



IPOTESI DI ACCORDO



Addì, 25 settembre 2026 in Torino

TRA

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

E



le Segreterie Nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, rappresentate rispettivamente dai signori Albanese Massimiliano e Alcaro Alessandro, Paoletta Angelo e Velotti Giovanni, Majrone Guido, Caldera Fabio e Salamone Alessandro 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 rinnovo del presente Accordo Integrativo aziendale si colloca all'interno di uno scenario internazionale caratterizzato da profonde trasformazioni economiche, sociali e geopolitiche, che continua a essere interessato da fattori di instabilità tali da influenzare in modo significativo i mercati, le filiere produttive e le scelte dei consumatori.

I persistenti conflitti internazionali, le tensioni commerciali tra le principali economie mondiali e la crescente frammentazione degli equilibri geopolitici hanno determinato nuove pressioni sui sistemi di approvvigionamento e sulle catene globali del valore. In particolare, la volatilità dei mercati delle materie prime, unitamente agli effetti dei cambiamenti climatici sulla disponibilità e sulla qualità delle produzioni agricole, ha rappresentato una sfida rilevante per tutto il comparto alimentare. In aggiunta si sono registrati negli ultimi anni significativi aumenti dei costi energetici che hanno continuato a incidere sui processi produttivi e logistici delle imprese, richiedendo una costante capacità di adattamento e una sempre maggiore attenzione all'efficienza operativa.

Parallelamente, il contesto economico è stato interessato da una crescita moderata della domanda nei principali mercati europei, una persistente pressione sul potere d'acquisto delle famiglie e una continua evoluzione delle preferenze di consumo, sempre più caratterizzate da una sensibilità crescente verso la qualità dei prodotti, la sostenibilità e la tracciabilità delle filiere. Allo stesso tempo, l'innovazione tecnologica e la diffusione di strumenti digitali avanzati stanno modificando le modalità di distribuzione, di consumo e la relazione con il mercato.

In questo scenario complesso, Ferrero ha perseguito con coerenza la propria strategia di business, confermando una visione di lungo periodo fondata sulla qualità, sull'innovazione e sulla centralità delle Persone. Nonostante le difficoltà derivanti dall'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia, l'Azienda ha proseguito il proprio percorso di investimento in termini produttivi, tecnologici e organizzativi, rafforzando la competitività dei siti italiani e consolidando il proprio ruolo nel mercato alimentare internazionale.

Il polo Italia continua infatti a rappresentare un riferimento strategico per il Gruppo Ferrero sotto il profilo industriale, delle competenze professionali, della ricerca e innovazione. I siti produttivi hanno beneficiato di interventi finalizzati al miglioramento continuo dei processi, all'innovazione tecnologica, alla sostenibilità ambientale, nonché agli aspetti di salute e sicurezza. In particolare, l'evoluzione dei programmi di Smart Factory e l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali hanno contribuito ad accrescere l'efficienza operativa, la qualità dei prodotti e la sicurezza dei processi, favorendo al contempo nuove opportunità di crescita professionale per le Persone.

Sul fronte occupazionale, il mercato del lavoro continua ad essere caratterizzato da cambiamenti significativi. L'andamento demografico del Paese, la crescente difficoltà nel reperimento di alcune

professionalità specialistiche, l'emergere di nuove competenze legate alla digitalizzazione e alla sostenibilità e le aspettative delle nuove generazioni richiedono alle imprese una particolare attenzione ai temi della formazione continua, dello sviluppo professionale, dell'inclusione e del benessere organizzativo.

In questo contesto Ferrero ha proseguito il proprio percorso di valorizzazione delle Persone, considerandole il principale fattore di successo e competitività. Gli investimenti nella formazione, nello sviluppo delle competenze, nelle politiche di inclusione e nei modelli organizzativi orientati alla responsabilizzazione e alla partecipazione rappresentano elementi indispensabili per affrontare le sfide future e accompagnare l'evoluzione dell'Azienda.

La tutela della salute e della sicurezza delle Persone continua a rappresentare un valore prioritario e irrinunciabile della filosofia aziendale. In un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni tecnologiche e organizzative, Ferrero conferma il proprio impegno nella promozione di ambienti di lavoro sicuri, di comportamenti responsabili e di una diffusa cultura della salute e della sicurezza, quali elementi fondamentali per la sostenibilità delle attività produttive e la qualità del lavoro.

La sostenibilità si conferma un pilastro fondamentale della strategia aziendale, intesa nelle sue dimensioni ambientale, sociale ed economica. L'impegno verso approvvigionamenti responsabili, la riduzione dell'impatto delle attività produttive sull'ambiente, l'utilizzo efficiente delle risorse energetiche e la valorizzazione delle comunità nelle quali Ferrero opera costituiscono obiettivi strettamente integrati con le strategie di crescita e sviluppo del Gruppo.

In uno scenario ancora caratterizzato da elementi di incertezza ma anche da importanti opportunità di trasformazione, l'Azienda conferma la volontà di affrontare il cambiamento con una visione orientata al lungo periodo, coerentemente con i suoi valori e la sua storia che da sempre contraddistinguono Ferrero.

Il raggiungimento di questi obiettivi richiede, oggi più che mai, un sistema di relazioni industriali maturo, partecipativo e responsabile, capace di accompagnare i processi di cambiamento attraverso il dialogo costruttivo e la ricerca condivisa delle migliori soluzioni. Le Parti, consapevoli delle sfide e delle opportunità che caratterizzeranno il prossimo quadriennio, rinnovano pertanto il proprio impegno a valorizzare il confronto, la centralità delle Persone, l'innovazione, la sostenibilità, la salute e la sicurezza come elementi fondanti della crescita futura dell'Azienda e della qualità del lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Alla luce dell'esperienza maturata nel corso della vigenza del precedente Accordo Integrativo aziendale e del positivo contributo fornito dal sistema di relazioni industriali sviluppato nel tempo, le Parti confermano la validità di un modello fondato sul confronto strutturato, sulla partecipazione e sulla valorizzazione del dialogo tra Azienda e Organizzazioni Sindacali.

Pertanto, le Parti confermano l'attuale sistema di relazioni industriali così come definito nell'Accordo Integrativo aziendale del 6 ottobre 2023, mantenendo i due livelli di confronto negoziale fino ad oggi attivati:

- A) **Il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 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 Rappresentanze Sindacali Unitarie** per le singole unità produttive e **le Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale** per i venditori (Field Key Account - Wholesaler Key Account) e le lavoratrici 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

- 1. Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e delle Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale, assistito da FAI-FLAI-UILA nazionali**

Le Parti confermano il valore strategico e la centralità del Coordinamento Nazionale quale sede di confronto paritetico e partecipazione nell'ambito del sistema di relazioni industriali del Gruppo.

Il Coordinamento Nazionale continuerà ad essere composto da 24 rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo aziendale, ciascuna delle quali individuerà 8 componenti. I nominativi saranno designati dalle Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA tra i membri delle R.S.U. e delle Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale.

La rappresentanza di tutte le realtà aziendali viene confermata continuando a seguire il criterio di provenienza già adottato in passato, in quanto espressione rappresentativa delle diverse realtà aziendali. Pertanto, il Coordinamento Nazionale sarà così composto: n. 9 componenti per lo

stabilimento di Alba; n. 3 componenti per ciascuno dei siti di Pozzuolo Martesana, Balvano e Sant'Angelo dei Lombardi e n. 6 componenti per la Rete Commerciale.

Il Coordinamento Nazionale continuerà a confrontarsi sui temi previsti dall'art. 2 del vigente CCNL, con particolare riferimento a prospettive produttive e industriali, programmi di investimento, dinamiche commerciali, assetti occupazionali, innovazioni tecnico-produttive e organizzative, nonché ulteriori tematiche di interesse comune. A tal fine, le Parti individuano nell'Informativa Sindacale annuale il momento privilegiato di confronto con il Coordinamento Nazionale, che si svolgerà di norma nel mese di settembre e avrà la durata di una giornata e mezza.

Nell'ambito dell'Informativa Annuale verranno trattati i temi della sostenibilità e dei processi di digitalizzazione, prevedendo un focus specifico su eventuali iniziative relative all'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Verrà mantenuto uno specifico momento dedicato alla condivisione dello stato di attuazione dell'Accordo Integrativo e dei temi affrontati dal Comitato Aziendale Europeo, al fine di favorire un costante allineamento informativo su quanto trattato nell'ambito degli incontri istituzionali e formativi.

Ferrero promuove un luogo di lavoro dove tutte le Persone si sentano al centro e si impegna a creare una cultura basata su diversità, equità e inclusione - "Inclusion & Respect" (di seguito anche "I&R"). Pertanto, durante tale momento di incontro annuale, l'Azienda illustrerà le iniziative I&R.

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

I nominativi dei 24 componenti del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e della Rete Commerciale, nonché degli eventuali supplenti, saranno individuati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo, applicando il criterio di pariteticità che ne assicura un'equilibrata rappresentanza. Gli eventuali supplenti potranno partecipare agli incontri solo ed esclusivamente in sostituzione dei titolari impossibilitati a presenziare; tutti i componenti 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 e al Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale vengono confermate in toto le agibilità di volta in volta previste nei precedenti Accordi Integrativi aziendali.

2. **Rappresentanze Sindacali Unitarie** (o il loro Comitato Esecutivo che sarà costituito nelle realtà con R.S.U. composte da 11 o più delegati) e **Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale** eventualmente assistite da FAI-FLAI-UILA territorialmente competenti.

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

L'ambito di competenza negoziale a livello locale continua a riguardare la gestione degli istituti contrattuali, dell'orario di lavoro, con particolare riferimento alle esigenze di flessibilizzazione degli stessi (ad esempio "polizza" e orari a scorrimento), nell'ambito della cornice definita dal presente Accordo Integrativo, nonché i programmi produttivi, mantenendo una netta distinzione rispetto alle materie già disciplinate a livello superiore, al fine di evitare ripetizioni e/o sovrapposizioni.

Facendo riferimento a quanto previsto dai precedenti Accordi Integrativi, dall'art. 7 del CCNL e dalla consolidata esperienza aziendale, le Parti confermano che, nei siti aziendali presso i quali sia presente una R.S.U. composta da un numero pari o superiore a 11 delegati, dovrà essere previsto un Comitato Esecutivo. Tale organismo sarà deputato ad assicurare un confronto continuo, fluido ed efficace per allineamenti costanti e tempestivi tra Azienda e Rappresentanza Sindacale sulle tematiche ordinarie dei siti produttivi, che possono avere riflessi sulla gestione e sull'organizzazione del lavoro.

Le Parti si danno atto che, in attuazione di quanto sopra e degli attuali assetti dimensionali di ciascun sito, in Italia sono operativi i Comitati Esecutivi del comprensorio albese e di Balvano, composti rispettivamente di 12 e 6 componenti. Si precisa che il Comitato Esecutivo sarà individuato dalla R.S.U. nel rispetto del criterio di pariteticità tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo.

Le Parti hanno confermato l'importanza di adottare principi di *autoregolamentazione* finalizzati a promuovere una fruizione corretta dei permessi sindacali, comprese le ore destinate alle attività degli organismi direttivi, nel rispetto del monte ore complessivamente disponibile. Inoltre, FAI, FLAI e UILA confermano l'impegno a individuare, tra i componenti delle R.S.U., un coordinatore ciascuno in ogni sito produttivo.

Le Parti confermano che l'effettiva adozione di tale assetto costituisce un passaggio necessario per favorire un confronto strutturato e una comunicazione più efficace tra Azienda e Rappresentanze Sindacali, assicurando un costante e tempestivo allineamento reciproco sulle tematiche oggetto di approfondimento e sulle esigenze da affrontare durante gli incontri.

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

Ferme restando le citate prerogative attribuite al Comitato Esecutivo, le Parti ribadiscono la volontà di continuare a coinvolgere l'intera R.S.U. di sito laddove l'oggetto di dialogo necessiti di un confronto più ampio, relativamente al mondo operaio e impiegatizio a titolo esemplificativo: avanzamenti di progettualità significative, cambiamenti organizzativi, articolazione orari, evoluzioni normative, investimenti, aggiornamenti e/o introduzione degli strumenti di flessibilità e in generale tutto ciò che possa rappresentare una discontinuità per il sito stesso e che non sia demandabile ad altri specifici agenti tecnici. Si prevedono incontri di aggiornamento periodici che si terranno con tempistiche stabilite a livello di sito.

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

Le Parti confermano la positiva esperienza del percorso "Together is Better", finalizzato a favorire la condivisione di informazioni e di aggiornamenti sui progetti e iniziative aziendali, anche costruendo relazioni positive in un ambiente collaborativo in cui favorire la comprensione delle rispettive prospettive e responsabilità, così da creare le condizioni per una risoluzione tempestiva delle situazioni critiche. Il percorso formativo ha coinvolto i Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici e responsabili di tutti i siti.

Le modalità applicative adottate presso il sito di Alba hanno previsto momenti periodici di confronto tra Azienda e Rappresentanti Sindacali a livello di Unità Produttiva, mentre nei siti di Pozzuolo Martesana, Balvano e Sant'Angelo dei Lombardi il coinvolgimento della linea manageriale agli incontri sindacali, dedicati all'approfondimento di specifiche tematiche locali, ha costituito un ulteriore elemento di qualità del sistema di relazioni industriali.

Le Parti si impegnano, pertanto, a riproporre lo svolgimento di questa tipologia di incontri per tutta la vigenza del presente Accordo Integrativo.

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

Rappresentanze Sindacali della Rete Commerciale

Le Parti, nel quadro del sistema di relazioni industriali consolidatosi nel tempo nella Rete Vendita, condividono l'opportunità di aggiornare alcuni aspetti dell'attuale assetto di rappresentanza sindacale, confermandone al contempo l'impianto generale e le logiche che ne hanno caratterizzato l'applicazione nel tempo.

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 identificate quali "unità produttive", ai sensi dell'art. 17 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 convengono sulla possibilità di costituire complessivamente fino a 22 Rappresentanze Sindacali FAI-FLAI-UILA nell'ambito della rete commerciale di Ferrero Commerciale Italia S.r.l..

Le Parti fanno riferimento, per gli aspetti di natura operativa e applicativa, a quanto definito nell'Allegato n. 5.

Le Parti confermano che il Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale manterrà, in continuità con il sistema di relazioni sindacali sviluppato nel tempo, una composizione ordinaria di 6 componenti. Tuttavia, al fine di favorire una più ampia partecipazione alle attività del Coordinamento, tra le R.S.A. nominate saranno altresì individuati 3 componenti supplenti.

I componenti supplenti parteciperanno agli incontri in sostituzione temporanea dei componenti titolari impossibilitati a prendervi parte, esercitando nell'ambito degli stessi le medesime prerogative e funzioni.

Le Parti riconoscono il valore del Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale quale sede di confronto, approfondimento e raccordo delle tematiche concernenti la forza commerciale, comprendente le linee di vendita e il network distributivo.

In tale ambito, il Coordinamento individuerà al proprio interno un unico portavoce, con criterio di rotazione annuale tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo, al fine di favorire un'efficace interlocuzione con l'Azienda e assicurare adeguate modalità di raccordo e sintesi nell'ambito delle attività del Coordinamento stesso.

FAI-FLAI-UILA, ritenendo che tale soluzione soddisfi pienamente l'obiettivo di un'adeguata rappresentatività sindacale della rete vendita e delle/dei dipendenti nell'ambito del network distributivo, 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.

FERRERO

Infine, le Parti prendono atto che la continua evoluzione degli strumenti informatici, della loro crescente diffusione e diversificazione consente di assicurare una modalità e varietà di comunicazione efficace e tempestiva anche nei confronti di lavoratori e lavoratrici che svolgono la propria attività prevalentemente al di fuori delle sedi aziendali.

Anche nell'attuale contesto le Parti, consapevoli dell'importanza che le informazioni siano veicolate in modo tempestivo, corretto, ordinato e accessibile, confermano la validità della soluzione adottata a partire dal 31 gennaio 2013 e prevista dall'Accordo Integrativo aziendale del 21 luglio 2011, relativa alla Newsletter Sindacale Unitaria della Rete Commerciale.

Tale strumento continua a essere gestito dal Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale e può essere utilizzato per l'invio periodico, tramite posta elettronica, di comunicazioni riguardanti esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 della Legge n. 300/1970.

Il suddetto canale di comunicazione è accessibile al personale della Rete Commerciale, tenuto conto delle specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, caratterizzata da mobilità territoriale, frequente operatività fuori sede e utilizzo prevalente di strumenti digitali.

La Newsletter Sindacale Unitaria della Rete Commerciale rappresenta, pertanto, uno strumento ordinario di informazione, partecipazione e raccordo, volto a garantire pari accesso alle comunicazioni sindacali, omogeneità delle informazioni diffuse e piena conoscibilità delle iniziative, degli incontri e delle materie oggetto di confronto con l'Azienda.

AGENTI TECNICI

C. Comitato Consultivo

Le Parti confermano che il Comitato Consultivo per le sue caratteristiche di snellezza può garantire il tempestivo confronto per affrontare significative tematiche strategiche dell'Azienda; in particolare potranno essere trattati temi relativi ai processi di digitalizzazione, con riferimento a eventuali iniziative relative all'intelligenza artificiale che possano avere impatti sull'organizzazione del lavoro e sui processi aziendali.

Inoltre, viene confermato che il Comitato Consultivo dovrà altresì essere attivato per esaminare l'andamento di alcuni istituti, così come definiti nel presente Accordo Integrativo, e per 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 trovato soluzione con reciproca soddisfazione).

FERRERO

Le Parti confermano che il Comitato Consultivo sarà composto, per parte sindacale, dalle tre Segreterie Nazionali di FAI-FLAI-UILA alle quali si aggiungeranno ulteriori 6 componenti nei casi in cui i temi trattati abbiano rilevanza specificamente locale. Tali componenti saranno (con un massimo di 9 componenti complessivi) individuati tra le R.S.U. e/o le R.S.A. della Rete Commerciale FAI-FLAI-UILA e verranno comunicati all'Azienda dalle Segreterie Nazionali.

I partecipanti a tali incontri, che potranno essere svolti anche da remoto, 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.

Le Parti confermano, inoltre, l'opportunità di prevedere un incontro del Comitato Consultivo da svolgersi presso uno dei siti aziendali italiani, per esaminare specifici temi di interesse locale in un'ottica nazionale e trasversale, al fine di rappresentare un utile momento di formazione e informazione, anche col coinvolgimento delle R.S.U. stipulanti il presente Accordo Integrativo e delle Segreterie di FAI-FLAI-UILA territorialmente competenti.

D. Gruppi di progetto e Commissioni Tecniche Bilaterali

Le Parti si danno reciprocamente atto della positiva esperienza maturata nel corso degli anni attraverso i gruppi di progetto e le Commissioni Tecniche Bilaterali, riconoscendone il valore quali strumenti di partecipazione, approfondimento e confronto su specifiche tematiche di interesse comune.

Tali strumenti contribuiscono in maniera significativa all'analisi e all'approfondimento di materie rilevanti per i lavoratori e le lavoratrici e per i singoli siti produttivi, favorendo la condivisione delle informazioni e la costruzione di una cultura di confronto orientata alla ricerca di soluzioni comuni. Alla luce dei risultati conseguiti, le Parti ne confermano la piena validità, ribadendo che, per la parte sindacale, tali organismi continueranno ad essere composti dai membri delle R.S.U. appartenenti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo.

Le Parti condividono, inoltre, l'opportunità di proseguire nel percorso di sviluppo e valorizzazione di tali organismi, favorendo una maggiore continuità degli incontri, una reciproca preventiva comunicazione degli argomenti oggetto di confronto, nonché la predisposizione di norma di una nota di sintesi dei contenuti discussi, al fine di rafforzarne ulteriormente il contributo nell'ambito del sistema di relazioni industriali aziendale.

Vengono confermate le seguenti commissioni: Professionalità, Abiti e Analisi dei principali indicatori di performance del Plant (P.L.O.).

Il Gruppo sta portando avanti iniziative che rientrano nell'ambito dell'inclusione e del rispetto in Azienda, promuovendo una cultura orientata alla valorizzazione delle differenze individuali, all'equità delle opportunità, al senso di appartenenza e alla creazione di un ambiente di lavoro

nel quale ogni Persona possa sentirsi accolta, rispettata e nelle condizioni di esprimere appieno il proprio potenziale, in coerenza con il motto aziendale "What Makes You Unique Makes Us Great". Nell'ambito della strategia di Gruppo e anche in relazione alle previsioni dell'Art. 1-ter del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, le Parti condividono di istituire la Commissione "People, Inclusion & Respect", quale sede di analisi, approfondimento e monitoraggio delle iniziative sopra citate con la finalità di promuovere una cultura e un clima aziendale sempre più inclusivi, rispettosi e attenti alle Persone. Contestualmente la Commissione Persone in Ferrero cessa le proprie attività.

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

Le Parti confermano che i Gruppi di Progetto e le Commissioni Tecniche Bilaterali costituiscono uno strumento di analisi e monitoraggio delle tematiche rispettivamente attribuite loro, fermo restando che il ruolo negoziale rimane in capo ai rispettivi organismi di contrattazione a seconda delle materie oggetto di trattazione.

Strumenti contrattuali di flessibilità

La crescente internazionalizzazione delle produzioni dei siti italiani, unita alla maggiore competitività dei mercati e alle sempre più stringenti esigenze del trade, richiede modelli organizzativi capaci di garantire elevati livelli di reattività, flessibilità ed efficienza, assicurando al contempo standard di eccellenza in termini di servizio, qualità e freschezza dei prodotti.

In tale contesto, le Parti confermano la necessità di mantenere e valorizzare tutti gli strumenti di flessibilità finora individuati, che hanno consentito di soddisfare le diverse esigenze di business e di svilupparne ulteriori in funzione dell'evoluzione degli stabilimenti e del mercato. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l'effettiva attivazione e la regolare applicazione degli accordi sindacali relativi alla dotazione comune di strumenti di flessibilità sotto citati.

Gli strumenti individuati a livello dei siti produttivi italiani sono i seguenti:

- ✓ 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 continueranno ad essere applicati nel rispetto delle specificità organizzative, produttive e gestionali dei singoli siti, mantenendo le peculiarità applicative definite dagli accordi locali vigenti.

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

• Durata degli accordi e relativi rinnovi

- ✓ Gli accordi locali sugli strumenti di flessibilità (attuali e futuri) avranno una durata almeno quadriennale;
- ✓ È prevista l'ultrattività di un anno degli accordi locali qualora la relativa scadenza si sovrapponesse con il rinnovo dell'Accordo Integrativo;
- ✓ Le Parti si impegnano a garantire il rinnovo degli accordi locali a condizioni sostenibili e con tempistiche certe;
- ✓ Viene confermata l'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 nei tre mesi precedenti la scadenza dell'accordo e nei tre mesi successivi);
- ✓ Gli accordi locali vigenti potranno continuare ad essere applicati anche successivamente alla loro scadenza qualora non siano state ancora definite nuove intese; in tali casi le Parti confermano la tempestiva attivazione del Comitato Consultivo così come valorizzato nel presente Accordo Integrativo.

• Certezza dei tempi di applicazione della dotazione comune di strumenti di flessibilità

- ✓ A fronte della manifestata esigenza aziendale di applicazione di uno strumento della dotazione comune non regolato da uno specifico accordo locale, immediata attivazione della trattativa sindacale.
- ✓ Garanzia sulla possibilità di applicazione di ciascun strumento, con impegno delle Parti, senza escludere o limitare le necessarie esigenze di incontro e confronto tra Azienda e R.S.U., a raggiungere rapidamente un'intesa.
- ✓ Sperimentazione della possibilità, a livello di sito, di utilizzare con le medesime modalità - e nelle more della definizione di una specifica intesa - strumenti o modalità organizzative già applicati, anche in aree differenti dello stesso sito, o già attive in passato, anche se non ancora disciplinate. Previsione di incontri periodici di verifica congiuntamente attivabili a livello locale.
- ✓ Pianificazione degli incontri di R.S.U. basata su un'agenda degli argomenti con l'obiettivo di ottimizzare i tempi previsti e dare priorità alle necessità di formalizzazione/attuazione

degli strumenti di flessibilità e/o di accordi. Con riferimento all'attivazione dei sabati lavorati in regime di flessibilità, si ritiene esaustiva la comunicazione aziendale effettuata ai coordinatori.

Lavoro a turno notturno

Le Parti, attraverso gli Accordi Integrativi precedenti, hanno già provveduto ad ampliare e rendere omogenei tra loro, rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL in materia all'art. 31, i compensi previsti a titolo di maggiorazione notturna in tutti i siti italiani. Tale previsione, in quanto migliorativa rispetto alla disciplina contrattuale nazionale, sarà parzialmente o totalmente assorbita in caso di modifiche di natura contrattuale e/o legislativa che dovessero disciplinare, a qualsiasi titolo, il lavoro notturno in termini più favorevoli per le lavoratrici e i lavoratori rispetto a quanto attualmente previsto. Resta pertanto inteso che il suddetto trattamento non potrà in nessun caso cumularsi con eventuali incrementi delle maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva né con ulteriori indennità o compensi introdotti con riferimento al lavoro notturno.

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

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

13° e 14° mensilità

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

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

RR/RO e permessi

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

Nei casi in cui le ore di RR/RO siano collettivamente calendarizzate, le Parti confermano che le stesse rappresentano uno strumento di riduzione collettiva dell'orario di lavoro e, pertanto, in presenza di accordi per la riduzione della prestazione lavorativa attraverso l'utilizzo collettivo di un determinato numero di ore di RR/RO, tale numero di ore continuerà ad essere in ogni caso detratto dalle spettanze individuali dei singoli dipendenti, 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 R.S.U., le Parti hanno preso atto delle gravi difficoltà organizzative che si possono verificare nel caso di richieste multiple che incidono sugli stessi giorni. Pertanto, al verificarsi di dette condizioni che generano ricadute dirette sull'attività produttiva, ed esclusivamente in tali casi, fermo restando i tempi di preavviso contrattualmente definiti e fatte salve le improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile, motivate da idonea documentazione medica come previsto dal CCNL, l'Azienda inviterà le Persone interessate a pianificare diversamente la loro assenza.

Abiti da lavoro e pause

Le Parti riconoscono il positivo percorso che negli ultimi anni ha portato ad un graduale miglioramento del servizio di lavaggio e riconsegna degli abiti di lavoro. È avviso comune che ciò sia stato possibile grazie all'attività di confronto a livello locale delle Commissioni preposte alla verifica di questi aspetti e 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 e 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 e al CCNL, e, pertanto, si confermano che la durata e il numero delle pause (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 dipendente, 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 e 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 e dalle lavoratrici in Azienda al di fuori della esecuzione della prestazione lavorativa propriamente intesa, in conformità a quanto dalle Parti stesse chiarito nell'art.51 del CCNL.

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

Fondi Integrativi Nazionali

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

Pertanto, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali riconoscono il valore degli strumenti di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quali importanti elementi del sistema di welfare contrattuale e di sostegno alle Persone durante l'intero percorso lavorativo.

Al fine di favorire una sempre maggiore conoscenza delle opportunità offerte dal Fondo di Previdenza Complementare ALIFOND, dal Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FASA e dall'Ente Bilaterale di Settore, le Parti si confermano la volontà di formare in ogni sito 3 Rappresentanti Sindacali appartenenti alle sigle stipulanti il presente Accordo, per renderli specialisti della materia; verranno individuate e definite congiuntamente le migliori modalità di formazione compreso, eventualmente, il ricorso ad esperti appartenenti alla struttura operativa dei fondi.

Alla luce della positiva esperienza le Parti confermano la volontà di realizzare iniziative divulgative in favore dei dipendenti per renderli consapevoli dei vantaggi e delle opportunità offerte dal fondo di previdenza complementare ALIFOND, dal Fondo FASA e dall'Ente Bilaterale di Settore (EBS). Viene dunque confermato lo sportello informativo a livello di sito, al quale i dipendenti potranno accedere, al di fuori del proprio orario di lavoro, con le modalità attuative individuate nei singoli siti, prevedendo anche la possibilità di gestione (prenotazione ed erogazione) del servizio attraverso il ricorso a strumenti digitali.

Con riferimento al Fondo ALIFOND, viene inoltre introdotta la possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori in forza che si trovino nel periodo compreso tra i sei e i tre mesi antecedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, di richiedere il trasferimento al Fondo del trattamento di fine rapporto accantonato presso l'Azienda e riferito ai periodi antecedenti il 1° gennaio 2007. Le modalità operative di accesso alla misura saranno successivamente comunicate dall'Azienda, fermo restando che la valutazione sull'opportunità e/o convenienza di aderire a questa specifica facoltà sarà esclusivamente in capo al lavoratore e alla lavoratrice interessato/a sulla base delle possibilità previste dalla normativa tempo per tempo vigente. L'implementazione della stessa avverrà compatibilmente con gli adempimenti amministrativi e gestionali richiesti e comunque non prima del mese di giugno 2027.

Le Parti, inoltre, prevedono di incentivare l'iscrizione dei lavoratori al fondo ALIFOND attraverso il riconoscimento negli esercizi 2026/2027, 2027/28, 2028/29 e 2029/2030 di un contributo aggiuntivo annuo, secondo le modalità congiuntamente individuate, di importo pari a Euro 50,00 (cinquanta/00) che l'Azienda riconoscerà sul conto di previdenza ALIFOND di tutti i dipendenti iscritti e di quelli che si iscriveranno durante il periodo di vigenza dell'Accordo Integrativo aziendale. Le Parti convengono sull'eccezionalità di tale ultima iniziativa che deve essere limitata nel tempo e chiusa entro la vigenza dell'Accordo Integrativo aziendale.

COMITATO SICUREZZA

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

Negli anni passati i "Comitati Sicurezza" (di seguito CS) hanno svolto un ruolo importante di condivisione e sensibilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei responsabili grazie a iniziative in ambito di salute e sicurezza, con il continuo coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Pertanto le Parti confermano la rilevanza del ruolo dei CS, composti da RLS, Servizio Prevenzione e Protezione (SPP), People Business Partner (PBP) e Medici Competenti (quest'ultimi coinvolti a seconda dell'argomento trattato), all'interno dei quali vengono condivise dettagliate informazioni relative a infortuni, medicazioni e mancati infortuni significativi accaduti in corso di esercizio. Vengono inoltre date informazioni circa i dati anonimi collettivi relativi alla sorveglianza sanitaria, l'evoluzione normativa, i DPI, la formazione e l'informazione nonché specifici progetti e programmi di miglioramento. In questa sede vengono anche date risposte a istanze e/o quesiti avanzati dai partecipanti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Si ribadisce altresì l'importanza del ruolo degli RLS quali soggetti attivi del sistema di prevenzione aziendale e della promozione della cultura di salute e sicurezza. A tale riguardo, l'Azienda evidenzia che, anche al di fuori dei periodici incontri dei CS, gli RLS vengono costantemente e tempestivamente informati in occasione di eventi classificati come infortuni; tale informativa sarà estesa anche ai mancati infortuni significativi (pSIF).

Inoltre, nell'ambito dei CS si approfondiscono le valutazioni dei rischi, prevedendo la condivisione delle metodologie di analisi, la consultazione preventiva, l'invito alla partecipazione alle attività di sopralluogo e di rilevazione tecnica, la presentazione periodica degli aggiornamenti del DVR e la possibilità di consultare la documentazione. Tra queste valutazioni, particolare focus verrà dato a quella del rischio ergonomico delle postazioni di lavoro, attraverso specifici progetti che utilizzano tecnologie innovative; inoltre, in occasione dei periodici aggiornamenti della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, l'Azienda approfondirà anche gli aspetti riconducibili al rischio da tecnostress, con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'utilizzo degli strumenti digitali e delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro.

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che, nel corso degli anni, il modello aziendale in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro si è progressivamente consolidato, sviluppando un approccio integrato e diffuso a tutti i livelli dell'organizzazione. Tale modello si fonda sulla consapevolezza che la tutela delle Persone debba essere perseguita attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli attori aziendali e attraverso l'adozione di principi, pratiche e comportamenti che sono oggi parte integrante delle modalità operative quotidiane.

In tale contesto, l'attenzione alla salute e alla sicurezza viene posta sin dalle fasi di studio, progettazione e realizzazione di impianti, macchine, attrezzature e ambienti di lavoro, con l'obiettivo di prevenire i rischi all'origine e di garantire condizioni operative adeguate e sostenibili nel tempo. Parimenti, risultano ormai consolidate procedure e sistemi organizzativi finalizzati a gestire con tempestività, efficacia e responsabilità eventuali situazioni di emergenza, assicurando un approccio uniforme e coordinato in tutti i siti aziendali.

Le Parti riconoscono altresì che informazione, formazione e addestramento rappresentano da tempo elementi centrali della strategia aziendale in materia di sicurezza. L'impegno continuo nelle attività di formazione, nella diffusione della cultura della prevenzione e nella sensibilizzazione di ciascuna Persona rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità ha contribuito a rafforzare la consapevolezza individuale e collettiva sui temi della tutela della salute e della sicurezza.

Analoga rilevanza assumono le attività di monitoraggio, verifica e valutazione delle condizioni e delle modalità di lavoro, che consentono di misurare costantemente i risultati raggiunti e di individuare ulteriori opportunità di miglioramento, sia sotto il profilo tecnico sia sotto quello organizzativo e comportamentale.

Inoltre, le Parti riconoscono come la promozione della salute e del benessere delle Persone rappresenti una componente sempre più qualificante delle politiche aziendali, attraverso iniziative orientate non soltanto alla prevenzione dei rischi, ma anche alla diffusione di corretti stili di vita e al miglioramento del benessere complessivo nei luoghi di lavoro.

Tra queste iniziative rientrano quelle relative al Programma di Gruppo Benessere ("Wellbeing Matters") che si sviluppa su quattro pilastri:

- Il pilastro "Protezione" riguarda i temi più tradizionali di salute e sicurezza, comprensivi di tutte le attività di prevenzione volte a ridurre gli incidenti, estendendoli anche al di fuori del mondo lavorativo;
- Il pilastro "Salute" intende promuovere uno stile di vita sano sul posto di lavoro e non solo, supportando il benessere fisico anche grazie ad una sana alimentazione;
- Il pilastro "Energia" incide sulla resilienza emozionale e mentale, accrescendo la fiducia in sé stessi, la propria consapevolezza, la motivazione e l'ispirazione verso il raggiungimento degli obiettivi personali e lavorativi;
- Il pilastro "Comunità" vuole incentivare le relazioni sociali rafforzando il senso di appartenenza verso l'Azienda.

Nel corso dell'anno vengono promosse numerose iniziative tematiche riguardanti i quattro pilastri, con il lancio di campagne di salute, sicurezza e benessere.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, composto da RSPP, ASPP e funzioni centrali di riferimento, ha consolidato nel tempo un efficace sistema di collaborazione e condivisione delle competenze tra tutti i siti, garantendo un approccio omogeneo e coordinato su tutto il territorio nazionale. Le Parti evidenziano inoltre il ruolo dei SAS (Supporto alla Sicurezza), i quali assicurano un presidio operativo in campo attraverso una interazione costante e capillare con lavoratrici, lavoratori e responsabili, e agevolano una serie di attività quali ad esempio:

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

Nel corso degli anni l'Azienda ha promosso e sviluppato un percorso articolato di iniziative finalizzate a consolidare una cultura della sicurezza partecipata, consapevole e radicata nei comportamenti quotidiani delle Persone. In tale ambito sono state realizzate campagne innovative di comunicazione, anche a carattere emozionale, volte a rafforzare il legame tra sicurezza e valori della vita di tutti i giorni, ricordando che lavorare in modo sicuro significa tutelare sé stessi e gli altri, il proprio futuro e la possibilità di coltivare i propri affetti, interessi e progetti personali.

A supporto di questo percorso sono stati organizzati i "Safety Days", giornate caratterizzate da particolari iniziative (ad esempio "Safety Comedy", "Safe Magic", ecc.) che hanno coinvolto l'intera popolazione aziendale, favorendo la riflessione su temi centrali quali le Regole Salva Vita, l'importanza della segnalazione dei mancati infortuni ("near miss"), il concetto di "Linea di Fuoco" e la percezione del rischio per rendere più immediata e concreta la comprensione dei comportamenti sicuri. Inoltre, per celebrare la Giornata Mondiale della Sicurezza (28 aprile), annualmente vengono promosse numerose iniziative tematiche riguardanti campagne di salute, sicurezza e benessere.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata allo sviluppo del programma "Dialogo tra Pari", un percorso formativo rivolto a tutti i dipendenti finalizzato a promuovere la capacità di prendersi cura gli uni degli altri mediante un confronto aperto ed empatico, rafforzando così la consapevolezza che la sicurezza è un valore condiviso e una responsabilità comune.

Accanto a tali iniziative, l'Azienda sta introducendo modalità di apprendimento esperienziale coinvolgenti, come i "dojo" formativi, che consentono di apprendere attraverso la pratica e la sperimentazione diretta, in spazi formativi protetti. Tra questi rientrano, ad esempio, gli allestimenti di specifici banchi di prova dedicati all'approfondimento delle procedure LO.TO.TO., che permettono alle Persone di consolidare le proprie competenze operative e di sviluppare una maggiore attenzione nella gestione in sicurezza delle attività lavorative.

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

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

Infine, si conferma che, come previsto dall'art.4 del CCNL durante i CS l'Azienda fornisce:

- dettagliate e puntuali informazioni sulle indicazioni fornite alle imprese appaltatrici riguardanti i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni, medicazioni e mancati infortuni significativi che coinvolgano dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'Azienda;
- approfondimenti sulle iniziative attuate da Ferrero nell'ambito delle attività affidate in appalto. L'Azienda, infatti, per quanto di propria responsabilità, favorisce, anche in tale contesto, l'applicazione dei principi sopra enunciati e degli strumenti operativi che ne

conseguono, sia attraverso stringenti prescrizioni nell'ambito dei Capitolati di appalto, sia attraverso la verifica della sussistenza dei necessari requisiti di sicurezza, dando evidenza delle risultanze.

I risultati dei lavori del CS, nonché delle iniziative individuate, sono congiuntamente valutati durante l'Informativa Annuale.

LE PERSONE IN FERRERO

Da sempre Ferrero promuove una cultura aziendale che pone le Persone al centro. Negli anni sono state sviluppate e progressivamente rafforzate numerose iniziative orientate al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale, familiare e personale.

La centralità delle Persone che contribuiscono quotidianamente alla crescita e ai risultati dell'Azienda trova concreta espressione anche nelle linee guida e nelle policy che caratterizzano l'intero Gruppo Ferrero, tra cui il Codice Etico, la Parental Policy, la Policy sul Rispetto dei Diritti Umani e la Policy in materia di Discriminazioni e Molestie.

Le Parti, anche in relazione alle previsioni dell'Art. 1-ter del vigente CCNL dell'Industria Alimentare e avvalendosi del contributo della Commissione "People, Inclusion & Respect", confermano l'impegno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e attento ai bisogni delle Persone, attraverso il consolidamento e lo sviluppo di iniziative volte a sostenere la famiglia in tutte le sue forme e a rispondere alle diverse esigenze che possono emergere nel corso della vita lavorativa. Le Parti convengono sulle iniziative di seguito riportate:

1) Visite pediatriche

Al fine di garantire a tutte le lavoratrici e 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

A) Part time al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale

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 lavoratrici e 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 altresì confermata 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 lavoratrici e 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 disciplinato al presente punto, la lavoratrice o il lavoratore rientrerà sul normale orario di lavoro full time, ferma restando la possibilità di valutare congiuntamente, Azienda e dipendente, 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 esigenze aziendali sopra citate dell'area di appartenenza, le Parti stabiliscono sin d'ora di prevedere la prioritaria accettazione di quelle domande provenienti da dipendenti con il coniuge anch'esso impegnato in un'attività lavorativa fuori casa, da dipendenti con numero maggiore di figli minori di anni 8, da dipendenti con la residenza più lontana dal luogo/area di lavoro, da dipendenti 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 e delle lavoratrici part time e per tutto il periodo dello stesso, l'assunzione di lavoratrici o lavoratori con contratto a tempo determinato part time.

B) Part time per gravi motivi di salute

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo Integrativo hanno inoltre esaminato attentamente le situazioni riguardanti lavoratrici e lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o con necessità contingenti di accudire familiari conviventi non autosufficienti. Per tali tipologie di lavoratrici e 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 la lavoratrice o il lavoratore di costi e benefici 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/lavoratrice.

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 tecniche, produttive e organizzative aziendali.

C) Part time misto

Le Parti confermano che le forme di part time orizzontale disciplinate alle lettere A) e B) del presente punto 2), in presenza dei requisiti previsti, possono essere riconosciute anche ai lavoratori e alle lavoratrici titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con contratto part time verticale, come definito dai vigenti accordi sindacali di stabilimento. In tali casi, su richiesta dell'interessato/a, il rapporto di lavoro potrà essere trasformato in un part time di tipo misto.

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.

3) Esonero dal turno di notte per le lavoratrici madri

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

4) Seconda anticipazione TFR

Con la finalità di continuare ad offrire ai dipendenti con problemi di salute un ulteriore strumento di aiuto concreto, le Parti confermano che i lavoratori e le lavoratrici 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 di morte

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

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

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

6) Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti

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

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

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

7) Percorsi Formativi di reinserimento al lavoro

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

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

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

Come concordato tra le Parti negli ultimi accordi integrativi, l'Azienda ha istituito un percorso di reinserimento formativo con riferimento alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedi parentali previsti dalla legge o istituiti dall'Azienda.

Le Parti confermano, anche per la durata del presente integrativo, di realizzare percorsi formativi finalizzati ad esaltare le competenze sviluppate e rinforzate dall'esperienza della genitorialità. Tali competenze, individuate e valorizzate durante il corso, potranno essere esercitate proficuamente anche in ambito lavorativo.

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

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

9) Permesso in occasione della nascita dei figli

Le Parti, nel confermare quanto concordato nell'Accordo del 3 marzo 2022, riaffermano la centralità delle Persone nel sistema dei valori Ferrero e l'impegno a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi la condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura, contribuendo a un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

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

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

10) Stage all'estero

Le Parti confermano la possibilità di effettuare uno stage formativo della durata di un mese presso una delle sedi Ferrero in Europa, ai figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano conseguito la laurea di primo livello. Alla luce della validità dell'iniziativa, per i giovani che hanno scelto di intraprendere il percorso universitario, le Parti decidono di confermare tale possibilità anche a coloro che sono in fase di conseguimento della laurea di secondo livello, nonché a coloro che ne sono già in possesso, confermando la numerica complessiva e i requisiti di accesso così come definiti nell'Accordo Integrativo Aziendale del 21/07/2011 (10 stage complessivi per ciascun anno di vigenza, non aver superato i 26 anni di età, avere conseguito la laurea di primo o secondo livello con una votazione uguale o superiore a 105/110 o equivalente).

11) Permessi per genitori con figli

Con l'obiettivo di continuare ad agevolare le lavoratrici e i lavoratori in relazione alle esigenze di cura nel contesto familiare, agli stessi viene riconosciuto un ulteriore innalzamento da quattro a cinque mezzeggiate complessive di permesso retribuito per anno solare, per la necessità di accompagnare i propri figli di età fino a 14 anni, per le seguenti casistiche:

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

La concessione del permesso per le casistiche di cui ai punti da 1. a 6. sarà subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante la presenza del dipendente alla visita del figlio e la natura specialistica della stessa.

Le Parti hanno convenuto di consentire la fruizione dei permessi di cui al presente punto quando le casistiche di cui sopra si verifichino anche solo parzialmente in sovrapposizione col turno di lavoro.

Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici operanti sul turno notturno avranno la facoltà di fruire in uscita dei suddetti permessi qualora le casistiche di cui sopra si verifichino nella mattina immediatamente successiva al turno notturno.

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

12) Permessi per situazioni particolari

Sempre nell'ottica di rafforzare gli strumenti di sostegno al contesto familiare, le Parti hanno concordato un ulteriore innalzamento da quattro a cinque mezze giornate di permessi retribuiti per anno solare da fruirsi, alternativamente, per le seguenti casistiche:

1. assistenza al coniuge e/o ai genitori in caso di documentata grave infermità;
2. accompagnamento della mamma in gravidanza alle visite specialistiche prenatali;
3. assistenza ai genitori anziani (di età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital e day surgery, nonché per effettuare visite mediche specialistiche;
4. svolgimento di attività medico-sanitarie, amministrative e giudiziarie richieste nell'ambito del processo di adozione di un figlio minore.

La concessione del permesso per le casistiche di cui ai punti da 1. a 4. sarà subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante la sussistenza dei presupposti richiesti.

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

Le Parti hanno convenuto di consentire la fruizione dei permessi di cui al presente punto quando le casistiche di cui sopra si verifichino anche solo parzialmente in sovrapposizione col turno di lavoro.

Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici operanti sul turno notturno avranno la facoltà di fruire in uscita dei suddetti permessi qualora le casistiche di cui sopra si verifichino nella mattina immediatamente successiva al turno notturno.

13) Convenzioni

Durante la vigenza del presente Accordo Integrativo, l'Azienda continuerà a mettere a disposizione dei dipendenti un sistema di convenzioni e agevolazioni accessibile tramite una piattaforma dedicata, con l'obiettivo di offrire opportunità di risparmio e condizioni di favore in molteplici ambiti della vita quotidiana, personale e familiare.

Attraverso tale strumento, i dipendenti potranno beneficiare di un'ampia gamma di convenzioni riguardanti, tra gli altri, i settori della moda, della casa, della tecnologia, del tempo libero, dei viaggi, dei servizi assicurativi e finanziari, nonché dell'intrattenimento e degli eventi culturali e sportivi. L'Azienda si riserva inoltre la possibilità di ampliare e aggiornare nel tempo l'offerta disponibile attraverso la sottoscrizione di ulteriori accordi con operatori nazionali e realtà territoriali, anche tenendo conto delle esigenze e delle segnalazioni provenienti dai dipendenti, compatibilmente con le necessarie valutazioni di fattibilità.

14) Sussidio di studio "avviamento all'università"

Per i figli dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano conseguito il diploma di scuola secondaria di secondo grado con votazione uguale o superiore a 90/100 (o equipollente), l'Azienda conferma l'erogazione di un assegno, il cui importo massimo è elevato da Euro 800,00 (ottocento/00) a Euro 1.000,00 (mille/00), 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 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028 e 2028/2029.

15) Lavoro Agile

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

- miglioramento del bilanciamento tra lavoro e vita privata;
- maggiore autonomia e responsabilità dei collaboratori;
- lavoro per obiettivi;
- gestione dei collaboratori basata sulla fiducia quale elemento essenziale nelle relazioni aziendali;
- minore impatto ambientale grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

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

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

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

16) Banca Ore Solidale

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

17) Discriminazione e Violenza di genere

L'Azienda, in coerenza con i principi sanciti dal Codice Etico Aziendale, dalla Policy sul Rispetto dei Diritti Umani e dalla Policy di Gruppo sulle Discriminazioni e Molestie e anche in relazione alle previsioni dell'Art. 1-ter del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, conferma il proprio impegno nella promozione della diversità, dell'inclusione e del rispetto.

In tale ambito, il Gruppo Ferrero mantiene un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato che possa determinare o contribuire a situazioni discriminatorie o molestie, secondo quanto previsto dalla relativa Policy di Gruppo.

A supporto di tali principi, l'Azienda assicura ai dipendenti la disponibilità della Integrity Help Line, canale di segnalazione confidenziale e indipendente attraverso il quale è possibile esprimere preoccupazioni o effettuare segnalazioni in conformità con la Policy in materia di Discriminazioni e Molestie e con il Codice Etico.

Prosegue inoltre l'impegno dell'Azienda nel supporto al benessere delle Persone attraverso il programma confidenziale di assistenza "Employee Assistance Program - EAP", messo a disposizione gratuitamente di tutti i dipendenti Ferrero quale strumento di ascolto, supporto e accompagnamento.

L'Azienda intende altresì proseguire e rafforzare le iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale, attraverso modalità sia in presenza sia digitali. In tale ambito potranno rientrare, a titolo esemplificativo, iniziative formative di difesa personale, percorsi di sensibilizzazione finalizzati a favorire il riconoscimento delle diverse forme di violenza e abuso, anche non fisiche, nonché attività volte a sviluppare maggiore consapevolezza rispetto

ai segnali di disagio, controllo, intimidazione, molestia o violenza psicologica, economica e relazionale.

L'Azienda intende inoltre valorizzare la collaborazione con istituzioni, enti e organizzazioni specializzate, anche attraverso specifiche partnership, con l'obiettivo di favorire attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione e di assicurare, laddove necessario, un accesso tempestivo a forme qualificate di orientamento e supporto.

Tali iniziative sono finalizzate a consolidare la consapevolezza sui temi della discriminazione, delle molestie e della violenza di genere e a favorire comportamenti improntati al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze nell'ambiente di lavoro.

Le Parti condividono l'importanza di mantenere l'attenzione su tali tematiche, contribuendo attivamente alla diffusione di una cultura aziendale sempre più inclusiva, consapevole e rispettosa delle Persone.

18) Permessi per malattia dei figli

Le Parti hanno convenuto che l'età massima di ciascun figlio prevista ai fini del congedo dell'art. 40 ter lett. B) del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, pari a 10 giorni lavorativi all'anno, di cui uno retribuito e i restanti non retribuiti, venga estesa da 12 a 14 anni di età.

Tale congedo potrà pertanto essere fruito dai 3 ai 14 anni di età di ciascun figlio.

Per quanto non espressamente previsto al presente punto si rimanda alla disposizione contrattuale citata.

19) Periodo di comporto aggiuntivo – Trattamento economico

Le Parti hanno convenuto che l'Azienda riconoscerà ai lavoratori e alle lavoratrici con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999, che usufruiscano del periodo di comporto aggiuntivo di 90 giorni previsto dall'art. 47, punto 1) "Conservazione del posto", comma 7 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, un'integrazione tale da garantire, per l'intero suddetto periodo, un trattamento economico complessivo pari al 50% della normale retribuzione.

Il suddetto trattamento di miglior favore non sarà cumulabile con eventuali previsioni che dovessero essere definite a livello di contrattazione nazionale o a livello normativo.

20) Permessi per visite mediche

Nell'ambito delle iniziative volte a promuovere la prevenzione, la tutela della salute e il benessere delle Persone, a partire dal 1° gennaio 2027 vengono riconosciuti permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, fruibili fino a un massimo di due mezze giornate per ciascun anno solare, eventualmente cumulabili.

La fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dal professionista che ha effettuato la prestazione.

Restano ferme le eventuali condizioni di maggior favore già applicate a livello locale.

21) Buoni pasto per i siti sprovvisti di servizio di ristorazione aziendale

Nell'ambito di un progetto di Gruppo finalizzato a promuovere il benessere delle Persone, articolato su diversi ambiti di attività, è previsto un piano di interventi da realizzarsi nei prossimi anni, tra i quali l'ammodernamento delle aree dedicate alla fruizione dei pasti, il potenziamento dei servizi collegati e il rafforzamento del servizio di ristorazione aziendale.

Nel contempo, nelle sole realtà aziendali in cui il servizio di ristorazione non risulta attualmente presente, le Parti concordano l'introduzione di un buono pasto sostitutivo del servizio di ristorazione aziendale (di seguito anche il "buono pasto"). Restano invariati i trattamenti attualmente applicati nelle sedi e negli stabilimenti dove il servizio è operativo.

L'Azienda pertanto riconoscerà ai soli dipendenti operanti presso gli stabilimenti di Balvano, Sant'Angelo dei Lombardi e della funzione Logistica dell'Area Commerciale un buono pasto, esclusivamente in formato elettronico, del valore nominale di Euro 4,00 (quattro/00) per ogni giornata di effettiva prestazione di durata non inferiore a 6 ore resa in regime di lavoro ordinario; pertanto si precisa che non daranno diritto all'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'attività lavorativa prestata in regime di straordinario o supplementare, di flessibilità o preavviamento impianti, ecc..

Il buono pasto è riconosciuto fino ad un massimo di 5 buoni su base settimanale ed esclusivamente in relazione alle giornate in cui la prestazione lavorativa sia resa in presenza presso la sede di lavoro. Pertanto, non matura il diritto al relativo riconoscimento in regime di lavoro agile, in trasferta, nonché in ogni altro caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo intervenuta, ancorché retribuita, e in tutti i casi in cui sia già prevista una forma di rimborso spese per il pasto.

In considerazione della natura sostitutiva del buono pasto, le Parti convengono che l'introduzione di un servizio di ristorazione aziendale presso una sede o sito produttivo sprovvisto dello stesso, determinerà la cessazione automatica del riconoscimento del buono pasto dalla data di effettiva attivazione del servizio.

Le Parti confermano che il buono pasto disciplinato dal presente Accordo non costituisce elemento della retribuzione. Conseguentemente, salvo quanto previsto da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo, esso non produce effetti su alcun istituto contrattuale o di legge, diretto, indiretto o differito, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Al fine di consentire l'individuazione di un fornitore specializzato adeguato e che risponda ai requisiti previsti dalle policy aziendali in materia di cybersecurity, i buoni pasto elettronici verranno erogati ai dipendenti degli stabilimenti di Balvano, Sant'Angelo dei Lombardi e della funzione Logistica dell'Area Commerciale a decorrere dal 1° settembre 2027 e il valore nominale sopra indicato rimarrà invariato fino alla scadenza del presente Accordo.

Le effettive modalità di erogazione del buono pasto saranno illustrate in un apposito incontro sindacale.

Disposizioni finali

Fatto salvo quanto diversamente previsto per le singole misure, le disposizioni contenute nel presente capitolo "Le Persone in Ferrero" non sono cumulabili con eventuali trattamenti disciplinati, sulle medesime materie, dal CCNL dell'Industria Alimentare. Le stesse si intendono inoltre assorbibili da eventuali future modifiche alle disposizioni contrattuali o normative che intervengano sui medesimi ambiti.

Le richieste di permesso previste nel presente capitolo dovranno essere presentate, di norma, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi rispetto alla data dell'assenza oggetto del permesso.

FORMAZIONE E PROFESSIONALITÀ

In uno scenario economico e sociale caratterizzato da crescente volatilità e incertezza, dall'evoluzione delle tecnologie e dalla trasformazione dei modelli organizzativi e produttivi, le Parti riconoscono che la formazione costituisce una leva strategica per lo sviluppo delle Persone e per il consolidamento delle professionalità necessarie a supportare gli obiettivi aziendali.

La possibilità di acquisire nuove conoscenze e di aggiornare il proprio patrimonio professionale è un fattore determinante per aumentare la motivazione e il coinvolgimento attivo delle Persone e rappresenta un elemento essenziale per sostenere l'evoluzione del business, rispondere alle dinamiche del mercato e accompagnare lo sviluppo dell'Azienda anche in nuovi segmenti e categorie merceologiche.

Infatti, le trasformazioni in atto richiedono non soltanto competenze tecniche connesse ai processi produttivi e alle nuove tecnologie, ma anche capacità che consentano alle lavoratrici e ai lavoratori di contribuire responsabilmente al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pertanto, le Parti riconoscono che il coinvolgimento delle Persone costituisce un fattore determinante per consolidare modelli organizzativi fondati sul lavoro di squadra, sulla condivisione degli obiettivi e sul miglioramento continuo, contribuendo al contempo alla qualità dell'ambiente di lavoro e al benessere organizzativo.

Il progressivo allungamento della vita professionale e la continua evoluzione dei contesti lavorativi confermano inoltre la centralità dell'apprendimento lungo tutto il percorso lavorativo. In tale prospettiva, la formazione, unitamente a un approccio orientato alla responsabilità, all'iniziativa e alla ricerca di soluzioni migliorative, rappresenta uno strumento fondamentale per la valorizzazione delle Persone.

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

In coerenza con tali obiettivi, l'Azienda conferma e rafforza le collaborazioni con enti di formazione, istituti professionali e Istituti Tecnologici Superiori (ITS), al fine di consolidare il

rapporto con il sistema educativo e favorire l'inserimento di giovani profili in possesso delle competenze richieste dall'evoluzione dei processi produttivi.

Le Parti prendono inoltre atto che i significativi investimenti realizzati negli ultimi anni nei siti produttivi italiani, unitamente allo sviluppo di strumenti e applicativi a supporto delle attività commerciali, richiedono il mantenimento di adeguati percorsi di formazione e aggiornamento rivolti sia alle Persone già presenti in Azienda sia ai nuovi assunti, affinché possano acquisire le competenze necessarie per operare efficacemente nei diversi contesti aziendali.

In tale ambito, l'Azienda conferma il ricorso a strumenti e metodologie di apprendimento innovativi, quali piattaforme e-learning dedicate e soluzioni che adottano dispositivi digitali e sistemi di realtà aumentata a supporto delle attività di addestramento e trasferimento delle competenze operative, previste ad esempio nel programma "Smart Factory".

Analogamente, nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo delle Persone, l'Azienda continuerà a promuovere specifiche iniziative formative rivolte ai responsabili chiamati a utilizzare strumenti quali performance management, job posting e assessment, al fine di garantirne un utilizzo efficace, coerente e funzionale alla crescita professionale delle Persone.

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 a dieci ore pro capite.

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

- 1) FORMAZIONE CONGIUNTA
- 2) FORMAZIONE PROFESSIONALE
- 3) PERCORSI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE:
 - Ferrero Operational Excellence (FOX)
 - Percorsi di sviluppo professionale in ambito produttivo e logistico
 - Percorsi di riqualificazione per il mantenimento nel tempo del livello di motivazione e professionalità acquisito
- 4) FORMAZIONE PERSONALE E APPRENDIMENTO PERMANENTE
- 5) FORMAZIONE AREA COMMERCIALE
- 6) OFFERTA FORMATIVA E-LEARNING E LIBRETTO FORMATIVO DIGITALE

1) FORMAZIONE CONGIUNTA

La formazione congiunta persegue l'obiettivo di mantenere e arricchire uno scambio continuo tra Azienda e R.S.U. consolidando 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 lo strumento della formazione congiunta ha consentito, negli anni, non solo l'accrescimento delle competenze ma anche l'implementazione di un diverso approccio al dialogo, orientato al superamento delle prospettive individuali con la finalità di perseguire obiettivi aziendali condivisi.

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

Le Parti individuano la formazione congiunta quale strumento idoneo a sviluppare e diffondere una base comune di valori, conoscenze e competenze condivisi e trasversali, attraverso l'approfondimento di tematiche quali: la disciplina contenuta nel presente Accordo Integrativo, l'informativa sindacale annuale, gli incontri formativi del CAE, la salute e sicurezza sul lavoro, la sicurezza alimentare, il benessere organizzativo, la Corporate Social Responsibility, i processi di digitalizzazione, nonché l'analisi dei mercati di riferimento dell'Azienda, al fine di contestualizzare le dinamiche contingenti in un più ampio scenario macroeconomico.

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 partecipativo. Anche successivamente alle elezioni sindacali si potrà prevedere un incontro formativo rivolto a tutti i delegati con la partecipazione di esperti per approfondire i contenuti tecnici dell'Accordo Integrativo stesso, che consentirà ad eventuali nuovi rappresentanti e/o nuovi membri delle commissioni tecniche di avere le informazioni necessarie per esercitare efficacemente il loro ruolo.

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 delle R.S.U. e responsabili aziendali, anche tecnici), sfruttando anche le modalità offerte dagli strumenti digitali.

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

2) FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

Le Parti condividono il valore strategico della formazione continua come leva di competitività per l'Azienda e motivazione per le Persone, valutando positivamente le iniziative formative finora attuate in tutti i siti produttivi.

Per far fronte alle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni del mercato, dalle evoluzioni organizzative in atto e dall'avanzamento tecnologico, le Parti convengono di continuare ad investire in percorsi di formazione che garantiscano un adeguamento delle competenze delle Persone alle nuove tecnologie e ai moderni strumenti di lavoro.

In tale contesto, le Parti riconoscono come il concetto stesso di professionalità si sia progressivamente ampliato nel tempo. Accanto alle competenze tecniche e specialistiche richieste dai singoli ruoli, la piena espressione della professionalità comprende oggi la conoscenza e la corretta applicazione di comportamenti, procedure e standard che contribuiscono alla tutela delle Persone, alla qualità dei processi e alla sostenibilità dell'organizzazione.

La formazione assume pertanto un ruolo centrale nel consolidare la cultura del rispetto delle normative, degli standard aziendali e delle certificazioni. In tale ambito, il Gruppo continua a promuovere iniziative formative riguardanti sia tematiche storicamente centrali per il proprio business, quali la Food Safety e il rispetto delle procedure di igiene e sanitizzazione, indispensabili per garantire la sicurezza e la qualità dei prodotti, sia ambiti di più recente sviluppo, connessi all'evoluzione del contesto tecnologico, sociale e normativo, quali la Cybersecurity, diventata un elemento fondamentale per la protezione delle informazioni, dei sistemi e dei processi aziendali.

Analoga attenzione viene dedicata ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, attraverso percorsi finalizzati a diffondere comportamenti responsabili e misure di prevenzione sempre più efficaci, nonché allo sviluppo delle competenze relazionali e collaborative necessarie per operare in contesti organizzativi caratterizzati da una crescente integrazione tra Persone, funzioni e professionalità differenti.

Le Parti riconoscono inoltre che un elemento fondante e trasversale, indipendentemente dalla qualifica e dal livello professionale posseduto, sia rappresentato dalla capacità di lavorare in un contesto nel quale collaborazione, inclusione e integrazione organizzativa consentano di valorizzare il contributo di ciascuno. Tale necessità emerge anche dalle evidenze raccolte

attraverso le Survey YOU e costituisce un fattore determinante per il coinvolgimento, la partecipazione e il benessere delle Persone.

A tal fine, l'Azienda continuerà a promuovere percorsi formativi finalizzati allo sviluppo del lavoro in team, della collaborazione interfunzionale e delle competenze comportamentali, anche mediante strumenti digitali ed esperienze di e-learning, quali quelle rese disponibili dalla piattaforma YourLearning@Ferrero. Tali iniziative contribuiranno altresì a diffondere una cultura organizzativa fondata sui principi di Inclusion & Respect, valorizzando le differenze e promuovendo pari opportunità, rispetto e inclusione con riferimento alle diverse dimensioni della diversità, tra cui genere, età, nazionalità, cultura e disabilità.

Le Parti convengono infine che le logiche produttive debbano continuare a mantenersi pienamente coerenti con i requisiti delle certificazioni aziendali e con gli standard internazionali applicabili alla produzione e commercializzazione dei beni alimentari. A tal fine, viene confermato l'impegno a garantire adeguata informazione sull'andamento dei processi di certificazione e dei relativi audit, nonché a promuovere specifiche iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento sui singoli siti, quali la "Giornata mondiale della Sicurezza Alimentare", la "Giornata Mondiale della Qualità", la "Settimana dell'Ambiente e dell'Energia" e il "Mese del Wellbeing" al fine di consolidare una diffusa cultura di conformità, qualità, sostenibilità e benessere.

3) PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti confermano la centralità della formazione tecnico-specialistica quale fattore indispensabile per accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e organizzativi, in un contesto aziendale in costante rinnovamento.

Alla luce delle esperienze maturate nel corso dei precedenti accordi integrativi e dei risultati conseguiti, le Parti concordano di consolidare i percorsi di sviluppo professionale già attivi e di sviluppare ulteriori iniziative finalizzate a rispondere ai fabbisogni professionali emergenti e alle future sfide del contesto industriale e organizzativo.

Tali percorsi continueranno ad essere oggetto di monitoraggio e confronto a livello locale da parte delle commissioni professionalità dei singoli siti.

• Ferrero Operational eXcellence (FOX)

Nel percorso di continuo miglioramento dell'organizzazione industriale, il programma **Ferrero Operational eXcellence (FOX)**, rappresenta da anni il modello di riferimento per lo sviluppo delle performance operative, della cultura organizzativa e delle competenze professionali presenti all'interno degli stabilimenti di tutto il Gruppo. Il progetto nasce con l'obiettivo di promuovere un approccio strutturato e partecipativo al miglioramento continuo, attraverso il coinvolgimento attivo delle Persone e la valorizzazione delle loro competenze tecniche e organizzative.

L'evoluzione del contesto produttivo, caratterizzato da crescente complessità, innovazione tecnologica, digitalizzazione dei processi e sviluppo dei modelli di Smart Factory, ha reso necessario l'ampliamento del programma, portando alla definizione di **FOX 2.0**.

Il progetto si fonda su alcuni pilastri strategici: lo sviluppo delle competenze, la standardizzazione dei processi, il consolidamento dei sistemi di governance delle performance, il trasferimento delle conoscenze all'interno dell'organizzazione e la creazione di una cultura condivisa orientata alla prevenzione delle perdite e all'eccellenza operativa.

L'implementazione del pilastro della Manutenzione Autonoma (AM), articolato in sette differenti step (allegato n. 4), consente di migliorare in modo significativo l'affidabilità degli impianti e le prestazioni produttive, generando benefici su più dimensioni. Esalta il contributo attivo di tutti e l'integrazione tra individui migliorando 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. In ambito sicurezza e qualità, favorisce l'individuazione tempestiva e la correzione delle anomalie che potrebbero incidere sulla salute e sicurezza delle Persone, sulla qualità del prodotto e sulla sicurezza alimentare. Sul piano ambientale permette di ridurre gli scarti e di utilizzare in modo più efficiente energia, materie prime e materiali di confezionamento. Dal punto di vista dei costi e dell'efficienza produttiva, contribuisce a ridurre le fermate e gli interventi in emergenza anche attraverso una maggiore collaborazione tra produzione e manutenzione; attraverso processi strutturati e standardizzati aumenta l'efficacia complessiva degli impianti e ottimizza gli investimenti. Infine, una maggiore affidabilità degli impianti si traduce in una migliore capacità di rispettare i programmi produttivi e rispondere puntualmente alle esigenze del mercato.

Il successo dell'implementazione del pilastro AM di FOX 2.0 e il conseguimento dei benefici attesi in termini di performance delle linee produttive sono strettamente correlati allo sviluppo delle competenze professionali delle Persone coinvolte.

I risultati conseguiti dalle linee produttive sono oggetto di periodiche verifiche condotte direttamente dal Gruppo che certifica il grado di maturità e consolidamento delle modalità di lavoro previste nei diversi step.

La linea produttiva può accedere allo step successivo solo a seguito di ottenimento della certificazione di Gruppo. In caso contrario, sarà necessario consolidare le modalità di lavoro al fine di colmare le aree di miglioramento emerse durante la valutazione.

In Italia, il Gruppo Ferrero ha avviato nel 2025 il percorso di implementazione del pilastro della Manutenzione Autonoma per gli Step 0-3 nei siti di Alba, Balvano, Pozzuolo Martesana e Sant'Angelo dei Lombardi. Nell'ambito di specifici accordi sottoscritti a livello locale, Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno condiviso obiettivi, modalità, erogazione economica e tempistiche di attuazione del progetto, prevedendo percorsi strutturati di formazione e addestramento, già operativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze necessarie; al termine di tali percorsi l'Azienda valuta le competenze effettivamente acquisite che vengono formalmente attestate e riconosciute alle lavoratrici e ai lavoratori attraverso gli interventi economici previsti. Considerata la complessità del percorso e la necessità di consolidare progressivamente le competenze richieste, il progetto continuerà a svilupparsi nei prossimi anni attraverso un'estensione graduale del proprio perimetro di applicazione, sia in termini di linee produttive coinvolte sia di Persone formate e partecipi delle attività di miglioramento continuo. Tale approccio è volto a garantire la maturazione e il consolidamento delle competenze tecniche e organizzative, affinché le Persone coinvolte possano contribuire efficacemente al miglioramento continuo delle performance aziendali.

In tale contesto, il confronto con le Organizzazioni Sindacali si inserisce nell'ambito della volontà aziendale di condividere l'evoluzione nei prossimi anni del progetto FOX 2.0, con particolare riferimento alle professionalità, alla valorizzazione delle competenze e alle iniziative formative previste attraverso il coinvolgimento delle Commissioni Professionalità.

a. Percorso per Step AM 0-3

Questo percorso professionale è stato dettagliatamente analizzato con le R.S.U. degli stabilimenti italiani e disciplinato compiutamente in specifici accordi locali dedicati. Lo svolgimento delle attività aggiuntive previste per gli Step AM 0-3 prevede il riconoscimento economico di Euro 35,00 (trentacinque/00) lordi mensili con incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti ed erogazione mensile per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti inquadrati fino al quarto livello compreso e sarà completamente assorbito in caso di passaggio al livello di inquadramento superiore (terzo livello).

Per la regolamentazione del percorso, si rimanda all'applicazione dei contenuti previsti negli accordi locali sopracitati, con specifica esclusione di tutti gli elementi di carattere retributivo che sono integralmente sostituiti da quanto previsto nel presente paragrafo.

L'applicazione costante e omogenea della metodologia di lavoro prevista dal percorso da parte di tutte le Persone formate permetterà di incrementare il livello di efficienza complessivo della linea necessario a raggiungere la certificazione di Gruppo prevista a step AM 3.

b. Percorso per Step AM 4-7

Il presente percorso di sviluppo professionale sarà rivolto a lavoratrici e lavoratori operanti su linee già certificate a step AM 3 e inquadrati principalmente nel terzo livello contrattuale. Tali figure professionali verranno appositamente formate e addestrate in merito alle attività

previste per gli step AM 4-7, riportate a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'allegato n. 4 al presente Accordo. Lo svolgimento di tali attività sarà valorizzato con un importo economico pari a Euro 50,00 (cinquanta/00) lordi mensili con incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti ed erogazione mensile che sarà erogato al personale non a conclusione del percorso completo ma al raggiungimento del grado di competenza necessario a svolgere con autonomia e responsabilità diretta, previa verifica aziendale, le attività previste a step AM 4-5.

Il riconoscimento economico sarà completamente assorbito in caso di passaggio al livello di inquadramento superiore (livello 3A).

Resta fermo che l'attestazione delle competenze e il relativo riconoscimento economico non determina di per sé una modifica del livello di inquadramento riconosciuto alla lavoratrice o al lavoratore, che continuerà a essere determinato in funzione della mansione assegnata secondo quanto stabilito dal CCNL dell'Industria Alimentare.

Le attività di formazione e addestramento finalizzate a consentire alle lavoratrici e ai lavoratori l'acquisizione delle competenze necessarie al conseguimento dei risultati operativi richiesti per il raggiungimento della certificazione di Gruppo Step AM 4-5 sulle linee produttive coinvolte nel progetto, saranno avviate nel corso della vigenza del presente Accordo Integrativo. Tali attività saranno realizzate in modo progressivo e secondo una gradualità coerente con l'effettivo conseguimento delle certificazioni di Gruppo Step AM 3 e con il consolidamento delle relative competenze sulle singole linee produttive interessate.

Nel caso di future revisioni del sistema di classificazione del personale del vigente CCNL, le Parti si incontreranno per procedere all'armonizzazione tra i riconoscimenti economici previsti ai punti a) e b) del paragrafo Ferrero Operational eXcellence (FOX) e i nuovi riferimenti contrattuali introdotti, valutando l'impatto dei costi.

• Percorsi di sviluppo professionale in ambito produttivo e logistico

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

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

- **Corso macchiniste/i polivalenti delle aree di incarto e confezionamento**

Consente di far maturare ai partecipanti la capacità di operare su impianti, linee e aree produttive significativamente differenti. Il corso è rivolto al personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e permette, al termine dell'iter formativo e di addestramento, il riconoscimento del quarto livello di inquadramento contrattuale.

- **Percorso per ruoli specialistici**

Le Parti ribadiscono l'impegno a valorizzare le figure professionali caratterizzate da una maggiore professionalità e attitudine a svolgere attività di più ampia complessità quali operatore dell'area di pallettizzazione, addetto imballi, operatore di linea/impianto, terminalista di magazzino, specialista qualità prodotto, analista di processo tecnologico.

Inoltre, in risposta alle evoluzioni organizzative e digitali, le Parti confermano l'attivazione di percorsi dedicati che, attraverso formazione teorica, tecnico-pratica e specifici programmi di addestramento on the job, consentano di sviluppare competenze specialistiche in ambito sicurezza (SAS - Supporto alla Sicurezza), Lean Manufacturing (Addetto Supporto FOX), sostenibilità ambientale (Referente Ambientale) e/o in nuovi ruoli che potranno rendersi necessari in relazione ai processi di digitalizzazione e all'evoluzione del contesto produttivo.

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

Le Commissioni Professionalità valuteranno con l'Azienda l'implementazione di possibili e ulteriori percorsi di crescita professionale.

Gli sforzi effettuati dall'Azienda al fine di garantire pari opportunità di accesso alle lavoratrici e ai lavoratori ai percorsi formativi aziendali sono stati valutati positivamente da Azienda e R.S.U. e pertanto, anche per la vigenza dell'attuale Accordo 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 e il mantenimento delle conoscenze tecnico-pratiche delle lavoratrici e dei lavoratori, per il personale assunto con contratto a tempo determinato stagionale al momento dell'ingresso in Azienda è prevista un'apposita attività di formazione.

Per il personale assunto per la prima volta in Azienda con tale tipologia contrattuale, è prevista l'erogazione di un modulo formativo comune e trasversale a tutti i siti produttivi, articolato su più giornate, che tratta tematiche relative a salute e sicurezza, organizzazione aziendale e del

lavoro, igiene e sanitizzazione, codice etico e modello organizzativo 231, sostenibilità ambientale, oltre a prevedere un momento di incontro dedicato con le Organizzazioni Sindacali. Sono inoltre previsti specifici addestramenti on the job sulle linee produttive per permettere ai nuovi dipendenti di familiarizzare con gli ambienti di lavoro, apprendere l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti e conoscere le relative procedure operative.

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

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

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

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

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

4) 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 condividono l'obiettivo di favorire il più ampio accesso a tali opportunità formative, promuovendo una partecipazione equilibrata e inclusiva, indipendentemente da genere, età,

qualifica professionale, sede di lavoro e tipologia di attività svolta e aperta a tutta la popolazione aziendale.

Pertanto, oltre a confermare i percorsi di formazione continua erogati con lo scopo di mantenere e accrescere le competenze informatiche e linguistiche verranno previsti ulteriori percorsi volti allo sviluppo professionale (competenze tecniche) e personale sulle tematiche relative al benessere organizzativo, alla leadership, alla gestione del cambiamento, alla collaborazione interfunzionale e allo sviluppo delle competenze relazionali e comportamentali. Suddetti percorsi saranno destinati al personale assunto a tempo indeterminato che intenderà aderirvi su base volontaria e saranno organizzati attraverso l'utilizzo di canali digitali dedicati (e-learning).

Le Parti ribadiscono che tali percorsi saranno sviluppati nel corso della vigenza dell'Accordo Integrativo col criterio della progressività e si svolgeranno fuori dall'orario di lavoro.

5) Formazione Area Commerciale

Le Parti concordano sull'importanza e la centralità della formazione per l'Area Commerciale, con particolare riferimento alla popolazione della Forza Vendite. Quest'ultima, infatti, ha subito dei cambiamenti del proprio modo di lavorare non solo alla luce della nuova route to market legata al processo di centralizzazione delle merci, ma anche all'evoluzione degli strumenti informatici a suo supporto. In questo contesto, assume particolare rilevanza il percorso di armonizzazione e standardizzazione degli strumenti adottati all'interno del Gruppo Ferrero a livello internazionale, finalizzato a favorire una maggiore integrazione dei processi, uniformità operativa ed efficacia nell'utilizzo delle soluzioni tecnologiche. Tale scenario rende necessario un continuo aggiornamento delle competenze, affinché le Persone possano utilizzare al meglio i nuovi strumenti e contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

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

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

In particolare, in merito agli strumenti di lavoro, assume rilevanza il sistema C4C, divenuto uno degli strumenti centrali per la pianificazione, la gestione e la rendicontazione delle attività commerciali. Le Parti convengono pertanto sulla necessità di promuovere momenti continuativi di allineamento, aggiornamento e affinamento delle competenze, sull'utilizzo della piattaforma e delle sue evoluzioni funzionali, al fine di massimizzarne il valore operativo e favorirne una piena integrazione nelle attività quotidiane della Forza Vendite.

Anche da un punto di vista professionale, l'aggiornamento delle competenze si riflette nella crescente diversificazione delle categorie nelle quali Ferrero è presente sul mercato: dai biscotti ai gelati, fino alla più recente leva strategica legata al cosiddetto "Better for you".

Infine, la sicurezza sul lavoro rappresenta uno dei capisaldi della cultura e dei valori aziendali. Le Parti si danno atto del completamento del percorso di formazione sulla "Guida Sicura", che ha consentito di coinvolgere l'intera popolazione della Forza Vendite, promuovendo una maggiore consapevolezza dei comportamenti alla guida e delle corrette pratiche di prevenzione dei rischi. In un'ottica di miglioramento continuo, l'Azienda sta implementando il programma "Insieme Più Sicuri", finalizzato a rafforzare la cultura della sicurezza e della prevenzione attraverso la diffusione di comportamenti virtuosi nella quotidianità lavorativa. Il percorso è volto a far maturare una maggiore consapevolezza sui temi della sicurezza in tutte le attività svolte dalle Persone, sviluppando la capacità di gestione delle situazioni critiche e promuovendo la collaborazione tra i componenti della Forza Vendite attraverso attività formative ed esperienziali finalizzate a consolidare fiducia reciproca, comunicazione efficace e spirito di squadra.

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

6) Offerta formativa e-learning e Libretto Formativo digitale

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

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

FERRERO DIGITAL JOURNEY

Negli ultimi anni la trasformazione digitale ha assunto un ruolo sempre più rilevante nell'evoluzione dell'organizzazione aziendale, incidendo sui processi produttivi, sulle modalità di comunicazione, sull'accesso alle informazioni e sugli strumenti a supporto della gestione e dello sviluppo delle Persone. In tale scenario, le Parti condividono che l'innovazione tecnologica rappresenti una leva importante per sostenere la competitività dell'Azienda, favorire una maggiore efficacia dei processi e rafforzare la partecipazione delle Persone alla vita aziendale.

Nel corso della vigenza del precedente Accordo Integrativo sono stati realizzati numerosi interventi che hanno contribuito a diffondere la cultura digitale all'interno del mondo industriale Ferrero. In particolare, l'estensione dell'ecosistema digitale aziendale, l'introduzione di strumenti dedicati alla gestione delle prestazioni, dei sistemi di Job Posting, delle piattaforme di e-learning e del Libretto Formativo Digitale, unitamente allo sviluppo di ulteriori servizi digitali rivolti alle Persone, hanno consentito di ampliare l'accesso alle informazioni, alle opportunità di sviluppo professionale e ai servizi aziendali.

Parallelamente, l'evoluzione delle tecnologie applicate ai processi produttivi ha favorito una crescente integrazione tra Persone, processi e strumenti digitali, contribuendo a rendere gli stabilimenti sempre più connessi, efficienti e orientati al miglioramento continuo. In tale contesto, l'innovazione tecnologica si conferma un elemento fondamentale non solo per supportare l'eccellenza industriale, ma anche per favorire la condivisione delle conoscenze, la crescita delle competenze e il coinvolgimento delle Persone.

Le Parti riconoscono che i risultati conseguiti abbiano creato le condizioni per estendere ulteriormente tali opportunità a una platea sempre più ampia di lavoratrici e lavoratori e per sviluppare nuove soluzioni a supporto dei processi amministrativi, formativi e produttivi. In tale prospettiva, il presente capitolo disciplina gli interventi relativi alla piattaforma e-learning aziendale, agli strumenti di sviluppo professionale, alla formazione digitale, all'informatizzazione di ulteriori processi amministrativi, alle iniziative in materia di cybersecurity e all'introduzione di nuove soluzioni digitali a supporto delle attività produttive.

Le Parti condividono infine l'importanza di accompagnare tali evoluzioni attraverso adeguate iniziative di informazione e formazione, al fine di favorire un utilizzo sempre più consapevole delle tecnologie digitali e consentire a tutte le Persone di coglierne appieno le opportunità in termini di crescita professionale, partecipazione e sviluppo delle competenze.

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

PIATTAFORMA DIGITALE

Le Parti valutano positivamente il completamento del percorso che ha consentito l'estensione dell'identità digitale e dell'accesso all'ecosistema digitale Ferrero a tutto il personale a tempo indeterminato del mondo industriale. Tale evoluzione ha favorito una maggiore accessibilità alle informazioni aziendali, ai servizi digitali e agli strumenti di comunicazione e collaborazione, contribuendo a rendere i processi più semplici, trasparenti e partecipativi.

In un'ottica di ulteriore inclusione e valorizzazione delle Persone, l'Azienda si impegna ad estendere progressivamente l'accesso ai principali strumenti dell'ecosistema digitale Ferrero anche ai lavoratori e alle lavoratrici assunti/e con contratto a tempo determinato. Tale percorso consentirà anche a questa popolazione aziendale di accedere a contenuti e servizi digitali messi a disposizione dall'Azienda attraverso la piattaforma Forward e gli altri strumenti collegati.

Le Parti condividono come tale sviluppo possa favorire una maggiore integrazione delle Persone all'interno della realtà aziendale, agevolando l'accesso alle informazioni, il coinvolgimento nelle iniziative aziendali e una più efficace fruizione delle opportunità di formazione, comunicazione e servizio disponibili nell'ecosistema digitale Ferrero.

LO SVILUPPO PROFESSIONALE

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

Gestione delle prestazioni

Il processo di gestione delle prestazioni rappresenta uno strumento finalizzato a favorire una maggiore trasparenza, oggettività e consapevolezza nei percorsi di sviluppo professionale delle Persone, promuovendo al contempo un confronto strutturato tra responsabile e collaboratore e una più chiara valorizzazione del contributo individuale.

Il processo ha cadenza annuale, è completamente digitale e strutturato in diverse fasi. Ogni responsabile diretto gestisce il processo relativo alle Persone del proprio team, coinvolgendo anche altri responsabili che abbiano avuto modo di interfacciarsi con le Persone coinvolte, al fine

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

Il consolidamento della modalità digitale di valutazione delle prestazioni ha contribuito a rafforzare la qualità del feedback, la chiarezza delle aspettative professionali e l'accompagnamento dei percorsi di crescita e sviluppo.

L'Azienda, considerati i riscontri positivi ricevuti dai dipendenti coinvolti, prevede di estendere un processo digitalizzato di valutazione della prestazione individuale anche ai lavoratori e alle lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato, con l'obiettivo di favorire una sempre maggiore diffusione degli strumenti di dialogo, valutazione e sviluppo professionale.

L'iniziativa digitale si inserisce nell'ambito del più ampio percorso di valorizzazione delle competenze e delle professionalità presenti in Azienda, favorendo una maggiore consapevolezza del contributo individuale e un confronto sempre più efficace tra responsabili e collaboratori.

Job Posting

Nell'ambito delle iniziative finalizzate a valorizzare le competenze interne e a promuovere una cultura orientata alla trasparenza, condivisione e mobilità professionale, l'Azienda ha progressivamente introdotto strumenti che consentono alle Persone di conoscere e candidarsi alle opportunità professionali disponibili all'interno dell'organizzazione, favorendo una maggiore visibilità dei percorsi di crescita e sviluppo.

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

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

L'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni ha confermato il valore di tali strumenti digitali nel favorire l'incontro tra esigenze organizzative, competenze possedute e aspirazioni professionali delle Persone, contribuendo ad aumentare la consapevolezza delle opportunità di sviluppo presenti in Azienda.

In continuità con tale percorso, l'Azienda conferma l'obiettivo di fare, con particolare riferimento alle mansioni operaie, un ricorso sempre più ampio e diffuso ai sistemi di Job Posting per la copertura delle posizioni interne, ampliandone progressivamente l'ambito di applicazione e

favorendone un utilizzo sempre più esteso quale modalità privilegiata per rendere accessibili e trasparenti le opportunità professionali disponibili.

Le Parti condividono come l'utilizzo di tali strumenti possa contribuire a favorire la crescita professionale, la mobilità interna e la valorizzazione delle competenze presenti in Azienda, rafforzando, al contempo, l'iniziativa delle Persone nella costruzione dei propri percorsi di sviluppo.

Le Parti individuano le Commissioni Professionalità quali sedi idonee per approfondimenti e monitoraggio periodico dell'andamento del Job Posting.

E-learning e Libretto Formativo Digitale

Lo sviluppo continuo delle competenze rappresenta un elemento fondamentale per sostenere la crescita professionale delle Persone e accompagnare l'evoluzione dei processi organizzativi e produttivi. Nel tempo l'Azienda ha consolidato l'utilizzo di strumenti digitali dedicati alla formazione, attraverso la piattaforma YourLearning@Ferrero, rendendo disponibili contenuti, percorsi di apprendimento e opportunità di sviluppo flessibili e personalizzabili; le attività formative effettuate sono riportate nel Libretto Formativo Digitale individuale al quale ciascun dipendente ha accesso.

In continuità con tale percorso, l'Azienda valuterà di estendere progressivamente l'accesso agli strumenti di formazione digitale e ai relativi contenuti anche ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, con l'obiettivo di promuovere una cultura della formazione continua, rafforzando la possibilità per tutte le Persone di accrescere le proprie conoscenze professionali e di disporre di strumenti sempre più efficaci a supporto del proprio percorso lavorativo.

Altre iniziative digitali

L'Azienda conferma il proprio impegno a sviluppare strumenti e iniziative finalizzati a favorire la comunicazione interna, il coinvolgimento delle Persone, la diffusione della cultura aziendale e la valorizzazione del capitale umano.

In tale ambito, l'Azienda continuerà a promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione e sviluppo rivolte alle proprie Persone, con particolare attenzione ai temi della salute e sicurezza, del benessere organizzativo, della sostenibilità, della crescita professionale e dell'accrescimento delle competenze.

In coerenza con tale approccio, viene confermata l'importanza di "Wellbeing Matters", il programma promosso dal Gruppo Ferrero, meglio definito nel capitolo "Comitato Sicurezza", finalizzato a favorire il benessere fisico, psicologico e sociale delle Persone e a consolidare un contesto lavorativo inclusivo, responsabile e orientato alla valorizzazione del contributo individuale.

L'Azienda adotta inoltre le "Safety Cross" quale strumento digitale di comunicazione tempestiva e trasparente dell'andamento degli infortuni e delle medicazioni effettuate in Azienda per ciascun mese.

Un ulteriore strumento a supporto della diffusione delle informazioni e del coinvolgimento delle Persone è rappresentato dalle Ferrero TV presenti negli stabilimenti, che consentono di rendere facilmente accessibili i principali contenuti di comunicazione aziendale anche durante la quotidianità lavorativa. Attraverso una presenza capillare negli spazi comuni, le Ferrero TV contribuiscono ad ampliare la diffusione delle informazioni, favorendo una comunicazione più tempestiva, inclusiva e vicina a tutti dipendenti.

L'Azienda ribadisce inoltre il proprio impegno nella promozione di una cultura fondata sui principi di Inclusion & Respect, attraverso azioni e programmi volti a valorizzare le diversità, favorire le pari opportunità e rafforzare l'inclusione, riconoscendo nelle differenze generazionali, culturali, di genere e di abilità un fattore di arricchimento e sviluppo per l'organizzazione.

Inoltre, le Parti confermano la prosecuzione dell'iniziativa di Gruppo My Total Reward @Ferrero, disponibile sulla piattaforma digitale Forward, quale strumento che consente ai dipendenti a tempo indeterminato di avere una visione integrata della propria retribuzione, dei benefit, dell'offerta di welfare e delle iniziative aziendali. Il sistema si sviluppa attraverso quattro dimensioni fondamentali: retribuzione e benefit, crescita e sviluppo, salute, sicurezza e benessere, cultura e valori.

Le Parti condividono l'opportunità di approfondire l'utilizzo di strumenti digitali per lo svolgimento delle assemblee sindacali. A tal fine, si individua il comprensorio albese quale sede pilota per l'avvio della sperimentazione.

Tale sperimentazione si avvierà all'esito positivo delle verifiche aziendali sui presupposti tecnici, organizzativi, informatici, normativi e di cybersecurity necessari, nonché della piena conformità agli standard aziendali di sicurezza informatica, tutela dei dati e protezione delle infrastrutture e dei sistemi informativi.

Cybersecurity

Per una realtà industriale come Ferrero, la cybersicurezza costituisce un elemento strategico per la tutela del patrimonio aziendale e il corretto funzionamento dei processi produttivi e organizzativi. L'evoluzione delle minacce informatiche e la crescente interconnessione dei sistemi aziendali amplificano i rischi di interruzione delle attività, compromissione dei dati e danni economici e reputazionali. In tale scenario, il rafforzamento delle misure di prevenzione e protezione assume un ruolo fondamentale per assicurare la continuità aziendale, la tutela delle informazioni e la capacità dell'organizzazione di affrontare efficacemente eventi avversi. A tal fine, accanto all'adozione di adeguate soluzioni tecnologiche e organizzative, riveste

un'importanza centrale la formazione e la sensibilizzazione delle Persone, che rappresentano il primo presidio di difesa nella prevenzione dei rischi informatici e nella diffusione di una solida cultura della sicurezza digitale.

A tal fine le Parti confermano l'importanza di rafforzare la formazione tecnico-specialistica al fine di accompagnare l'evoluzione tecnologica e digitale attraverso specifiche iniziative formative in materia di cyber security.

Verranno previste azioni formative rivolte sia alla popolazione impiegatizia, per la quale è già disponibile il corso online "Cybersecurity Fundamentals" sia alla popolazione operaia.

Entro l'anno 2027 saranno inoltre realizzate ulteriori iniziative di "Cybersecurity Awareness", attraverso eventuali attività in presenza presso i siti e campagne di sensibilizzazione sui canali di comunicazione interna, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della sicurezza digitale e la consapevolezza dei rischi cyber.

Digitalizzazione della documentazione di riassunzione di lavoratori e lavoratrici stagionali

Il percorso di semplificazione dei processi amministrativi e dematerializzazione dei documenti è in fase di implementazione per i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato (full time e part time verticale) e verrà esteso ai lavoratori e alle lavoratrici con contratto a termine, con focus specifico sui lavoratori e le lavoratrici stagionali.

L'iniziativa prevede l'utilizzo di strumenti digitali e di firma elettronica per la gestione e la sottoscrizione della documentazione amministrativa necessaria alla riassunzione, quali, a titolo esemplificativo, il contratto di lavoro, l'informativa privacy e la modulistica amministrativa relativa alla conferma o all'aggiornamento delle informazioni già in possesso dell'Azienda ai fini della corretta gestione del rapporto di lavoro. Prima dell'effettiva implementazione del progetto verrà data apposita informativa alle R.S.U. locali.

Tale evoluzione consentirà di rendere il processo più semplice, rapido ed efficiente, riducendo il ricorso alla documentazione cartacea, favorendo una maggiore tempestività nelle attività amministrative e migliorando l'esperienza delle Persone nelle fasi preliminari alla riattivazione del rapporto di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti di sicurezza, tracciabilità e tutela dei dati personali.

EVOLUZIONE COMMERCIALE

L'Azienda ha illustrato alle Parti le principali dinamiche che stanno caratterizzando il contesto economico e competitivo nel quale Ferrero opera, evidenziando come gli attuali scenari internazionali siano contraddistinti da una crescente complessità e volatilità.

Negli ultimi anni il quadro geopolitico globale è stato interessato da cambiamenti rilevanti che incidono, direttamente o indirettamente, sulle prospettive di crescita, sull'andamento dei consumi, sulle catene di approvvigionamento e, più in generale, sulla prevedibilità dei fenomeni economici. Le tensioni internazionali, l'evoluzione degli equilibri commerciali tra aree geografiche, l'instabilità di alcuni mercati e la rapidità con cui tali fattori producono effetti a livello locale contribuiscono a delineare uno scenario caratterizzato da orizzonti di business sempre più articolati e soggetti a rapide evoluzioni.

In tale contesto, la capacità di adattamento continua a rappresentare un fattore distintivo per le imprese che intendono perseguire strategie di crescita sostenibili nel lungo periodo. Ferrero conferma pertanto il proprio approccio storico orientato alla costruzione di valore nel tempo, attraverso una visione industriale di lungo periodo fondata sulla qualità, sull'innovazione e sulla capacità di interpretare i cambiamenti senza rinunciare agli elementi che ne hanno caratterizzato l'identità e il successo.

Le Parti rilevano come tali trasformazioni si inseriscano in una traiettoria evolutiva ormai consolidata da anni all'interno del Gruppo Ferrero. In particolare, il progressivo rafforzamento di modelli organizzativi e decisionali maggiormente integrati e centralizzati rappresenta una delle direttrici fondamentali attraverso cui il Gruppo sta governando la propria crescita su scala globale.

Tale percorso non costituisce un elemento di discontinuità rispetto al passato, bensì l'evoluzione di un modello che ha progressivamente accompagnato lo sviluppo del business negli ultimi anni. Ferrero, quindi, continua a gestire le proprie trasformazioni organizzative e commerciali in modo coerente con i propri valori, con la propria cultura aziendale e con il patrimonio di competenze sviluppato dalle proprie Persone.

Parallelamente, le Parti prendono atto di come il percorso di crescita del Gruppo sia stato accompagnato da una progressiva estensione della presenza aziendale in categorie di prodotto differenti, diversificando di conseguenza le referenze commercializzate. Tale contesto ha determinato un ampliamento degli ambiti competitivi nei quali opera la rete commerciale e

richiede un costante aggiornamento delle competenze professionali, delle conoscenze di mercato e degli strumenti formativi a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tale prospettiva assume particolare rilevanza il progressivo inserimento nell'ecosistema Ferrero di aziende recentemente acquisite, in Italia e all'estero, con l'obiettivo di valorizzarne le specificità all'interno di un modello industriale comune.

Contestualmente, il mercato del largo consumo conferma la tendenza a una crescente centralizzazione delle decisioni distributive e commerciali. Le principali insegne della distribuzione organizzata operano, infatti, secondo modelli sempre più orientati alla concentrazione delle decisioni negoziali, alla gestione centralizzata dei flussi informativi e alla condivisione di dati e analisi a supporto delle scelte di business.

In questo complesso scenario caratterizzato da: elevata competizione, evoluzione tecnologica e crescente disponibilità di informazioni, Ferrero conferma la necessità di continuare a investire in strumenti informatici e conseguentemente nell'aggiornamento delle competenze di coloro che quotidianamente si trovano ad utilizzarli per mantenere la qualità della relazione con il cliente, al fine di conseguire i risultati aziendali.

Ruolo di Venditrici e Venditori

Le Parti convengono che il ruolo di Venditrici e Venditori continui a rappresentare un elemento centrale della strategia commerciale Ferrero e che le trasformazioni descritte in precedenza rendano necessario un costante aggiornamento delle modalità attraverso cui tale professionalità esprime il proprio contributo.

Negli ultimi anni si è assistito al progressivo consolidamento di una route to market caratterizzata da un crescente livello di centralizzazione. Tale processo, già avviato da tempo e progressivamente esteso a un numero sempre maggiore di clienti e processi, ha modificato il contesto operativo nel quale Venditrici e Venditori svolgono la propria attività, favorendo un modello sempre più orientato alla valorizzazione del sell-out, all'esecuzione sul punto vendita e alla qualità del servizio.

L'evoluzione del modello commerciale ha comportato una progressiva ridefinizione delle interazioni tra i diversi attori della filiera e delle funzioni aziendali coinvolte nel processo di vendita. In tale quadro il ruolo delle Venditrici e dei Venditori continua a distinguersi per il valore del presidio territoriale, per la capacità di interpretare le esigenze del cliente e per la qualità delle relazioni costruite sul mercato, pur all'interno di un contesto caratterizzato da processi sempre più integrati.

In tale scenario, il progressivo consolidamento della route to market centralizzata e l'evoluzione del servizio offerto ai clienti si accompagnano a modalità di presidio differenti rispetto al modello storicamente fondato sulla gestione diretta dell'ordine. In questo contesto, l'organizzazione commerciale tiene conto dei molteplici fattori che caratterizzano l'attività sul territorio, quali l'estensione geografica delle zone di vendita, la frequenza delle visite, la numerosità dei punti vendita assegnati, le differenti tipologie distributive presenti sul territorio e la complessità del relativo presidio commerciale.

Le Parti rilevano inoltre come la crescita dimensionale del Gruppo Ferrero e la crescente articolazione del business abbiano reso necessaria una maggiore standardizzazione di alcuni processi e strumenti operativi. Tale esigenza risponde all'obiettivo di garantire coerenza, efficienza e uniformità gestionale all'interno di un'organizzazione internazionale sempre più complessa.

In questo ambito assume particolare rilevanza l'evoluzione dei sistemi informatici a supporto della Forza Vendite. L'introduzione di nuove piattaforme e applicativi, tra cui il passaggio al sistema C4C, rappresenta un esempio significativo del processo di armonizzazione degli strumenti commerciali adottati a livello di Gruppo e testimonia la volontà di dotare le Persone di soluzioni sempre più integrate e orientate alla condivisione delle informazioni.

Le Parti riconoscono, da un lato, l'investimento sostenuto dall'Azienda nell'introduzione e nello sviluppo del nuovo sistema e, dall'altro, l'impegno assicurato dalla Forza Vendite nel percorso di adozione e progressiva familiarizzazione con lo strumento. Tale percorso, come fisiologicamente avviene nell'implementazione di soluzioni complesse, ha richiesto e continua a richiedere una progressiva messa a punto del sistema e delle relative modalità operative, nell'ottica di coglierne appieno le potenzialità in termini di efficienza ed efficacia.

Tali strumenti offrono indubbe opportunità in termini di efficacia operativa, qualità delle analisi, supporto alle decisioni e possibilità di dedicare maggiore attenzione ad attività a più elevato valore aggiunto. Allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica comporta la necessità di un continuo adeguamento professionale e di formazione continua, affinché l'introduzione di nuovi sistemi sia accompagnata dalla piena familiarizzazione con gli stessi e dalla valorizzazione delle competenze richieste dal nuovo contesto.

Le Parti convengono pertanto sull'importanza di mantenere un allineamento costante sugli effetti organizzativi determinati dall'evoluzione degli strumenti, dei processi e delle modalità operative, nella consapevolezza che il cambiamento costituisce ormai una componente strutturale dell'attività commerciale.

Infine, si ribadisce che l'innovazione tecnologica e l'introduzione di nuovi strumenti debbano continuare a svilupparsi in coerenza con l'attenzione che Ferrero ha storicamente dedicato ai temi della salute, della sicurezza e della qualità del lavoro. In tale ambito assumono particolare rilevanza gli aspetti legati all'ergonomia, alla sicurezza della mobilità, all'evoluzione delle dotazioni tecnologiche presenti sugli autoveicoli aziendali e, più in generale, a tutti quegli strumenti che contribuiscono a garantire condizioni operative adeguate allo svolgimento dell'attività commerciale sul territorio.

In particolare, con riferimento ai temi legati a una mobilità responsabile, l'Azienda conferma la disponibilità ad approfondire soluzioni assicurative e di assistenza a supporto delle Persone che operano sul territorio, purché coerenti con i principi e gli obiettivi delle politiche aziendali di salute e sicurezza.

Si conferma quindi che il percorso di trasformazione in atto dovrà continuare a valorizzare il capitale professionale della Forza Vendite, riconoscendone il ruolo strategico quale elemento di congiunzione tra il mercato, i clienti e gli obiettivi di crescita dell'Azienda, nel quadro di un modello organizzativo sempre più integrato, innovativo e orientato al lungo periodo.

Sistema di Incentivazione Vendite

Le Parti prendono atto del sistema di incentivazione attualmente in vigore, ribadendone la natura aziendale e non negoziale, in quanto espressione delle strategie commerciali adottate dall'Azienda.

Le principali caratteristiche del sistema di incentivazione sono le seguenti:

- obiettivi quantitativi (fatturato, distribuzione);
- obiettivi qualitativi (Perfect Store Execution);
- sell-out quale parametro rappresentativo di una route to market centralizzata;
- obiettivo di reso.

Il sistema conferma la zona di vendita quale perimetro di misurazione della performance e il distretto/area quale livello di riferimento per le sinergie funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

Le Parti prendono atto delle logiche che caratterizzano il sistema di incentivazione, che negli ultimi anni ha visto l'introduzione di specifici obiettivi, tra cui il sell-out, al fine di mantenere i meccanismi incentivanti il più possibile coerenti con le strategie aziendali.

L'Azienda conferma il sistema di incentivazione quale strumento volto, da un lato, a orientare la Forza Vendite verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro, a rappresentare concretamente le priorità della strategia commerciale. Gli obiettivi continueranno a essere differenziati per linea di vendita e dovranno garantire coerenza a livello aziendale attraverso la valorizzazione delle performance di distretto/area, individuali e, ove possibile, anche collettive.

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

Le Parti, infine, confermano che, con riferimento agli altri sistemi di incentivazione applicati al personale impiegatizio della rete commerciale e/o di altre aree aziendali, gli importi erogati nell'ambito degli stessi non producono alcun riflesso sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di qualsiasi natura, in quanto ne viene confermata l'onnicomprendività.

POLITICHE INDUSTRIALI

Come richiamato nella premessa del presente Accordo Integrativo, gli ultimi anni sono stati caratterizzati da profonde trasformazioni economiche, sociali, tecnologiche e geopolitiche che hanno inciso in misura significativa sui mercati di riferimento e sui modelli industriali delle imprese. Le tensioni sulle filiere di approvvigionamento, la volatilità dei costi energetici e delle materie prime, la crescente digitalizzazione dei processi produttivi e l'evoluzione delle aspettative dei consumatori hanno reso necessario investire in innovazione, capacità produttiva, competenze e sostenibilità.

A 80 anni dalla nascita di Ferrero, l'Italia continua a rivestire un ruolo strategico e centrale all'interno del Gruppo. Negli ultimi anni, la progressiva crescita internazionale dell'Azienda è stata accompagnata da un costante rafforzamento del ruolo del comprensorio albesse quale sede privilegiata per l'insediamento di competenze, responsabilità e coordinamento a supporto dello sviluppo globale. Accanto alle realtà che storicamente hanno accompagnato e sostenuto la crescita del Gruppo, che hanno ampliato le loro responsabilità nel tempo, si sono progressivamente affiancate nuove società, funzioni e professionalità ad alto valore aggiunto che svolgono attività di rilievo europeo e internazionale, contribuendo in modo determinante alla definizione delle strategie, dei processi e delle migliori pratiche operative del Gruppo. Tra queste si annoverano:

- Soremartec
- Packaging
- Pubbliregia
- Engineering
- Industrialization & Experimental Production (I&EP)
- Operations Development
- Operations Performance
- Transport Planning
- Product Lifecycle Management
- Demand Planning europeo

In Soremartec le attività di Ricerca e Sviluppo (di seguito R&D) rappresentano un asset strategico per il Gruppo, contribuendo in modo determinante al sostegno della crescita internazionale, all'innovazione di prodotto e di processo e allo sviluppo di soluzioni in grado di rispondere alle esigenze in continua evoluzione dei consumatori e dei mercati. Con la recente riorganizzazione della funzione di R&D, il Gruppo ha adottato un nuovo modello organizzativo globale volto a rafforzare l'integrazione tra le diverse realtà operanti in tale perimetro e ad accrescere la

rilevanza e la portata delle competenze presenti nel Gruppo e, in particolare, nel comprensorio albesse.

Particolare rilievo assume inoltre la funzione Packaging, che nel corso degli anni ha consolidato il proprio ruolo quale centro di competenza di riferimento per il Gruppo nello sviluppo delle soluzioni di packaging sostenibile e nell'evoluzione dei relativi standard tecnologici e qualitativi. In coerenza con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e di economia circolare definiti a livello europeo e di Gruppo, la funzione contribuisce all'innovazione dei confezionamenti e dei relativi processi industriali, favorendo l'introduzione di soluzioni sempre più sostenibili e il continuo sviluppo delle competenze e delle tecnologie a supporto del business.

Pubbliregia nel corso degli anni ha consolidato il proprio ruolo a supporto delle attività di comunicazione e sviluppo dei brand Ferrero a livello internazionale. Attraverso l'integrazione di competenze creative, progettuali e di coordinamento, la funzione contribuisce all'evoluzione delle strategie di comunicazione del Gruppo, favorendo l'innovazione dei contenuti, l'efficacia delle campagne pubblicitarie e lo sviluppo di nuove competenze professionali.

Nel mondo Operations le attività di I&EP (Industrializzazione e Produzione Sperimentale) e Engineering, continuano a rappresentare asset strategici per il polo Italia e per l'intero Gruppo. L'attività di Industrializzazione e Produzione Sperimentale riveste una funzione di particolare importanza quale collegamento tra lo sviluppo delle nuove idee e la loro applicazione su scala industriale, assicurando l'efficace introduzione di nuovi prodotti e il costante miglioramento delle tecnologie produttive. Parallelamente, Ferrero Engineering si conferma riferimento per il Gruppo nella progettazione e realizzazione degli investimenti industriali e degli stabilimenti produttivi a livello globale, contribuendo allo sviluppo di impianti, infrastrutture e soluzioni tecnologiche innovative e favorendo la diffusione delle migliori pratiche tecniche e organizzative.

Analoga centralità rivestono le funzioni di Operations Development, chiamate a guidare lo sviluppo dei principali progetti industriali e l'evoluzione dei processi produttivi nelle diverse geografie in cui Ferrero opera, nonché la funzione Operations Performance, responsabile della diffusione nel Gruppo di soluzioni di digitalizzazione e di metodologie per il miglioramento delle performance industriali, entrambe situate nel comprensorio albesse.

Rientrano in questo percorso anche le attività dedicate al coordinamento e alla pianificazione dei flussi logistici internazionali, tra cui la piattaforma europea di Transport Planning per i trasporti extra-domestici, quelle relative al coordinamento del processo documentale del ciclo di vita del prodotto, gestite dalla funzione Product Lifecycle Management, e quelle dedicate alla pianificazione commerciale, sia in ottica di generazione statistica delle previsioni di vendita che di consolidamento delle pianificazioni dei diversi Paesi europei, gestita dalla funzione di Demand Planning europeo.

Le Parti condividono che tale percorso rappresenti non soltanto un importante fattore di crescita professionale e occupazionale, ma anche una conferma del valore riconosciuto alle competenze, all'esperienza e alla capacità di innovazione sviluppate nel tempo. L'espansione del Gruppo rende sempre più rilevante la concentrazione di competenze specialistiche, responsabilità e servizi a supporto del business globale all'interno di strutture in grado di valorizzare le integrazioni organizzative. In tale prospettiva, il comprensorio albese è destinato ad accrescere ulteriormente il proprio ruolo quale centro di riferimento per competenze, attività e servizi a supporto dello sviluppo internazionale di Ferrero.

Focalizzando ora l'attenzione sulle iniziative di sviluppo previste per il polo Italia vengono illustrate di seguito le direttrici strategiche rispetto alle quali si articola il piano di investimenti:

- crescita del business e rafforzamento della competitività industriale;
- trasformazione digitale e Smart Factory;
- sicurezza delle Persone, qualità e sicurezza alimentare;
- sostenibilità ambientale e decarbonizzazione.

Investimenti per la crescita del business e il rafforzamento della competitività industriale

Nel corso degli ultimi anni l'Azienda ha realizzato un importante programma di investimenti volto a sostenere la crescita del business e a confermare il ruolo strategico del polo Italia nello sviluppo industriale di Ferrero. Tali interventi testimoniano la volontà del Gruppo di continuare a valorizzare il sistema produttivo dei siti italiani quale elemento centrale per lo sviluppo industriale, la creazione di nuove opportunità di crescita e il supporto alle strategie di lungo periodo.

Una quota significativa degli investimenti è stata destinata all'ampliamento delle capacità produttive e all'evoluzione degli impianti industriali attraverso l'introduzione di nuove linee, l'ammodernamento delle infrastrutture esistenti e l'adozione di soluzioni tecnologiche innovative. Tali interventi sono finalizzati ad accompagnare l'evoluzione delle esigenze dei mercati e a garantire nel tempo la competitività e la capacità di sviluppo del sistema industriale del polo Italia. In questo contesto si collocano gli investimenti realizzati per sostenere lo sviluppo della categoria biscotti con Nutella Biscuits e Kinderini, accompagnandone la crescita nei mercati di riferimento, nonché per l'industrializzazione e il lancio di referenze innovative in categorie diverse con Nutella Plant Based, Kinder Tris e TicTac Two, confermando la capacità del Gruppo di innovare il proprio portafoglio prodotti e cogliere nuove opportunità di sviluppo.

Importanti investimenti sono stati inoltre dedicati alle aree Preparazione, Semilavorati e Nutella, da sempre centrali nel sistema industriale Ferrero. In tali ambiti sono stati realizzati rilevanti interventi di sviluppo e ammodernamento impiantistico, attraverso l'introduzione di nuove tecnologie, il potenziamento delle capacità produttive e il rinnovamento delle infrastrutture a supporto dei processi di trasformazione. Tali investimenti contribuiscono a migliorare l'efficienza operativa, aumentare la flessibilità produttiva e sostenere la crescita dei volumi, confermando il ruolo strategico di tali aree per lo sviluppo del business e per il sistema industriale del Gruppo.

Parallelamente, sono stati realizzati significativi interventi di potenziamento delle infrastrutture logistiche e dei sistemi di stoccaggio, per rafforzare la capacità di risposta della filiera logistica alle esigenze del business. In tale ambito, gli investimenti hanno interessato lo sviluppo e l'ottimizzazione dei flussi logistici e dei processi di movimentazione di materiali e imballi, nonché l'ammodernamento delle infrastrutture a supporto della distribuzione e dei sistemi automatici di magazzino. Nei prossimi anni proseguiranno inoltre ulteriori investimenti finalizzati al rinnovamento degli automezzi e dei carrelli elevatori a disposizione delle Persone e al revamping delle baie di carico, con lo scopo di mantenere elevati standard di sicurezza, automazione ed efficienza operativa.

Investimenti per la trasformazione digitale – Smart Factory

Il programma Smart Factory rappresenta il percorso di trasformazione digitale degli stabilimenti Ferrero, finalizzato a migliorare in modo sostenibile le dimensioni industriali (SQCDME). Il programma richiede un forte coordinamento tra Operations, Engineering, IT e le funzioni di volta in volta coinvolte, con l'obiettivo di garantire standardizzazione delle soluzioni, valorizzazione dei dati industriali e sviluppo delle competenze digitali delle Persone.

Nel corso dell'ultimo anno il programma ha ulteriormente accelerato la diffusione di soluzioni digitali e di automazione, raggiungendo un numero crescente di linee produttive. Le iniziative introdotte consentono di migliorare la gestione delle performance industriali attraverso sistemi avanzati di raccolta e analisi dei dati in tempo reale, digitalizzare gli strumenti e i processi FOX 2.0, supportare le attività di manutenzione con applicazioni dedicate e abilitare nuove modalità di collaborazione e condivisione della conoscenza.

Parallelamente, il programma sta sviluppando soluzioni innovative di automazione dei flussi materiali, attraverso la sperimentazione di mezzi di movimentazione di ultima generazione (AMR/AGV) e sistemi di rilevazione parametrica (robot quadrupedi). Inoltre è prevista l'adozione di piattaforme digitali per il monitoraggio in tempo reale delle performance produttive e il miglioramento continuo delle attività operative.

Le applicazioni della Smart Factory favoriscono un approccio sempre più "data-driven", consentendo alle Persone di identificare tempestivamente le opportunità di miglioramento,

accelerare la risoluzione dei problemi, ridurre le attività a basso valore aggiunto e supportare processi decisionali più efficaci. In tale contesto, l'introduzione di nuovi strumenti digitali di collaborazione e monitoraggio delle performance operative contribuirà a favorire una maggiore condivisione delle informazioni, aumentare la produttività, ridurre i tempi di fermo impianto e supportare il coinvolgimento delle Persone nei processi di miglioramento continuo. Il programma continua inoltre a investire nello sviluppo delle competenze digitali e nella diffusione di nuove modalità di lavoro, affinché l'innovazione tecnologica sia accompagnata dalla crescita professionale delle Persone e contribuisca a creare un ambiente di lavoro meno complesso, più sicuro e collaborativo.

Investimenti per la sicurezza delle Persone, la qualità e la sicurezza alimentare

La tutela della salute e della sicurezza delle Persone, nonché della qualità e sicurezza dei prodotti, rappresentano elementi fondamentali tra i valori di Ferrero e continuano a costituire un ambito prioritario di investimento per i siti produttivi italiani.

In tale prospettiva, l'Azienda opera costantemente per garantire i più elevati livelli di tutela delle proprie Persone e dei propri consumatori, promuovendo soluzioni orientate al costante incremento degli standard adottati in Azienda.

Sotto i profili di salute, sicurezza e benessere sul lavoro particolare attenzione è stata destinata all'ergonomia delle postazioni di lavoro; inoltre sono stati realizzati e programmati interventi volti a rafforzare la sicurezza degli impianti e delle attività operative, mediante l'ammodernamento delle infrastrutture, l'adeguamento di linee e attrezzature, il consolidamento dei sistemi di prevenzione e protezione e l'introduzione di soluzioni specifiche per la gestione in sicurezza delle attività a maggior rischio. Tali azioni contribuiscono a ridurre i rischi operativi e garantire ambienti di lavoro sicuri, confortevoli e rispondenti all'evoluzione delle esigenze di lavoratrici e lavoratori. Parallelamente l'Azienda continua nell'opera di ammodernamento delle aree sociali e delle aree comuni e di adeguamento delle strutture di servizio oltre alla realizzazione di nuovi spazi dedicati alla formazione.

In ambito qualità e sicurezza alimentare, l'Azienda ha rivolto grande attenzione agli interventi legati all'ottimizzazione dello zoning igienico delle aree produttive, alla segregazione dei flussi tecnologici e dei processi e all'introduzione di soluzioni finalizzate a rafforzare la tracciabilità di imballi, prodotti finiti e semilavorati. Ulteriori investimenti sono stati destinati alla revisione e razionalizzazione degli accessi e dei percorsi interni, nonché alla realizzazione di infrastrutture a supporto della gestione dei flussi di Persone e materiali, con l'obiettivo di ridurre i rischi di contaminazione lungo la filiera produttiva. Nel loro complesso, tali interventi contribuiscono ad accrescere i livelli di affidabilità, conformità e tutela della qualità del prodotto, promuovendo il costante consolidamento degli standard di Food Quality e Food Safety e di una cultura della qualità orientata all'eccellenza produttiva e alla tutela del consumatore.

Investimenti per la sostenibilità ambientale e la decarbonizzazione

In coerenza con gli obiettivi definiti dal Piano di Sostenibilità del Gruppo, Ferrero continua a promuovere nel polo Italia un articolato programma di investimenti volto a coniugare sviluppo industriale, innovazione tecnologica, efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività produttive.

In ottica di tutela dell'ambiente una parte significativa degli investimenti è destinata al percorso di decarbonizzazione e di miglioramento delle performance energetiche attraverso l'elettificazione dei processi produttivi, l'introduzione di tecnologie ad alta efficienza, l'ammodernamento delle utilities e l'ottimizzazione dei sistemi di generazione e distribuzione dell'energia. In tale ambito rientrano interventi finalizzati al miglioramento dell'efficienza dei sistemi di produzione del calore e del freddo, all'installazione di pompe di calore industriali, all'aggiornamento dei generatori di vapore e all'adozione di soluzioni innovative per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.

Parallelamente, proseguono le iniziative volte a migliorare le prestazioni ambientali degli impianti produttivi attraverso il rinnovo delle infrastrutture energetiche, il potenziamento dei sistemi dedicati all'abbattimento delle emissioni atmosferiche e il continuo ammodernamento degli impianti di servizio. Tali interventi consentono di incrementare l'efficienza operativa, favorire un utilizzo sempre più sostenibile delle risorse e supportare il raggiungimento degli obiettivi ambientali definiti dal Gruppo.

Nel loro complesso, gli investimenti realizzati e pianificati confermano l'impegno di Ferrero nel perseguire una crescita sostenibile, orientata all'innovazione, all'efficienza energetica e alla progressiva riduzione dell'impronta ambientale delle proprie attività, contribuendo al percorso di transizione energetica e alla creazione di valore nel lungo periodo per l'Azienda, le Persone e i territori in cui opera.

OCCUPAZIONE

Le Parti, valutati positivamente i significativi risultati occupazionali raggiunti in questi anni, favoriti dalle iniziative formative definite nel capitolo "Formazione e Professionalità", hanno approfondito le problematiche del mercato del lavoro nelle aree geografiche in cui sono presenti gli stabilimenti produttivi dell'Azienda. Considerando gli elementi analizzati le Parti confermano la possibilità di continuare ad utilizzare in modo prevalente e prioritario il consolidato modello di attivazione di rapporti occupazionali articolato nelle seguenti fasi:

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

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

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

Percorsi di lavoro a tempo determinato

In un contesto caratterizzato da trasformazioni sempre più rapide dei mercati, dall'evoluzione tecnologica dei processi produttivi, dalla crescente attenzione alla sostenibilità e da una progressiva ridefinizione delle competenze richieste, le Parti riconoscono la necessità di coniugare competitività, qualità dell'occupazione e capacità di adattamento dell'organizzazione ai mutamenti del contesto economico e produttivo.

Le Parti prendono atto che i risultati occupazionali conseguiti negli ultimi anni rappresentano l'esito di una strategia orientata alla crescita sostenibile del business, al rafforzamento della competitività industriale e alla valorizzazione delle professionalità presenti in Azienda, attraverso il mantenimento di adeguati livelli di flessibilità organizzativa e il costante investimento nello sviluppo delle competenze.

In tale quadro, le Organizzazioni Sindacali valutano positivamente la scelta aziendale di continuare a soddisfare le esigenze tecnico, produttive e organizzative, anche di carattere temporaneo o connesse alla stagionalità dei volumi, facendo ricorso in modo prioritario a rapporti di lavoro subordinato e agli strumenti di flessibilità contrattuale disciplinati dalla contrattazione aziendale. Tale modello ha consentito di rispondere efficacemente alle esigenze dei diversi siti produttivi, favorendo al contempo la costruzione di percorsi occupazionali strutturati e la progressiva valorizzazione delle Persone inserite in Azienda.

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 a tempo indeterminato part time.

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

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

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

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

Nel corso della vigenza del presente Accordo, le Parti convengono di realizzare, presso tutti gli stabilimenti italiani, un monitoraggio dei provvedimenti disciplinari irrogati ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stagionale, con particolare riguardo alle sospensioni

disciplinari previste dagli artt. 68 e 69 del CCNL e alle violazioni delle regole salvavita e delle regole base in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare. Gli esiti del monitoraggio verranno portati a conoscenza e discussi a livelli di Comitato Consultivo allo scopo di valutare ulteriori azioni.

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

Apprendistato

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

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

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

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

Nell'ambito delle proprie esigenze organizzative e di sviluppo delle competenze, l'Azienda attiverà contratti di apprendistato professionalizzante, con prestazione di 7 mesi e 3 settimane all'anno, anche per mansioni riconducibili al 3° livello di inquadramento contrattuale. Tale strumento rappresenta inoltre un'opportunità per accompagnare percorsi di qualificazione strutturati, coerenti con l'evoluzione dei processi produttivi e con le future esigenze del business.

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 24/04/2012 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 a 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 annualmente a livello di R.S.U. di stabilimento, mentre il Comitato Consultivo, con cadenza biennale, monitorerà l'andamento occupazionale relativo agli apprendistati professionalizzanti assunti nelle realtà produttive, anche con riferimento al conseguimento delle qualifiche professionali e alle auspicabili stabilizzazioni realizzate.

PREMIO LEGATO AD OBIETTIVI

Alla luce dell'esperienza maturata attraverso l'applicazione degli Accordi Integrativi precedenti, e nello spirito delle intese del 23/07/1993 (Protocollo Interconfederale), del 13/01/1994 (Accordo nazionale di categoria) e del CCNL dell'Industria Alimentare, 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:

- 1) Parametro economico aziendale che concorrerà nella determinazione del P.L.O. nella misura del 30%
- 2) Parametro gestionale che concorrerà nella determinazione del P.L.O. nella misura del 70%

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

Parametro economico aziendale

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

Il sopraindicato parametro verrà calcolato sulla base del rapporto tra la somma dell'utile operativo e 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 e assicurare la economicità del sistema impresa.

Le Parti hanno inoltre condiviso di utilizzare, come parametro dell'*Eccellenza qualitativa*, l'indice di Freschezza della scala GAP, che è lo strumento adottato dal Gruppo per valutare la freschezza di tutti i suoi prodotti, come descritto nella Tabella n. 5 dell'Allegato n. 1.

Le Parti riconoscono che la tutela della salute e della sicurezza delle Persone, unitamente alla garanzia dei più elevati standard di qualità e sicurezza alimentare, rappresentano valori fondamentali e imprescindibili per il Gruppo Ferrero. La diffusione di una solida cultura della prevenzione, della responsabilità individuale e dell'attenzione ai comportamenti quotidiani costituisce infatti un elemento essenziale per perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo in materia di sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare.

A tal fine l'Azienda ha definito specifiche regole di comportamento in ambito di sicurezza alimentare e salute e sicurezza sul lavoro il cui rispetto da parte di tutti i soggetti che si trovano ad operare nel perimetro aziendale rappresenta un presupposto indispensabile per garantire ambienti di lavoro sicuri e processi produttivi conformi agli standard aziendali.

Le regole prevedono un'articolazione tra comportamenti corretti e non corretti, per le quali è previsto un preventivo dialogo con la Persona coinvolta e successiva registrazione sul sistema ICE; il numero di segnalazioni di azioni non sicure per la sicurezza alimentare e per la salute e sicurezza delle Persone consente di misurare il grado di rispetto degli standard definiti e di individuare eventuali aree di miglioramento, favorendo il coinvolgimento attivo delle Persone nel perseguimento degli obiettivi di sicurezza sul lavoro e sicurezza alimentare.

Tenuto conto delle considerazioni che precedono, le Parti hanno convenuto di sostituire la Componente Igiene e sanitizzazione con l'Indice di Sicurezza Integrata, relativo alla sicurezza sul lavoro e alla sicurezza alimentare, per il quale si rinvia alla disciplina contenuta nella Tabella n. 3 dell'Allegato n. 1.

Le Parti hanno altresì confermato la necessità di perseguire l'obiettivo dell'assiduità al lavoro al fine di migliorare il clima complessivo aziendale, valorizzare l'effettivo contributo di ciascun dipendente al conseguimento dei risultati aziendali, assicurare una maggior stabilità nell'organizzazione lavorativa della linea, per favorire il raggiungimento dei risultati gestionali dello stabilimento. Pertanto, le Parti condividono di applicare il fattore di presenza individuale così come definito nell'Allegato n. 1.

Monitoraggio

Parametro di sostenibilità ambientale

Le Parti riconoscono che la sostenibilità ambientale rappresenta una componente rilevante per lo sviluppo competitivo e responsabile dell'Azienda e costituisce un elemento strettamente connesso alla capacità di creare valore nel lungo periodo. In tale contesto, la definizione e il monitoraggio di specifici indicatori ambientali consentono di misurare in modo oggettivo i risultati ottenuti, orientare le azioni di miglioramento continuo e promuovere una sempre maggiore consapevolezza rispetto agli obiettivi di tutela dell'ambiente.

Le Parti condividono pertanto l'importanza di individuare parametri misurabili, trasparenti e verificabili, in grado di valorizzare il contributo che le Persone e l'organizzazione possono offrire al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, favorendo al contempo la diffusione di comportamenti coerenti con i principi di efficienza, responsabilità e riduzione degli impatti ambientali.

A tal fine, le Parti convengono di monitorare, nell'ambito dei lavori della Commissione P.L.O. e per l'intera vigenza del presente Accordo Integrativo, l'indicatore "Waste to Landfill", misurato attraverso il rapporto tra il quantitativo di rifiuti conferiti direttamente in discarica e il quantitativo complessivo di rifiuti prodotti. Il presente indicatore non assumerà rilevanza ai fini della quantificazione del premio.

Parametro infortuni

Allo scopo di misurare a livello collettivo l'efficacia delle continue iniziative attivate sul tema sicurezza, le Parti convengono sulla necessità di proseguire a monitorare il parametro infortunio prendendo come riferimento l'indice di frequenza infortuni uguale o superiore a un giorno a livello Italia così come definito dalla procedura di sistema.

Calcolo del P.L.O.

Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, per ciascuno dei periodi di riferimento, il valore del P.L.O. è convenuto nei seguenti importi lordi:

<i>Periodo di riferimento</i>	<i>Parametro economico €</i>	<i>Parametro gestionale €</i>	<i>Totale 100% obiettivi €</i>
2026/2027	819,00	1.911,00	2.730,00
2027/2028	819,00	1.911,00	2.730,00
2028/2029	867,00	2.023,00	2.890,00
2029/2030	930,00	2.170,00	3.100,00

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

Le Parti si danno atto che il P.L.O., così come concordato, ha le caratteristiche previste dall'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche e integrazioni, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, ridotta al 1% per gli anni 2026 e 2027, dall'art. 1, comma 9, della legge 30/12/2025, n. 199), ricorrendone le condizioni, rappresentando un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza e 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 e 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) 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 R.S.U. 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.

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 successive modifiche e integrazioni, 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.

WELFARE

Le Parti riconoscono che il welfare aziendale rappresenta un elemento qualificante del modello sociale di Ferrero, fondato sulla valorizzazione della Persona, sull'attenzione ai bisogni delle famiglie, sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sulle opportunità di crescita professionale e sulla promozione di un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Tale approccio si traduce nella volontà di favorire il benessere complessivo delle Persone, rafforzando al contempo il senso di appartenenza, la partecipazione alla vita aziendale e un contesto organizzativo improntato alla fiducia, alla collaborazione e alla responsabilità reciproca.

Nel corso degli anni, Ferrero ha progressivamente consolidato un articolato sistema di welfare, sviluppando un insieme di strumenti e servizi finalizzati a fornire un concreto supporto ai dipendenti e ai loro nuclei familiari nelle diverse fasi della vita. Rientrano in tale ambito iniziative dedicate alla tutela della salute, alla prevenzione, al sostegno in situazioni di particolare necessità, nonché programmi rivolti ai figli dei dipendenti lungo il loro percorso di crescita, dall'infanzia fino al completamento degli studi.

In questo quadro si inserisce anche l'Employee Assistance Program (EAP), servizio di assistenza introdotto dal Gruppo Ferrero per offrire un supporto professionale e qualificato ai dipendenti e ai loro familiari. Attraverso una piattaforma digitale e un servizio di consulenza accessibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, gestito da professionisti esterni specializzati, l'EAP mette a disposizione assistenza riservata su tematiche di natura personale, familiare, relazionale, lavorativa, sanitaria, legale e finanziaria. Il programma garantisce interventi tempestivi e un elevato livello di riservatezza, assicurando supporto non soltanto ai dipendenti ma anche ai componenti del loro nucleo familiare (coniuge/partner, figli a carico fino a 25 anni), contribuendo così al benessere complessivo della Persona e alla sostenibilità dell'esperienza lavorativa.

Inoltre, l'Azienda intende realizzare un programma strutturato di supporto ai dipendenti caregiver, con l'obiettivo di rafforzare la percezione di vicinanza e sostegno da parte dell'Azienda e fornire a responsabili e colleghi strumenti adeguati a gestire determinate situazioni con sensibilità ed efficacia. Le iniziative includeranno un portale informativo dedicato su Forward, percorsi formativi per i caregiver e strumenti pratici per i responsabili, valorizzando anche i servizi a supporto dei dipendenti svolti dall'ufficio Welfare.

FERRERO

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

Le Parti convengono che, per tutta la durata del presente Accordo Integrativo aziendale, i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato possano, su base volontaria, optare per la conversione in Credito Welfare di una quota del Premio Legato agli Obiettivi (P.L.O.) secondo valori predeterminati pari a 300, 500, 750, 1.000, 1.250, 1.500 euro, con estensione, a decorrere dal presente Accordo Integrativo, agli importi di 1.750 e 2.000 euro.

La fruibilità dell'opzione di conversione in welfare è subordinata alla sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente e all'effettiva maturazione individuale di un importo di P.L.O. almeno pari alla quota prescelta. Qualora il valore del P.L.O. individualmente maturato risulti inferiore all'importo di Credito Welfare scelto dal dipendente, l'opzione si intenderà automaticamente esercitata, nel limite dell'importo effettivamente maturato spettante, verso il valore inferiore più prossimo a quello scelto dal dipendente.

Le lavoratrici e i lavoratori che decidano di convertire una quota del P.L.O. in flexible benefits beneficeranno di un contributo aggiuntivo a carico dell'Azienda pari al 20% dell'importo scelto. Tale contributo aggiuntivo si sommerà al credito welfare derivante dalla conversione del P.L.O. e sarà reso disponibile attraverso la piattaforma aziendale "Ferrero Care", secondo le modalità e le condizioni di utilizzo previste dal relativo regolamento.

L'Azienda conferma inoltre l'adozione del programma di Flexible Benefits "Ferrero Care", quale strumento volto a promuovere il benessere individuale e familiare delle proprie Persone attraverso un articolato sistema di prestazioni e servizi. Il programma consente infatti di accedere a soluzioni personalizzabili sulla base delle specifiche esigenze personali e familiari, di integrare e rafforzare le tutele offerte dal welfare pubblico nei campi della previdenza, della salute, dell'assistenza e dell'istruzione, nonché di beneficiare dei vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla normativa, contribuendo così ad accrescere il valore complessivo dei trattamenti riconosciuti.

L'offerta di servizi disponibile sulla piattaforma è in linea con quanto previsto dalla normativa ed è la più ampia possibile; tuttavia, l'Azienda, in collaborazione con le R.S.U., si impegna a monitorarne costantemente l'utilizzo, a verificare con cadenza annuale il gradimento dei servizi offerti e a valutare la possibilità di ampliare ulteriormente il paniere delle prestazioni disponibili, anche in relazione all'evoluzione dei bisogni espressi dalla popolazione aziendale.

L'Azienda ribadisce inoltre il proprio impegno affinché tutti i dipendenti siano adeguatamente informati sulle opportunità offerte dal sistema di welfare aziendale, dalla conversione del P.L.O. e dall'utilizzo della piattaforma "Ferrero Care", favorendone la conoscenza e il pieno utilizzo attraverso i canali di comunicazione interna e specifiche iniziative di sensibilizzazione.

Attualmente il paniere dei servizi prevede, tra gli altri, il rimborso delle spese per l'istruzione dei figli (quali libri scolastici, trasporto, asili e rette scolastiche), per l'assistenza ai familiari anziani, per la salute, per la previdenza complementare, per il tempo libero e i viaggi, nonché l'accesso a buoni acquisto e ad ulteriori beni e servizi previsti dalla normativa vigente. Il sistema delle convenzioni e delle opportunità disponibili è consultabile dai dipendenti attraverso gli strumenti informatici aziendali e l'app dedicata, fermo restando l'impegno dell'Azienda a garantirne la più ampia diffusione e valorizzazione.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà validità e durata fino al 30 giugno 2030.

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 2030.

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

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:

Utile Op. FSPA+ Utile Op. FCI+ Utile Op. FII+ Utile Op. FMSI+ Utile Op. FTS

R.O.S. aggregato= ----- X 100

Ricavi netti FSPA+ Ricavi netti FCI+ Ricavi netti FII+ Ricavi netti FMSI+ Ricavi netti FTS

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

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

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

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

PARAMETRO GESTIONALE

(70% del P.L.O.)

Il parametro gestionale è formato da tre indici:

Eccellenza Qualitativa

Qualità*
Scarti
Freschezza

*indicatore di qualità comprensivo dell'Indice di Sicurezza Integrata.

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 di lavoratori e lavoratrici 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 e da Area Commerciale ponderata in relazione del numero medio dei dipendenti delle singole unità calcolato sull'anno gestionale di riferimento.

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

Allegato n. 1

Per l'indice freschezza sarà utilizzato un unico valore.

Il parametro eccellenza qualitativa darà luogo ad una erogazione economica direttamente correlata agli indici che la compongono, in base al meccanismo di calcolo riportato nella tabella n.2. Ai fini del calcolo del parametro eccellenza qualitativa, il periodo di riferimento sarà l'anno gestionale e cioè il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo.

FATTORE INDIVIDUALE PRESENZA

Le Parti riconoscono che il contributo individuale di ciascuna lavoratrice e di ciascun lavoratore, espresso anche fornendo una presenza continuativa, costituisce un elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, favorendo una migliore programmazione delle attività, una maggiore efficienza dei processi produttivi e una più efficace collaborazione all'interno delle organizzazioni di lavoro.

La riduzione dell'assenteismo contribuisce ad aumentare la competitività degli stabilimenti/area e costituisce un indispensabile presupposto di attrazione degli investimenti.

Le Parti si confermano reciprocamente di escludere dall'applicazione del fattore presenza individuale tutte le aree di STAFF (altre funzioni) per le quali il valore del P.L.O. è da sempre calcolato come media dei risultati conseguiti da stabilimenti e Area Commerciale.

Più precisamente, negli stabilimenti produttivi di Alba, Balvano, Pozzuolo e Sant'Angelo, ai fini dell'applicazione del Fattore Individuale Presenza, sarà considerato l'assenteismo individuale del personale delle UGP di produzione, degli uffici ed aree di Stabilimento, della manutenzione, della qualità, della tecnologia, della Supply Chain di stabilimento e di tutte quelle aree/unità che hanno una dimensione esclusivamente locale, in un'ottica di perfetta comparabilità di perimetro.

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

Il fattore presenza si applicherà a tutti i dipendenti in forza (assunti con qualsiasi tipologia contrattuale) in ciascuno stabilimento/area sulla base dell'assenteismo individuale misurato nel periodo 1° luglio - 30 giugno di ciascuna campagna.

L'applicazione del Fattore Individuale Presenza 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: $P.L.O. = VPG + VPE$

A seguito dell'applicazione del fattore presenza individuale, l'ammontare del VPG sarà erogato a livello individuale secondo un criterio di proporzionalità determinato come di seguito.

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

Percentuale di assenteismo individuale	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.

Meccanismo di redistribuzione individuale

Le quote economiche del VPG complessivamente maturate, ma non assegnate individualmente in conseguenza dell'applicazione del fattore presenza individuale, saranno redistribute a favore di coloro che avranno contenuto la percentuale di cui sopra entro il 4,5%, secondo il seguente schema:

Percentuale di assenteismo individuale	Quota di VPG redistribuita
Fino a 2,00%	100%
Da 2,01% a 3,00%	80%
Da 3,01% a 4,50%	60%

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

EROGAZIONE DEL P.L.O.

Allegato n. 1

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

anno commerciale 01/09 - 31/08 per i risultati del fattore economico;

anno gestionale 01/07 - 30/06* dell'anno successivo all'anno commerciale per i risultati del fattore gestionale;

anno gestionale 01/07 - 30/06 dell'anno successivo all'anno commerciale per l'applicazione del fattore presenza.

*fatta eccezione per l'indice di freschezza che viene misurato nel periodo 01/09 - 31/07

La corresponsione del P.L.O., nell'arco di vigenza del presente Accordo Integrativo aziendale, avendo a riferimento il periodo 01/07 - 30/06 di ciascun anno, avverrà in un'unica tranche, con le competenze del successivo mese di ottobre.

I dipendenti che avranno optato per la conversione del P.L.O. in servizi di Welfare riceveranno, con le competenze del mese di ottobre, la differenza tra l'importo P.L.O. maturato e l'importo P.L.O. convertito.

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 (01/07 - 30/06).

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

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

Il P.L.O. non verrà corrisposto al personale che abbia risolto il rapporto di lavoro prima della fine del periodo di riferimento (prima del 30 giugno) per dimissioni volontarie, fatta eccezione per coloro i quali risolvano il rapporto di lavoro per conseguire il trattamento pensionistico o per accedere alla Rendita Integrativa Temporanea Anticipata ("R.I.T.A.").

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

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

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 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.

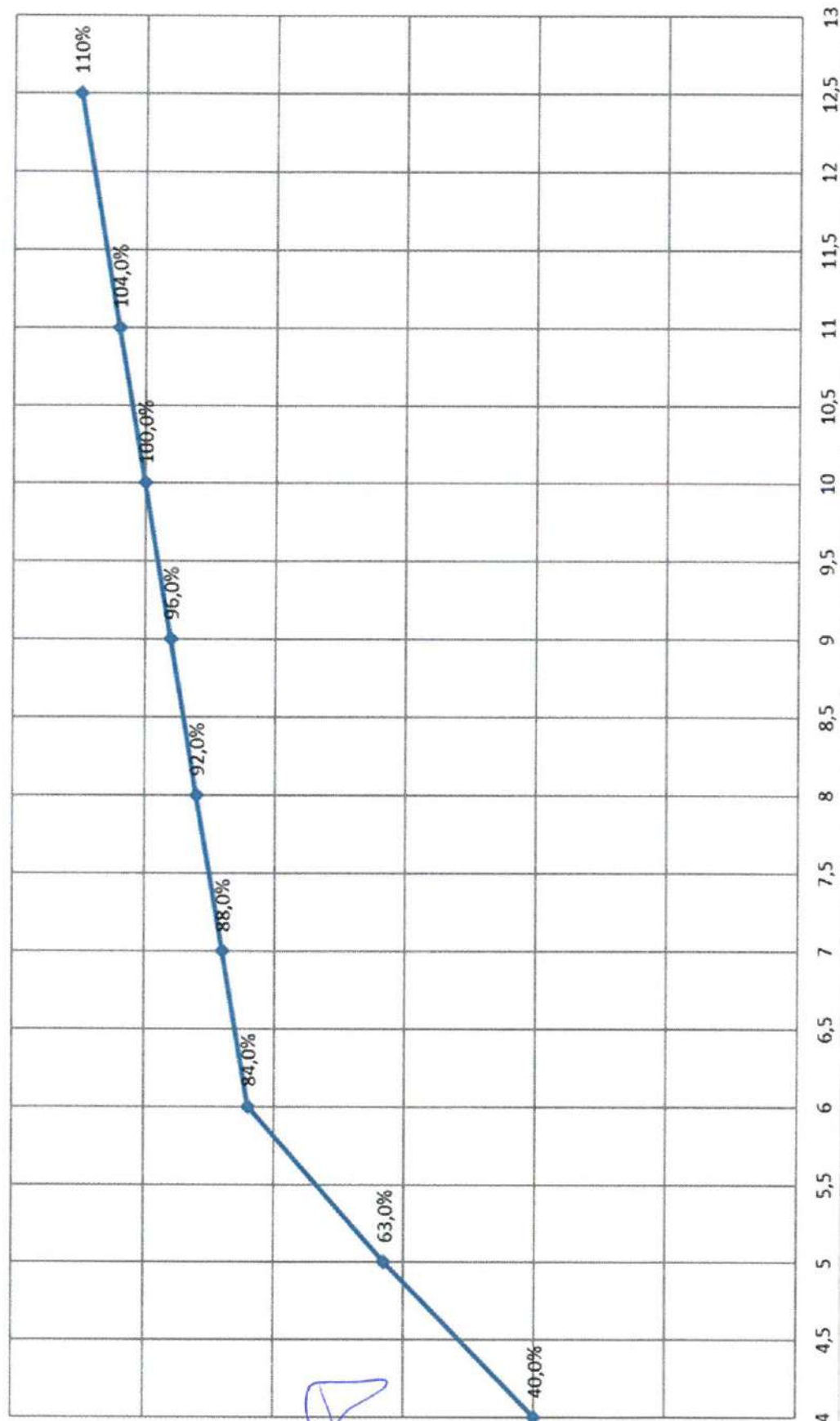
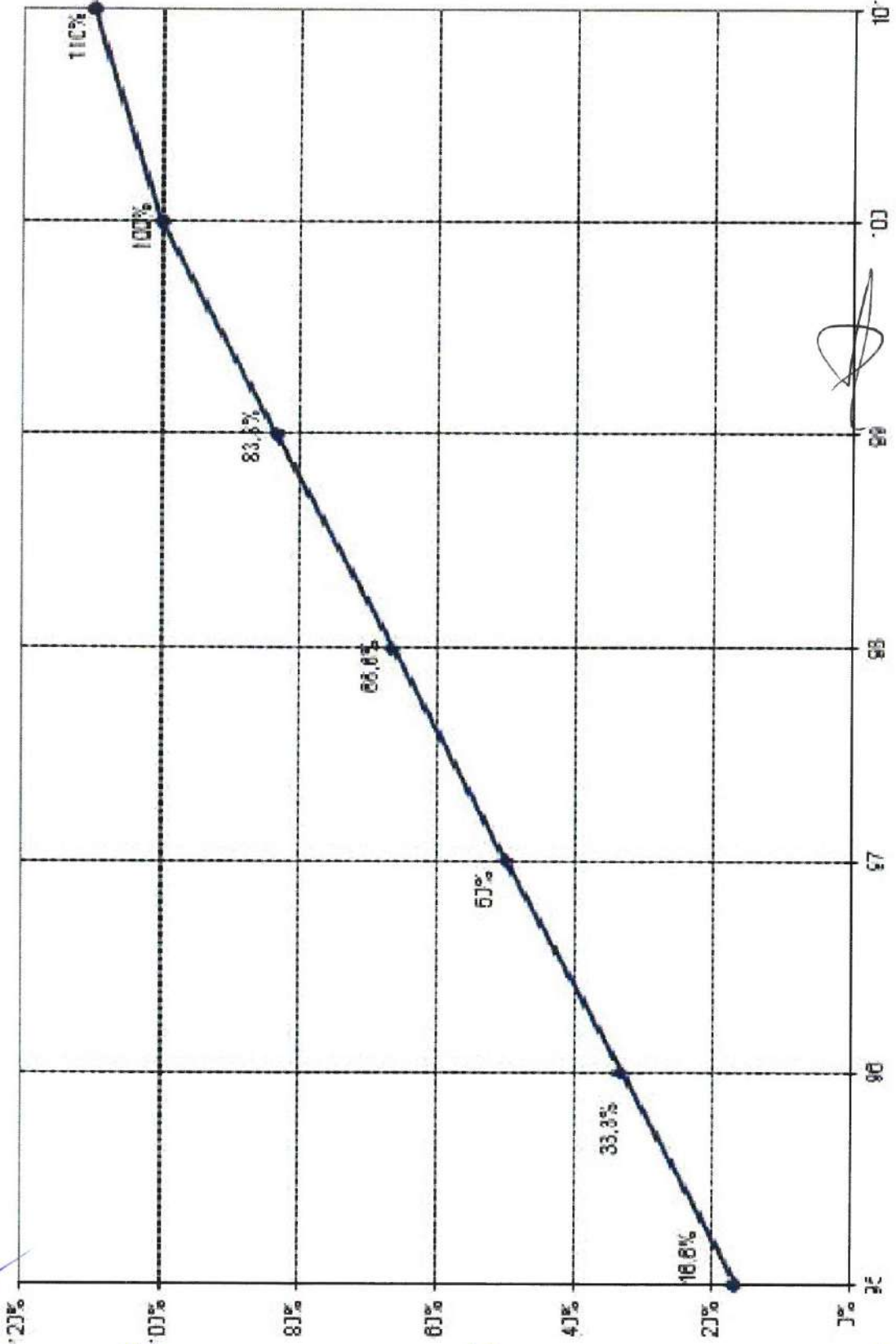


Tabella n. 2

SCALA DI CALCOLO DEL FATTORE "ECCELLENZA QUALITATIVA"



Allegato n. 1

INDICE DI QUALITÀ

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

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

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

Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
		$[\text{ottimo} + (\text{discreto} - \text{ottimo}) \times 0,3]$	

Il risultato dell'indice di qualità potrà essere totalmente confermato o meno, in base al risultato dell'Indice di Sicurezza Integrata, come di seguito definito.

Indice di Sicurezza Integrata

Ai fini del presente indice, nel corso di ciascun anno gestionale (1° luglio - 30 giugno), viene conteggiata la somma delle segnalazioni nominative relative al mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole base in materia di sicurezza alimentare e regole base e salvavita in materia di salute e sicurezza (di seguito anche solo "le Regole").

L'indice di ciascun sito risulterà raggiunto in caso di riduzione del numero complessivo delle segnalazioni nominative relative al mancato rispetto delle Regole registrate a sistema ICE nell'anno gestionale oggetto di misurazione (X) rispetto a quelle misurate nell'anno gestionale precedente (Y).

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo dell'indice di cui al presente paragrafo inciderà sul risultato di qualità secondo il seguente schema di calcolo:

Numero di segnalazioni anno gestionale corrente (X) rispetto anno gestionale precedente (Y)	Risultato qualità
$X < Y$	100%
$X = Y$	99,75%
$X > Y$	99,50%

Considerando l'elemento di novità introdotto con tale indice, si prevede di effettuare apposito approfondimento in occasione degli incontri delle Commissioni P.L.O. locali.

Allegato n. 1

Tabella n. 4

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

Allegato n. 1

Tabella n. 5

INDICE DI FRESCHEZZA

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

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

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

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

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

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

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

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 del regime fiscale agevolato, previsto dall'art. 1, commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche ed integrazioni (imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, ridotta all' 1% per gli anni 2026 e 2027, dall'art. 1, comma 9, della legge 30/12/2025, n. 199) 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:

- 1) ROS
- 2) Qualità
- 3) Scarti
- 4) Freschezza
- 5) Assenteismo di sito
- 6) Igiene e sanitizzazione
- 7) Indice di frequenza infortuni di durata uguale o superiore a 1 giorno a livello Italia

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

- 2021/2022 – 2024/2025 (ROS)
- 2022/2023 - 2025/2026 (ALTRI PARAMETRI)

DINAMICA ROS

	21/22	22/23	23/24	24/25	media
Risultato ROS	10,4%	10,9%	11,1%	12,1%	11,13%

DINAMICA QUALITÀ

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Alba	100,18	100,28	99,89	99,13	99,87
Pozzuolo	100,22	100,53	100,02	100,21	100,25
S. Angelo	100,46	100,04	99,06	100,51	100,02
Balvano	100,47	100,39	99,61	100,39	100,22
MEDIA	100,33	100,31	99,65	100,06	100,09

DINAMICA SCARTI

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Alba	99,60	99,64	99,01	99,31	99,39
Pozzuolo	99,74	99,64	98,68	97,29	98,84
S. Angelo	99,42	99,83	99,85	98,01	99,28
Balvano	99,37	99,46	99,07	98,01	98,98
MEDIA	99,53	99,64	99,15	98,16	99,12

DINAMICA FRESCHEZZA

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Risultato Freschezza	99,20	98,62	98,92	99,14	98,97

FREQUENZA INFORTUNI >=1 GG

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Risultato Freq. Inf. >=1gg	3,6	3,9	3,2	2,7	3,4

DINAMICA ASSENTEISMO (no infortunio)

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Alba	4,5	4,3	4,4	3,9	4,3
Pozzuolo	4,7	4,2	4,3	4,9	4,5
S. Angelo	3,6	4,4	4,8	3,9	4,2
Balvano	4,5	3,4	4,0	4,4	4,1
MEDIA	4,3	4,1	4,4	4,3	4,3

DINAMICA IGIENE/SANITIZZAZIONE

	22/23	23/24	24/25	25/26	media
Alba	83	80	81	80	81
Pozzuolo	87	87	86	80	85
S. Angelo	80	80	82	85	82
Balvano	80	83	85	85	83
MEDIA	83	83	84	83	83

Allegato n. 3

TABELLA PAUSE E RIMPIAZZI

ALBA	48 minuti
POZZUOLO	30 minuti (+30 minuti pausa mensa)
BALVANO	48 minuti
SANT'ANGELO	48 minuti

Come il pilastro AM evolve attraverso i 7 step

FOX 2.0

Step 7

Step 6

Step 5

Step 4

Step 3

Step 2

Step 1

Step 0

Preparazione	Pulizia iniziale	Affrontare le aree SoC/HtR e sistema CL	Formalizzare gli standard CIL	Ispezioni tecniche generali e riparazioni	Ispezioni generali del processo	Standardizzazione e miglioramento	Sostenibilità AM
- Selezione linea e macchine - Formazione del team AM e implementazione iniziale - Garantire condizioni di sicurezza e qualità - Piano di integrazione tra step AM e PM	- Pulizia iniziale e tagging - Individuare e correggere anomalie - Implementazione del processo di tagging	- Eliminare o ridurre SoC e HtR - Sistema CL - Controlli visivi - Aggiornare CIL	- Trasferire attività di lubrificazione - Ottimizzazione e standardizzazione della lubrificazione - Aggiornare CIL	- Mappe delle perdite visive e tecnica - Analisi dei punti critici - Trasferimento delle attività di manutenzione agli operatori	- Mappatura del processo e formazione - Ispezioni di qualità - Ispezioni di sicurezza	- Automazione/miglioramento delle attività CIL - Ottimizzazione e aggiornamento dei percorsi CIL/CL - Miglioramento del problem solving	- Migliorare e ottimizzare la governance AM - Formalizzare il team autonomo - Valutare e ottimizzare il flusso di valore

Autonomia

Ripristinare le condizioni di base e gli standard tecnici

Aumentare le competenze tecniche (operatori tecnici)

Gestione autonoma del team AM

OPERATIONS
FERRERO

Legenda: CIL: Pulire, ispezionare, lubrificare CL: Centerline SoC: Fonte di contaminazione HtR: Difficili da raggiungere

FOX

Allegato n. 4

FERRERO

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DELLE R.S.A. DELLA RETE COMMERCIALE FERRERO

In coerenza con quanto stabilito nel presente accordo integrativo definito nel capitolo "Rappresentanze sindacali della rete commerciale", le Parti ne specificano le modalità operative e organizzative di attuazione.

Ventuno R.S.A. saranno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti in proporzione ai rispettivi dati associativi, sulla base delle deleghe conferite dai lavoratori e lavoratrici della rete vendita in favore di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

In aggiunta alle ventuno R.S.A. sopra definite, le Parti concordano altresì sull'individuazione di una ulteriore unità di R.S.A. che sarà assegnata all'Organizzazione Sindacale con il minor dato associativo, quale quota di garanzia rappresentativa, determinando pertanto un assetto complessivo pari a ventidue R.S.A.

Al fine di verificare periodicamente l'assetto di rappresentatività tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti, con cadenza biennale e nel mese di luglio Ferrero Commerciale Italia S.r.l. provvederà alla rilevazione del numero delle deleghe dei lavoratori e lavoratrici della rete vendita iscritti a FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, in conformità a quanto previsto dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e successive modifiche e integrazioni, comunicandone gli esiti alle Segreterie Nazionali delle medesime Organizzazioni Sindacali.

Sulla base di tali risultanze, le Organizzazioni Sindacali provvederanno a comunicare alla Direzione Aziendale le nomine delle R.S.A., definite secondo il criterio di proporzionalità previsto dal presente allegato.

Resta inteso che le ventidue R.S.A., come sopra individuate, potranno essere nominate dalle Organizzazioni Sindacali sull'intero territorio nazionale, nel rispetto dei criteri sopra richiamati.

Il Coordinamento nazionale e il portavoce

Il Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale (di seguito anche "il Coordinamento") rappresenta la sede di confronto sindacale sulle trasformazioni organizzative, professionali e commerciali che interessano la rete vendita ed ha il compito di approfondire, sottoporre e negoziare con l'Azienda tutte le tematiche riguardanti il proprio perimetro di rappresentanza sindacale, nell'ambito di un confronto puntuale, costante e reciproco.

In particolare, il Coordinamento si affianca alle rappresentanze sindacali presenti nei territori e nelle aree commerciali e svolge un'attività di sintesi, raccordo e rappresentanza collettiva, con

l'obiettivo di assicurare continuità, tempestività e coerenza al confronto tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti e l'Azienda. Tale confronto potrà essere attivato sia nell'ambito degli incontri periodici previsti dagli accordi aziendali, sia su richiesta motivata di una delle Parti, qualora emergano questioni di particolare rilevanza per la rete commerciale o per specifiche aree territoriali.

Il Coordinamento mantiene il suo ruolo di monitoraggio sull'andamento del sistema di incentivazione della rete vendita, nonché di approfondimento delle tematiche connesse all'organizzazione e del lavoro, all'evoluzione del network distributivo e logistico, ai cambiamenti professionali, alla formazione, agli strumenti digitali, alla sostenibilità dei carichi di lavoro e alle ricadute occupazionali e organizzative delle scelte aziendali. Nell'esercizio di tale prerogativa, nell'ambito degli incontri di confronto con l'Azienda, il Coordinamento potrà formulare osservazioni, proposte e richieste di approfondimento, con particolare riferimento alle ricadute sui lavoratori.

Nell'ambito del Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale è individuata la figura del portavoce, che facilita il raccordo e la comunicazione tra il Coordinamento e l'Azienda.

Il portavoce è nominato dal Coordinamento Nazionale della Rete Commerciale, che lo individua tra i propri componenti secondo un criterio di rotazione annuale tra le sigle sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

Il portavoce opera su mandato del Coordinamento, senza sostituirne la funzione collegiale e senza assumere funzioni decisionali autonome o alternative al Coordinamento stesso. Il suo ruolo è finalizzato a rendere più ordinata, tempestiva ed efficace la comunicazione interna ed esterna al Coordinamento, garantendo sintesi, continuità, trasparenza e circolarità delle informazioni. In particolare, il portavoce contribuisce alla preparazione degli incontri, alla raccolta e alla circolazione delle informazioni che interessano la rete commerciale, favorendo un confronto più strutturato tra il Coordinamento della Rete Commerciale Ferrero e l'Azienda.

BUONI PASTO

Con riferimento all'introduzione del buono pasto sostitutivo del servizio di ristorazione previsto al punto 21) del Capitolo Persone in Ferrero del rinnovato Accordo Integrativo del 25 settembre 2026, fermo restando che l'obiettivo aziendale è quello di promuovere il benessere delle Persone al lavoro, anche potenziando i servizi e le aree per la fruizione dei pasti, si precisa quanto segue: L'introduzione del buono pasto del valore nominale di 4 (quattro/00) Euro in favore dei soli dipendenti operanti presso gli stabilimenti di Balvano, Sant'Angelo dei Lombardi e della funzione Logistica dell'Area Commerciale, rappresenta una misura volta a garantire il bilanciamento tra quanto riconosciuto ai dipendenti operanti presso le suddette sedi prive di servizio di ristorazione aziendale e il trattamento previsto per le lavoratrici e i lavoratori impiegati nei siti dotati di tale servizio.

La quantificazione del valore nominale di 4 (quattro/00) Euro risponde a criteri di equità di trattamento ed è stata definita tenendo conto del costo sostenuto dall'Azienda per l'erogazione del servizio di ristorazione nei siti in cui esso è presente e la quota di contribuzione posta a carico dei dipendenti che ne fruiscono.

Anche per il futuro sarà indispensabile rispettare questa modalità di quantificazione del valore nominale del buono pasto perché consentirà di garantire il bilanciamento e l'equità dei trattamenti erogati dall'Azienda, anche se con forme diverse, a tutti i dipendenti.

Il significativo investimento, presentato dall'Azienda, che potrà essere realizzato presso il sito di Sant'Angelo dei Lombardi durante la vigenza del sopracitato Accordo Integrativo, impegnerà le Parti a mantenere invariato il contenuto economico, normativo e applicativo del punto 21) del Capitolo Persone in Ferrero anche per l'intera durata del successivo Accordo Integrativo Aziendale; in occasione del rinnovo del successivo Accordo Integrativo Aziendale, l'Azienda presenterà al Comitato Consultivo i dati relativi all'andamento dei costi connessi all'erogazione del servizio di ristorazione aziendale.