

# LOOK!

Rivista per i dipendenti del Bell Food Group

01 2023



**Colmiamo  
le lacune**

BELL  
FOOD  
GROUP







## Contenuti

### Dall'azienda

- 4 1 anno, 5 voci**  
Bilancio dell'anno da parte dei responsabili di divisione
- 8 «TopX è uno stile di vita»**  
Già più di 30 sedi coinvolte
- 11 Attivarsi prima che insorga un danno**  
Sportello di segnalazione illeciti

### Storia di copertina

- 14 Colmiamo le lacune**  
Così il Bell Food Group si assicura una adeguata disponibilità di manodopera

### Sostenibilità e innovazione

- 20 Booster digitale**  
Nuovi strumenti di comunicazione e collaborazione
- 24 Ben addestrati in materia di sostenibilità**  
Bell Food Group lancia un e-learning sui fondamentali della sostenibilità

### Uno sguardo al personale

- 26 Ci congratuliamo e ci congediamo**  
Anniversari di servizio e pensionamenti da aprile a giugno 2023

### Il nostro mondo del piacere

- 29 Qualcosa di vecchio, qualcosa di nuovo e qualcosa di verde**  
Novità di cui innamorarsi
- 32 Una (forte) ventata di Superfood**  
Aaglio

### Feedback e lotteria

- 36 Che cosa ti è piaciuto maggiormente?**  
Con il tuo feedback puoi vincere un premio!



Puoi anche abbonarti, leggere o scaricare LOOK! online su [look.bellfoodgroup.com](http://look.bellfoodgroup.com)

**Impressum** Rivista per i dipendenti del Gruppo Bell Food, 4 numeri all'anno, n. 1/2023, aprile 2023, 29° anno.  
Editore: Bell Food Group Ltd, Elsässerstrasse 174, 4056 Basilea, Svizzera. Indirizzo: Bell Svizzera SA, Redazione LOOK!  
Casella postale 2356, 4002 Basilea, Svizzera. Tel. +41 58 326 2447, [look@bellfoodgroup.com](mailto:look@bellfoodgroup.com), [www.bellfoodgroup.com](http://www.bellfoodgroup.com).  
Redazione: Sara Heiniger (sh), direzione. Supporto editoriale: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).  
Foto: immagine di copertina e titolo, Philipp Jeker Photography, Zurigo (CH). Design: oblògrafik, Olten, Svizzera.  
Montaggio delle immagini: Proacteam AG, Allschwil, Svizzera. Stampa: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Svizzera. Stampa su carta FSC.  
Cambio di residenza: si prega di contattare l'ufficio HR o il dipartimento del personale competente.

Copertina: Da sinistra a destra: Sarah Akbarzada, Tobias Scheiwiller, Angela Knapp, Jérôme Kuchler, Bashkim Bajrami.  
Immagine a pagina 14: Da sinistra a destra: Angela Knapp, Tobias Scheiwiller, Luca Graf, Julian Keller, Marc Greising, Sarah Akbarzada;  
Immagine a pagina 18: Da sinistra a destra: Julian Keller, Luca Graf, Tobias Scheiwiller; tutti lavorano presso Hügli a Steinach.

## L'azienda più accattivante

### Gentili collaboratrici e collaboratori,

alle spalle abbiamo un altro anno straordinario con molte sfide. All'inizio avevamo la speranza che dopo il periodo della pandemia di COVID-19 sarebbe tornata la normalità. Ma poi è scoppiata la terribile guerra in Ucraina, che ha influito ancora una volta su tutte le nostre vite – e sul nostro business. Alcuni prodotti alimentari, come l'olio, all'improvviso sono scomparsi dalla circolazione o risultavano reperibili solo a prezzi raccapriccianti. E sono saliti alle stelle anche i costi di trasporto delle merci, dei materiali di imballaggio e dei mangimi. Non avevamo mai vissuto una situazione del genere e questo ha messo a dura prova l'intero Bell Food Group.

Ciononostante abbiamo dimostrato ancora una volta di essere resistenti alle crisi. La nostra organizzazione stabile, il nostro spirito di squadra e il vostro grande impegno, cari collaboratori, hanno dato anche questa volta i loro frutti. Come gruppo siamo sempre stati in grado di rifornire i nostri clienti nonostante tutti gli ostacoli. Ne vado davvero fiero! È stato uno sforzo enorme a cui tutti voi avete contribuito. Per questo desidero ringraziarvi tutti di cuore.

Insieme, siamo riusciti a ottenere risultati complessivi molto soddisfacenti in questi tempi di difficoltà nelle forniture e di aumento dei costi. È quanto dimostrano

**«Un risultato soddisfacente in tempi difficili».**

anche le analisi retrospettive sull'esercizio 2022, effettuate dai responsabili delle unità operative e riportate alle pagine da 4 a 7. E non è solo dal punto di vista economico che abbiamo ottenuto buoni risultati. Un sondaggio dimostra anche che i clienti sono molto soddisfatti di noi. Questo mi fa particolarmente piacere.

Un argomento importante di cui ci stiamo occupando e con cui continueremo a convivere in futuro in tutto il Gruppo è la carenza di manodopera. Nella storia di copertina di questo numero troverete alcuni degli approcci che stiamo adottando per reclutare nuovo personale per il Bell Food Group e per trattenerne i collaboratori esistenti. Un aspetto che a mio parere assume un'elevata importanza è assicurarsi la presenza di nuove leve, e il modo migliore per farlo è favorirne sempre più la formazione internamente al Gruppo. Stiamo già battendo nuove strade in questo senso, ad esempio con l'ampliamento delle tipologie di apprendisti, la gestione della nostra macelleria di paese come azienda di formazione e il sistema di gestione dei talenti. Intendiamo consolidare ulteriormente la nostra reputazione di datore di lavoro attrattivo. È questo che in fin dei conti fa la differenza.

Ora ci attende un nuovo anno, che sicuramente ci metterà di nuovo alla prova sotto vari profili e in cui dovremo crescere insieme ulteriormente per sfruttare tutto il nostro potenziale. Tuttavia, secondo il mio parere personale, siamo già l'azienda di questo ordine di dimensioni più accattivante del momento.

Lorenz Wyss  
Presidente della Direzione del Gruppo



Bilancio dell'anno da parte dei responsabili di divisione

# 1 anno 5 voci



## Bell Schweiz

Quando guardiamo all'esercizio dell'anno 2022 di Bell Svizzera, non dobbiamo dimenticare i risultati eccezionali dell'anno precedente segnato dalla pandemia: il retail aveva registrato un forte incremento a causa dell'assenza di turismo dello shopping, mentre il food service aveva subito una contrazione. Nel 2022 siamo tornati ai livelli precedenti alla pandemia di coronavirus. Il retail è tornato alla normalità e il food service è addirittura aumentato oltre misura. Un buon risultato, di cui possiamo ritenerci molto soddisfatti.

Nonostante le sfide che abbiamo dovuto affrontare, abbiamo dato ancora una volta prova della nostra forza come gruppo e della nostra creatività. Ad esempio, a causa di una fuoriuscita presso il nostro fornitore di gas, siamo rimasti temporaneamente senza azoto per la produzione di hamburger per uno dei

nostri clienti importanti. Fortunatamente siamo riusciti a importare i prodotti necessari dalla Germania e dall'Italia, garantendo così la consegna al cliente. Un altro problema che ci ha messi alla prova è stata l'eccedenza di suini in Svizzera. Quali promotori della soluzione del problema, abbiamo congelato la carne di maiale per la vendita in estate e abbiamo fornito carne di maiale a Bell Polonia per la prima volta nella storia di Bell Svizzera.

*«Ora ci attendono già i prossimi grandi obiettivi».*

In questo modo siamo riusciti a sostenere l'agricoltura svizzera proponendoci come partner affidabili nella riduzione delle eccedenze. Ora ci attendono già i prossimi grandi obiettivi. Si tratta, fra l'altro, degli investimenti nell'ambito del progetto Opera. Sappiamo che gestire l'attività quotidiana e allo stesso tempo preparare l'ultimazione dei nuovi edifici e il trasloco al loro interno sarà molto impegnativo per tutte le parti coinvolte. Anche a noi manager viene chiesto di ascoltare con attenzione e di essere sempre presenti per risolvere insieme gli eventuali problemi. Perché la nostra forza è la collaborazione. È così che riusciremo ad affrontare al meglio anche i progetti che ci attendono quest'anno.

**Lorenz Wyss, responsabile  
divisione Bell Svizzera**



## Bell International

L'anno scorso Bell International ha registrato il miglior risultato della propria storia: tutte le unità hanno infatti superato di gran lunga le aspettative in termini economici. Per questo desidero ringraziare tutti i collaboratori: potete andar fieri di voi stessi! Una chiara focalizzazione sui nostri punti di forza nelle varie divisioni, un rafforzamento delle relazioni con i clienti e delle attività di export oltre a un adeguamento tempestivo alle condizioni di mercato sono stati i presupposti del nostro successo.

Nel 2023 il successo non potrà essere ripetuto nella stessa misura. Perché? L'aumento dei costi a partire da gennaio è un dato di fatto, per cui stiamo perdendo volumi di vendita rispetto al 2022 a causa della riluttanza dei nostri clienti ad acquistare. Inoltre, questi ultimi richiedono ora prezzi di vendita più bassi al fine di richiamare a loro volta più clienti nei negozi. Di conseguenza,

*«Il miglior risultato della propria storia».*

dobbiamo tenere sotto controllo i costi e, come nell'anno passato, dobbiamo reagire rapidamente ai cambiamenti. Le persone fanno la differenza: con il nostro eccezionale team di Bell International riusciremo a vincere anche queste sfide. Grazie ancora una volta a tutti!

**BELL  
FOOD  
GROUP**



LEADING IN FOOD

## Eisberg

Il Gruppo Eisberg ha avuto un anno movimentato. Gli alti costi dell'energia e delle materie prime hanno lasciato un segno negativo su di noi. I cambiamenti climatici stanno influenzando sempre più la nostra attività, per cui dobbiamo esplorare nuove strade. Si stanno valutando nuove aree di coltivazione e tecnologie per poter ottenere la materia prima nella qualità richiesta secondo criteri di maggiore diversificazione. La nuova impresa di Eisberg Austria ha sofferto di una riluttanza all'acquisto da parte dei clienti, per cui non siamo riusciti a raggiungere appieno gli elevati obiettivi in merito al fatturato. Il nostro impegno e l'ampia dislocazione nei vari Paesi ci hanno permesso di ottenere successi e di contrastare una serie di effetti negativi. Ad esempio, nonostante l'inflazione elevata, abbiamo raggiunto gli obiettivi economici prefissati in Ungheria, Romania e Polonia.

*«Raggiunti gli obiettivi economici nonostante l'elevata inflazione».*

Le persone fanno la differenza: in Eisberg ho avuto l'opportunità di conoscere molti collaboratori impegnati e sono lieto di continuare il nostro viaggio insieme nel 2023. Grazie per il grande impegno profuso!

**Marco Tschanz,  
responsabile delle divisioni  
Bell International e Eisberg**



**BELL  
FOOD  
GROUP** 

LEADING IN FOOD



## Hilcona

Con molte innovazioni e un'ulteriore ventata di aria fresca, siamo riusciti a guidare il Gruppo Hilcona a vista anche nel 2022, sebbene l'anno sia stato inizialmente segnato dal coronavirus, poi dai prezzi delle materie prime schizzati alle stelle e infine dal forte aumento dei prezzi dell'energia. Questi sviluppi hanno posto grandi sfide ai nostri team.

*«Hilcona è pronta per il futuro, pronta per il 2023!»*

Abbiamo fatto del mantenimento della disponibilità dei prodotti la nostra priorità assoluta e, con poche eccezioni, siamo stati in grado di garantire la prontezza alla consegna grazie al grande impegno dei nostri collaboratori.

«Un piacere sano e fresco per il palato ogni giorno» è stato il motto anche dell'anno scorso. Una volta placatasi la pandemia di coronavirus, il consumo di food to go ha continuato a crescere e i fatturati dei ristoranti hanno velocemente superato i livelli pre-pandemici. Con

l'apertura del nostro stabilimento di prodotti freschi nella regione di Zurigo, siamo riusciti a espandere ulteriormente la quota di prodotti freschi di giornata. Presso lo stabilimento di Bad Wünnenberg è inoltre stato possibile mettere in atto ulteriori progetti volti a ottimizzare l'efficienza. La nostra start-up interna The Green Mountain è riuscita a entrare nei mercati di Austria, Francia e Germania. In Svizzera, invece, siamo diventati il principale fornitore di prodotti a base vegetale nel settore della ristorazione. Insieme abbiamo superato per la prima volta la soglia dei 500 milioni. Un sincero ringraziamento per il grande impegno profuso.

La nostra passione per il buon gusto e il cibo sano ci motiva anche quest'anno. E sono in cantiere numerosi progetti. Hilcona è pronta per il futuro, pronta per il 2023!

**Martin Henck, responsabile  
divisione Hilcona**



## Hügli

Il gruppo Hügli realizza poco meno della metà del proprio fatturato nel mercato della ristorazione. Durante il biennio 2020/2021 segnato dal coronavirus, noi e i nostri clienti della ristorazione abbiamo perso, in alcuni casi, oltre il 50% del fatturato mensile, a seconda del grado di restrizioni governative. Per il gruppo Hügli era quindi fondamentale che il mercato della ristorazione si riprendesse il più rapidamente possibile!

Chi avrebbe mai pensato, poco meno di un anno fa, che questa ripresa sarebbe stata così

rapida e massiccia? Il desiderio di recuperare il tempo perso, una volta abolite le restrizioni legate al coronavirus nel febbraio/marzo 2022, è stato semplicemente travolgente!

Poiché, a differenza di molti dei nostri concorrenti, non abbiamo ridotto i nostri team di vendita durante gli anni del coronavirus e abbiamo utilizzato il tempo a disposizione per rivedere i nostri concetti di marchio, siamo riusciti a ripartire alla grande fin dal primo giorno dopo l'apertura. E, nei mesi da marzo a dicembre, i nostri clienti della ristorazione ci hanno ringraziato con una crescita delle vendite molto superiore ai livelli pre-coronavirus. L'idea che dietro ogni crisi si cela anche un'opportunità si è dimostrata ancora una volta vera: Hügli è uscita vincitrice dalla crisi ed è stata in grado di espandere massicciamente le proprie quote di mercato.

*«Hügli è uscita vincitrice dalla crisi».*

**Thomas Bodenmann, responsabile  
divisione Hügli**

## Finanze/Servizi

Dopo due anni di coronavirus, a dire il vero mi aspettavo una normalizzazione, ma poi è arrivata la crisi ucraina. Le conseguenze sono state e continuano a essere enormi, anche per il Bell Food Group. Se da un lato abbiamo dovuto garantire la disponibilità dei prodotti e contenere l'aumento dei prezzi, dall'altro dovevamo comunque coprire i costi più elevati. Improvvisamente sono emersi fenomeni quali l'inflazione e il rialzo dei tassi di interesse. Tuttavia, siamo riusciti a reagire bene e rapidamente ai cambiamenti.

Dal punto di vista economico, la prima metà dell'anno è andata bene per noi, considerando la situazione. Ma poi sono seguiti mesi molto difficili, con significativi scostamenti rispetto agli obiettivi in termini di fatturato. Verso la fine dell'anno, tuttavia, siamo riusciti a ribaltare la situazione. Possiamo essere orgogliosi del risultato, un risultato complessivo molto soddisfacente per il 2022.

L'anno scorso la divisione Finanze/Servizi ha svolto un ottimo lavoro di supporto. È aumentata la necessità di analisi, valutazioni ad hoc e simulazioni. Siamo inoltre riusciti a intensificare e approfondire la collaborazione



con i nostri clienti interni. Desidero esprimere un sincero ringraziamento ai miei collaboratori per l'impegno e per gli incoraggianti risultati ottenuti.

Il 2023 sarà caratterizzato da una volatilità superiore alla media. Ci vorrà del tempo prima che la catena di approvvigionamento si stabilizzi di nuovo. Ma possiamo aspettarci un anno entusiasmante. Sono certo che troveremo ancora una volta soluzioni valide per le prossime sfide.

**Xavier Buro, responsabile  
divisione Finanze/Servizi**





Già più di 30 sedi coinvolte

# «TopX è uno stile di vita»

*Poco più di due anni fa, il Bell Food Group ha intrapreso il suo grande viaggio TopX, trascinando con sé sempre più sedi di tutte le divisioni. A queste se ne aggiungeranno presto delle altre. Per la prima volta sono coinvolti anche i reparti amministrazione e IT.*

Dalle ricerche in ambito neurologico è noto che gli individui amano le routine e spesso hanno difficoltà a cambiare. Non c'è quindi da stupirsi che alcune parti in causa fossero inizialmente scettiche sull'introduzione di TopX nella propria azienda.

**I rapidi successi hanno assicurato un grande consenso a TopX.**

Tuttavia, i rapidi successi e la proficua collaborazione trasversale al gruppo hanno sempre trasformato le riserve iniziali in ampi consensi in breve tempo.

Finora sono già stati coinvolti oltre 30 stabilimenti di produzione di tutto il gruppo. L'elenco comprende anche le sedi di Sylvain & CO a Essert-sous-Champvent, di Hügli a Redditch e di Bell Polonia a Niepołomice.

Inoltre, è ai blocchi di partenza uno dei primi reparti amministrativi: quello di Bell Germania a Seevetal. Anche il reparto IT del Bell Food Group si dedicherà interamente a TopX. • *mr*

## Sede: Huegli Redditch Regno Unito

 **Kick-off: giugno 2021**

«Abbiamo imparato che TopX è in realtà uno stile di vita, non solo una serie di progetti di miglioramento. Per coinvolgere tutti i collaboratori in questo processo, dobbiamo investire il tempo necessario. La qualità del risultato è quindi molto migliore nel lungo periodo rispetto a quella che si otterrebbe semplicemente con delle soluzioni prescritte dalla direzione. In questo modo, diversi progetti hanno già contribuito ad accelerare il cambiamento culturale nella nostra azienda. Un esempio con-

creto è la nostra linea di inscatolamento, dove siamo riusciti a ridurre i costi di circa 2000 euro al mese grazie a un migliore controllo del peso. Questo dimostra anche l'elevato potenziale di risparmio che è possibile ottenere. C'è una grande collaborazione sul programma all'interno del Bell Food Group ed è stato bello incontrarsi di persona per la prima volta al TopX Summit nell'ottobre 2022».

Chris Hurt, Managing  
Director presso Huegli UK



## Sede: Bell Polonia Niepołomice

 **Kick-off: luglio 2021**

«Prima di iniziare a lavorare con TopX eravamo molto scettici, soprattutto perché i consulenti esterni di ROI-EFESO ingaggiati per noi non avevano alcuna esperienza nel settore della carne. Al momento, però, siamo molto ottimisti. Abbiamo messo a punto una comunicazione chiara, che è confermata dai risultati ottenuti. Nei progetti mirati, inizialmente ci siamo limitati a esaminare le nostre linee di affettati, dove ab-

biamo riscontrato un grande potenziale. Ad esempio, siamo riusciti a ridurre le perdite sugli impianti di taglio grazie agli scambi con i colleghi francesi. Inoltre, abbiamo introdotto un sistema che rileva ed elimina rapidamente gli errori da parte di collaboratrici e collaboratori e abbiamo perfezionato la comunicazione tra il reparto produzione e l'ufficio tecnico».

Eugeniusz Philip,  
amministratore Bell Polonia



## Sede: Sylvain & CO Essert-sous-Champvent, Svizzera

 **Kick-off: aprile 2022**

«Prima del lancio di TopX avevamo la sensazione di iniziare un lungo percorso alla cieca con nuove persone e un nuovo vocabolario da imparare. A questo si aggiungeva la preoccupazione in merito all'onere amministrativo necessario per implementare un'iniziativa del genere. Ora invece ci troviamo ad aver completato con successo la seconda tappa e la nostra percezione del programma è cambiata in modo significativo. TopX ha completamente rilanciato la nostra gestione lean spin-

gendo tutte le parti in causa ad assecondare il progresso. Con i primi progetti mirati, ad esempio, ad incrementare la resa nel taglio dell'insalata o a ridurre il consumo d'acqua nelle fasi di produzione e pulizia, abbiamo già ottenuto notevoli successi concreti. Utile per noi è anche lo scambio di esperienze con i colleghi di Eisberg e Hilcona che ora vogliamo estendere ad altri membri del gruppo».

Boris Halna du Fretay,  
responsabile produzione  
e infrastruttura presso  
Eisberg/Sylvain & CO







I membri dell'Institut für Technologiemanagement (Istituto per la gestione della tecnologia) consegnano il premio a Marc Spanuth e Alexander Duss (3° e 4° da sinistra).

Programma formidabile

## TopX è ora anche premiato

Per il successo del processo di perfezionamento, il Bell Food Group ha recentemente ricevuto il «Successful Practice Award» dall'Università di San Gallo.



**L'Istituto ha analizzato molteplici aspetti dei sistemi di produzione.**

L'Institut für Technologiemanagement (Istituto per la gestione della tecnologia) dell'Università di San Gallo ha esaminato 112 aziende nell'ambito del proprio studio «Il futuro dei sistemi di produzione», così il Bell Food Group è stato insignito del premio «Successful Practice» per TopX unitamente a due altri partecipanti: il gruppo automobilistico BMW e il fornitore di sistemi di automazione FESTO.

Nell'ambito dello studio di benchmarking, l'Istituto ha analizzato diversi aspetti concettuali dell'introduzione e dell'implementazione dei sistemi di produzione. Nel caso di Bell Food Group, ciò che ha convinto i ricercatori è stato da un lato il processo navigator, che prevede di mettere a punto settori di inter-

vento concreti a partire dagli obiettivi fissati dai manager presenti in loco e da obiettivi sovraordinati del programma. Dall'altro, hanno anche apprezzato l'idea di avere esperti TopX in loco nelle fabbriche, in modo da essere vicini agli accadimenti quotidiani.

Il premio è stato consegnato ai responsabili TopX Alexander Duss e Marc Spanuth alla conferenza finale di San Gallo dello scorso dicembre, dove i due hanno anche avuto l'opportunità di presentare il programma del Bell Food Group ai partecipanti con un intervento programmatico. • *mr*



Sportello di segnalazione illeciti

# ATTIVARSI PRIMA CHE INSORGA UN DANNO

Lo sportello di segnalazione illeciti (tecnicamente detta «whistleblowing») del Bell Food Group è uno strumento importante per smascherare i comportamenti scorretti. Tuttavia, a torto, il termine «whistleblowing» ha ancora una connotazione negativa. Michael Gloor, responsabile dell'Internal Auditing e Compliance, sfata i pregiudizi e spiega esattamente come si effettua una segnalazione di questo tipo. • *sh*

## Questo comportamento infrange le regole.

Qualche giorno fa, Corina M.\* ha involontariamente sentito il suo superiore cedere a un tentativo di corruzione. E riflette su cosa è opportuno fare. Sa che questo comportamento infrange le regole e la legge vigente. Tuttavia, teme anche che il suo superiore si «vendichi» su di lei se segnala l'accaduto. Dopo aver riflettuto a lungo, Corina M. si rivolge infine all'Ufficio Compliance, nonostante abbia alcune riserve. Un classico esempio di «whistleblowing».

### Assunzione di responsabilità

«I whistleblower, o anche segnalatori di illeciti, sono persone che attirano l'attenzione su condotte scorrette e abusi all'interno dell'azienda», spiega Michael Gloor. In qualità di responsabile dell'Internal Auditing e Compliance, è tenuto, tra l'altro, ad assicurare che i collaboratori del Bell Food Group rispettino i requisiti di legge, le normative applicabili e i regolamenti inter-

ni. La segnalazione illeciti svolge un ruolo importante in questo contesto. «Come azienda riusciamo alla fine a correggere una condotta scorretta solo se i whistleblower la individuano e segnalano il comportamento non etico». L'argomento assume tuttavia a torto connotazioni negative, afferma Michael Gloor: «Esempi estremi come quello di Edward Snowden ci hanno insegnato che i whistleblower sembrano camminare su un terreno insidioso. Ma non è ciò che accade all'interno del Bell Food Group. È quanto assicura la Direttiva sui Whistleblower».

### Efficiente politica di segnalazione illeciti

La Direttiva sui Whistleblower regola le modalità con cui le violazioni e le condotte scorrette vengono



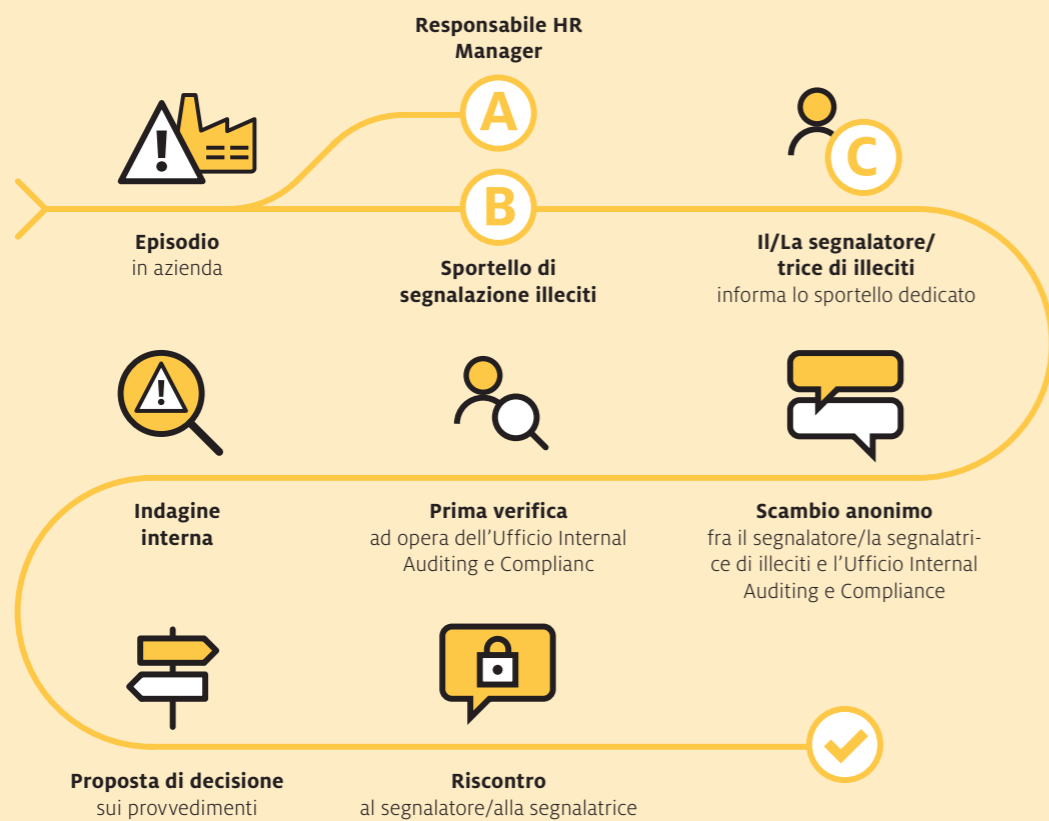
«Whistleblowing»  
proviene da:

whistle (inglese)  
fischio (italiano)

blow (inglese)  
soffiare (italiano)

## COME FARE UNA SEGNALAZIONE

Michael Gloor spiega esattamente come procedere per una segnalazione illeciti.



«A prescindere dal canale utilizzato per contattare lo sportello di segnalazione illeciti: **tutte le segnalazioni sono gestite in modo confidenziale** e vengono tassativamente coinvolte solo le persone strettamente necessarie per portare avanti la segnalazione. Ai fini di una rapida lavorazione delle segnalazioni, per noi è importante conoscere l'identità del whistleblower – ad esempio, per poter inviare un feedback».

**A**

### Responsabile HR Manager

- Reclami personali, legati al lavoro (ad es. conflitti interpersonali o disaccordi)
- Condizioni di impiego (ad es. retribuzione, orario di lavoro, prestazioni sociali o misure disciplinari)

**B**

### Sportello di segnalazione illeciti

- Frode, furto, appropriazione indebita
- Tangenti/Corruzione
- Violazioni delle norme sulla concorrenza
- Violazione delle direttive sulla protezione dei dati o sulla sicurezza informatica
- Violazioni/Vizi in materia di sicurezza dei prodotti
- Violazione di leggi ambientali o di altri regolamenti ambientali
- Conflitti di interesse
- Molestie sessuali, discriminazioni, violazioni dell'integrità personale

**C**

### Canali

- Modulo online:**  
[www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow)
- E-mail:**  
[info-compliance@bellfoodgroup.com](mailto:info-compliance@bellfoodgroup.com)
- Telefono:**  
Responsabile Internal Auditing e Compliance, per il numero di telefono aggiornato, v. codice QR:



segnalate ed esaminate. Allo stesso tempo, garantisce la massima protezione possibile a tutte le parti interessate, sia ai segnalatori che ai soggetti coinvolti.

### Massima protezione possibile per tutte le parti in causa

Il cuore della Direttiva è il nuovo sportello di segnalazione illeciti. All'indirizzo [www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow) collaboratori, partner commerciali e anche terzi possono segnalare in modo anonimo abusi e condotte scorrette. Soprattutto se i segnalatori degli illeciti preferiscono non rivolgersi ai propri manager o all'ufficio Risorse Umane a causa di un legittimo imbarazzo. In caso di reclami personali, legati al lavoro, i manager o l'ufficio Risorse Umane rimangono il primo referente.

\* Persona e situazione fittizi.



Analisi dello stato di fatto a opera di Michael Gloor

## MITI DEL WHISTLEBLOWING

### I whistleblower danneggiano la reputazione dell'azienda.

«Questo è vero solo se i segnalatori si rivolgono direttamente al pubblico. Tuttavia, tale comportamento sarebbe un segno che l'organizzazione in questione non offre alcuna modalità (sicura) per effettuare le segnalazioni. Non è il caso del Bell Food Group».

### I whistleblower rischiano il posto di lavoro.

«La nostra direttiva garantisce la massima protezione possibile ai segnalatori, alle persone interessate e a quelle che collaborano all'esaminazione dei fatti. Il Bell Food Group non tollera alcuna penalizzazione nei confronti dei whistleblower ai sensi della relativa definizione e si impegna a tutelare le persone nella più ampia misura possibile».

### Gli sportelli di segnalazione vengono utilizzati impropriamente per denigrare altre persone in via anonima.

«Le statistiche mostrano che circa il 3-10% delle segnalazioni in arrivo può essere classificato come abusivo. Muovere deliberatamente false accuse è un abuso del sistema di segnalazione. Noi del Bell Food Group non tolleriamo alcun abuso del sistema di segnalazione».

### I sistemi di whistleblowing creano una cultura aziendale negativa.

«Tutt'altro. Un'azienda che incoraggia attivamente i suoi collaboratori a segnalare le proprie riserve, e li sostiene quando lo fanno, guadagna maggiore fiducia. Come Bell Food Group, diamo un segnale forte: prendiamo sul serio le questioni etiche e agiamo contro le irregolarità».



Troverete ulteriori informazioni direttamente nella Direttiva sui Whistleblower o sul sito dello sportello di segnalazione illeciti:



[www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow)





Così il Bell Food Group si assicura una adeguata disponibilità di manodopera

## COLMIAMO LE LACUNE

Un macellaio-salumiere va in pensione, una contabile finanziaria cambia lavoro, un apprendista informatico segue un corso di studi – in questi casi, il Bell Food Group deve trovare sostituti interni o esterni il più rapidamente possibile. In tempi di carenza di manodopera, ha adattato le proprie strategie di reclutamento alla situazione attuale del mercato del lavoro.

Solo pochi anni fa, le aziende ricevevano una marea di candidature dopo un annuncio di lavoro. Ma i tempi sono cambiati. Il «mercato dei datori di lavoro», a lungo dominante, si sta trasformando sempre più in un «mercato del lavoro dipendente». Ciò significa che oggi i collaboratori scelgono l'impresa tanto quanto l'impresa decide i futuri collaboratori.

Il motivo è da ricercare nelle strozzature del mercato del lavoro. Non sono più solo i lavoratori qualificati a mancare. La carenza di personale può manifestarsi a tutti i livelli di un'impresa.

Da un lato, ciò è dovuto al fatto che i baby boomer stanno raggiungendo l'età della pensione. Dall'altro, si sono verificati cambiamenti nell'atteggiamento dei lavoratori

### Colloquio con Johannes Meister

**Signor Meister, Bell rileverà in data 1 agosto 2023 la Macelleria Stübi di Matzendorf con il ruolo di azienda di formazione. Come è nata quest'idea?**

Da diversi anni collaboriamo con la Macelleria Stübi per la formazione degli apprendisti, perché come azienda di lavorazione di carni fresche non possiamo proporre tutti i lavori necessari per la formazione nella sede di Oensingen. Con questa collaborazione abbiamo creato il presupposto per poter formare macellai-salumieri a Oensingen. Ora che i precedenti titolari stanno andando in pensione, abbiamo colto l'opportunità di continuare a gestire la macelleria nel ruolo di azienda di formazione a partire dal 1° agosto 2023.

**Che cosa si aspetta da questo progetto?**

L'idea di fondo è quella di mostrare ai giovani in loco quali ottimi prodotti possono realizzare i macellai-salumieri. Tuttavia, gli apprendisti dovrebbero anche potere vedere di persona quando i loro prodotti vengono acquistati in negozio e la gioia che infondono nei clienti. Stiamo anche pianificando attività quali stage introduttivi per gli alunni della vicina scuola distrettuale. Speriamo di poter attrarre in questo modo i giovani talenti di cui c'è urgente bisogno. Inoltre, offriamo agli apprendisti l'opportunità di conoscere il lavoro in una macelleria di paese e in una grande azienda. In questo modo si riducono gli ostacoli alla prosecuzione della professione dopo la formazione.

**Sarete in grado di offrire ulteriori posti di apprendistato a Oensingen grazie all'acquisizione?**

Attualmente abbiamo alle nostre dipendenze otto apprendisti macellai-salumieri a Oensingen. Grazie all'acquisizione, saremo in grado di offrire alcuni posti aggiuntivi a partire da agosto 2023. Il piano prevede che due apprendisti a turno siano sempre a Matzendorf e che gli apprendisti di Oensingen vi si rechino regolarmente, ad esempio una volta alla settimana, per produrre salsicce.

**Ci saranno modelli di formazione di questo tipo anche in altre sedi?**

Se questo progetto pilota avrà successo, possiamo immaginare di estenderlo ad altre sedi. Si prevede anche di utilizzare l'azienda come centro di formazione per gli aspiranti professionisti e maestri artigiani di Basilea, ad esempio.

«Intendiamo continuare a gestire la macelleria Stübi come azienda di formazione.»



Johannes Meister, responsabile HR Bell Svizzera cura il progetto «Acquisizione della Macelleria Stübi».

BELL  
FOOD  
GROUPChiedi  
a noi

# Che cos'è la Strategia HR 2026+? E a che cosa ci serve?



Il mondo del lavoro cambia  
e noi cambiamo insieme a lui.

Ecco le risposte alle tue  
e a molte altre domande:  
[bellfoodgroup.com/hr](http://bellfoodgroup.com/hr)

Members of Bell Food Group



Chiedi a noi è un'iniziativa della Strategia HR 2026+

nei confronti del lavoro. Un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e modelli di lavoro più flessibili stanno diventando sempre più importanti.

## Un migliore Work-Life-Balance e modelli di lavoro più flessibili.

La pandemia ha agito ulteriormente da stimolo in questo senso: le restrizioni hanno dimostrato a molti individui che possono cavarsela con meno soldi. Le conseguenze: vanno in pensione prima, riducono le ore di lavoro settimanali o svolgono un solo lavoro part time anziché due.

Sebbene il Bell Food Group, grande azienda internazionale, goda di un'ottima reputazione come datore di lavoro, sta anch'esso risentendo degli effetti della carenza di personale. «Siamo ancora in grado di coprire i posti vacanti», afferma Endrik Dallmann, responsabile HR del Bell Food Group. «Ma spesso ci vuole più tempo di prima e lo sforzo è molto maggiore.»

Il team viene gravato da carichi di lavoro aggiuntivi generati da tale sforzo. Per porre rimedio a questa situazione, il Bell Food Group sta lan-

## Creare nuove idee nel «laboratorio del management»

La «fucina del management» va a integrare la gestione dei talenti del Bell Food Group. Attualmente è composta da un team di nove membri che si riunisce regolarmente dal maggio dello scorso anno per scambiarsi idee su argomenti trasversali a tutte le divisioni e a tutti i gruppi. Inoltre, i membri frequentano insieme ulteriori corsi di perfezionamento e ricevono i cosiddetti insight ad opera dei manager del Bell Food Group che forniscono approfondimenti sulla propria attività quotidiana.

Il programma prevede anche un piano di crescita individuale per tutti i membri. La «fucina del management» ha il compito aggiuntivo di sviluppare una strategia nell'ambito del «Progetto Diversità» che consenta al Bell Food Group di incrementare la quota rosa nei ruoli direttivi. Si tratta di una misura prevista dalla Strategia HR 2026+ per rendere il Gruppo Bell Food il datore di lavoro più attraente del settore.



Anabelle Klusmann è membro della «Fucina del Management» nel ruolo di Head of ALM nel reparto IT del Bell Food Group.

### Tre domande a ... Anabelle Klusmann

**Signora Klusmann, cosa volete ottenere con la strategia volta ad avere più donne nei ruoli direttivi e qual è lo stato di avanzamento?** Vogliamo assicurarci che i giovani talenti esistenti siano promossi nel miglior modo possibile, al fine di trattenerli nel lungo termine. Per sfruttare appieno il potenziale della nostra diversità, indipendentemente dalla sede, dal settore di attività, dal genere e dall'origine, dobbiamo creare condizioni quadro adeguate. Nell'analisi «Percentuale di donne in posizioni dirigenziali» il potenziale esistente è evidente. La quota di donne nei quadri intermedi è del 28% e del 13% nell'alta dirigenza. Quest'ultima deve aumentare al 20% entro il 2026. La strategia è in dirittura d'arrivo e sarà presentata alla Direzione del Gruppo nel corso dei prossimi mesi. Una volta adottata, verranno derivate misure concrete sulla base di questa strategia.

**Quali potrebbero essere?** Abbiamo individuato tre campi d'azione essenziali: la compatibilità fra famiglia e lavoro,

«Più donne  
dovrebbero  
assumere ruoli  
direttivi.»

la cultura dirigenziale e la gestione dei talenti. In alcuni settori siamo ben posizionati, ad esempio per quanto riguarda le opportunità di perfezionamento. In altri, invece, vediamo la necessità di ulteriore sviluppo.

In particolare, la flessibilità sul lavoro in termini di tempo e a livello di spazi è un aspetto importante per rendere i ruoli direttivi attrattivi per le donne. Ma questo vale per entrambi i sessi! Consentendo agli uomini di lavorare in modo più flessibile, aiutiamo le famiglie a ripartirsi equamente i compiti.

**Cosa pensa che debba accadere per avanzare su questo fronte?** A breve termine, stiamo pianificando un evento dedicato alle donne per garantire un'elevata visibilità. A lungo termine, dobbiamo diventare più attrattivi come datore di lavoro, in modo da promuovere i talenti esistenti e attrarne di nuovi. Abbiamo anche bisogno di grandi leader che diano l'esempio e avanzino su questo fronte.



ciando numerose iniziative sia per il reclutamento che per la fidelizzazione del personale.

Le pietre miliari di questo concetto sono definite nella nuova Strategia HR 2026+, che si pone l'obiettivo di fare del Bell Food Group il datore di lavoro più attrattivo del settore nelle rispettive regioni.

### Il datore di lavoro più attrattivo del comparto.

L'ufficio HR sostiene questo obiettivo adattando sempre meglio i propri processi alla situazione corrente sul mercato del lavoro.

## Accompagnare i cambiamenti nel miglior modo possibile

Un team viene utilizzato trasversalmente al gruppo, un reparto viene riorganizzato o una divisione si trasferisce in un altro edificio: come in ogni azienda, anche al Bell Food Group ci sono sempre cambiamenti in arrivo. Ma non ogni collaboratore guarda con serenità a queste evoluzioni. Di recente, in casi simili presso alcune sedi i manager possono ricorrere ai cosiddetti Change Agents.

«Noi Change Agents sappiamo cosa occorre fare in caso di cambiamenti.»

Si tratta di business partner di diversi uffici HR che, durante un corso di perfezionamento dello scorso anno, si sono occupati intensamente dei cambiamenti in ambito HR. «Abbiamo elaborato il programma in collaborazione con formatori esperti del centro di formazione Coop di MuttENZ, in modo da adattarlo esattamente alle esigenze del nostro gruppo», spiega Nicole Böger, Change Agent e HR Coordinator presso Hügli. «Anche una volta completato il perfezionamento, le nostre analisi di casi fra colleghi rimangono importanti tasselli attraverso i quali possiamo sostenerci a vicenda nel trovare la soluzione migliore in caso di dubbio».

I Change Agents sanno quindi cosa fare quando i cambiamenti sono imminenti e contribuiscono a garantire che i collaboratori sentano che le loro esitazioni e i loro eventuali timori sono presi sul serio. I tempi e le modalità di intervento dipendono sempre dalla situazione individuale. Ora, tuttavia, la prima cosa da fare è pubblicizzare questa nuova offerta con materiale informativo adeguato all'interno del gruppo.

Da sinistra a destra: Ingrid Arroy, Jürg Stucki, Theresa Seel, Julia Peyer, Lydia Hense, Samuel Koch e Nicole Böger



Per il reclutamento, ciò significa adeguarsi ai singoli candidati e trattarli da pari a pari. Il recruiter deve illustrare bene i vantaggi del Bell Food Group all'interessato, allo stesso modo in cui il candidato presenta i propri vantaggi. All'occorrenza, ad esempio, la ripartizione dei compiti all'interno del team può essere adattata se si candida una persona con un profilo interessante ma non del tutto adeguato. Oppure le lacune nelle competenze possono essere colmate rapidamente attraverso riqualificazioni professionali.

Inoltre, i collaboratori esistenti dovrebbero essere accompagnati e sostenuti nel miglior modo possibile lungo l'intera loro carriera propo-

nendo riqualificazioni, opportunità interne di cambiamento, riduzione dell'orario di lavoro o altre offerte che si adattino alla situazione specifica del collaboratore.

Anche la formazione è un tema importante, perché le persone in formazione di oggi sono i lavoratori qualificati di domani. Già ora il Bell Food Group offre a tutti i diplomati un posto di lavoro e circa tre quarti di questi rimangono in azienda ogni anno. Per aumentare ulteriormente questo numero, sono già in corso i preparativi per ampliare la gamma di figure professionali e aumentare il numero totale di posti di apprendistato. • mr

**Le persone in formazione di oggi sono i lavoratori qualificati di domani.**

## Panorama dei tool nel Bell Food Group: comunicazione e collaborazione digitale



Questa panoramica si riferisce esclusivamente alla comunicazione e collaborazione digitale. Telefonate, colloqui personali sul posto, riunioni in loco e scambi interpersonali in generale rimangono componenti fondamentali della cultura del Bell Food Group. I suddetti cambiamenti non intaccano neanche le applicazioni rilevanti per il business, come SAP o myHR.

Nuovi strumenti di comunicazione e collaborazione

# Booster digitale

Pronti per il futuro: con la piattaforma di collaborazione Microsoft Teams e l'app per i dipendenti *my Bell Food Group*, il Bell Food Group crea nuovi strumenti per rendere più efficiente la comunicazione e la collaborazione nell'intero gruppo aziendale. • sh

La digitalizzazione sta cambiando in modo permanente l'economia, la società e il nostro stile di vita, e ha dunque un'influenza molto concreta sul nostro modo di lavorare oggi e in futuro. Anche nel Bell Food Group la modalità di lavoro è cambiata negli ultimi anni, e continuerà a farlo anche in futuro. La digitalizzazione è arrivata per restare.

### «Let's simplify teamwork» con Microsoft Teams

Nell'ottobre 2022 il Bell Food Group ha dato un impulso digitale alla collaborazione all'interno del gruppo: l'introduzione di Microsoft Teams è stato un primo passo di successo verso il Modern Workplace. L'obiettivo è quello di mettere a disposizione di tutti i dipendenti con postazione di lavoro informatica una workstation digitale sicura, mobile e integrata in ambiente Microsoft 365. Sempre all'insegna del motto «Let's simplify teamwork». Ormai, la piattaforma Microsoft Teams è stata implementata in quasi tutte le sedi del Bell Food Group.

### Comunicazione digitale con *my Bell Food Group*

Ora, nel 2023, anche la comunicazione all'interno del gruppo riceverà una spinta digitale. Con l'introduzione della app per i dipendenti *my Bell Food Group* (ex Beekeeper), per la prima volta confluiscono in una piattaforma di comunicazione digitale comune tutti i dipendenti, anche

coloro che non dispongono di una postazione di lavoro informatica. Independentemente dalla sede, dall'ambito di lavoro, dall'anzianità di servizio e dalla lingua. Si tratta di un importante passo avanti per la stragrande maggioranza dei dipendenti del Bell Food Group, per cui in futuro tutti i dipendenti avranno le stesse opportunità di accedere alle informazioni aziendali, condividere le conoscenze e beneficiare dei vantaggi della comunicazione digitale.

### Tanti strumenti, tante (troppe) opportunità?

Dall'uso di nuovi strumenti nascono opportunità e possibilità. Ma a causa di questo tipo di cambiamenti, all'inizio la visione d'insieme può risultare un po' confusa. È infatti necessario adeguare il proprio modo di lavorare e allo stesso tempo imparare a gestire i nuovi strumenti, ovviamente in parallelo al lavoro abituale. Talvolta, inoltre, non è neanche chiaro quale sia lo scopo di un determinato tool. E in qualche caso, per un periodo, vengono utilizzati due strumenti per la stessa finalità. Fasi simili sono abbastanza normali durante un processo di cambiamento.

Le pagine seguenti presentano una panoramica dei vari tool e informazioni più dettagliate sull'introduzione di Microsoft Teams e sulla app per i dipendenti *my Bell Food Group*.



### Non-Desk Worker

Dipendenti senza accesso personale al computer



### Desk Worker

Dipendenti con accesso personale al computer

I **Non-Desk Worker** accedono al mondo del Bell Food Group tramite .

### Accesso centralizzato

I **Desk Worker** accedono al loro Modern Workplace tramite .

I **Non-Desk Worker** utilizzano per accedere a news e informazioni importanti della loro sede, divisione o business unit oppure del Bell Food Group.

### Accesso digitale alle informazioni aziendali

Le news di vengono integrate in una piattaforma di informazione\* basata su e rese disponibili ai **Desk Worker** tramite . I **Desk Worker** possono anche accedere direttamente a .

I **Non-Desk Worker** utilizzano per chattare e accedere ai documenti.

### Collaborazione digitale in team

I **Desk Worker** utilizzano per la collaborazione nel team (chat, chiamate audio/video, screen sharing, elaborazione condivisa di documenti). Tramite possono chattare con i **Non-Desk Worker**. Per gli scambi con carattere vincolante e riguardanti la contabilità utilizzano .

I **Non-Desk Worker** possono trovare gli interlocutori giusti tramite la funzione di ricerca persone su base aziendale di .

### Collegamento in rete con gli altri dipendenti

I **Desk Worker** possono trovare gli interlocutori giusti tramite la funzione di ricerca persone su base aziendale di e .

I **Non-Desk Worker** possono creare chat di gruppo tramite e confrontarsi con persone che condividono le loro stesse idee.

### Scambio di conoscenze digitali con altri dipendenti

I **Desk Worker** possono usare per creare community nozionistiche e confrontarsi con persone che condividono le loro stesse idee.

### Collaborazione digitale con utenti esterni

I **Desk Worker** utilizzano per contattare utenti esterni oppure per contattare utenti esterni selezionati che a loro volta hanno effettuato l'accesso a Microsoft Teams.

\* La piattaforma di informazione si sostituisce alle Intranet esistenti nel Bell Food Group per rendere disponibile una Intranet alle aziende che ancora non ne avevano una. Attualmente è in corso lo sviluppo di una piattaforma pilota per Bell Svizzera e Hilcona. Ulteriori informazioni su questo progetto saranno fornite in seguito.





## my Bell Food Group Tutti possono creare post

Con *my Bell Food Group*, il Bell Food Group dispone per la prima volta di una app per i dipendenti alla quale possono accedere tutti i dipendenti del gruppo aziendale, anche coloro che non dispongono di una postazione di lavoro informatica. Da un lato ciò consente una comunicazione diretta e tempestiva a tutti i dipendenti, e al contempo supporta il collegamento in rete tra i dipendenti.

Lo scorso anno sono state raccolte le prime esperienze in un progetto pilota e su questa base sono state

sviluppate le condizioni quadro per l'utilizzo dell'applicazione. Ora è previsto il roll-out in tutto il Bell Food Group.

Il roll-out sarà organizzato centralmente a livello di business unit e divisioni attraverso team appositamente creati. In seguito i team locali implementeranno il roll-out nelle varie sedi. Il roll-out nelle business unit e nelle divisioni avrà inizio nel corso del 2023.

### I vantaggi di *my Bell Food Group* in breve:

- I dipendenti possono accedere alle informazioni di loro interesse: del Bell Food Group, della business unit o divisione e della propria sede.
- Ogni dipendente potrà creare dei post e contribuire ai contenuti della piattaforma.
- Grazie a una funzione di traduzione integrata, tutti i testi nella app possono essere tradotti nella propria lingua, ed è anche possibile creare contributi nella propria lingua.
- Una funzione di chat consente lo scambio digitale, con singoli utenti o in chat di gruppo.
- La app si basa sull'applicazione Beekeeper e ricorda visivamente le note piattaforme di social media. Questo la rende facile e intuitiva da usare.



Lorenz Wyss, Presidente della Direzione del Gruppo

### Plasmare il futuro con strumenti moderni

«Il nostro obiettivo è diventare una delle migliori aziende alimentari in Europa con entusiasmo, competenza e senso di responsabilità. Per questo motivo ci mettiamo continuamente alla prova e ci impegniamo per rendere la nostra azienda ogni giorno migliore.

L'importante è collaborare e comunicare in modo efficiente ed efficace, in tutto il Bell Food Group.

Piattaforme e applicazioni moderne come Microsoft 365 e *my Bell Food Group* ci supportano nell'ottenimento di risultati migliori e nel trovare soluzioni alle sfide nuove e a quelle che già conosciamo. Così possiamo delineare il nostro futuro con la massima energia.

Sfruttiamo queste opportunità e guardiamo alle nuove possibilità».



## Microsoft 365 Let's simplify teamwork

L'introduzione di Microsoft 365 sta cambiando il modo di lavorare al computer nel Bell Food Group. Questa piattaforma rende possibili nuove forme di collaborazione e comunicazione e offre l'accesso a nuovi strumenti e funzioni. Innanzitutto la collaborazione avrà un'importanza maggiore.

In particolare la piattaforma Microsoft Teams, introdotta nell'ottobre 2022, offre molteplici vantaggi per i Desk Worker:

- ambiente di lavoro moderno e integrato
- comunicazione più rapida e più agevole
- collaborazione in tempo reale ed elaborazione condivisa di documenti
- individuazione più rapida e semplice delle informazioni rilevanti
- conoscenza condivisa a livello centrale e disponibile a tutti
- accessibilità indipendente dalla posizione

Per aiutare i Desk Worker a familiarizzare con la nuova piattaforma, sono disponibili alcuni servizi di supporto. I dipendenti che hanno già accesso a Microsoft Teams possono accedere alle varie pagine tramite i codici QR.



### Accesso al Modern Workplace (strumenti operativi)

Qui trovate aiuti e suggerimenti che agevolano l'accesso al Modern Workplace.



### Modern Workplace Community

Questa community fornisce regolarmente notizie sul Modern Workplace, informa sulle imminenti date importanti e grazie al «Consiglio della settimana» offre consigli pratici sul lavoro nel Modern Workplace che possono essere messi in pratica immediatamente.



### Portale Modern Workplace

Qui sono riassunte tutte le informazioni sul Modern Workplace. Sono riportate spiegazioni o FAQ sulle singole applicazioni, ad esempio Communities o Planner. Oppure viene spiegato in che modo si svolgono le singole attività in ambiente Microsoft 365, come la gestione dei job o la comunicazione e le riunioni.



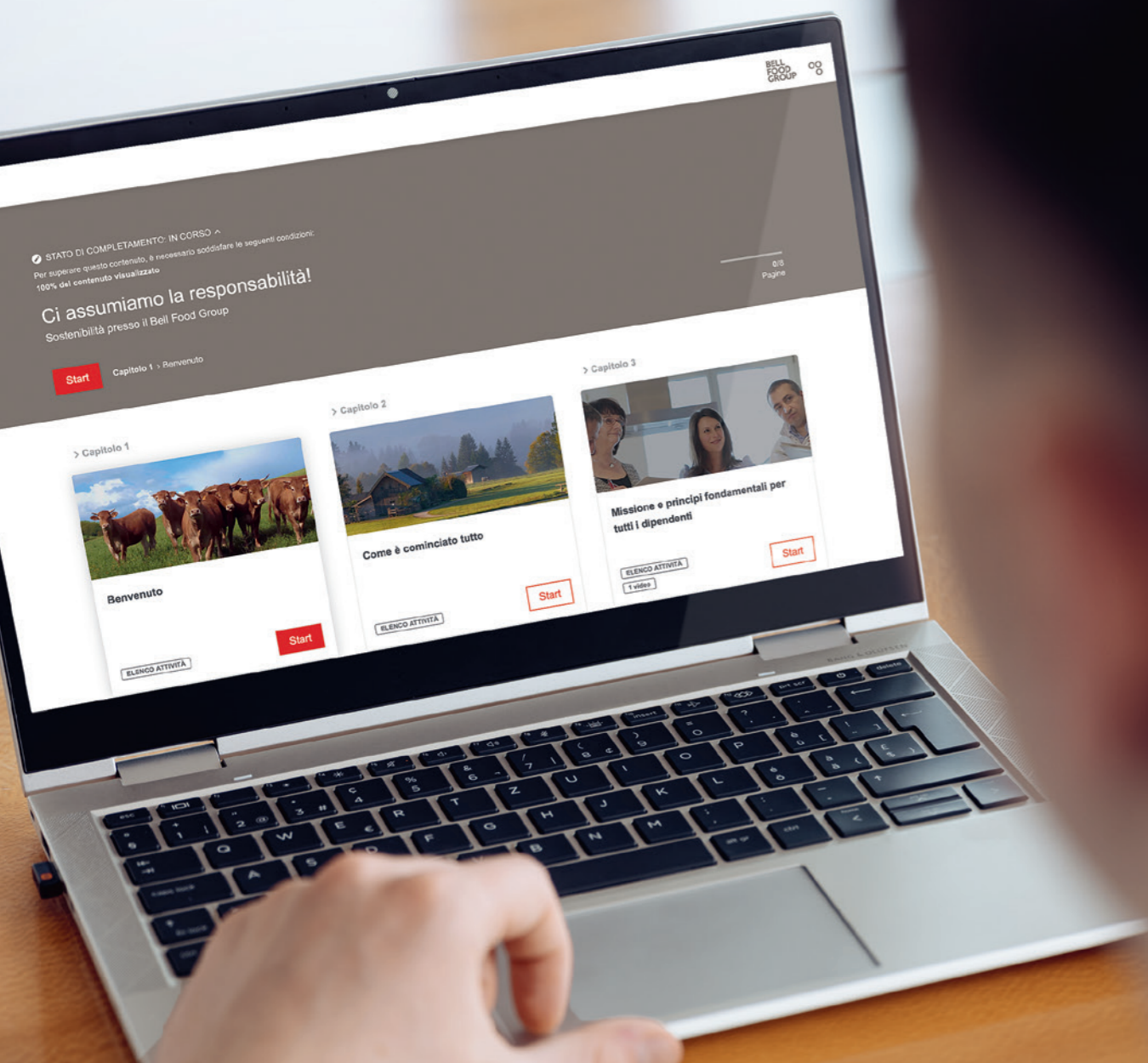
### FAQ Community

Qui possono essere poste domande che non trovano risposta nel portale Modern Workplace.



### Champion

Se qualcuno ha bisogno di un supporto concreto, i Champion saranno lieti di aiutarlo! Rispondono a tutte le domande su come utilizzare i nuovi strumenti e organizzarsi con le nuove applicazioni o ancora su come progettare un caso d'uso specifico con i nuovi strumenti.



Bell Food Group lancia un e-learning sui fondamenti della sostenibilità

## Ben addestrati in materia di sostenibilità

*In questi giorni un gran numero di collaboratrici e collaboratori del Bell Food Group vengono invitati a completare il nuovo e-learning sulla sostenibilità. Questo corso di formazione, lanciato a tranches a partire da metà febbraio 2023, si propone di fornire nozioni di base sull'argomento ad almeno la metà dell'intero organico entro il 2026.*

### **Le scelte sostenibili sono una parte importante della filosofia aziendale.**

Risparmiare acqua ed energia, rispettare i criteri di benessere degli animali, ridurre gli sprechi e promuovere un trattamento equo delle persone all'interno e all'esterno dell'azienda: è così che il Bell Food Group si assume la dovuta responsabilità nei confronti di persone, animali e ambiente in tutto il Gruppo. Perché pensare e

agire in modo sostenibile è parte integrante della sua filosofia aziendale.

Ma cosa significa effettivamente «sostenibilità»? Come è possibile incrementarla in un grande gruppo aziendale e quali obiettivi si è posto il Bell Food Group? A tutte queste e a molte altre domande risponde il nuovo corso e-learning che il Centro di Competenza Sostenibilità ha messo a punto per il personale.

Numerosi collaboratori stanno attualmente ricevendo, attraverso la piattaforma di formazione Litmos, l'invito a completare questa formazione in tre fasi.

Nella prima fase «Che cosa è la sostenibilità?» imparano innanzitutto il significato del termine e vengono messi al corrente di alcuni dati interessanti sull'argomento. Nel secondo modulo «Viviamo la responsabilità» – che è anche la mission aziendale in tema di sostenibilità – l'attenzione si concentra sull'impegno e sugli obiettivi del Bell Food Group.

Un ruolo importante in questo senso è svolto dai «Sustainable Development Goals» delle Nazioni Unite. Il corso fornisce informazioni sui 17 obiettivi che l'organizzazione sovranazionale ha definito per lo sviluppo sostenibile a livello mondiale, nonché sui 13 obiettivi a cui il Bell Food Group può contribuire con il proprio operato.

La terza parte è il test finale, in cui i partecipanti possono verificare le conoscenze appena acquisite. L'intero corso di formazione, che viene proposto in tutte le lingue del Bell Food Group, dura circa un'ora. Coloro che hanno ricevuto una e-mail di invito devono completare l'e-learning entro 30 giorni.

Per motivi tecnici, il lancio ha luogo a tranches per tutti i collaboratori che dispongono di un PC o di un laptop.

Tutte le sedi del Gruppo Bell Food in Svizzera hanno iniziato a febbraio. Altre sedi seguiranno successivamente. L'obiettivo è che entro il 2026 almeno il 50% della forza lavoro totale abbia completato la formazione di base.

A tal fine, è in fase di elaborazione un programma che definisca le modalità di trasmissione delle conoscenze della formazione di base ai collaboratori che non hanno accesso al PC – ad esempio quelli del reparto produzione.

In futuro sono previsti altri moduli di formazione su altri importanti temi riguardanti la sostenibilità e su argomenti specifici del settore. • *mr*

**Il corso di formazione dura circa un'ora.**



Per le attuali offerte di lavoro consultare:  
[bellfoodgroup.com/karriere](https://bellfoodgroup.com/karriere)

## Ci congratuliamo e ci congediamo

Anniversari di servizio e pensionamenti da aprile a giugno 2023

Bell Svizzera

### 20 anni di servizio

**Yajun Guggenbuehler-Li**, 7 aprile, Bell Svizzera, Basilea

**Mohamad Al Khaled**, 28 aprile, Bell Svizzera, Zell

**Jeyakumar Chandrasekaram**, 1 maggio, Bell Svizzera, Zell

**Madalena Da Costa Meirim Fernandes**, 1 maggio,

Bell Svizzera, Cheseaux

**Nathalie Durand**, 1 maggio, Bell Svizzera, Basilea

**Sadbere Jashari**, 1 maggio, Bell Svizzera, Cheseaux

**Bete Nrecaj**, 5 maggio, Bell Svizzera, Zell

**Satgunasingam Sasikaran**, 15 maggio, Bell Svizzera, Zell

**Ana Maria Freitas de Sousa**, 19 maggio,

Bell Svizzera, Cheseaux

**Savas Demirtas**, 16 giugno, Bell Svizzera, Basilea

### 25 anni di servizio

**Guy-Guy Matandi Matuta**, 1 aprile, Bell Svizzera, Basilea

**Lubangi Honoré**, Mulemba, 1 aprile, Bell Svizzera, Basilea

**Selvakumar Selvaratnam**, 1 aprile, Bell Svizzera, Basilea

**Frederic Rannou**, 20 aprile, Bell Svizzera, Cheseaux

**Gnaneswaran Selliah**, 20 aprile, Bell Svizzera, Zell

**Maria Antonia Mancuso**, 18 maggio, Bell Svizzera, Cheseaux

**Philippe Heyer**, 25 maggio, Bell Svizzera, Oensingen

**Andre Anker**, 1 giugno, Bell Svizzera, Oensingen

**Saban Kerimi**, 1 giugno, Bell Svizzera, Basilea

**Lingathas Thangavelayutham**, 2 giugno, Bell Svizzera, Zell

**Maria Fernandes**, 15 giugno, Bell Svizzera, Zell

**Frédéric Karth**, 29 giugno, Bell Svizzera, Cheseaux

### 30 anni di servizio

**Hanspeter Schöpfer**, 1 aprile, Bell Svizzera, Oensingen

**Veysel Cicek**, 1 giugno, Bell Svizzera, Basilea

**Isabel Sofia Azevedo Saraiva Da Silva**, 14 giugno,

Bell Svizzera, Zell

**Denise Bieli**, 16 giugno, Bell Svizzera, Oensingen

### 35 anni di servizio

**Josef Stadelmann**, 1 aprile, Bell Svizzera, Zell

**Daniel Mecker**, 18 maggio, Bell Svizzera, Basilea

**Lulzim Shabiji**, 6 giugno, Bell Svizzera, Basilea

### 40 anni di servizio

**Heinz Flückiger**, 18 aprile, Bell Svizzera, Oensingen

**Daniel Leutwyler**, 1 maggio, Bell Svizzera, Oensingen

**Marco Zierler**, 1 maggio, Bell Svizzera, Gossau

### Pensionamenti anticipati

**Sriranjan Kandiah**, 30 aprile, Bell Svizzera, Zell

**Ransi Mark**, 31 maggio, Bell Svizzera, Zell

**Erwin Schwegler**, 31 maggio, Bell Svizzera, Zell

**Rolf Anti**, 30 giugno, Bell Svizzera, Basilea

**Hanspeter Gutenberger**, 30 giugno, Bell Svizzera, Basilea

**Martine Torres-Gabriel**, 30 giugno, Bell Svizzera, Basilea

### Ci congediamo

**Dragan Simic**, 25 dicembre, Bell Svizzera, Basilea

**Philippe Hegy**, 18 gennaio, Bell Svizzera, Basilea

Desideriamo esprimere le nostre condoglianze

ai parenti e amici dei defunti.

Bell International

### 20 anni di servizio

**Jörg Schulz**, 7 aprile, Bell Germania, Seevetal

**Dagmar Wallborn**, 9 aprile, Bell Germania, Harkebrügge

**Sylvie Martin**, 22 aprile, Bell Francia, Saint-Symphorien

**Dieter Bockhorn**, 1 maggio, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Elisabeth Jansen**, 2 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Martina Wedermann**, 2 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Maria Heller**, 5 maggio, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Alexander Matveev**, 7 maggio, Bell Germania, Schiltach

**Eva-Maria Elsen**, 15 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Oleg Fedotov**, 16 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Emma Schlippert**, 16 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Sigrid Trotzko**, 23 giugno, Bell Germania, Harkebrügge

### 25 anni di servizio

**Tanja Heselmeyer**, 23 marzo, Bell Germania,

Harkebrügge (*supplemento*)

**Andy Heselmeyer**, 1 aprile, Bell Germania, Harkebrügge

**Torsten Kühlers**, 1 aprile, Bell Germania, Harkebrügge

**Thomas Wernke**, 1 aprile, Bell Germania, Harkebrügge

**Holger Materne**, 11 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Alexander Steinhauer**, 18 maggio, Bell Germania, Edewecht

**Mayk Nitze**, 27 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Jérôme Boucharin**, 2 giugno, Bell Francia, Teilhède

**Jürgen Strasser**, 15 giugno, Frisch Express, Pfaffstätt

**Paula Winkler**, 15 giugno, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Teresa Kabat**, 24 giugno, Bell Polonia, Niepołomice

### 30 anni di servizio

**Andrea Brandl**, 3 maggio, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Viktor Remche**, 5 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

**Ferzan Agirman**, 10 maggio, Bell Germania, Harkebrügge

### 35 anni di servizio

**Helmut Eden**, 5 aprile, Bell Germania, Edewecht

**Gerhard Köller**, 8 aprile, Bell Germania, Harkebrügge

**Sonja Tiedeken**, 7 giugno, Bell Germania, Harkebrügge

**Mathias Marks**, 22 giugno, Bell Germania, Harkebrügge

### 40 anni di servizio

**Ewald Brinkmann**, 5 aprile, Bell Germania, Edewecht

**Alfred Czombera**, 6 giugno, Bell Germania, Edewecht

### Pensionamenti

**Bożena Charnicka**, 22 dicembre, Bell Polonia, Niepołomice (*supplemento*)

**Jarosław Foltyn**, 23 dicembre, Bell Polonia, Kostrzyn (*supplemento*)

**Józef Kapała**, 23 gennaio, Bell Polonia, Niepołomice (*supplemento*)

**Serge Clapot**, 31 gennaio, Bell Francia, Virieu-le-Grand (*supplemento*)

**Thierry Booler**, 31 marzo, Bell Francia, Teilhède (*supplemento*)

**Nicolas Wolff**, 28 aprile, Bell Francia, Aime

### Ci congediamo

**Piotr Kmiecik**, 14 ottobre, Bell Polonia, Kostrzyn

Desideriamo esprimere le nostre condoglianze

ai parenti e amici dei defunti.

Eisberg

### 20 anni di servizio

**Sandra Pajaropo**, Frei-Sarayno, 1 aprile, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Mariana Georgiana Mayer**, 1 aprile, Eisberg Romania, Pantelimon

**Sandra de Jesus Pereira Goncalves**, 1 aprile, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Vladimir Trac**, 1 aprile, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Christoph Andreas Bähler**, 14 aprile, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Diana Patricia Da Silva Martinelli**, 1 maggio, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Kupendrarasa Ratnam**, 1 giugno, Eisberg Svizzera, Feldhof

**Olivier Guinchard**, 30 giugno, Sylvain & Co, Essert-sous-Champvent

### 25 anni di servizio

**Norbert Aquilini**, 1 maggio, Eisberg Svizzera, Logistica

**Sureshkumar Sivalingam**, 25 maggio, Eisberg Svizzera, Logistica

**Marek Bagiński**, 1 giugno, Eisberg Polonia, Legnica

**Mirivete Miftaraj-Sopi**, 17 giugno, Eisberg Svizzera, Dänikon

### 30 anni di servizio

**Silvana Vella-Tufo**, 17 giugno, Eisberg Svizzera, Feldhof

### 45 anni di servizio

**Alberto Joaquim Guerreiro**, 1 giugno, Eisberg Svizzera, Logistica

## Hilcona

### 20 anni di servizio

**Luis Filipe Parente de Oliveira**, 1 aprile, Hilcona, Schaan  
**Manuel Polanco**, 10 giugno, Hilcona Taste Factory, Landquart

### 25 anni di servizio

**Antonio Caamano Caamano**, 12 aprile, Hilcona, Schaan  
**Anton Krasniqi**, 1 giugno, Hilcona, Schaan

### 30 anni di servizio

**Francisco Fernandez Paris**, 1 aprile, Hilcona, Schaan  
**Sophie Gaechter**, 1 maggio, Hilcona, Schaan  
**Manuel Fernandez Pereira**, 1 giugno, Hilcona, Schaan

### 35 anni di servizio

**Peter Toedtli**, 26 aprile, Hilcona, Schaan  
**Bruno Bickel**, 16 maggio, Hilcona, Schaan

### Pensionamenti anticipati

**Kurt Gschliesser**, 28 febbraio, Hilcona, Schaan (*supplemento*)  
**Harald Rieffel**, 28 febbraio, Hilcona, Schaan (*supplemento*)  
**Christa Ender**, 30 aprile, Hilcona, Schaan  
**Orosia Lema Trigo**, 30 aprile, Hilcona, Schaan  
**Armin Reich**, 30 aprile, Hilcona, Salez  
**Johann Vogt**, 30 aprile, Hilcona, Schaan  
**Susanna Albini**, 31 maggio, Hilcona, Schaan  
**Norbert Lipp**, 31 maggio, Hilcona, Schaan  
**Arnold Wirrer**, 31 maggio, Hilcona, Schaan

## Hügli

### 20 anni di servizio

**Petr Žoha**, 1 aprile, Hügli Repubblica ceca, Zásmuky  
**Dagmar Behr**, 1 maggio, Hügli Germania, Radolfzell  
**David Šmejkal**, 7 maggio, Hügli Repubblica ceca, Zásmuky  
**Pavel Pávek**, 12 maggio, Hügli Repubblica ceca, Zásmuky  
**Elke Schwed**, 19 maggio, Hügli Germania, Radolfzell

### 25 anni di servizio

**Jacqueline Kern**, 1 marzo, Hügli Svizzera, Steinach (*supplemento*)  
**Slavica Cakic**, 2 marzo, Hügli Svizzera, Steinach (*supplemento*)  
**Jaromír Češpiva**, 1 aprile, Hügli Repubblica ceca, Zásmuky  
**Annarita Perdicchia**, 6 aprile, Hügli Italia, Brivio  
**Cinzia Adami**, 4 maggio, Hügli Svizzera, Steinach

### 30 anni di servizio

**Andre Steinmann**, 28 aprile, Hügli Svizzera, Steinach

### 35 anni di servizio

**Josef Müller**, 24 febbraio, Hügli Svizzera, Steinach (*supplemento*)

### Pensionamenti

**Josef Müller**, 30 aprile, Hügli Svizzera, Steinach  
**Beat Bayer**, 31 maggio, Hügli Svizzera, Steinach  
**Andreas Kühnel**, 31 maggio, Hügli Germania, Radolfzell  
**Gizela Rekece**, 31 maggio, Hügli Svizzera, Steinach

### Ci congediamo

**Gabriela Gerhardt**, 18 dicembre, Hügli Germania, Radolfzell

Desideriamo esprimere le nostre condoglianze ai parenti e amici dei defunti.



Novità di cui innamorarsi

# Qualcosa di vecchio, qualcosa di nuovo e qualcosa di verde

*Che si tratti di classici che non passano mai di moda o di creazioni originali che sorprendono il palato, è garantito che i nuovi prodotti del Bell Food Group vi faranno sentire qualche farfalla in più nello stomaco questa primavera. • mr*



Bell Svizzera  
**Il piacere del  
prosciutto italiano**

Con la sua lieve nota dolce e la sua consistenza tenera, il prosciutto di Parma è molto apprezzato ben oltre i confini italiani. Un buon motivo perché Bell proponga ora questa specialità anche ai suoi clienti svizzeri. In primavera sarà disponibile al dettaglio nella pratica confezione pieghevole. Stagionato per almeno

**Prosciutto di Parma  
nella pratica confezione  
pieghevole.**

16 mesi e prodotto secondo il disciplinare tradizionale, l'originale italiano essiccato all'aria reca il sigillo «denominazione di origine protetta», che garantisce la produzione in loco da carne suina provenienti dalla regione secondo una procedura definita.

Bell Germania  
**Prosciutto Serrano  
biologico**

A partire da maggio, l'assortimento Abraham di Bell Germania includerà anche il prosciutto Serrano di qualità Reserva a marchio bio. Il classico iberico è prodotto con le migliori carni suine e stagionato all'aria nelle particolari condizioni climatiche della Sierra iberica per almeno dodici mesi. Le carni provengono da fornitori bio spagnoli selezionati e vengono lavorate nello stabilimento di Fuensalida, anch'esso dotato di certificato biologico. Inoltre, il nuovo prosciutto Serrano è contrassegnato con il marchio UE «Specialità tradizionale garantita», che indica un prodotto realizzato secondo una ricetta tradizionale.





Eisberg Ungheria

### Il massimo gusto per due

In Ungheria stanno riscuotendo sempre più successo le confezioni adatte anche ai piccoli nuclei familiari. Un buon motivo per indurre Eisberg a proporre due gustosi mix in monoporzioni da 80 grammi.

### La tua insalata e la mia insalata in porzioni singole.

Mentre la «mia insalata» è composta da insalata romana, indivia, carote, iceberg, lattuga riccia, lollo rosso e spinaci novelli, la «tua insalata» è costituita da iceberg, lattuga riccia, lollo rosso e radicchio. Naturalmente, i nuovi mix non sono rivolti solo ai single. Il duo, arrivato nei supermercati proprio per San Valentino, è perfetto anche per gustare un'insalata in due.



Eisberg Austria

### Trio di insalate vegane

Dalla fine dello scorso anno, Eisberg Austria è presente con tre nuove varietà croccanti presso uno dei principali rivenditori al dettaglio del paese. La valerianella con germogli di ravanello e bietole in busta apporta una lieve nota pungente nell'insalatiera di casa. Per la pausa pranzo, ora c'è anche la «Enjoy Buddha Bowl» con tofu alla curcuma e la «Enjoy Red Beet Tabouleh Bowl» con polpette di ceci fritte. Il perfetto pieno di vitamine per andare incontro alla primavera.



Hilcona

### Buone notizie dallo scaffale della pasta

### Originali per una gustosa pasta vegana.

Gli appassionati di pasta che desiderano rinunciare, in tutto o in parte, alla carne, possono contare su una prelibata novità nell'originale assortimento di varietà di pasta Hilcona: la varietà «Alternativa vegana alla mozzarella e pomodoro» convince – come già suggerisce il nome – con una farcia cremosa a base di un'alternativa vegana alla mozzarella e pomodori aromatici. L'impasto sottile e finemente infarinato della pasta fresca contiene proteine di piselli e frumento. Insieme alla farcia extra-cremosa, garantisce un gusto da soul food «come fatto in casa».



Hilcona Foodservice

### Pasta di qualità premium per il mercato francese

L'esclusiva linea di pasta «La Pasteria» di Hilcona Foodservice promette un'esperienza di gusto di altissimo livello. L'involucro di pasta a base di semola di grano duro e uova fresche da allevamento a terra nasconde ripieni insoliti come morchelle e mascarpone o gamberetti e peperoncino d'Espelette. Disponibile esclusivamente in Francia al momento del lancio, la nuova gamma allevia il lavoro degli chef senza scendere a compromessi in termini di qualità, aspetto e sostenibilità. Allo stesso tempo, queste creazioni ripiene lasciano ampio spazio a ricette di propria ideazione.

Hügli

### Il ketchup classico made in Switzerland

Con il lancio del nuovo ketchup, prodotto dalla fine dell'anno scorso nello stabilimento svizzero di San Gallo, il marchio Hügli Stein's Best ha inserito una variante particolarmente aromatica nel proprio assortimento. Il sapore fruttato è dato dall'elevata percentuale di pomodori maturi, superiore al 65%. Per un facile dosaggio nel food truck o direttamente al tavolo, il nuovo Stein's Best Ketchup è disponibile nella pratica versione in flaconi da spremere, in confezioni bag-in-box per dispenser e nel pratico secchiello con dosatore. La gamma sarà presto completata dalle pratiche monoporzioni in stick pack.







L'aglio che fermenta per otto settimane diventa nero, morbido e appiccicoso e perde le sue note piccanti, assumendo un gusto umami (sapido).

Aglio

# UNA (FORTE) VENTATA DI SUPERFOOD

Ha il potere di deliziare e disgustare tanto le persone comuni quanto i reali. Alcuni apprezzano il suo sapore intenso, altri ne rifuggono, come la regina Elisabetta II che per tutta la vita ha bandito l'aglio dalla casa reale.

Oltre a una manciata di spicchi d'aglio, all'orticoltore amatoriale bastano una vanga, un po' di concime e un vasetto per far spuntare i primi germogli d'aglio. Dopo tutto, queste piantine sono ritenute estremamente facili da coltivare. A condizione che ricevano sole e acqua in abbondanza, i bulbi possono essere raccolti dopo un periodo di tempo compreso fra sei e dieci mesi da quando vengono messi in vaso. Oltre ai capi d'aglio nel terreno, anche i fiori sono

**Presso Bresc vengono lavorate circa 1500 tonnellate di aglio all'anno.**

commestibili e appena raccolti insaporiscono frittate, insalate e zuppe.

Per gli intenditori di spezie della Bresc di Werkendam nei Paesi Bassi, l'aglio è uno degli ingredienti più importanti dei loro prodotti. L'azienda lavora ogni anno circa 1500 tonnellate di questi bulbi dal sapore intenso. Aglio tritato, affettato o ridotto in purea, aglio nero fermentato, abbrustolito o affumicato: l'ampia scelta di trattamenti dell'aglio assicura esperienze del palato intense e opinioni divergenti.

Bresc si rifornisce di aglio da diverse zone di coltivazione nei Paesi Bassi, in Italia, Spagna e Cina. Quest'ultimo paese è considerato il più grande produttore di aglio al mondo ed è responsabile di oltre la metà della produzione

mondiale di aglio. Nei prossimi anni, tuttavia, la quota di bulbi asiatici verrà gradualmente ridotta da Bresc mentre verrà ampliata la coltivazione in Europa, come afferma Aart de Geus, responsabile vendite e marketing di Bresc. «Per ottenere la migliore esperienza del palato desideriamo che le nostre materie prime siano coltivate il più vicino possibile».

Ogni anno Bresc lavora circa 1500 tonnellate di aglio. Fresco e sapido: questo è Bresc

La piccola azienda, nata nel 1991 con un allevamento di lumache di Borgogna, si è trasformata specializzandosi in prodotti a base di aglio ed erbe aromatiche. Le lumache sono ormai storia, ma l'amore per un'autentica esperienza del palato è rimasto invariato. Oggi l'azienda di Werkendam, a circa 30 chilometri da Rotterdam, impiega più di 80 collaboratori a tempo indeterminato. La sua gamma di prodotti si rivolge al mercato europeo della ristorazione. In questo ambito, i fornitori delle materie prime giocano un ruolo altrettanto importante quanto quello degli ospiti del ristorante sui cui piatti finiscono le erbe aromatiche.





**In futuro Bresc intende lavorare maggiori quantità di aglio europeo nei propri prodotti.**

Questa pianta della sottofamiglia delle allioideae è originaria dell'Asia centrale, dove da oltre 5000 anni viene coltivata e utilizzata come erba medicinale e spezia. L'aglio è arrivato in Europa grazie ai Romani. A questa pianta vengono attribuiti svariati effetti positivi sulla salute. Si dice che l'aglio favorisca la circolazione sanguigna perché l'allicina e l'ajoene contenute nel bulbo avrebbero un leggero effetto fluidificante del sangue e ipotensivo. L'allicina protegge inoltre da virus, batteri e funghi. Per questo motivo l'aglio è considerato anche un antibiotico naturale.

Non esiste un aglio che abbia lo stesso sapore dell'altro. Nel mondo ne esistono infatti circa 300 varietà diverse. Le condizioni pedoclimatiche in cui crescono i bulbi si riflettono sul loro sapore. L'aglio dei Paesi Bassi ha un tenore d'acqua relativamente elevato e un gusto delicato che richiama quello della cipolla, mentre il suo conspecifico spagnolo è più secco e ha un sapore forte e piccante. «C'è una grande differenza tra le piante coltivate nel terreno altamente salino dei Paesi Bassi e quelle che crescono nella terra secca, rossastra e ricca di ferro dell'Andalusia», spiega Aart de Geus.

Coltivare l'aglio è facile quasi quanto cucinarlo. Per questo si ritrova nelle cucine di tutto il mondo. Non si può sbagliare molto nella preparazione dell'aglio. C'è solo una regola da rispettare assolutamente: non bruciacchiarlo. Se l'aglio viene fatto soffriggere a temperature troppo elevate e diventa nero, può infatti acquisire un sapore eccessivamente amaro. In questo caso ha tutte le carte in regola per mettere in fuga anche gli amanti dell'aglio più incalliti. • ap



L'aglio Beemster cresce in un terreno argilloso e viene raccolto a nord di Amsterdam alla fine di giugno.

**Nice to know**

**Addio all'odore di aglio in bocca**

Alcuni ricercatori statunitensi hanno scoperto che masticare mele crude e lattuga cruda riduce del 50% l'alito pesante causato dall'aglio. Il modo migliore per eliminare il tanfo dalle mani è passarle sotto l'acqua fredda e strofinarle su un oggetto di acciaio inox.



**Lunga vita all'aglio**

Il 19 aprile cade la giornata dell'aglio. È il momento perfetto per deliziare la famiglia con spaghetti aglio e olio o una salsa tzatziki. E chi se la perde ha una seconda possibilità il 6 ottobre, per il Garlic Lovers Day.

**Alliumfobia**

Chiunque sia inorridito alla sola vista di un bulbo d'aglio è probabilmente affetto da alliumfobia. È questo il nome attribuito all'avversione patologica per l'aglio e per altre piante della sottofamiglia delle allioideae.

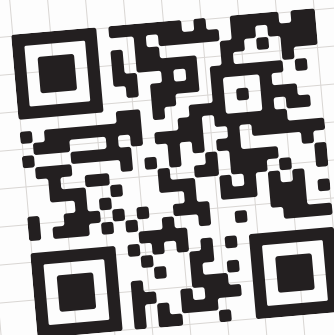


L'aglio fresco tritato grossolanamente si sposa bene, tra l'altro, con il groviera, il roast-beef e la zucca butternut.





# Che cosa ti è piaciuto maggiormente?



## **Con il tuo feedback puoi vincere un premio!**

Ci teniamo che LOOK! sia per te una lettura piacevole! Per questo abbiamo bisogno del tuo feedback, che ci consente di migliorarla costantemente e fare in modo che in ogni nuovo numero si celino tante novità. Ecco perché ci interessa sapere: Che cosa ti è piaciuto maggiormente in questo numero di LOOK!? Si tratta di un articolo in particolare? Di una foto che ti ha particolarmente colpito? O semplicemente una singola citazione ti è rimasta impressa nella memoria? **Faccelo sapere tramite il modulo che trovi scansionando il codice QR.**

**A titolo di ringraziamento per il tuo feedback, metteremo in palio, tra tutte le risposte, 10 buoni acquisto del valore di 70 euro ciascuno.**

**Inviaci il tuo feedback (tramite il codice QR) entro il 24 giugno 2023 per partecipare all'estrazione.**

I vincitori saranno informati direttamente. Non verranno fornite informazioni in merito all'estrazione, né per posta né tramite telefono. Non saranno prese in considerazione le partecipazioni multiple.