

## IL WELFARE SECONDO FERRERO TRA SOSTENIBILITA' SOCIALE, AMBIENTALE ED ECONOMICA

La storia del Gruppo Ferrero è legata a doppio filo al percorso di una Famiglia che, partendo da una pasticceria negli anni Quaranta, ha creato quello che oggi è il terzo colosso mondiale del Chocolate Confectionery, con quote di mercato mondiale crescenti e con un fatturato di oltre 12 miliardi di Euro, che si avvale di oltre 40 mila collaboratori e che produce all'anno oltre 13 milioni di quintali di dolci di qualità. Questo viaggio in oltre 75 anni si è fondato su un percorso valoriale.

Negli anni '50/'60 un grande imprenditore piemontese, Adriano Olivetti era stato il precursore della **Responsabilità Sociale di Impresa** così come la intendiamo e cerchiamo di praticare oggi. Nella concezione olivettiana, un'impresa doveva creare ricchezza, realizzare profitti, ma aveva anche il dovere di concorrere a diffondere attorno a sé solidarietà sociale, cultura, bellezza, qualità della vita. Quasi contemporaneamente, nel 1961, nello stesso Piemonte, ad Alba, non lontano da Ivrea, un altro grande imprenditore piemontese, Michele Ferrero, organizzava i primi convegni di studi sociali: erano gli albori della responsabilità sociale d'impresa Ferrero, quando tale locuzione non era stata ancora internamente neppure coniata. E cominciò a realizzare un modello imprenditoriale improntato agli stessi valori, agli stessi principi, agli stessi ideali: un modello pratico ed efficace, che ha già dato copiosi frutti e che continua ad essere in piena espansione, sotto la guida di Giovanni Ferrero, figlio di Michele.

La tradizione Ferrero è quella di **un capitalismo che vuole sviluppare forti legami con il territorio** in cui opera, in Italia e nel mondo. Si pensi alle Langhe povere del dopoguerra. Allora la Ferrero non sradicò i contadini dai loro campi, si inventò un servizio di pulmini che raccoglieva i lavoratori al mattino e poi li riportava nelle fattorie alla sera. Questo sistema, calibrando opportunamente l'utilizzo stagionale della manodopera, consentì agli operai della Ferrero di conservare le loro aziende agricole, determinando una sorta di patto federativo tra l'impresa, il territorio e i suoi lavoratori. Il servizio di pullman è attivo ancora oggi per lo stabilimento di Alba e succede lo stesso in altre aziende del Gruppo, per esempio anche a Baramati in India, dove i pulmini Ferrero portano al lavoro e riportano a casa i dipendenti dello stabilimento attivo in India. Ferrero cerca di promuovere nei paesi meno fortunati della Terra con il Progetto Imprenditoriale Michele Ferrero la cultura del lavoro, vero motore dello sviluppo economico. La beneficenza è un atto lodevole, ma sterile, l'insegnamento al lavoro produce ricchezza nel tempo.

Ferrero ha da sempre voluto assumere dei **concreti impegni di cura e attenzione verso le Persone e il Pianeta**, riconoscendone una valenza non secondaria rispetto agli obiettivi di performance economica. Le Langhe non sarebbero patrimonio dell'UNESCO oggi, se Ferrero non avesse creato le condizioni per evitare lo spopolamento dei territori e non avesse avuto a cuore il patrimonio delle culture delle nocciole, delle uve e dei paesaggi agricoli di queste terre. Tale propensione è insita nel DNA aziendale.

Altri tratti distintivi sono **la tradizione e l'innovazione**, due elementi prioritari per Ferrero. Il nostro Gruppo ha da sempre una solida e radicata "cultura del fare" che, grazie all'intraprendenza dei suoi uomini, ha generato prodotti eccezionali, nel rispetto delle Persone e del Pianeta. Il forte senso etico, alla base della nostra cultura imprenditoriale, è la nostra catena del valore: ognuno di noi opera nel solco di un percorso illuminato dalla passione, dalla dedizione e dalla determinazione che si riverbera positivamente nei nostri prodotti di qualità, dalla loro realizzazione fino alla spedizione e consegna nei punti vendita.

In Ferrero scegliamo **la qualità e la sicurezza alimentare** senza compromessi. Qualità che, come diceva Michele Ferrero, è la forma più pura del rispetto del nostro consumatore. La qualità è intrinseca in tutti i nostri prodotti, in tutti i nostri processi produttivi, nei controlli puntuali e approfonditi che realizziamo e nella

scelta delle materie prime migliori. Scegliamo la qualità delle nostre nocciole, del nostro cacao e del nostro olio di palma, del nostro latte, del nostro zucchero e di tutte le nostre materie prime. Lavoriamo con passione e competenza tutte le materie prime. La ricerca ossessiva della qualità, del prodotto e del processo, è insita nel nostro DNA, in tutte le scelte e strategie aziendali. Il patto che ci lega al nostro consumatore, alla “Signora Valeria”, come Michele Ferrero usava chiamarlo e ricordarci che era il nostro vero Amministratore Delegato, non deve mai essere tradito. I valori contenuti in questo patto sono la sola garanzia della sopravvivenza dell’azienda nel tempo.

Inoltre, **la sostenibilità**, della quale molto si parla oggi, non può semplicemente ridursi ad un vantaggio competitivo, quantomeno non nelle scelte di Ferrero. Essa è un dovere, a cui un’azienda come la nostra, che opera su scala mondiale, non può e non deve sottrarsi, anzi implementa giorno dopo giorno. Nel selezionare le nostre materie prime, per esempio rafforziamo costantemente gli stringenti criteri, per noi imperativi, dell’eccellenza nella qualità, del rispetto dei diritti umani, della sostenibilità ambientale e del benessere animale, per noi da sempre elementi categorici.

Da sempre la nostra Azienda ha posto **le persone al centro**, ritenendo che queste siano le vere artefici del nostro successo. In Ferrero crediamo che ci siano alcuni aspetti che qualificano un buon ambiente di lavoro. Per noi l’Azienda deve:

- esprimere, con coerenza e nei fatti, un insieme di valori etici che i lavoratori condividano e di cui possano essere orgogliosi.
- assicurare un luogo di relazioni/lavoro in cui le persone si sentano libere di esprimersi ed in cui si sentano considerate e valorizzate, senza alcuna discriminazione, con rapporti aperti ed informali.
- mostrare una sensibilità alle esigenze personali dei dipendenti, che devono esser messi in grado di produrre i migliori risultati ed esser valutati per quelli.
- offrire ruoli e responsabilità che permettano ai dipendenti di accrescere le proprie competenze, possibilmente con opportunità di crescita professionale internazionale.
- fornire la garanzia di condizioni economiche in linea col mercato, con le proprie competenze e con il contributo individuale fornito alla performance complessiva.

## **WELFARE E TERRITORIO**

I dipendenti forgiati in questi valori, che noi chiamiamo di Ferrerità, sono la colonna portante dello sviluppo economico della Società e questi sanno che Ferrero non li abbandona neanche al termine della loro carriera lavorativa. La **Fondazione Ferrero** è, infatti, un elemento portante della nostra struttura valoriale. Sotto la guida della sua Presidente, la Signora Maria Franca Ferrero, seguendo il motto “Lavorare, Creare, Donare”, si occupa degli ex-dipendenti, continuando a farli sentire parte della stessa grande famiglia, e organizza e ospita attività culturali legate al territorio in forma totalmente gratuita, come ad esempio le recenti manifestazioni culturali dedicate a Giacomo Balla (Futurballa), che ha portato ad Alba oltre 100.000 visitatori. Nel rispetto dei principi etici della famiglia Ferrero, la Fondazione è un punto di riferimento per tutte le realtà aziendali del Gruppo, ed è stata un modello sia per l’Opera Sociale di Stadtallendorf, in Germania, sia per tutte le iniziative sostenute fin dal 2005 dalla Ferrero Francia a favore di dipendenti, anziani e bambini.

Al centro delle sue proposte, la Fondazione pone il miglioramento della qualità della vita della persona anziana, coltivando socialità, relazioni, impegno, conoscenze, coerentemente con la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità secondo cui «la salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non la mera assenza di malattia». Offrendo molteplici attività, la Fondazione aiuta a vivere l'invecchiamento come occasione per scoprire nuove opportunità. Quella che viene promossa è un'idea diversa e positiva della terza età, un'epoca di ricchezza in cui valorizzare il capitale sociale dei singoli, il patrimonio di valori, esperienze, saggezza e umanità che contraddistingue la persona anziana.

Fiore all'occhiello del Gruppo Ferrero in Italia è poi l'**Asilo Nido Ferrero** di Alba, che ospitava originariamente circa 80 bambini, a disposizione dei figli dei dipendenti, e oltre a ciò riserva una quota "non aziendale" a disposizione della comunità locale. È stata recentemente completata anche la **scuola materna**, portando la recettività complessiva a circa 150 bambini tra i 6 mesi e i 5 anni di età.

Non possiamo poi non considerare l'attenzione di Ferrero ad una nutrizione corretta. Fin dagli anni Sessanta, Michele Ferrero ha promosso "Le Grandi Marche in Piccole Porzioni", passando dalle tavolette di cioccolata alle barrette monoporzione, per esempio. La filosofia alla radice di questo pensiero è che non vi sono divieti nel mangiare, è importante avere una dieta variata e bilanciata nel quadro di uno stile di vita sano; che prevede anche una costante attività fisica.

Ferrero su questo punto aiuta a muovere milioni di giovani con il suo Progetto **Kinder Joy of Moving**. Inoltre, per quanto riguarda la salute e il benessere fisico dei propri dipendenti, Ferrero consente il libero utilizzo di strutture sportive come palestre, campi da calcio e da tennis ad Alba, a pochi passi dalle strutture di lavoro, all'interno del "**Village+sport**" e del **Gruppo Sportivo Ricreativo Ferrero (GSRF)**.

Accanto a questi elementi portanti, che permeano l'azienda nel proprio DNA, si inserisce un articolato sistema di welfare territoriale, ancora più concreto, che trova compimento per esempio nella creazione di un **ufficio di servizi sociali interno**, interamente dedicato ai bisogni dei dipendenti, per assisterli in molteplici aree, dalla gestione delle pratiche amministrative, ai servizi INPS, alle visite mediche domiciliari, al supporto in caso di problematiche di salute dei dipendenti e dei loro famigliari, e nell'adozione di un contratto integrativo aziendale all'avanguardia, che prevede per esempio premi economici legati agli obiettivi o altre facilitazioni economiche, come la seconda anticipazione del TFR per lavoratori con problemi di salute o un'indennità in caso di prematura scomparsa di un dipendente, che si quantifica in tre annualità agli eredi legittimi o a quelli testamentari individuati dal dipendente.

Inoltre, a livello di politiche attive a sostegno della famiglia si spazia dai **soggiorni estivi per i figli dei dipendenti** con età compresa tra i sei e i dodici anni, presso le colonie Ferrero, agli **stage all'estero** presso le sedi europee aziendali, rivolti ai figli dei dipendenti con laurea di primo e secondo livello, nonché ai laureandi specialistici. E poi previsto l'esonero dal turno notturno per le **lavoratrici madri** e l'estensione della possibilità di richiedere il **part time** dalle madri e/o dai padri fino al termine del mese di compimento del 4° anno del figlio.

Sono parte integrante del contratto integrativo aziendale ulteriori servizi alla famiglia, come il **sussidio di studio per l'avviamento all'Università** per i figli dei dipendenti, assegnato per merito, **l'assistenza medica pediatrica** aggiuntiva rispetto al servizio sanitario nazionale, percorsi di formazione specifici per il reinserimento dei lavoratori al rientro dal congedo parentale e ulteriori attività formative rivolte a coloro che rientrano al lavoro dopo lunghe assenze.

In ultimo, attività volte a conciliare il così detto work-life balance, come lo **smart working** o alcune prestazioni dedicate alla persona, come il servizio **Ferrero Pass**, un vero e proprio servizio di conciergerie, che spazia dalla lavanderia, al calzolaio, alla sartoria, oltre al supporto per le pratiche postali o amministrative in senso più ampio.