

# LE PERSONE IN FERRERO

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

La centralità delle persone che compongono Ferrero e che contribuiscono ogni giorno agli obiettivi viene testimoniata anche dalle linee guida trasversali che interessano tutto il Gruppo Ferrero su diversi ambiti (Codice Etico, Parental Policy, Policy del Rispetto dei Diritti Umani, Policy sulle Discriminazioni e Molestie).

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

## 1) Visite pediatriche

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

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

## 2) Part time

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

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di garantire il necessario equilibrio della forza lavoro presente nelle diverse aree e realtà aziendali, le Parti convengono sull'opportunità di valutare congiuntamente ogni possibile soluzione al fine di soddisfare le richieste dei dipendenti garantendo contemporaneamente la salvaguardia delle imprescindibili esigenze tecnico/produttivo/organizzative aziendali.

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

Infine, le Parti concordano di rendere strutturale l'applicazione delle fattispecie di part time orizzontale previste nel presente capitolo per lavoratrici madri e i lavoratori padri con contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria ovvero di congedo parentale, e per i lavoratori con gravi e documentati motivi di salute o con necessità contingenti di accudire familiari

conviventi non autosufficienti, anche a tutte le tipologie di contratti di lavoro a tempo indeterminato part time verticale, così come definite dagli accordi sindacali specifici di stabilimento.

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

### 3) Esonero dal turno di notte per le lavoratrici madri

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

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

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

### 5) Indennità in caso 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 Industrie Alimentari e che l'Azienda, alla luce della positiva esperienza ad oggi maturata continuerà a erogare le prestazioni ivi previste secondo le modalità ad oggi in atto.