

05



Le nostre
persone





Le nostre Persone

Crediamo che le persone siano il vero motore dell'azienda, capaci con le loro idee e competenze di farla crescere in tutte le aree in cui opera. Per questo siamo impegnati ogni giorno nel migliorare l'ambiente di lavoro, favorire la crescita personale e professionale e, attraverso diverse progettualità, rispondere in maniera efficace alle esigenze di chi ogni giorno lavora con noi, in un contesto sempre più complesso e attento all'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

A partire dall'**ascolto** e dal **coinvolgimento** attivo delle persone, sviluppiamo strumenti e iniziative che abbracciano tutte le fasi di incontro con il mondo del lavoro e la nostra azienda in particolare. Siamo attivi dai primi passi dall'**orientamento** per i più giovani alla formazione continua per lo sviluppo delle competenze, dall'equilibrio vita-lavoro al miglioramento continuo come risultato del coinvolgimento di tutti nella vita aziendale, consapevoli di rappresentare un punto di riferimento occupazionale per il Paese e il settore.

Nuove Generazioni

831
nuovi
assunti

DI CUI
214
under 30

CIRCA
50
percorsi di
apprendistato
attivati

Personale

Numero totale di dipendenti suddivisi per **tipologia contrattuale** (tempo indeterminato e determinato) e per **genere** al 31 dicembre.

oltre
8.700
dipendenti diretti totali

5.396
UOMINI
in totale

4.330
uomini a tempo
indeterminato

1.066
uomini a tempo
determinato

3.322
DONNE
in totale

2.410
donne a tempo
indeterminato

912
donne a tempo
determinato

Sostenere per **crescere**: un ponte tra scuola e mondo del lavoro

Siamo costantemente impegnati nell'avvicinare i giovani al mondo del lavoro e rispondere alle necessità di un'azienda in rapida evoluzione. È per questo che nel corso degli anni abbiamo rafforzato la nostra presenza sui territori, aprendoci al confronto con tanti studenti e aderendo ai progetti di alternanza scuola-lavoro.

In particolare, la collaudata collaborazione con l'**ITS Meccatronico Veneto**, scuola di alta specializzazione tecnologica, ha continuato a creare un ponte solido tra formazione e impiego nella nostra realtà, assicurando un percorso di crescita costante per i giovani lavoratori.

Nel 2023 sono stati **9 i ragazzi** che abbiamo ospitato per percorsi dedicati di formazione applicata alla nostra realtà: con oltre **800 ore** ciascuno trascorse nei nostri siti produttivi, i ragazzi hanno lavorato su progetti specifici e concreti, affiancati e guidati nel loro percorso di tirocinio attraverso attività di coaching e tutoring dai nostri tecnici ed esperti. Continuiamo a collaborare anche con gli **ITS Digital e Logistica**, aree chiave di interesse all'interno della nostra azienda.



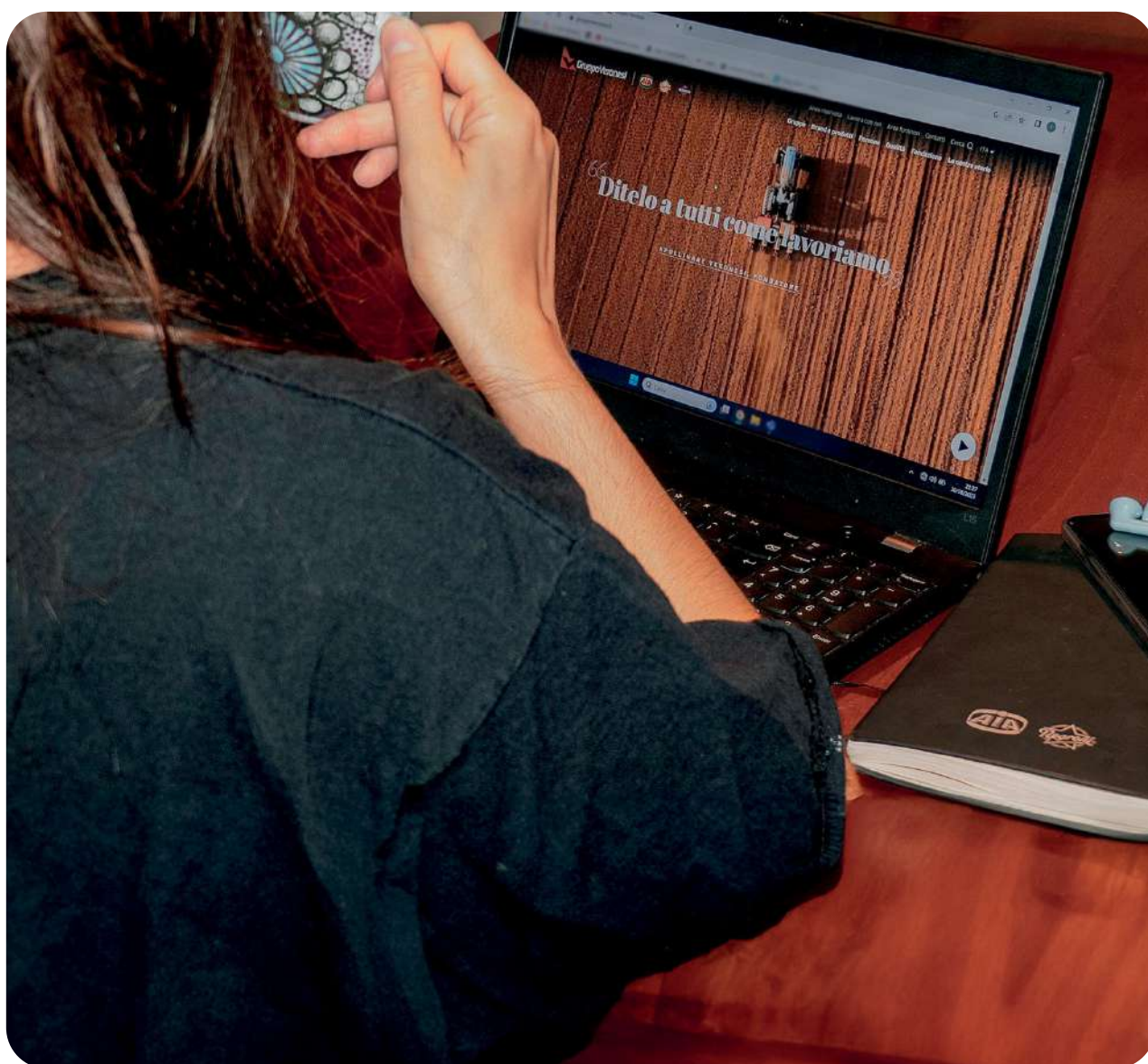
Attraverso la partecipazione ai **Career Days**, abbiamo raccontato la nostra azienda e le nostre opportunità a centinaia di studenti e studentesse delle **Università di Verona, Padova, Brescia, Milano e Piacenza**.

La nostra volontà di formare, sviluppare competenze tecniche e creare occupazione per i giovani continua nei **progetti di apprendistato, arrivati a quasi 50** nel 2023 che hanno visto il coinvolgimento dei partecipanti principalmente nei reparti di produzione alimentare e negli uffici commerciali.



welfare, smartworking e flessibilità

Con l'obiettivo di favorire una sempre maggiore conciliazione tra vita lavorativa e privata e promuovere un reale orientamento ai risultati, nel corso del 2023 è stata rafforzata l'integrazione del nuovo modello di misurazione delle performance e dello smartworking nella cultura aziendale del Gruppo. Dopo il primo anno di sperimentazione, che ha coinvolto 500 persone e registrato oltre **16.500 giornate di lavoro da remoto**, lo strumento si conferma una modalità efficace di organizzare il lavoro per tante persone che lo hanno scelto. Uno strumento che permette di lavorare su base volontaria in modalità agile **fino a 2 giorni a settimana**. Inoltre negli uffici di Quinto e San Martino Buon Albergo i nostri colleghi possono usufruire di alcune soluzioni di flessibilità oraria.



Sperimentazione organizzativa

la “settimana corta,, a Nogarole Rocca

Nel 2023 è stato avviato in fase di sperimentazione presso lo stabilimento di Nogarole Rocca un modello di 11 turni settimanali che introduce la cosiddetta “settimana corta” in alcuni reparti del sito. Un progetto pilota che permetterà di esplorare l'efficacia di questa misura in materia di conciliazione vita-lavoro.

Ogni persona del Gruppo, tramite la piattaforma aziendale “**Veroneasy life**”, ha la possibilità di convertire il valore del Premio di Risultato maturato – totale o una sua parte – nell'acquisto di beni o servizi. Nel 2023 è stato erogato un **Premio di Risultato dal valore medio per persona di 2.250 euro**, importo che varia da sito a sito a seconda della tipologia di contratto. Quasi il 20% delle persone del Gruppo ha scelto di spendere il valore del Premio in welfare tramite la piattaforma dedicata, Veroneasy-life. Acquistando **beni e servizi per un valore di oltre 1,6 Milioni di euro**, in particolare dedicati a voucher, rimborso utenze domestiche e spese scolastiche per i figli e previdenza integrativa.

Il Gruppo ha inoltre stipulato diverse convenzioni nei territori in cui opera, con l'obiettivo di ottenere tariffe agevolate per l'acquisto di beni e servizi, compresi servizi medici presso poliambulatori specializzati. L'azienda dispone anche di due spacci aziendali (San Martino Buon Albergo e Caselle di Sommacampagna) dove i dipendenti possono godere di sconti dedicate nell'acquisto di beni alimentari.

2.250€

valore medio per persona
del **Premio di Risultato**

QUASI IL

20%

delle nostre **persone** hanno
convertito il **Premio** in **Welfare**

1.6 mln

di **euro** spesi in
beni e servizi



Formazione, crescita e innovazione

La formazione è essenziale per il sostegno e lo sviluppo continuo del benessere organizzativo e la crescita dell'azienda. Nel 2023, abbiamo investito in un totale di **79.000 ore di formazione**, distribuite tra corsi online e in presenza. I nostri programmi di formazione si estendono dalla sicurezza alimentare alla prevenzione degli infortuni sul lavoro fino alla cybersecurity.

Il Catalogo della Formazione, lanciato nel 2022 e pienamente operativo nel 2023, abbraccia un ventaglio completo di competenze, sia tecniche che comportamentali, che riflette il nostro impegno per un miglioramento costante e integrato delle capacità dei nostri collaboratori.

Inoltre il Catalogo della Formazione si è arricchito di **moduli focalizzati sulla leadership inclusiva** e sull'empowerment femminile in posizioni di comando, rispondendo alla necessità di una leadership che rifletta la diversità e la parità di genere. Infine, è stato attivato il progetto **"Talenti nelle aziende agricole"** rivolto ai giovani responsabili delle aziende agricole.



Dialogo con le parti sociali: il rinnovo dei contratti integrativi di secondo livello

Nel 2023, abbiamo rafforzato il nostro impegno nei confronti dei lavoratori attraverso il rinnovo dei contratti integrativi di secondo livello, coprendo settori chiave come quello avicolo e dei mangimi. I rinnovi, validi per il triennio 2023-2025, hanno coinvolto circa **250 lavoratori del settore mangimistico, 1.500 del comparto suino e salumi e 5.500 del comparto avicolo**, stabilendo nuovi standard per il premio di risultato, la valutazione della professionalità e la formazione continua, la stabilizzazione occupazionale.

Gli accordi mettono al centro l'impegno delle persone e affrontano in particolare 3 aree: la **definizione del Premio di Risultato** grazie a forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, lo **studio di percorsi strutturati e condivisi di stabilizzazione** del personale assunto a tempo determinato, la valorizzazione delle **Pari Opportunità**.

- > Aumenta il valore del premio di risultato nel triennio 2023- 2025 ogni lavoratore avrà la possibilità di convertire il valore detassato del premio attraverso la piattaforma dedicata "Veroneasy life". L'azienda inoltre riconoscerà, a coloro che convertiranno una quota pari o superiore al 50% del premio maturato, **un valore aggiuntivo netto pari al 10% dell'importo convertito** spendibile esclusivamente in welfare.
- > Insieme alle parti sindacali abbiamo condiviso l'importanza di **definire percorsi strutturati di stabilizzazione del personale impiegato a tempo determinato** (stagionali ed avventizi, tipici del settore). L'accordo stabilisce in modo chiaro i requisiti per la stabilizzazione a tempo indeterminato, con particolare riferimento al numero di giornate effettive lavorate. Una misura innovativa nel settore avicolo italiano, che mette insieme le esigenze dei lavoratori con le necessità di flessibilità del business, con particolare attenzione alla tutela del periodo di maternità.
- > Consapevoli della ricchezza e del valore che portano in azienda tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, è stato dato nuovo slancio alla **Commissione Pari Opportunità**. Obiettivo del gruppo di lavoro è quello di valutare, proporre e diffondere iniziative e attività capaci di dare valore alla diversità all'interno dell'azienda e prevenire forme di discriminazione o comportamenti non in linea con i valori del Gruppo. A Correggio, è stato inaugurato il **punto di ascolto "Non da sola"**, in collaborazione con una Onlus che offre supporto alle vittime di violenza di genere. A San Martino Buon Albergo e Magreta è stato introdotto uno **sportello di supporto psicologico** in collaborazione con un centro specializzato che fornisce un'ampia gamma di servizi – dalla consulenza familiare alle problematiche adolescenziali, fino alla psicoterapia. Questo servizio garantisce ai nostri dipendenti un accesso diretto e privato a tali possibilità.



Il raggiungimento di questi risultati è reso possibile grazie al **continuo rafforzamento del sistema di Relazioni Industriali**, basato sul confronto costante e partecipativo. Gli incontri con le rappresentanze sindacali sono effettuati a livello nazionale, regionale e provinciale. Il confronto è attivo su tutti i nostri livelli contrattuali, dai tavoli con le Segreterie Nazionali, Regionali e Provinciali fino alle singole RSU presenti nei siti produttivi.

Salute e sicurezza le nostre **priorità**

La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti è una priorità assoluta: abbiamo attivato una serie di politiche e di procedure per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, tra cui l'identificazione e la valutazione dei rischi, la formazione continua dei dipendenti, la sorveglianza sanitaria e la prevenzione degli infortuni e rispettiamo scrupolosamente tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In questa ottica, il 2023 ha visto il completamento di un traguardo fondamentale: l'acquisizione della certificazione **ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso"**, standard di eccellenza internazionale ottenuto per le strutture di Magreta e San Martino Buon Albergo. In linea con questo impegno, il Gruppo ha istituito la prima **Giornata della Sicurezza** dedicata al settore avicolo.



**IN TUTTI GLI STABILIMENTI SONO STATI INSTALLATI
DEFIBRILLATORI AUTOMATICI ESTERNI (DAE).**

Tutti i rapporti con terze parti non dipendenti dal Gruppo sono regolati dall'art. 26 D.Lgs. 81/08 ("Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione").

Ergonomia ParTeCiPaTa



Nel 2023, nel sito di San Martino Buon Albergo, si è conclusa la prima fase del nostro progetto pilota, realizzato in collaborazione con l'Università di Padova, che ha posto al centro l'analisi posturale delle nostre persone. Questo progetto ha visto l'impiego di tecnologie innovative per il monitoraggio ergonomico degli operatori e l'analisi della qualità dei loro movimenti. Durante l'anno, un panel di operai ha indossato sensori in grado di analizzare la qualità dei loro movimenti, fornendo dati preziosi per valutare e ottimizzare le procedure lavorative.

In ogni unità operativa di produzione alimentare sono preposte funzioni specifiche per attivare i processi di informazione, formazione e addestramento, un team multidisciplinare che ha l'importante compito di gestire al meglio questo importante tema. Queste figure sono: **Responsabile servizio prevenzione e protezione** (RSPP), **Addetto al servizio prevenzione e protezione** (ASPP), **Responsabile sistema gestione ambiente** (RSGA), **Responsabile assicurazione qualità** (RAQ), **Responsabile risorse umane** (RU). I programmi di formazione, la valutazione dei rischi e la presentazione delle analisi statistiche degli infortuni coinvolgono invece i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Ogni stabilimento, inoltre, ha un Medico Competente che valuta l'idoneità del lavoratore in base alla mansione e ai rischi eventuali. Ogni medico di stabilimento risponde al Medico Competente Coordinatore, che elabora il Protocollo di Sorveglianza Sanitaria di base, adattato dai medici dei singoli stabilimenti.

Progetto lavoro sicuro

Il progetto Lavoro Sicuro, mira ad aumentare la prevenzione e la sensibilizzazione in tutti gli stabilimenti del Gruppo in Veneto e Lombardia. La conformità e l'implementazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro sono verificate costantemente mediante la Guida operativa "Lavoro Sicuro" Ed. 2011 in conformità alle Linee Guida UNI-INAIL.

