormente promuovere un'iniziativa tesa ad incentivare l'iscrizione dei lavoratori al fondo di settore ALIFOND. In aggiunta a quanto già previsto, l'Azienda riconoscerà sul conto di previdenza ALIFOND di tutti i lavoratori iscritti e di quelli che si iscriveranno un contributo aggiuntivo annuo, secondo le modalità congiuntamente individuate, di importo pari a 50 euro.

Infine, le Parti convengono sulla eccezionalità di tale ultima iniziativa che deve essere limitata nel tempo e chiusa entro la vigenza del presente accordo integrativo. Durante l'incontro annuale dell' "Informativa" il Coordinamento Nazionale valuterà le iniziative messe in atto ed i risultati conseguiti.

COMMISSIONE SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda e le OO.SS. stipulanti il presente accordo integrativo concordano nel considerare 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 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, informazione e addestramento relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, sia dei responsabili ai vari livelli che dei lavoratori, sensibilizzando ciascuno sul proprio ruolo e sulla propria responsabilità in materia;
- effettuare verifiche e valutazioni delle condizioni e delle modalità di lavoro per accertare i progressi fatti e assicurare il corretto rispetto dei principi sopra esposti, sia sotto il profilo tecnico che comportamentale;
- favorire una sempre maggiore collaborazione/coinvolgimento di tutte i ruoli aziendali e in particolare dei lavoratori sulle tematiche in oggetto.

Le Parti valutano positivamente le attività di condivisione e di partecipazione sviluppate nel corso degli anni in ambito Sicurezza sul Lavoro e convengono sulla necessità di proseguire nell'implementazione di sistemi di rilevazione della percezione dello stato di sicurezza dell'ambiente di lavoro, al fine di garantire una sempre maggiore consapevolezza del livello di cultura della Sicurezza raggiunta. Tale attività di monitoraggio comprenderà il sistematico coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dei lavoratori e delle strutture aziendali. I risultati emersi dalla rilevazione costituiranno la base per un coerente piano di azione e saranno inoltre oggetto di condivisione con gli RLS ed i lavoratori.

Viste le positive esperienze maturate negli anni precedenti (teatro d'impresa, il concorso sulla sicurezza, la giornata annuale della sicurezza,

ecc.), le Parti concordano di continuare a collaborare con le costituite Commissioni Sicurezza sul Lavoro (d'ora in poi CSL), come definite nell'accordo integrativo del 2011, con l'obiettivo di proporre e sostenere le diverse iniziative di sensibilizzazione destinate a rafforzare la cultura della prevenzione in Azienda.

I risultati dei lavori della CSL, nonché delle iniziative individuate, saranno congiuntamente valutati durante l'incontro annuale denominato "informativa".

Le Parti concordano circa l'importanza di una condivisione regolare delle informazioni inerenti le condizioni di Salute e Sicurezza delle diverse realtà Ferrero e identificano nella Riunione Periodica ex. art. 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. la sede opportuna nella quale svolgere tale compito. In particolare, durante tali occasioni l'Azienda fornirà, come previsto dall'art. 4 del CCNL, le seguenti informazioni:

- dettagliate e puntuali informazioni sulle indicazioni fornite alle imprese appaltatrici riguardanti i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'Azienda.
- 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.

Inoltre, l'Azienda si impegna a condividere, durante la citata Riunione Periodica, dettagliate informazioni relative a eventuali malattie professionali riscontrate in corso di esercizio o problematiche riconducibili a stress da lavoro correlato.

Con l'obiettivo 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. confermano 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.

Le Parti condividono inoltre, in via sperimentale, di organizzare un "incontro nazionale RLS Ferrero" con periodicità annuale, per una durata non inferiore a 8 ore. Durante tale incontro l'Azienda provvederà ad erogare, con relatori interni e/o esterni, attività formativa di aggiornamento periodico di RLS (art. 37 c.11 D.Lgs 81/08 smi) relativi ad aspetti tecnici, organizzativi e/o legislativi, il cui contenuto sarà condiviso preventivamente con gli RLS stessi.

LE PERSONE IN FERRERO

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

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

1) Visite pediatriche

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

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

2) Part time

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

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di garantire il necessario equilibrio della forza lavoro presente nelle diverse aree e realtà aziendali, le Parti convengono sull'opportunità di valutare congiuntamente ogni possibile soluzione al fine di soddisfare le

richieste dei dipendenti garantendo contemporaneamente la salvaguardia delle imprescindibili esigenze tecnico/produttivo/organizzative aziendali.

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

In via sperimentale, infine, le Parti concordano di estendere l'applicazione delle fattispecie di part time orizzontale previste nel presente capitolo per lavoratrici madri e i lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, e per i lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o con necessità contingenti di accudire familiari conviventi non autosufficienti, anche a tutte le tipologie di contratti di lavoro a tempo indeterminato part time verticale, così come definite dagli accordi sindacali specifici di stabilimento.

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

3) Esonero dal turno di notte per le lavoratrici madri

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

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

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

5) Indennità in caso morte

Le parti intendono confermare e in parte integrare 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 a tempo indeterminato, si obbliga a corrispondere agli eredi legittimi, o a quelli testamentari individuati dal dipendente medesimo, una somma pari a tre annualità di retribuzione annua lorda determinata ai sensi dell'art. 73 del CCNL, con riferimento agli ultimi 12 mesi di rapporto lavorativo.

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

Tale previsione resterà in vigore per tutto il periodo di validità del presente Accordo Integrativo. Resta inoltre inteso che tale previsione non si cumula con altri trattamenti 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 continueranno ad essere definite dall'Azienda a propria discrezione, restando invece a carico del dipendente i costi e l'organizzazione del trasporto dalla residenza al luogo del soggiorno.

L'Azienda 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 migliorare il reinserimento in azienda dei lavoratori assenti per lungo periodo (indicativamente 6 mesi continuativi), ad eccezione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri di cui al paragrafo successivo, le Parti intendono confermare i percorsi formativi rivolti a questa particolare categoria di lavoratori.

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

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

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

Con riferimento alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali previsti dalla legge, le Parti intendono istituire un percorso sperimentale di reinserimento, valido durante la vigenza del presente accordo integrativo, con l'obiettivo principale di mettere in luce le competenze sviluppate e rinforzate dall'esperienza della genitorialità. Tali competenze, individuate e valorizzate durante il corso, potranno essere esercitate proficuamente anche in ambito lavorativo.

Le Parti convengono che il percorso di formazione avrà una durata di 8 ore e potrà essere coordinato da un trainer che faciliterà il lavoro di gruppo, il brainstorming e la condivisione delle esperienze al fine di trasformare le idee raccolte in progetti di sviluppo personali e lavorativi.

I percorsi saranno a partecipazione volontaria e, accanto ai già previsti momenti di aggiornamento professionale in materia di sicurezza, igiene e

sanitizzazione, saranno finalizzati a favorire, anche sul piano personale, il reinserimento dei lavoratori nel contesto lavorativo.

9) Permesso in occasione della nascita dei figli

Le Parti si danno reciprocamente atto di continuare a prevedere 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. Tale previsione si applicherà indipendentemente dall'evoluzione legislativa.

10) Stage all'estero

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

11) Permesso per situazioni particolari

Con l'obiettivo di continuare ad agevolare le lavoratrici e i lavoratori in relazione alle esigenze di cura nel contesto familiare, agli stessi viene concesso un ulteriore innalzamento da tre a **quattro mezzette giornate** di permesso retribuito per anno solare, per la necessità di accompagnare i propri figli, di età fino a 14 anni, a visite mediche di natura specialistica.

Si precisa che il permesso verrà riconosciuto per le seguenti visite o prestazioni sanitarie:

- Visita medica specialistica
- Ricoveri in Pronto Soccorso
- Ricoveri ospedalieri
- Ricoveri in Day-Hospital
- Esami o terapie pre o post interventi chirurgici

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.

Le Parti, inoltre, sempre nell'ottica di rafforzare gli strumenti di sostegno al contesto familiare, hanno condiviso con il presente Accordo Integrativo la possibilità per i dipendenti di beneficiare di **due mezza giornate** per anno solare di permesso retribuito esclusivamente per l'assistenza al coniuge e/o ai genitori in caso di documentata grave infermità. Tale previsione è da intendersi in aggiunta alle giornate di permesso previste e disciplinate dall'art. 40 bis lett. a) del vigente CCNL Industria Alimentare.

12) 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, ecc.) al fine di offrire tariffe agevolate ai dipendenti. Viene confermato l'utilizzo del portale sviluppato da un **provider internazionale** specializzato nel settore e, con l'obiettivo di promuoverne la conoscenza e l'utilizzo, l'Azienda intende valorizzare al massimo i benefici che lo stesso può offrire attraverso nuovi canali e iniziative di comunicazione interna verso i dipendenti.

13) Sussidio di studio "avviamento all'università"

Per i figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano conseguito il diploma di Scuola secondaria di secondo grado con votazione uguale o superiore a 90/100 (o equipollente), l'Azienda conferma l'erogazione di un assegno, fino all'importo massimo di € 800, quale contributo alla copertura delle tasse universitarie del primo anno, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante il versamento. Tale previsione riguarderà i diplomati degli anni accademici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021.

14) Lavoro agile

Nell'ottica condivisa che il benessere delle persone in Ferrero costituisce un presupposto essenziale dell'efficienza aziendale e con l'obiettivo di permettere al personale di rafforzare il rapporto di fiducia tra azienda e collaboratore, promuovendo un approccio al lavoro che attribuisca ai dipendenti maggiore autonomia e responsabilità circa il raggiungimento

degli obiettivi individuali, le parti hanno valutato positivamente il progetto sperimentale di Lavoro Agile introdotto presso la sede di Alba a marzo 2017 ed esteso a gennaio 2018 che ha visto coinvolti progressivamente circa 350 dipendenti di alcune aree delle diverse Società del comprensorio albeso.

L'esperienza maturata, seppur in via sperimentale, ha dimostrato la reale capacità di tale strumento di conciliare positivamente la prestazione lavorativa e la vita di relazione familiare e sociale, portando un vantaggio per tutti, in termini di costi individuali e di tempo risparmiato e, più in generale, per la tutela dell'ambiente. In particolare, il cambio culturale che è alla base dello strumento ha influito positivamente sulla capacità individuale di organizzare il proprio tempo, sul rispetto delle scadenze e sull'autonomia nella gestione del lavoro.

Pertanto, le Parti, tenuto conto della positiva sperimentazione attualmente in essere e dando seguito agli interventi già effettuati in materia di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, confermano la volontà di favorirne ulteriormente l'applicabilità attraverso una graduale estensione dello strumento a un numero più ampio di funzioni aziendali in tutti i siti italiani, con l'intento di promuovere una più flessibile organizzazione ed articolazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Risulta di tutta evidenza che alcuni ruoli e le relative mansioni potranno essere considerati incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Di conseguenza, l'estensione dello strumento sarà subordinata ad una valutazione di fattibilità da parte dei responsabili dell'Azienda, sulla base di valutazioni tecnico/organizzative.

Le Parti concordano sulle tempistiche di effettiva implementazione dell'istituto previste nell'esercizio 18/19; relativamente alle modalità attuative si farà riferimento all'Accordo già esistente, sottoscritto in data 15 dicembre 2017, che recepisce i contenuti della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

15) Banca ore solidale

Nella sua lunga tradizione di attenzione alle persone, Ferrero ha introdotto diversi strumenti di supporto ai dipendenti con situazioni familiari o personali meritevoli di attenzione. Il servizio di assistenza sociale e la concessione di permessi retribuiti per situazioni particolari molto delicate rappresentano alcune delle misure adottate negli anni dall'Azienda come risposta alle necessità di cui sopra, a cui si aggiunge il continuo sostegno emergenziale o comunque assistenziale dei singoli casi.

In continuità con quanto previsto negli Accordi Integrativi precedenti, le Parti intendono approfondire l'istituto della banca ore solidale, introdotto dal D. Lgs. 151/2015 (in attuazione della L.183/2014) che, al suo art. 24, prevede espressamente quanto segue:

"fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro".

Le Parti ritengono che la banca ore solidale rappresenta non solo un istituto solidaristico che si basa su una visione di mutuo aiuto e reciprocità ma un approccio sistemico per sostenere e rilanciare meccanismi che diventano un patrimonio, un valore aziendale di coesione e, allo stesso tempo, di capacità di rispondere a stimoli ed esigenze nuove. Pertanto, tale istituto conferisce ai lavoratori l'opportunità di esprimere concretamente il proprio sostegno a coloro che ne hanno bisogno, valorizzando il "patrimonio" individuale, rappresentato dalle ferie e permessi non goduti.

Le Parti condividono che verrà demandato ad apposito gruppo di progetto, così come individuato nel paragrafo "Agenti Tecnici" del presente accordo integrativo, il compito di elaborare i contenuti, le modalità di applicazione ed i criteri di accesso al suddetto istituto che saranno successivamente validati e resi operativi.

Si evidenzia, infine, che verrà garantito il rispetto della vigente normativa sulla Privacy, principalmente riguardo al trattamento delle informazioni rese dal lavoratore beneficiario circa la propria situazione familiare e al diritto del donante di rimanere anonimo.

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 validità 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.

WELFARE

Il Welfare aziendale è un concetto relativamente recente che, come viene comunemente inteso oggi, rappresenta l'insieme di iniziative dirette a garantire il benessere dei lavoratori.

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

Negli anni si è sviluppato un sistema di welfare moderno e concreto, definito all'interno del capitolo "Le Persone in Ferrero", che si articola in servizi di assistenza e di supporto in caso di problematiche di salute dei dipendenti e dei loro familiari e che dedica grande attenzione alle famiglie, con diverse iniziative dedicate ai figli dei dipendenti, dall'infanzia fino alla fine del percorso accademico.

Sarà fondamentale continuare la diffusione di una cultura del welfare aziendale che possa incidere sulla consapevolezza delle reali potenzialità di questo strumento. A tal fine, le Parti si danno atto circa l'opportunità di proseguire e consolidare, nell'ambito della contrattazione aziendale, l'attuazione di iniziative che si configurino come servizi a sostegno al reddito dei lavoratori, fornendo un supporto concreto alle persone e privilegiando le iniziative a carattere sociale, solidale, mutualistico ed inclusivo.

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

In relazione a quanto previsto dalla normativa in vigore circa la convertibilità del premio legato ai risultati in servizi di welfare, le Parti convengono di attivare un gruppo di progetto (non negoziale) con l'obiettivo di valutare l'effettivo interesse dei lavoratori verso tali opportunità e la modalità di attuazione di tale possibile iniziativa, purché compatibile con una valutazione equilibrata dei relativi costi/benefici.

Tale gruppo di progetto avrà il compito di definire a livello nazionale un progetto quadro relativo alle prestazioni alle quali il dipendente potrà destinare la quota retributiva individuata a tale scopo che le Parti hanno sin d'ora definito non potrà eccedere il 30% del valore previsto per l'intero P.L.O. La proposta di progetto sarà portata al tavolo del Coordinamento nazionale per le valutazioni negoziali.

FORMAZIONE

Alla luce di un panorama economico sempre più caratterizzato da profonde trasformazioni e rapide evoluzioni, le Parti concordano sulla necessità di un costante aggiornamento della competenza dei lavoratori al fine di supportare al meglio le strategie di business che l'Azienda intende mettere in atto sia in risposta alle sfide del mercato sia in ottica di crescita anche in nuovi segmenti e categorie merceologiche.

Tale contesto porta con sé non solo l'esigenza di innovazione tecnologica e produttiva ma anche nuove e diverse conoscenze e abilità, nonché un approccio proattivo che preveda il coinvolgimento di tutti i lavoratori all'interno dei processi aziendali.

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

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

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

Inoltre, alla luce degli investimenti a supporto dell'innovazione che negli ultimi anni hanno interessato i siti produttivi italiani e la forza vendite risulta necessario un aggiornamento e uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle tecnologie applicate nelle diverse aree produttive e commerciali.

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

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

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

1) Formazione congiunta e formazione RSU

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

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

Tale momento formativo consente a R.S.U. e rappresentanti aziendali di confrontarsi su argomenti di reciproco interesse in maniera interattiva e favorendo lo scambio e il confronto tra le parti.

Oltre a consentire di costruire una base di conoscenze di mutuo interesse, tali momenti permettono una lettura comune delle dinamiche aziendali pur in considerazione dei rispettivi ruoli, cogliendo la diversità di punti di vista come occasione di arricchimento reciproco.

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

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

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

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

Le iniziative formative sopradescritte potranno essere progettate da appositi gruppi di progetto attivati localmente e potranno essere erogate anche con l'ausilio di esperti congiuntamente individuati e, in caso di necessità, attraverso l'uso della videoconferenza.

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

Infine, le Parti si danno atto dell'importanza di continuare a promuovere la diffusione tra tutti i dipendenti delle opportunità offerte dal fondo Fasa e dal fondo Alifond; a tal fine le OO.SS. e l'Azienda prevedono di erogare una formazione specifica sulle opportunità offerte dai due fondi a tre membri delle RSU appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente Accordo per ogni singola unità produttiva in modo da poter divulgare in maniera capillare tra le persone dei vari siti produttivi tutte le agevolazioni delle quali ciascun lavoratore può beneficiare.

2) Formazione professionale e professionalità

La formazione professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche conoscenze professionali dei lavoratori, in risposta all'innovazione tecnologica e produttiva e alle richieste di standard qualitativi sempre più elevati.

Le Parti hanno concordato sull'importanza e sul ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle persone e hanno valutato positivamente le iniziative formative attuate in tutti i siti produttivi nel corso del precedente accordo integrativo.

Per far fronte alle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni del mercato, dalle evoluzioni organizzative in atto e dall'avanzamento tecnologico, le Parti convengono di continuare a operare sull'aggiornamento delle competenze della forza lavoro.

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

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

Si prevede a tal fine la formulazione e l'implementazione di percorsi volti a valorizzare le competenze maturate on the job dai lavoratori e a permettere loro di applicarle in ottica di sempre maggiore propositività e partecipazione. Particolare rilevanza rivestirà l'analisi del contesto lavorativo dell'UGP, all'interno del quale sarà sempre più importante il miglioramento dell'ambiente di lavoro, il coinvolgimento delle persone che vi operano, l'apprendimento e lo sviluppo di nuove conoscenze tecniche.

L'accrescimento di questi aspetti sarà inderogabilmente legato allo sviluppo del lavoro in team e permetterà di rendere leggibili e immediatamente fruibili ad una platea più ampia di lavoratori gli strumenti di analisi delle performance della linea produttiva.

Inoltre, le parti convengono sul fatto che le logiche produttive hanno dovuto tenere conto di prescrizioni che alcune certificazioni hanno imposto al fine di rispettare standard e parametri internazionali di produzione e commercializzazione dei beni alimentari. Formare e tenere costantemente aggiornato tutto o parte del personale su queste tematiche è stato oggetto di una attenta riflessione fra le parti nell'ottica di cogliere nuove opportunità di accrescimento delle competenze e di mantenimento di una perfetta compliance con le normative vigenti. A tale riguardo sono stati avviati, e saranno oggetto di futura implementazione, quei percorsi formativi volti all'ottenimento di una certificazione da parte di uno stabilimento o di parte

di esso, che abbinino un'esperienza formativa a un processo di apprendimento anche attraverso modalità di erogazione che prevedano il lavoro in team. I positivi piloti sperimentati in alcuni stabilimenti, come ad esempio a Balvano con la "Giornata dell'energia e dell'ambiente", serviranno come base per la pianificazione e la futura realizzazione di specifiche giornate formative. Tali occasioni vedranno un coinvolgimento il più ampio possibile, andando a validare un percorso di apprendimento più vasto rispetto al mero adempimento normativo.

Infine, le Parti confermano la necessità di implementare la formazione in ambito tecnico-specialistico all'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato da una modernizzazione degli impianti produttivi e da un contesto che vede lo svilupparsi di un'industria caratterizzata da digitalizzazione in continua evoluzione. Tale tipologia formativa, connotata da frequenti aggiornamenti sia on the job che da training in aula, sarà sempre più funzionale e correlata alle innovazioni tecniche e tecnologiche che sottendono le strategie competitive aziendali.

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

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

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

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

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. Resta inteso che l'opportunità di operare presso Unità di Produzione differenti rappresenta per i lavoratori un'occasione per favorire l'arricchimento del proprio bagaglio di competenze.

b) Percorsi di Polivalenza, Polifunzionalità

Le Parti hanno confermato i due principi fondanti della progettazione di corsi professionali che negli anni hanno permesso ad un numero significativo di lavoratori di migliorare il proprio livello professionale e di inquadramento: **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).

Negli anni, tali percorsi formativi hanno permesso ad un numero significativo di lavoratori di migliorare il proprio livello professionale e di inquadramento, con particolare riferimento a:

- **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 una più ampia versatilità e attitudine a ricoprire ruoli differenti all'interno del contesto produttivo, nel pieno rispetto delle linee guida sopra richiamate.

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

Le stesse Commissioni Professionalità, inoltre, valuteranno con l'Azienda l'evoluzione tecnico/produttiva del contesto lavorativo per individuare possibili percorsi di crescita professionale per nuovi ruoli che rispondano alle eventuali future esigenze in termini di competenze e professionalità

specifiche, in linea con l'esperienza già sperimentata nei precedenti integrativi.

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

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

Resta inoltre confermato il coinvolgimento del personale assunto con contratti a termine in iniziative formative legate alle tematiche di igiene e sanitizzazione, salute e sicurezza, sicurezza alimentare, miglioramento continuo, sostenibilità, welfare contrattuale e principali norme che regolano il rapporto di lavoro.

3) Formazione personale e apprendimento permanente

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

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

Attraverso tali percorsi 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.

Inoltre, in considerazione dei positivi riscontri raccolti dai partecipanti, le Parti si impegnano ad ampliare la platea di lavoratori con contratto a tempo indeterminato che potranno usufruire di tali opportunità formative per tutta la vigenza dell'Accordo Integrativo.

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

4) Formazione Area Commerciale

L'evoluzione del contesto competitivo e di mercato, così come le modifiche in atto nel mondo della grande distribuzione italiana nella modalità di perseguire gli obiettivi commerciali, trovano le parti del tutto concordi con la necessità di confermare e ove possibile accrescere i percorsi di formazione e sviluppo delle competenze, nei più diversi ambiti, affinché la Forza Vendite sia fornita delle capacità, tecniche e non, per operare con ambizione di leadership nell'odierno e futuro scenario competitivo.

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

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

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

In questo senso le parti valutano positivamente l'introduzione della nuova modalità di gestione delle operazioni sui punti vendita denominata "sette step della visita": la sua applicazione ha permesso e permetterà da una parte all'Azienda di migliorare in termini di efficienza ed efficacia commerciale il processo di vendita e dall'altra alla Forza Vendite di accrescere la propria professionalità in termini di competenze negoziali e analitiche.

Il corretto ed efficace uso di tutti gli strumenti tecnologici a sostegno della vendita e dell'analisi dei dati commerciali rappresenta un vantaggio competitivo che, se ben sfruttato può incidere, più di altri fattori, sulle performance aziendali.

In quest'ottica, le parti riconoscono l'importanza di allineare le competenze tecniche della Forza Vendite agli evoluti sistemi informatici di cui l'Azienda

si è dotata e di cui continuerà a usufruire, adeguandosi al progresso tecnologico: pertanto accanto alla formazione già messa in atto negli anni scorsi, tra cui citiamo in maniera esemplificativa e non esaustiva quella seguita all'adozione dell'Ipad e al relativo sviluppo di applicativi ad hoc finalizzati alle attività di vendita in senso largo, le parti concordano sul continuare a investire sia in strumenti, in un'ottica di aggiornamento continuo, sia in costruzione di competenze tecniche specifiche per le persone.

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

Tutto questo ha portato a valutare la possibilità di organizzare per la Forza Vendite dei corsi di "guida sicura", di cui un pilota è già stato recentemente svolto con un positivo riscontro, finalizzati ad accrescere la consapevolezza dei limiti nell'autovettura aziendale e nelle proprie capacità di guida, oltre che all'insegnamento di un miglior controllo del veicolo anche in eventuali casi di pericolo.

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

Libretto Formativo del dipendente

Al fine di permettere un costante e continuo aggiornamento dell'attività formativa svolta dai dipendenti, il Libretto Formativo del Dipendente 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.

Tale libretto è in fase di aggiornamento informatico per essere adattato ai nuovi applicativi gestionali che si stanno implementando a livello di Gruppo.

EVOLUZIONE COMMERCIALE

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

Il cosiddetto scenario di crisi, lungi dall'essere una temporanea congiuntura economica negativa e di contrazione del mercato, si è rivelato essere una situazione strutturale: in tale contesto il potere d'acquisto delle famiglie italiane è mediamente diminuito e ciò ormai si riflette stabilmente anche nelle abitudini di consumo, ove i generi alimentari di prima necessità assumono una maggiore importanza relativa rispetto a quelli cosiddetti aleatori.

D'altro canto l'ultimo periodo ha aperto la via verso scenari che fino a pochi anni fa erano assolutamente marginali.

Una tendenza alla polarizzazione nei consumi ha portato a una forte ripresa o addirittura alla nascita di comparti che si caratterizzano per un richiamo esplicito alla semplicità della composizione organolettica e alla naturalità del processo produttivo: il segmento dei cibi biologici (cosiddetti bio) e quello dei cibi cosiddetti senza (ad esempio "senza zucchero", "senza glutine", "senza olio di palma"), nati alcuni anni fa come prodotti di nicchia di derivazione anglosassone, hanno raggiunto volumi importanti in grado di intercettare una fetta consistente dei consumi delle famiglie italiane.

Parallelamente una politica commerciale sempre più aggressiva e consapevole da parte delle cosiddette *private label*, cioè i prodotti commercializzati con i marchi delle catene distributive, ha fatto sì che il mercato del largo consumo confezionato si complicasse ulteriormente, instaurando una competizione basata sulla leva del sempre minor prezzo al consumo. Tale polarizzazione trova conferma anche nella crescita dei punti vendita *discount* - che hanno addirittura visto molto recentemente l'entrata in Italia di nuovi *player* di mercato - passati in pochi anni da nicchia a scelta privilegiata da molte famiglie italiane.

Accanto a delle dinamiche di mercato più classiche e riconducibili a sistemi tradizionali, la sempre maggiore pervasività dell'elemento tecnologico nella vita quotidiana e a tutti i livelli, ha ormai modificato le modalità con cui i consumatori si approcciano al momento decisionale che porta alla scelta dei prodotti e di conseguenza all'acquisto degli stessi. Se da una parte gli investimenti pubblicitari e di marketing delle aziende si stanno sempre di più

spostando verso i *media* non tradizionali, dall'altro le vere e proprie modalità materiali di acquisto dei prodotti da parte dei consumatori stanno assumendo delle nuove forme, foriere di importanti sviluppi, come l'acquisto a distanza o *e-commerce*.

Mentre dal punto di vista dei consumi lo scenario è quello sopra descritto, l'evoluzione della distribuzione italiana ha già visto negli ultimi anni e vedrà sempre di più una centralizzazione delle decisioni in seno alle imprese della distribuzione, comportando l'assegnazione di alcuni compiti, quali ad esempio la gestione degli ordini della merce, alle centrali di acquisto dei clienti e non ai singoli punti vendita: in questo contesto se da una parte Ferrero Commerciale Italia S.r.l. conferma la propria strategia di gestione della relazione con i clienti che prevede come elemento chiave del proprio successo un presidio territoriale molto capillare attraverso la Forza Vendite, dall'altra si doterà di strutture atte a creare il giusto livello di integrazione con i clienti affinché certe decisioni prese centralmente si basino su dati e informazioni il più possibile condivise tra produttori e *retailer*. In quest'ottica l'Azienda ha avviato delle progettualità per il miglioramento del livello di servizio.

In aggiunta, il possibile percorso di evoluzione del trade e di conseguenza di Ferrero continuerà nei prossimi anni ad accentuare alcune modificazioni sopra descritte e che sono già in parte intercorse, sia nell'organizzazione della distribuzione che ha visto la crisi del formato "Iper" e di pari passo il sorgere di *store format* ibridi e non facilmente classificabili nell'attuale bipartizione aziendale, sia nell'approccio commerciale di Ferrero nei confronti dei suoi clienti, volto a perseguire una gestione sempre più standardizzata nei processi e nelle modalità di espletamento delle "visite" dei punti vendita (al di là del canale di appartenenza).

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

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

Si rende necessario mettere in atto tutte le iniziative volte a far emergere con forza i marchi Ferrero come unici e distintivi rispetto al mercato di riferimento. In un'arena competitiva che vede la contrapposizione e la polarizzazione tra prodotti di alta qualità rispetto e prodotti che fanno leva esclusivamente sui prezzi contenuti, Ferrero, come azienda *leader* di

mercato, nel rispetto della tradizione e dei valori che da sempre connotano la sua politica industriale, conferma la propria posizione di assoluta coerenza e intransigenza nei confronti dell'altissima qualità delle materie prime e della filiera produttiva, che giustificano un'immagine *premium* rispetto alla concorrenza.

A tale scopo sarà necessario adottare una strategia commerciale più di lungo termine che, attraverso un uso attento della leva prezzi e della leva promozionale, permetta al consumatore di distinguere il valore reale del prodotto e associ ad esso l'altissima qualità della filiera produttiva di provenienza.

Anche gli investimenti volti a promuovere i prodotti, pur rimanendo costanti e anzi in crescita, riguarderanno innanzi tutto quei canali comunicativi e quelle iniziative pubblicitarie atte a rafforzare l'immagine percepita dei nostri prodotti e marchi presso i consumatori e i responsabili d'acquisto.

Infine Ferrero conferma la strategia intrapresa con forza negli ultimi anni che ha visto il lancio di nuovi prodotti, con l'intenzione di ampliare e rafforzare il portafoglio già esistente e aprire ulteriori spazi per la crescita in nuovi mercati oltre a quelli in cui ha tradizionalmente operato. Nell'ottica di garantire una sostenibilità di lungo termine a questa scelta strategica, si rende però necessario mantenere da una parte una forte attenzione nei confronti dei marchi storici, dall'altra fare in modo che i nuovi prodotti, dopo la fase iniziale di lancio, continuino a essere con attenzione curati affinché entrino nella loro fase di maturità e stabilità, sia dal punto di vista delle vendite che della percezione di marca da parte dei consumatori. In questo senso i prossimi anni saranno decisivi, sia in termini di marketing che in termini di penetrazione e presenza sui punti vendita, per consolidare pienamente i marchi nati negli ultimi anni, superando le oscillazioni tipiche della fase di lancio.

Ruolo del venditore

Data questa analisi del contesto di mercato e della distribuzione organizzata in Italia e data la necessità di prevedere una figura di venditore che colga appieno tutte le sfide e le opportunità che si presentano sul mercato, rispondendo alla sempre maggiore esigenza di avere, nell'ambito del presidio periferico dei punti vendita, un approccio ancor più ampio e globale nel soddisfare le necessità della distribuzione, si rende indispensabile rivedere l'attuale assetto organizzativo.

Quindi le parti condividono che sia necessario, nell'ambito della Forza Vendite, il superamento della distinzione tra Field Key Account e Sales Representative, creando un'unica figura di venditore che per continuità storica verrà assimilata a quella del Field Key Account (di cui ne assumerà il nome), il cui ruolo sarà orientato sempre di più allo sviluppo del cosiddetto *sell out*, ovvero delle vendite che i punti vendita effettuano ai propri clienti: pertanto nell'ottica di valorizzare il ruolo della Forza Vendite nel nuovo contesto della distribuzione italiana, in cui la cosiddetta centralizzazione diventerà via via sempre più estesa, e garantire il più alto livello di servizio e di professionalità da Ferrero ai propri clienti sui vari punti vendita, i Field Key Account diventeranno sempre più specialisti del *sell out*, assumendosi l'Azienda l'impegno di erogare congrui interventi formativi, concordati anche nell'ambito dell'abituale e costante confronto con il Coordinamento Nazionale Rete Commerciale, per portare tutti i venditori al livello di competenze richiesto.

Per tutti gli aspetti contrattuali, normativi e retributivi che si applicheranno alla nuova figura del Field Key Account si fa riferimento all'accordo aziendale siglato da Azienda e Coordinamento Nazionale Rete Commerciale a Milano in data 23 febbraio 2018 e che qui si intende interamente richiamato.

Resta inteso che tale accordo porta al superamento delle precedenti regolamentazioni, tra cui viene citata in maniera esemplificativa e non esaustiva l'erogazione ex accordo professionalità dell'11-09-2008.

Network logistico

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 monitorare attentamente l'operato degli attuali operatori logistici, nel rispetto del livello di servizio atteso, ed eventualmente di sviluppare ulteriori collaborazioni con *providers* che garantiscano gli standard qualitativi auspicati da Ferrero.

Le parti concordano sulla necessità di continuare a monitorare le attività di consegna al punto vendita per eliminare le residue criticità oggi riconosciute e per individuare eventuali soluzioni migliorative oltre a quelle già messe in atto. Per tali ragioni le parti condividono la volontà di favorire tutte le opportunità e le occasioni di confronto tra le varie entità aziendali coinvolte al fine di dare seguito a tutti gli approfondimenti necessari in caso di problemi specifici di natura logistica e commerciale, in un'ottica di rafforzamento dell'integrazione tra funzioni aziendali.

Sistema di Incentivazione Forza Vendite

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

- **obiettivi quantitativi** (fatturato);
- **obiettivi qualitativi** (Perfect Store Execution);
- **obiettivo di reso** come fattore premiante.

Le parti hanno pertanto concordato sulla riconferma del sistema di incentivazione attualmente in vigore, che ha visto negli ultimi anni - con lo scopo di rendere i meccanismi incentivanti il più possibile allineati con le strategie aziendali - l'introduzione di obiettivi impostati non più sui ricavi lordi ma sul cosiddetto consegnato imponibile.

Oltre a ciò, le parti convengono sulla necessità di mantenere, dopo l'introduzione avvenuta due anni fa, di un obiettivo di fatturato (sempre sul cosiddetto valore di consegnato imponibile) mensile (*consensus*): questo infatti rappresenta un orizzonte più a breve termine rispetto a quello quadrimestrale, cosiddetto di sessione, e quindi permette di avere obiettivi maggiormente vicini alla quotidianità lavorativa e alle azioni intraprese giorno dopo giorno dai venditori.

Il reso non solo viene confermato come fattore "premiante", ma nei prossimi anni si rafforzerà ulteriormente rappresentando un caposaldo del sistema di incentivazione, coerentemente con la strategia aziendale sempre di più orientata verso una corretta e accorta gestione dei resi di prodotto, volta a minimizzarne le quantità a tutti i livelli.

L'Azienda persiste nella propria volontà di investire in strumenti e leve utili a indirizzare l'attività della forza di vendita al raggiungimento dei propri obiettivi commerciali.

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

Le parti, sottolineando l'importanza di una sempre maggiore e puntuale comunicazione degli andamenti alla Forza Vendite, 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, 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.

INVESTIMENTI AREA INDUSTRIALE

Il contesto sociale, le criticità geopolitiche, le difficoltà che caratterizzano i mercati, illustrate in altre parti del presente accordo, evidenziano a livello globale, e quindi anche in Italia, una situazione di generale problematicità che sarebbe riduttivo giustificare facendo riferimento solo ed esclusivamente ad una cronica situazione di crisi (economica, sociale, dei valori, dei consumi ecc.); occorre invece sottolineare, forse più semplicemente, che la sensazione di incertezza che pervade la nostra società è legata ad una sua trasformazione così potente, imprevedibile e repentina, in grado di impattare sul nostro modello di vita modificandolo continuamente, come non è mai successo finora. I cambiamenti si susseguono in modo frenetico e con una capacità di modificare il tessuto socio economico estremamente profonda, richiedendo uno spirito di adattamento e di rinnovamento assai superiori rispetto al passato.

Anche le aziende si confrontano con questo scenario e devono giocare la loro capacità competitiva sulla velocità di adeguamento a nuovi scenari, sull'abilità nell'interpretare i nuovi bisogni dei consumatori, sulla possibilità di innovare in strategie e prodotti.

Il Gruppo Ferrero, per affrontare e governare le sfide legate a questo contesto, ha individuato una precisa linea evolutiva e sta vivendo una fase particolarmente attiva di trasformazione segnata da precisi momenti:

- l'unificazione e la concentrazione delle strutture decisionali nella sede lussemburghese
- l'implementazione del nuovo modello di governance del gruppo, sia a livello centrale che di aree geografiche
- l'allargamento del mercato di riferimento al più ampio settore del Fuori Pasto Dolce
- le operazioni di acquisizione, concentrate soprattutto sui mercati anglosassoni (U.K. e U.S.A.)
- l'espansione geografica delle società "agricole"

L'evoluzione organizzativa e strategica si basa comunque sulla valorizzazione dell'immenso patrimonio di prodotti, persone e competenze che ha tracciato il lungo percorso di successo del gruppo e che ha permesso a Ferrero di diventare un'azienda di assoluto riferimento mondiale nell'arena competitiva del chocolate confectionary. Questa eredità, caratterizzata da prodotti assolutamente distintivi, da brand iconici, da una attenzione maniacale alla qualità delle materie prime, del processo tecnologico e del prodotto finito, dalla sua cura nella gestione di tutti i collaboratori e

dall'impegno a garantire la sostenibilità di tutte le sue attività, rappresenta le fondamenta che garantiscono il suo sviluppo futuro in continuità con la sua storia.

Anche in Italia Ferrero si è adeguata alle nuove necessità dettate da questi anni di grande cambiamento, dotandosi, dal punto di vista organizzativo, di una nuova struttura societaria in linea con le trasformazioni avvenute a livello Gruppo e continuando a potenziare la storica capacità di ricerca e sviluppo presente sul territorio italiano e la sua potenzialità produttiva con l'installazione di nuove importanti linee industriali.

Sul fronte della ricerca e sviluppo occorre evidenziare gli investimenti fatti e previsti nella società Soremartec del comprensorio albese con particolare riferimento:

- ai laboratori di ricerca dedicati alla sperimentazione di nuove materie prime individuate dalle strutture appositamente costituite in aree geografiche determinanti per la crescita del Gruppo e caratterizzate dal potenziale sviluppo di nuovi prodotti dedicati;
- ai laboratori dedicati allo sviluppo di prodotti che possano interpretare i bisogni delle nuove generazioni di consumatori e presidiare i nuovi trends di mercato
- al potenziamento dei laboratori "ex MPG" e contestuale spostamento nel comprensorio albese per ottimizzare le sinergie con i tecnici delle altre funzioni e rendere il flusso operativo più efficace e rapido.

Inoltre, la strategia di allargamento al fuori pasto dolce dei prodotti Ferrero ha portato ad un piano investimenti per ingrandire, nei prossimi anni, tutta l'area dedicata alle attività di ricerca, miglioramento ed industrializzazione dei prodotti delle Direzioni Tecniche di Categoria, ampliate per coprire nuovi segmenti di mercato.

Il reparto UPS svilupperà ulteriormente la sua mission: alle attività di pre-industrializzazione dei prodotti si affiancherà l'attività di studio tecnico/impiantistico. Per tale scopo sarà interessato, il prossimo anno, da una serie di investimenti per la costruzione di impianti tecnici finalizzati alla sperimentazione di nuove tecnologie che potranno poi essere utilizzate a livello industriale.

Anche la Direzione Engineering è interessata da uno studio in fase avanzata di sviluppo che porterà alla possibile realizzazione di un apposito building, all'interno del perimetro dello stabilimento albese, dove si concentreranno tutte le attività: dagli acquisti tecnici alla progettazione impianti con annessa l'officina tecnica di costruzione e/o di montaggio di speciali linee produttive. Tale iniziativa consentirà di capitalizzare il know-how e la grande esperienza

in ambito tecnico e tecnologico maturata in anni di attività valorizzando il contributo di tutte le persone che hanno collaborato a creare il gap tecnico con i competitors.

Quanto sopra per confermare che le attività della Direzione Engineering e dei laboratori di ricerca italiani continueranno ad essere un punto di riferimento strategico per tutto il gruppo per sostenerne la crescita internazionale, innovare sui processi produttivi e garantire lo sviluppo di un portfolio prodotti che possa soddisfare le esigenze dei futuri consumatori.

STABILIMENTI

Il piano investimenti previsto per l'area industriale, dettagliatamente illustrato alle segreterie nazionali di FAI-FLAI-UILA e al Coordinamento, oltre a garantire la produzione di nuovi prodotti e una efficienza globale più elevata, consentirà di aumentare il livello di sicurezza complessivo, incrementare la capacità e la flessibilità produttiva anche al fine di rispondere adeguatamente al livello di servizio richiesto dal mercato ed un generale miglioramento delle condizioni di lavoro.

Gli interventi previsti a piano possono essere così riassunti:

- aggiornamento continuo e miglioramento tecnico degli impianti
- potenziamento e flessibilizzazione delle capacità produttive
- utilizzo esteso dell'automazione
- nuove strutture edili e potenziamento delle utilities
- rafforzamento delle strutture logistiche
- miglioramento delle aree sociali

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

ALBA

Lo storico stabilimento ha sviluppato nel tempo la capacità di ampliare e trasmettere conoscenza ed esperienza tra tutti i dipendenti e a tutti i livelli. Oggi continua ad essere un punto di riferimento per il Gruppo sia per il livello di competenze tecniche e tecnologiche presenti che garantiscono il successo dello sviluppo industriale di nuove tecnologie e nuovi prodotti sia per la sua capacità di preparare le nuove generazioni di tecnici e manager che vanno a ricoprire ruoli delicati presso gli altri stabilimenti diffondendo la cultura della Ferrerità.

Anche oggi lo stabilimento continua a rivestire un ruolo estremamente importante per il Gruppo nella produzione di nuovi prodotti legati alla politica di allargamento verso il fuori pasto dolce. Dopo aver fatto da apripista alla categoria dei biscotti Ferrero con Nutella B-ready, ha proseguito nello sviluppare questo segmento di mercato con l'investimento finalizzato alla produzione del nuovo prodotto Kinder Cards. Il successo commerciale di questo prodotto, eletto dai consumatori italiani "prodotto dell'anno", ha portato ad un nuovo importante investimento che sarà realizzato nei prossimi mesi per potenziare la capacità produttiva.

Un altro rilevante investimento, sempre nell'ambito del fuori pasto dolce, è stato fatto nell'area pastigliaggi per la realizzazione del prodotto Tic Tac Gum, lanciato all'inizio di questa campagna in Italia. Il nuovo impianto industriale ha permesso di testare soluzioni tecniche che sono state prese a riferimento per le linee produttive in fase di costruzione presso altri stabilimenti del Gruppo.

Significativo è anche l'investimento che interesserà una parte dell'area di produzione dei semilavorati, da sempre considerata come un'area particolarmente delicata dove la profonda conoscenza sulla tecnologia e le materie prime maturata da Ferrero consente di creare i presupposti dell'elevata qualità dei suoi prodotti. Gli interventi previsti prevedono la costruzione di un nuovo fabbricato su più livelli che permetterà di ospitare la nuova area di carico /scarico cisterne, l'officina di manutenzione e, negli altri piani, l'area sociale ed i nuovi laboratori dedicati.

POZZUOLO

Lo stabilimento è stato interessato in questi anni da un piano di investimenti quinquennale (progetto 20.20) per rilanciare lo stabilimento a livello Gruppo nella produzione dei prodotti da forno freschi ed enrobati. Gli interventi previsti interessano le diverse aree dello stabilimento per rendere le strutture, le linee produttive, i magazzini materie prime e prodotti finiti, le utilities, le aree sociali in linea con gli standard Ferrero.

Per quanto riguarda le linee produttive si evidenzia l'investimento che ha portato ad un pesante revamping della linea dedicata alla produzione della Kinder Delice per sostenere il rilancio del brand sui mercati internazionali.

Inoltre è ormai in fase di messa a punto il rifacimento della linea produttiva dedicata a produrre Fetta al Latte per il mercato italiano. Si tratta di una linea produttiva polivalente in grado di produrre differenti prodotti da forno

freschi e che garantisce allo stabilimento, insieme all'impianto produttivo sopra citato, un'ulteriore possibilità di crescere nei volumi produttivi.

Anche l'area logistica dello stabilimento è in fase di potenziamento con la costruzione di un nuovo magazzino prodotti finiti in grado di gestire sia prodotti da forno enrobati che freschi, adeguato alle future necessità di movimentazione delle produzioni complessive.

BALVANO

Lo stabilimento storicamente dedicato ai prodotti da forno per il mercato italiano affiancherà alle attuali produzioni una nuova linea dedicata alla produzione dei biscotti per il mercato nazionale ed internazionale. Questo significativo investimento per la nuova tipologia di linea comprensiva di impianti di preparazione, impasto e formatura, cottura e packaging, permetterà allo stabilimento di bilanciare le difficoltà che oggi attraversano i prodotti da forno con le opportunità di crescita legate al nuovo prodotto.

Si tratta di un'operazione che garantisce una nuova stabilità alle persone ma che necessiterà dell'attiva partecipazione di tutti i dipendenti per sviluppare al meglio tutto il potenziale della linea produttiva, ricercando le migliori forme di integrazione e polivalenza tra le professionalità richieste dai prodotti da forno e quelle necessarie al nuovo impianto. Sarà necessario assicurare il corretto livello di servizio al mercato per un prodotto che sarà caratterizzato da una pianificazione produttiva e logistica più complessa perché destinato anche al mercato internazionale.

Inoltre, sono previsti investimenti per il revamping e l'aggiornamento tecnico degli impianti dedicati ai prodotti da forno: dai nuovi silos farine e relativi impianti di trasporto per un utilizzo più flessibile della materia prima, al nuovo impianto creme più efficiente ed automatizzato, che permetterà anche la riduzione delle movimentazioni manuali.

SANT'ANGELO

Gli investimenti previsti per lo stabilimento riguardano soprattutto le linee produttive del Kinder Bueno e della Nutella; si tratta delle produzioni destinate non solo al mercato domestico ma anche a quelli internazionali.

Per quanto riguarda la linea Kinder Bueno, l'investimento prevede una ulteriore aggiuntiva area di confezionamento multipack automatizzata, che in parte sostituirà alcune isole di confezionamento meno performanti.

L'investimento è finalizzato alla produzione di ulteriori e diversi formati oggi non presenti a S. Angelo e fortemente richiesti dai mercati,

Questo consentirà allo stabilimento di poter stabilizzare i volumi produttivi allargando le opportunità di produzione del Kinder Bueno per i mercati esteri, portando maggior efficienza sulle attività di confezionamento, e aiuterà a migliorare il livello di servizio su questi particolari formati.

Particolarmente significativo l'investimento nell'area Nutella, che aumenterà la capacità produttiva dell'impianto, la sua efficienza e la sua flessibilità nel gestire flussi e formati.

L'investimento prevede la costruzione di una nuova linea di confezionamento, aggiornata a più elevati standard di automazione che sostituisce l'attuale. Infatti sarà applicata una tecnologia di nuova concezione che ne aumenterà l'efficienza. Anche l'area preparazione sarà soggetta a revamping per potenziarne la capacità produttiva.

Infine sarà completamente rivista la pallettizzazione a fondo linea, aggiornandola ai nuovi standard tecnici, migliorandone la flessibilità e la gestione dei flussi di carico prodotto.

OCCUPAZIONE

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

Tale modalità prevede la loro articolazione in tre diverse fasi:

1. attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dai diversi accordi locali e nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dall'Accordo di settore del 17/3/2008 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.

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

Percorsi di lavoro a tempo determinato

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

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

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

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

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

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

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

Apprendistato

Le Parti, alla luce della positiva esperienza ad oggi maturata e coerentemente con quanto concordato nei precedenti Accordi Integrativi riconoscono che l'utilizzo del contratto di apprendistato professionale ha ampliato le opportunità di stabilizzazione di personale adeguatamente qualificato.

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

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

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

1. *macchinista semplice* (riservata ai neo-inseriti), 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 al Verbale di Accordo su apprendistato professionalizzante sottoscritto in data 24/4/2012 allegato al CCNL.

L'Azienda conferma inoltre che, al fine di valorizzare il periodo di apprendistato come momento privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, quale trattamento di miglior favore rispetto al vigente CCNL, provvederà ad integrare il trattamento di malattia degli apprendisti secondo le regole di cui all'art. 47 del CCNL e calcolare l'anzianità utile per la maturazione degli scatti fin dall'inizio del periodo di apprendistato,

secondo quanto previsto all'art 53 del CCNL. L'applicazione della tipologia contrattuale oggi confermata continuerà ad essere analizzata a livello di R.S.U. di stabilimento annualmente, mentre il Comitato Consultivo, con cadenza biennale, monitorerà l'andamento occupazionale relativo agli apprendisti professionalizzanti assunti nelle realtà produttive, anche con riferimento al conseguimento delle qualifiche professionali e alle auspicabili stabilizzazioni realizzate.

PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione dell'Accordo Integrativo aziendale del 25/07/2014 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.

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

Parametro gestionale

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

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

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

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 concordano di monitorare l'andamento del R.O.S., anche alla luce della riorganizzazione societaria, con l'obiettivo di continuare a garantirne, anche in futuro, un'adequata rappresentatività all'interno del P.L.O. complessivamente considerato.

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

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

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

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

Infine, in virtù della costante attenzione da parte di Ferrero per il rispetto dell'ambiente e il miglioramento dell'efficienza energetica delle nostre attività, le Parti concordano di inserire il monitoraggio di un KPI relativo all'efficientamento ambientale-energetico che verrà definitivo durante la vigenza dell'Accordo Integrativo.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, per ciascuno dei periodi di riferimento (2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022), il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi lordi:

Periodo di riferimento	Parametro economico €	Parametro gestionale €	Totale 100% obiettivi €
2018/2019	665,00	1.555,00	2.220,00
2019/2020	665,00	1.555,00	2.220,00
2020/2021	696,00	1.624,00	2.320,00
2021/2022	735,00	1.715,00	2.450,00

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

Le Parti si danno atto che il P.L.O., così come concordato, ha le caratteristiche previste dall'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (così come modificata dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232) ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, rappresentando un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri stabiliti con il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 di cui al comma 188 della stessa legge 208/2015.

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

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

entro fine ottobre

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

entro febbraio

per la consuntivazione dei dati progressivi (luglio - dicembre)

entro giugno

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

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

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

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

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2022.

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 2022.

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

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

FERRERO S.p.A.

FERRERO COMMERCIALE ITALIA S.r.l.

FERRERO INDUSTRIALE ITALIA S.r.l.

FERRERO MANAGEMENT SERVICES ITALIA S.r.l.

FERRERO TECHNICAL SERVICES S.r.l.

SOREMARTEC ITALIA S.r.l.

FAI - CISL NAZIONALE

FLAI - CGIL NAZIONALE

UILA - UIL NAZIONALE

FAI - FLAI - UILA

REGIONALI E TERRITORIALI

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

Allegato n. 1

PARAMETRO ECONOMICO AZIENDALE

(30% del P.L.O.)

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

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

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

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

Un valore di R.O.S. pari al 4% determina il raggiungimento del 40% dell'importo relativo al fattore economico, mentre il 100% dell'importo si ottiene con un valore di R.O.S. pari al 9,5%.

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

PARAMETRO GESTIONALE

(70% del P.L.O.)

Il parametro gestionale è formato da tre indici :



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

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

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

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

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

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

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

(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.

Per l'indice di frequenza infortuni superiori a un giorno sarà utilizzato un unico valore.

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

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

FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

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

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

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

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:

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 ridistribuzione.

EROGAZIONE DEL P.L.O.

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

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

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

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

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

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

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

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

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.

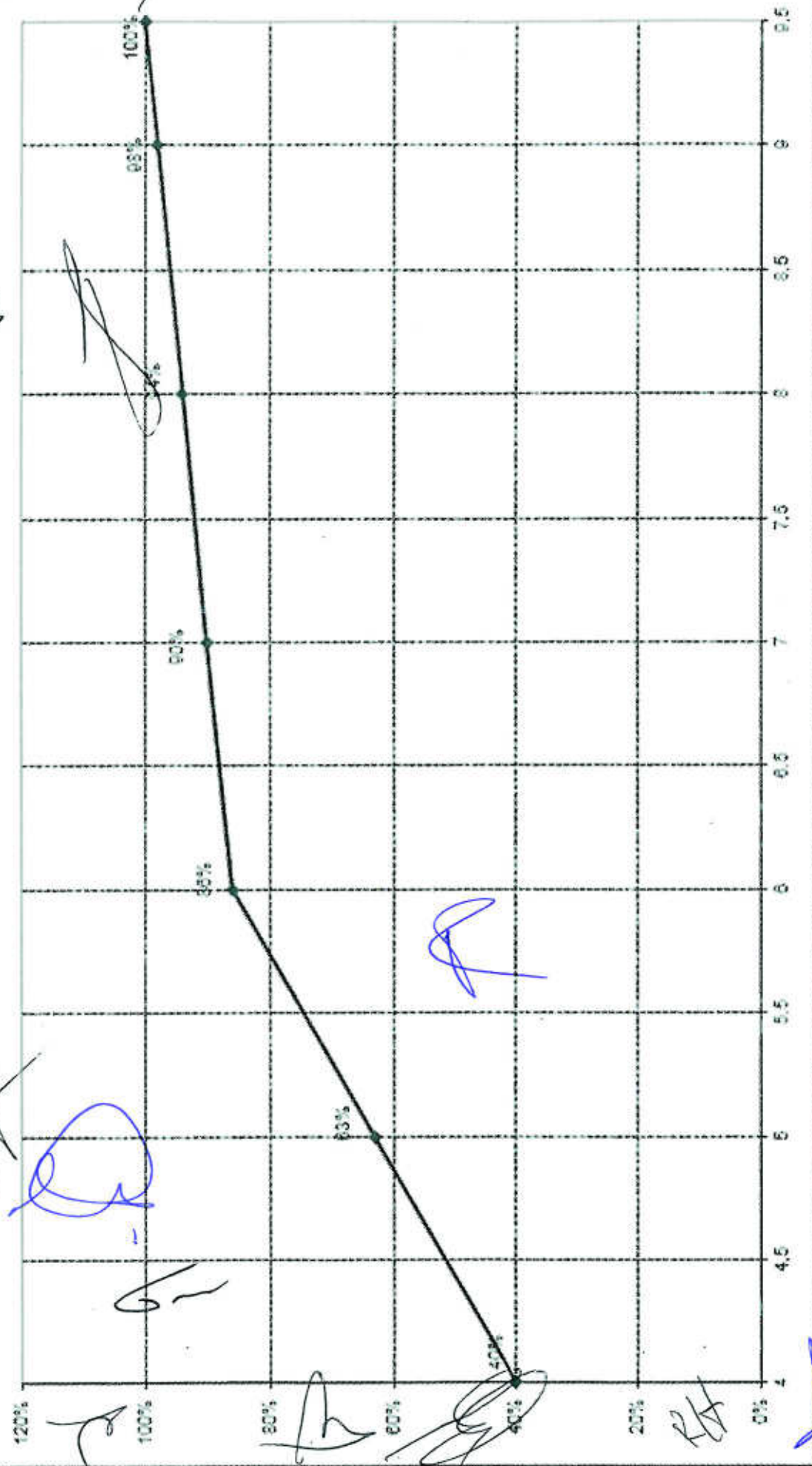
Il P.L.O. verrà corrisposto esclusivamente al personale che non abbia risolto anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alla scadenza contrattualmente prevista, e che non sia stato licenziato per motivi disciplinari nel periodo di riferimento (tale ultima ipotesi è da intendersi riferita anche ai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

DIPENDENTI IN LUNGHE ASSENZE ED ALTRE FORME DI ASSENZA

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

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

Tabella n.1

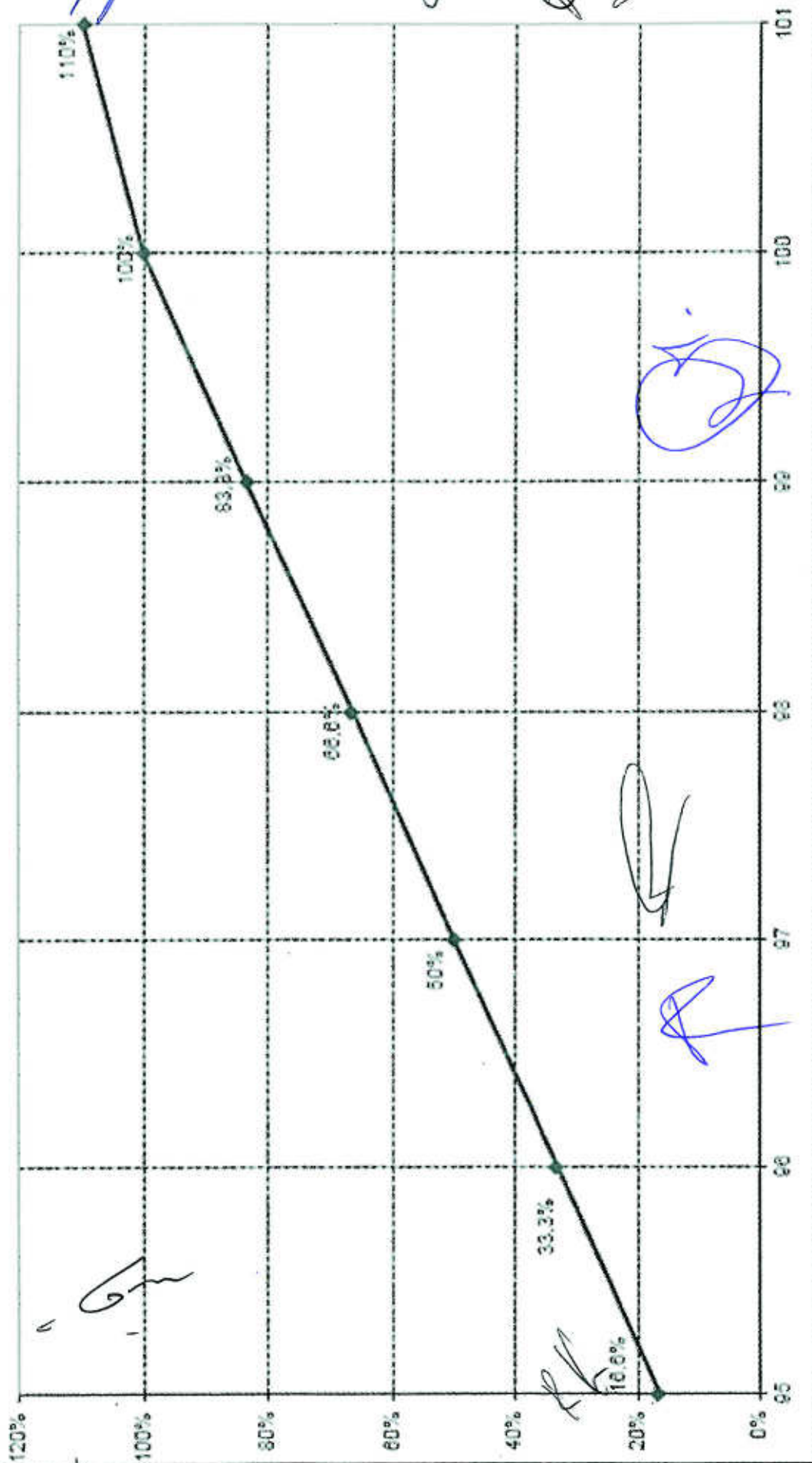


Handwritten notes and signatures are present throughout the document, including:

- Top left: "A ST" and "R" with a signature.
- Top right: "R" and "R" with a signature.
- Bottom left: "R" and "R" with a signature.
- Bottom right: "R" and "R" with a signature.
- Bottom center: "R" and "R" with a signature.

SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"

Tabella n. 2



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 : $[\text{ottimo} + (\text{discreto} - \text{ottimo}) \times 0,3]$

ottimo

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

Lo schema di calcolo sarà il seguente:

Punteggio medio audit di igiene /sanitizzazione	Risultato qualità
$100 < \text{voto} < 85$ (buono / ottimo)	100,00 %
$84,9 < \text{voto} < 75$ (discreto)	99,75 %
$74,5 < \text{voto} < 62$ (sufficiente)	99,50 %
< 62 (insufficiente)	99,00 %

INDICE SCARTI

Si intende per scarto l'unità di produzione (prodotto) che presenta caratteristiche qualitative (composizione, incarti, ecc.) 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 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.

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

Il Premio legato ad obiettivi verrà corrisposto, con l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, a condizione che almeno uno dei seguenti parametri registri un miglioramento rispetto ai risultati medi dei quattro stabilimenti nel quadriennio precedente al periodo di maturazione del premio.

Parametri:

- ROS
- Qualità
- Igiene/Sanitizzazione
- Scarti
- Freschezza
- Assenteismo
- Indice di frequenza infortuni superiore a 1 giorno a livello Italia

A titolo esemplificativo, di seguito vengono riportate le medie per ciascun parametro relative al quadriennio 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 e 2016/2017:

ROS					media 13/17
	13/14	14/15	15/16	16/17	
Risultato ROS	8,00%	9,40%	10,40%	11,00%	9,70%

QUALITA'					media 13/17
	13/14	14/15	15/16	16/17	
Alba	99,89	99,67	99,49	99,98	99,76
Pozzuolo	100,61	100,66	100,77	100,59	100,66
S. Angelo	100,05	100,13	99,79	99,75	99,93
Balvano	100,2	100,69	100,6	100,68	100,54
MEDIA	100,19	100,29	100,16	100,25	100,22

Allegato n. 2

IGIENE/SANITIZZAZIONE

	13/14	14/15	15/16	16/17
Alba	90,95	90,68	91,05	92,8
Pozzuolo	86,62	75,83	67,01	79,72
S. Angelo	88,99	91,08	91,06	90,2
Balvano	88,65	90,22	90,24	94,7
MEDIA	88,8	86,95	84,84	89,36

media 13/17

91,37
77,3
90,33
90,95
87,49

SCARTI

	13/14	14/15	15/16	16/17
Alba	100,14	100,05	99,77	99,27
Pozzuolo	98,18	96,5	96,1	98,54
S. Angelo	100,01	99,85	100	100,05
Balvano	100,09	98,89	98,52	99,08
MEDIA	99,61	98,82	98,6	99,24

media 13/17

99,81
97,33
99,98
99,15
99,07

FRESCHEZZA

	13/14	14/15	15/16	16/17
Risultato Freschezza	99,22	99,38	99,15	99,07

media 13/17

99,21

FREQUENZA INFORTUNI > 1GG

	13/14	14/15	15/16	16/17
Risultato Freq. Inf. > 1gg	6,55	5,76	6,82	5,91

media 13/17

6,26

ASSENTEISMO

	13/14	14/15	15/16	16/17
Alba	3,91	3,75	4,08	4,15
Pozzuolo	4,65	5,02	3,84	4,16
S. Angelo	4,32	4,24	4,19	4,78
Balvano	4,75	3,74	3,96	4,46
MEDIA	4,41	4,19	4,02	4,39

media 13/17

3,97
4,42
4,38
4,23
4,25

Tabella pause e rimpiazzi

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