



Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Divisione VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 maggio 2009, al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, alla presenza del dott. Giuseppe Mastropietro e della dott.ssa Caterina Piselli, si sono incontrati:

il Gruppo Electrolux Italia, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Professional S.p.A., Electrolux Zanussi Italia S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A., Electrolux International S.p.A. e Electrolux Floor Care Italia S.p.A. rappresentato da Michele Marchesan, Sara Menis e Marco Mondini, con l'assistenza di Unindustria Pordenone, rappresentata da Giuseppe Del Col;

Handwritten signature

e

le Segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Gianni Castellan, Maurizio Landini, Evaristo Agnelli, Stefano Zoli, Gianluca Ficco, le Segreterie provinciali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Bruno Bazzo, Cristiano Pizzo e Roberto Zaami in una con il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo Electrolux, come da sottoscrizione,

Handwritten signature

Handwritten signature
Roberto Zaami

Handwritten signature
Roberto Zaami

Handwritten signature
RH

Handwritten signature

Handwritten signature
U. Usc...

Handwritten signature
Gianni Castellan

Handwritten signature
Evaristo Agnelli

Handwritten signature
Bruno Bazzo

Handwritten signature
Stefano Zoli

Handwritten signature
Gianluca Ficco

Premesso che

a) in occasione della riunione dello Steering Group del 6 febbraio 2009, dell'incontro del 25 febbraio 2009 e del 19 marzo 2009, il Gruppo Electrolux ha fornito un'ampia illustrazione delle condizioni di mercato che caratterizzano il settore degli elettrodomestici e in particolare quello del settore lavaggio e le principali iniziative che intende intraprendere per recuperare competitività nel settore medesimo, così come delle condizioni di competitività dello stabilimento di Porcia;

b) nell'ambito degli incontri di cui al punto precedente, in cui la Direzione aziendale ha confermato quanto previsto nell'Accordo del 30 ottobre 2008, l'illustrazione dello scenario competitivo di riferimento ha evidenziato la radicale fase di cambiamento che caratterizza il settore. In particolare, sono emersi, quali principali drivers:

- la significativa riduzione della domanda commerciale, sia nell'Europa occidentale, sia in quella orientale, con una drammatica accelerazione della caduta del mercato nell'ultimo trimestre del 2008 confermata dall'andamento estremamente negativo del primo trimestre 2009;
- il peso delle grandi catene di distribuzione che facilita l'ingresso di nuovi produttori e spinge i prezzi al ribasso soprattutto nelle fasce medio basse del mercato;
- l'ingresso di nuovi produttori, da paesi emergenti, che conquistano quote senza precedenti;
- il crescente orientamento del consumatore verso il basso di gamma;
- la crescita a valore solamente delle apparecchiature alto di gamma;

c) per quanto riguarda più specificatamente la situazione del settore lavaggio, i drivers del cambiamento dello scenario competitivo stanno esercitando una pressione molto forte, determinando una drammatica diminuzione della competitività anche attraverso la significativa erosione dei prezzi di vendita, e dunque dei margini e il deterioramento del price/mix di prodotto;

d) in tale scenario, lo stabilimento di Porcia, il cui focus produttivo è stato storicamente concentrato su alti volumi e dunque su tutte le fasce di prodotto, ha progressivamente perso capacità competitiva ulteriormente e celermente drammatizzata dalla repentina contrazione dei volumi nell'ultimo trimestre del 2008 e nel primo del 2009, nonostante gli 88 milioni di euro circa di investimenti negli ultimi cinque anni (2004 - 2008) e la significativa innovazione di prodotto. La spinta sui prezzi, oltre a incidere negativamente sulle complessive dimensioni dei volumi tipici della produzione dello stabilimento, ha inoltre determinando la progressiva e drammatica erosione della redditività (OPII) di sito fino al - 3,3%;

e) per tali motivi, la Direzione aziendale ha sottolineato, ribadendo e confermando quanto indicato per lo stabilimento di Porcia nell'accordo del 30 ottobre 2008, la necessità di confermare e realizzare definitivamente la missione produttiva dello stabilimento di Porcia su segmenti di prodotto

WA
S
me
M
A
2
W
O
P
H
CG

capaci di sviluppare valore e dunque a redditività sostenibile alla luce delle profonde trasformazioni del mercato di riferimento, mediante la razionalizzazione delle gamme di prodotto e la re-ingegnerizzazione del set-up produttivo;

f) a tale scopo - e in un'ottica funzionale al rilancio competitivo dello stabilimento di Porcia, capace di sostenere gli adeguati investimenti di prodotto e processo per la produzione di lavabiancheria in Italia - la Direzione aziendale ha precisato che si rendeva necessario concentrare le attività nelle seguenti direzioni:

- focalizzazione sulle gamme più profittevoli (alto di gamma) e con prospettive positive di sviluppo;
- raggiungimento di una "massa critica" per le gamme in questione;
- valutazione dei segmenti da abbandonare, mediante out-sourcing o trasferimento in altre fabbriche del Gruppo;
- abbattimento dei costi fissi;
- raggiungimento di un Ebit positivo minimo di circa il 3% per supportare prospettive di stabilità nei prossimi anni.

Pertanto è stata ampiamente illustrata e approfondita nei dettagli un'ipotesi di piano industriale, i cui elementi fondamentali sono:

- la focalizzazione sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma, con conseguente abbandono dei segmenti incapaci di creare valore, per un totale di circa 1.500.000 unità all'anno a regime, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi e rivolti in particolare alle grandi capacità di carico, di nuove estetiche con particolare focalizzazione dei prodotti destinati ai marchi alto di gamma (e.g.: AEG), il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse delle lavasciuga, la conferma dei prodotti da incasso;
- il completo re-engineering dello stabilimento attraverso l'implementazione di un nuovo asset to produttivo su cinque linee di produzione, l'integrazione dei processi e il bilanciamento dei flussi logistici, la piena applicazione dei principi e attività EMS;
- il rinnovo della piattaforma di prodotto, con particolare attenzione alla gamma dei gruppi lavanti;
- l'ottimizzazione dello stabilimento, coerente con il nuovo volume produttivo e funzionale alla significativa riduzione dei costi fissi, anche mediante la riduzione dell'organico di circa 400 unità;
- gli specifici investimenti di prodotto e processo, per il solo piano stimabili in circa 23 milioni di euro.

Le Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u., hanno preso atto del Piano industriale, pur esprimendo le loro valutazioni critiche.

pb

A^{WT}

HA SG HA S. Gamberini³ WJ [signature] [signature] [signature] [signature]

g) nel corso dei confronti sindacali, l'azienda, le Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u. si sono ampiamente confrontate sul piano in questione. Sono state, infatti, analizzati:

- la struttura dei costi fissi;
- i margini di redditività delle diverse produzioni;
- i riferimenti economici e di competitività;
- le prospettive di sviluppo di prodotto e industriali;
- la struttura produttiva ottimale e le relative caratteristiche tecniche, inclusa l'organizzazione del lavoro;
- l'impatto sociale conseguente;
- alcune alternative industriali, per valutarne la fattibilità e la validità, misurate rispetto alla capacità di realizzare e ottenere standard competitivi, ponendo a confronto i risultati sia in termini di profittabilità, sia in termini di impatto sociale connesso;

h) in occasione della sessione del 6 febbraio 2009 dello Steering Group dell'EWC e della sessione straordinaria del medesimo EWC del 9 marzo 2009, il Gruppo Electrolux ha ribadito l'intenzione di implementare un programma di profonda revisione organizzativa delle strutture centrali/staff di servizio paneuropeo finalizzato, nel rispetto della eccellenza delle competenze e della funzionalità di queste aree chiave, al raggiungimento di un livello di efficienza e di riduzione delle strutture coerente con gli sforzi compiuti e in corso di implementazione nelle strutture industriali produttive. Il piano globale di riduzione riguarderà circa 3.000 dipendenti a livello globale e più di mille in Europa;

i) in occasione degli incontri citati del 25 febbraio e 19 marzo 2009, così come in occasione degli ulteriori incontri del mese di marzo e aprile 2009, la Direzione aziendale ha ampiamente illustrato come il piano di rilancio competitivo dello stabilimento di Porcia, di Susegana e il consolidamento delle missioni industriali degli stabilimenti di Solaro e Forlì, implicano e necessitano di implementare la riorganizzazione, citata nel punto precedente, dei centri di competenza e servizio paneuropeo in modo da adeguarli e armonizzarli alle nuove condizioni produttive e di volumi complessivi, per contribuire, pertanto, alla piena e definitiva implementazione dei piani industriali e delle missioni che li riguardano, così come delle efficienze e recuperi di competitività e redditività auspicati. I risultati e l'efficacia delle azioni compiute sul sistema produttivo, infatti, sono influenzati direttamente anche dai costi delle strutture centrali/staff in quanto impattano negativamente sugli sforzi di competitività compiuti a livello di fabbrica;

j) nel corso degli incontri citati, inoltre, la Direzione aziendale ha chiarito e illustrato che la riorganizzazione in questione riguarda, prevalentemente, le aree della progettazione, del CTI, di Spare & Distriparts, della Logistica, delle funzioni di supporto paneuropeo a finalità amministrativa/contabile e

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Gulivert', 'P. W.', 'M.P.', 'C.F.', and various initials.]

di alcune funzioni di supporto negli stabilimenti e che comporterà in Italia 70 eccedenze conseguenti ad interventi quali, ad esempio:

- la riduzione dei livelli gerarchici;
- la riduzione-accorpamento delle funzioni omogenee e il ribilanciamento delle attività;
- la riduzione di duplicazioni organizzative;
- la riduzione delle complessità organizzative e produttive e la semplificazione dei processi;
- la focalizzazione delle gamme di prodotto e dei progetti di sviluppo;
- l'implementazione di nuove tecnologie e automazioni;
- la concentrazione/esternalizzazione di attività di staff presso specifici centri paneuropei.

tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

Sito di Porcia

1) La Direzione aziendale conferma che il piano di riorganizzazione, di cui ai punti f), i) e j) delle Premesse (di cui le Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u., hanno preso atto) e, in particolare, quanto contenuto nell'Allegato tecnico, è funzionale a determinare la missione strategica dello stabilimento di Porcia e che tale missione consiste nel servire i mercati europei più qualificati, in particolare quelli dell'Europa occidentale, orientando l'offerta sui segmenti medio alti e alti del mercato, con forti contenuti di innovazione, design e qualità, spostandosi, quindi, da una politica di competizione sui prezzi basata sui volumi a una missione produttiva e a un posizionamento puntato su massa critica a redditività sostenibile, focalizzata prevalentemente su prodotti destinati ai mercati alto di gamma (e.g.: AEG).

La Direzione aziendale, infine, alla luce delle correnti previsioni di mercato e fatte salve le misure che permettano un continuo miglioramento degli standard di competitività - sia sotto il profilo dei costi, sia sotto quello delle efficienze - e l'ottimizzazione delle strutture e dei processi, stima di investire, nello stabilimento di Porcia, 16,5 milioni di euro nel 2009 (di cui 7,8 in prodotto e 8,7 in processo) e, nel biennio 2010 - 2011, 45,1 milioni di euro, di cui circa 20 in prodotto e circa 25 in processo.

Le condizioni organizzative delle nuove linee sono quelle convenute tra r.s.u., Segreterie provinciali Fim, Fiom, Uilm e Direzione aziendale e contenute nell'Allegato Condizioni Organizzative.

2) Le parti si confermano che la realizzazione del piano di riorganizzazione di cui ai punti f), i) e j) delle premesse, determinerà presso il sito di Porcia una condizione di eccedenza strutturale per 344 dipendenti: n. 286 operai e 58 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo.


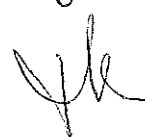
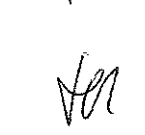

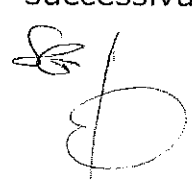
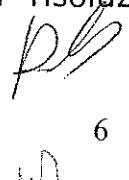

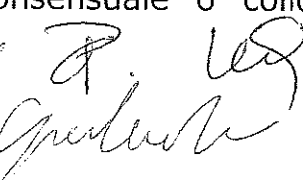
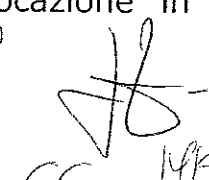
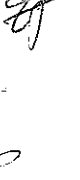
A
SH
SG
PB
WA
Gualtieri
S
A.P.
V
LQ
S
YK

- 3) La Direzione aziendale si dichiara disponibile, una volta realizzato definitivamente il piano industriale di rilancio competitivo dello stabilimento di Porcia, a valutare progetti di fattibilità per la destinazione delle aree dello stabilimento che verranno a liberarsi come conseguenza della realizzazione del piano industriale medesimo in una prospettiva funzionale alla ricollocazione occupazionale dei lavoratori eccedentari.
- 4) Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario - in alternativa alla immediata attuazione della collocazione in mobilità e nel presupposto di realizzare il processo complessivo di riorganizzazione e ridefinizione degli assetti di sito in modo coerente con i programmi industriali e riorganizzativi - la Società si è dichiarata disponibile ad utilizzare la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.
- 5) Le parti concordano, pertanto, sul ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, ai sensi dell'art. 1. L. 223/91.
- 6) La sospensione in CIGS avverrà con scansioni progressive di intervento coerenti con il piano di riorganizzazione (e relativo Allegato tecnico), per il quale le sospensioni inizieranno il 3 agosto 2009 e potranno interessare contemporaneamente fino a 900 dipendenti. Tuttavia, laddove si rendesse necessario, in particolari fasi di realizzazione del programma sarà possibile sospendere tutto l'organico esistente anche mediante fermate collettive; i lavoratori sospesi in C.I.G.S. saranno coinvolti i processi formativi, in misura non inferiore al 30%, rivolti ai principi dell'Electrolux Manufacturing System.
A seguito della conclusione del programma di riorganizzazione e del piano formativo sopra citati, verranno recuperati in servizio almeno 556 dipendenti.
- 7) L'intervento della C.I.G.S. sarà richiesto per la durata di 24 mesi, a decorrere dal 3 agosto 2009 ovvero da una data successiva coerente con la realizzazione del piano industriale e determinata dai risultati degli interventi per la gestione delle eccedenze di cui ai punti successivi. Pertanto, con il presente verbale si deve intendere che la decorrenza della C.I.G.S. per 24 mesi avverrà dal primo giorno della settimana nella quale si verifica la sospensione del primo lavoratore.

8) I lavoratori da sospendere in C.I.G.S., nell'ambito dei profili professionali dichiarati eccedentari di cui all'Allegato 1 e secondo le scansioni temporali previste dal piano di riorganizzazione, verranno individuati con i seguenti criteri:

1. i lavoratori che, nell'ambito delle quantità disponibili per ogni profilo interessato, dichiarino di accettare la sospensione in C.I.G.S. senza rotazione e la successiva risoluzione consensuale o collocazione in mobilità.

[Handwritten signatures and initials]

L'accettazione di tale richiesta, in caso di personale non riferibile ai profili eccedentari, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi;

2. i lavoratori, appartenenti ai profili eccedentari, che maturino i requisiti per aver titolo alla pensione di anzianità/vecchiaia o per il loro conseguimento nell'ambito del periodo individuale di sospensione in C.I.G.S., sommato a quello della mobilità e che accettino la collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.

Nota a verbale: ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione.

- 9) Qualora, nei diversi momenti di implementazione del piano industriale, dovesse risultare una quota residua di lavoratori da collocare in C.I.G.S., tenuto anche conto della applicazione degli strumenti di cui al successivo 'Piano di gestione delle eccedenze', verranno sospesi i lavoratori appartenenti ai profili professionali interessati; in particolare, qualora a tali profili sia adibito un numero di lavoratori superiore alla quota al momento necessaria, verrà attuata la sospensione "a rotazione" esclusivamente nell'ambito del profilo professionale di appartenenza e per le sole qualifiche operaie (con l'esclusione dei profili tecnici di progettazione). In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato su cicli mensili minimi (1 mese).

I cicli di sospensione e i nominativi dei lavoratori interessati verranno comunicati alle r.s.u. prima della loro attivazione.

- 10) Il 'Piano di gestione delle eccedenze', finalizzato a ridurre il numero, sarà così articolato:

1. al fine di diminuire il numero delle eccedenze in una misura massima di 30 posizioni operaie, si concorda che verranno positivamente valutate dalla società le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato, che abbiano le seguenti caratteristiche:

- appartenenza del lavoratore richiedente a un profilo professionale riconducibile alle aree di eccedenza;
- possibilità, così come peraltro previsto dall'11° comma, art. 4 L. 223/91, di operare nei confronti di tale personale anche in deroga al

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M", "A", "S", "P", "7", "11", "R", "C", "S", "U"]

2° comma, art. 2103 c.c., previa sottoscrizione, all'atto della conversione, di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;

- compatibilità dell'orario ridotto riferita al reparto di appartenenza/destinazione con conseguente collocazione dell'orario ridotto in scansioni "verticali" intere - e dunque concentrato in predeterminate giornate della settimana/mese/anno (misura massima 40 dipendenti)-, ovvero in scansioni orizzontali (misura massima 20 dipendenti), da realizzarsi attraverso la piena copertura, da parte di una pluralità di soggetti prestativi tutti egualmente addetti alla medesima lavorazione/postazione, del nastro orario giornaliero praticato dall'area.

Nota a verbale: per effetto di quanto sopra il numero delle eccedenze verrà diminuito in proporzione alle quote di orario complessivamente ridotte con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 0.5 (e.g. : 2 lavoratori con orario medio settimanale di 20 ore = -1 posizione lavorativa eccedente, ovvero 10 lavoratori con orario settimanale di 8 ore su 3gg/settimana, e insieme 4 lavoratori con orario di 8 ore su 2 gg./settimana = -7,6, da cui - 8 posizioni eccedenti);

- i lavoratori che abbiamo trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato, una volta esaurito il numero delle eccedenze, avranno diritto di precedenza per la trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo pieno laddove l'azienda debba ricorrere ad assunzioni a tempo pieno in posizioni/mansioni equivalenti;
2. riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 2, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S.. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

L'accettazione di tale richiesta, nel caso di personale non appartenente ai profili dichiarati eccedentari, ovvero laddove il numero delle richieste sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano nelle varie scansioni temporali, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi ed eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore;



3. collocazione in mobilità dei lavoratori appartenenti ai profili dichiarati eccedentari, che hanno titolo per la pensione di vecchiaia/anzianità, ovvero maturino i necessari requisiti durante il periodo individuale di mobilità. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2;

Nota a verbale: ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

4. nel caso in cui si realizzino positivamente, a seguito delle analisi di fattibilità, progetti funzionali alla ri-collocazione occupazionale dei lavoratori eccedentari, in linea con quanto espresso nell'art. 3) del presente Accordo, collocazione in mobilità dei lavoratori che ricevono una formale offerta di assunzione a tempo indeterminato (che verrà per conoscenza inviata anche a Electrolux. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2).
5. la Società si impegna ad attivare, a partire da novembre 2009, e affidando il conseguente incarico a soggetti idonei ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di ricollocazione (c.d. outplacement) volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori in C.I.G.S., ad esclusione di quelli di cui al presente art.10), punto 2.;

Chiarimento a verbale: i risultati delle azioni gestionali di cui al presente art.10), punti 1., 2. e 3., determineranno la caducazione del numero di eccedenze e consentiranno, quindi, il mancato inserimento - riassorbimento dalla C.I.G.S. di un equivalente numero dei lavoratori di cui all'art. 2);

6. tenuto conto dei possibili impatti che il metodo sopra concordato potrà comportare in termini di assegnazione professionale di personale potenzialmente interessato dalla C.I.G.S., si concorda che, così come peraltro previsto dall' 11° comma art. 4 L. 223/91, nei confronti di tale personale si potrà operare anche in deroga al 2° comma art. 2103 c.c., previa sottoscrizione di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;

Chiarimento a verbale: laddove i dipendenti con mansioni impiegatizie o tecniche di progettazione di cui all'Allegato 1 optino per la novazione del rapporto di lavoro, ex art 4, 11 co., l. 223/91, verranno adibiti a mansioni operaie dirette in coerenza coi tempi del piano di riorganizzazione.

Al dipendente novato verrà riconosciuta la retribuzione propria della nuova assegnazione, tuttavia integrata, fino a concorrenza della sua pregressa retribuzione mensile contrattuale (minimo tabellare, e.d.r.,

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page

terzo elemento, scatti di anzianità, Pro.Re., E.d.P.), da un e.d.r. ad personam non assorbibile.

7. per realizzare quanto previsto dal presente art. 10), punto 5., le parti sottoscrittrici il presente accordo condividono l'impegno a promuovere interventi per una rapida ricerca di alternative occupazionali mediante:

- la predisposizione di un progetto di ricollocazione, eventualmente supportato da interventi di formazione e/o riqualificazione, da sottoporre alla Regione Friuli Venezia Giulia e alla Provincia di Pordenone per la richiesta di finanziamenti e di sostegno alla realizzazione;
- l'istanza alla Provincia di Pordenone di concorrere alla definizione del piano di ricollocazione e di assicurare l'intervento dei propri Centri per l'Impiego per favorire la ricerca di occupazione dei dipendenti interessati;
- la promozione presso le proprie associate, da parte dell'Unione degli Industriali di Pordenone, di possibilità di nuova occupazione per i dipendenti in esubero.

In relazione al progetto di ricollocazione e alla sua realizzazione, le parti a livello locale daranno vita ad un gruppo di lavoro la cui attività e modalità di funzionamento saranno oggetto di specifico incontro entro il mese di ottobre 2009, e alle cui sessioni di lavoro potranno essere richieste di partecipare, in funzione delle tematiche all'ordine del giorno, anche la Provincia e l'Unione degli Industriali.

11) Le parti procederanno a verifiche trimestrali, a livello territoriale, sullo stato di avanzamento del Piano di gestione delle eccedenze e sulla adeguatezza/efficacia degli strumenti individuati nonché sull'eventuale ricorso ad ulteriori al momento disponibili.

12) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano industriale saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di E.Co.S. e Co.Te.Pa., anche in sessioni congiunte, su base mensile.

Sito di Susegana

13) Le parti si confermano che la realizzazione del programma di riorganizzazione delle strutture centrali/staff, di cui ai punti i) e j) delle premesse, anche in relazione alla specifica e ricorrente fase di riorganizzazione, determinerà presso il sito di Susegana una condizione di

eccedenza strutturale per 17 dipendenti: n. 8 operai e 9 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 3 che fa parte integrante del presente accordo.

- 14) Le parti si impegnano a sottoscrivere uno specifico Accordo integrativo dell'Accordo 30 ottobre 2009 per consentire una gestione delle eccedenze in linea e secondo quanto previsto dall'Accordo citato, incluso il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e alla collocazione in mobilità, riferendosi per quanto attiene invece all'entità dell'incentivo all'esodo all'Allegato 2 del presente Accordo. Inoltre, laddove i dipendenti di cui all'Allegato 3 optino per la novazione del rapporto di lavoro, ex art 4, 11 co., l. 223/91, verranno adibiti a mansioni operaie dirette in coerenza coi tempi indicati nel medesimo allegato 3. Al dipendente novato verrà riconosciuta la retribuzione propria della nuova assegnazione, tuttavia integrata, fino a concorrenza della sua pregressa retribuzione mensile contrattuale (minimo tabellare, e.d.r., terzo elemento, scatti di anzianità, Pro.Re., E.d.P.), da un e.d.r. non assorbibile.

Siti di Forlì, Solaro, Maniago ed Electrolux Logistics

- 15) Le parti si confermano che la realizzazione del programma di riorganizzazione delle strutture centrali/staff, di cui ai punti i) e j) delle premesse, determinerà presso i siti di Forlì, Solaro, Maniago ed Electrolux Logistics una condizione di eccedenza strutturale per 18 dipendenti, i cui profili professionali per sito sono riportati nell'Allegato 3 che fa parte integrante del presente accordo
- 16) Il 'Piano di gestione delle eccedenze', per le unità di cui al punto precedente, sarà così articolato:
1. riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 2, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

L'accettazione di tale richiesta, nel caso di personale non appartenente ai profili dichiarati eccedentari, ovvero laddove il numero delle richieste sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano nelle varie scansioni temporali, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi ed eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore;

20/11/11
S
M
A
U
11
OM
S
P
G

2. collocazione in mobilità dei lavoratori appartenenti ai profili dichiarati eccedentari, che hanno titolo per la pensione di vecchiaia/anzianità, ovvero maturino i necessari requisiti durante il periodo individuale di mobilità. A tali lavoratori saranno corrisposti gli specifici importi di cui all'Allegato 2;

Nota a verbale: ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

3. la Società si impegna ad attivare, a partire da novembre 2009, e affidando il conseguente incarico a soggetti idonei ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di ricollocazione (c.d. outplacement) volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori eccedentari, ad esclusione di quelli di cui al presente art.16), punto 1.;
4. Così come peraltro previsto dall'11° comma art. 4 L. 223/91, nei confronti dei dipendenti eccedentari di cui all'Allegato 4 si potrà operare anche in deroga al 2° comma art. 2103 c.c., previa sottoscrizione di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;

Chiarimento a verbale: laddove i dipendenti cui all'Allegato 4 optino per la novazione del rapporto di lavoro, ex art 4, 11 co., l. 223/91, verranno adibiti a mansioni operaie dirette in coerenza coi tempi indicati nel medesimo allegato 3.

Al dipendente novato verrà riconosciuta la retribuzione propria della nuova assegnazione, tuttavia integrata, fino a concorrenza della sua pregressa retribuzione mensile contrattuale (minimo tabellare, e.d.r., terzo elemento, scatti di anzianità, Pro.Re., E.d.P.), da un e.d.r. non assorbibile.

- 17) Le parti procederanno a verifiche trimestrali, a livello territoriale, sullo stato di avanzamento del Piano di gestione delle eccedenze e sulla adeguatezza/efficacia degli strumenti individuati nonché sull'eventuale ricorso ad ulteriori al momento disponibili.

Disposizioni finali

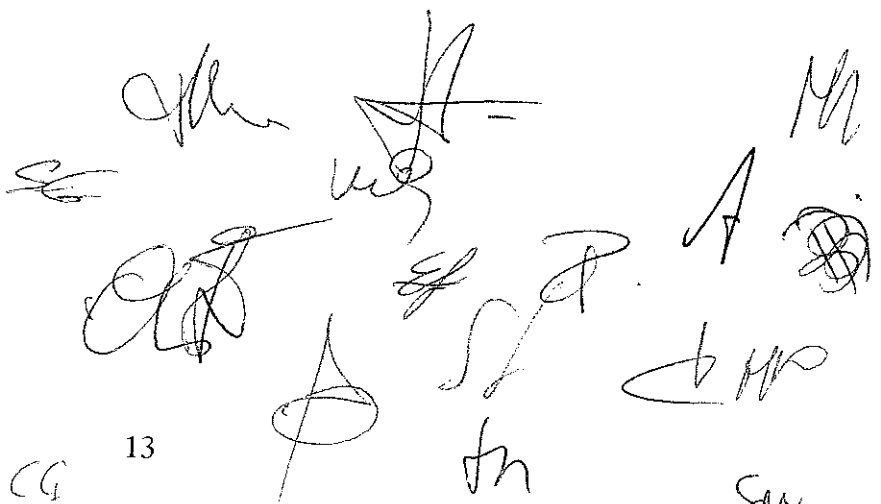
- 18) Le parti si impegnano a esperire le procedure di mobilità necessarie e funzionali alla realizzazione dei piani di gestione delle eccedenze di cui al presente accordo e concordano che i criteri sopra individuati sono da considerarsi alternativi e sostitutivi di quelli previsti all'art. 5 L. 223/91.

- 19) Gli importi di cui all'Allegato 2 saranno da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e saranno corrisposti ai lavoratori interessati a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..
- 20) Entro la fine del mese di dicembre 2010 le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati del Piano e per l'assunzione delle determinazioni necessarie ad affrontare l'eventuale permanenza di personale ancora in C.I.G.S.. In tale occasione, le parti valuteranno anche l'eventuale permanenza di personale eccedentario negli altri siti e società interessati dal presente Accordo.
- 21) Le parti si danno atto che, per quanto riguarda in particolare i percorsi di ricollocazione per i siti e gli stabilimenti interessati, di cui agli artt. 10, punto 5. E 16), punto 3., questi prevedranno:
- la realizzazione di più incontri con i dipendenti in C.I.G.S. o appartenenti ai profili eccedentari, al fine di presentare il progetto di ricollocazione anche finalizzato alla raccolta delle relative adesioni;
 - la realizzazione di incontri individuali finalizzati alla composizione di schede professionali per la mappatura delle competenze, dei punti di forza e delle disponibilità individuali;
 - l'analisi delle esigenze di qualificazione/riqualificazione professionale emerse dalla ricerca di nuovi posti di lavoro disponibili;
 - la presentazione dei dipendenti con profili coerenti con le necessità manifestate dalle aziende;
 - la progettazione e la realizzazione di interventi mirati di formazione e addestramento -anche finanziati FSE e/o da altre misure di interventi pubblici- al fine di ottimizzare l'uso delle risorse utili al programma di ricollocazione.
- 22) Le Organizzazioni sindacali confermano che il presente Accordo sarà oggetto di consultazione vincolante.

Le parti si impegnano a sottoscrivere il presente Accordo presso la Regione Friuli Venezia Giulia al fine dell'esperimento della procedura di consultazione sindacale prevista dal D.P.R. 218/2000.

Letto, confermato, sottoscritto

Il Ministero del Lavoro



Electrolux Italia

[Handwritten signature]

U. U. O.

[Handwritten signature]

Unindustria Pordenone

[Handwritten signature]

Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Struttura di coordinamento delle r.s.u.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Paola M...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Walter Rocca

[Handwritten signature]

Allegato 1

Stabilimento di Porcia – Eccedenze personale operaio

PROFILI PROFESSIONALI	organico di riferimento al 30/4/09	N. eccedenze
Collaudatore statistico	23	10
Collaudatore funzionale	42	28
Collaudatore finitura	14	1
Conduttore impianti assemblaggio imballo/AGV	9	4
Conduttore e attrezzista impianti sipa-convey	11	5
Operatore generico	897	145
OTP - operatore tecnico linea	48	21
OTP - operatore tecnico gruppi lavanti	16	7
OTP - operatore tecnico piastre comandi	13	10
Riparatore funzionale	18	2
Riparatore finitura	9	3
Carrellista	80	32
Manutentore elettrico	26	3
Manutentore meccanico	21	1
Manutenzione stampista	12	4
Tecnico assicurazione qualita'	25	3
Addetto magazzino-magrea	28	1
TOTALE		280

Nota a verbale: l'Azienda conferma che, nei casi in cui il personale eccedentario si attesti, rispetto all'organico di riferimento del medesimo profilo, in una proporzione superiore al 70%, valuterà la possibilità di un accorpamento con altri profili affini.

Stabilimento di Porcia – Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze
Addetti aree tecniche (produzione e ingegneria)	66	15
Addetti servizi logistici e qualità	38	7
Addetti funzioni direzionali e di supporto	30	7
TOTALE		29

Unità Spares Operation Italy, Porcia - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/10/2009
Addetti alla creazione documentazione tecnica per servizi post vendita Technical Authors	5	4
Addetti alla gestione documentale ricambi Spares Editor	7	7
Addetti traduzione documentazione tecnica per servizi post-vendita Language Specialist	2	2
Specialisti IT	1	1
Addetti alla segreteria	1	1
TOTALE		15

Progettazione Lavabiancheria, Porcia - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Assistente di Direzione	1	1
Progettista software - area Tecnologie/Assicurazione qualità di progetto	1	1
Coordinatore tecnico area Tecnologie	1	1
Progettista attività supporto e manutenzioni sviluppo cruscotti e scatole plastiche	1	1
Tecnico gestione file configurazione area Sviluppo strumenti software per configurazione schede elettroniche	1	1
Addetto distinta base - product maintenance	6	2
Addetto manuali di istruzioni prodotti - product maintenance	4	1
TOTALE		8

Cross Technology and Innovation, Porcia - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Ingegnere meccanico - centro di competenza meccanica	2	1
Tecnico di laboratorio - centro di competenza meccanica	1	1
Firmwarista - centro di competenza elettronica	6	1
Softwarista - centro di competenza elettronica	3	1
Referente per le Metodologie di Test automatico - centri di competenza	1	1
Referente per la Qualità - centri di competenza	1	1
TOTALE		6

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'M', 'A', 'S', 'Q', 'P', 'G', 'R', 'L', 'D', 'S', 'C']

Progettazione Lavabiancheria, Porcia - Eccedenze personale operaio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Tecnico di laboratorio - Lab prodotto finito piattaforma	6	1
Addetto prototipazione rapida (officina modelli)	4	1
Addetto Serigrafia&Estetica (officina modelli)	2	2
Addetto montaggio prototipi (officina modelli)	4	1
Tecnico di laboratorio - Lab validazione	2	1
TOTALE		6

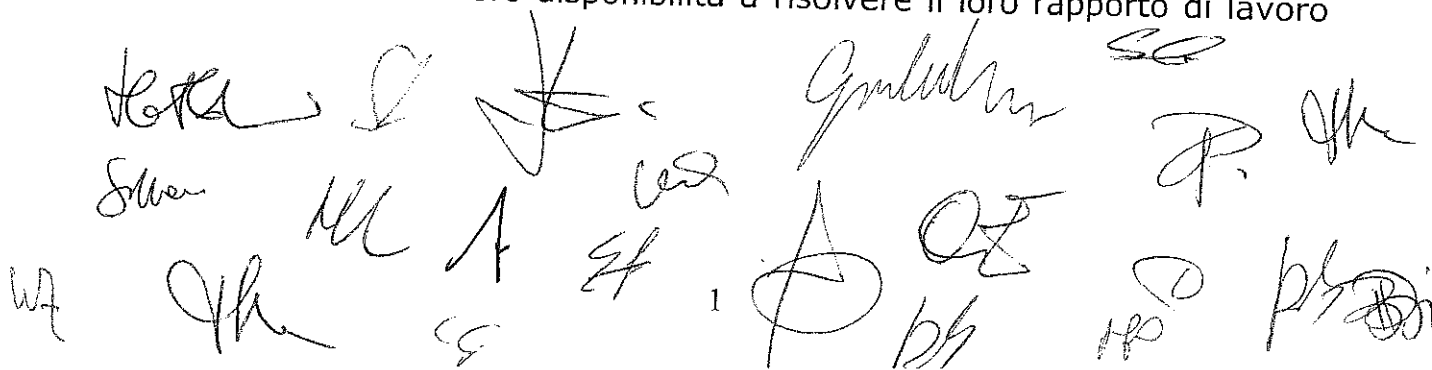
[Handwritten signatures and initials]
 A large collection of handwritten signatures and initials is scattered below the table. Some are clearly legible, such as "M. A.", "U. Leo", "ph", "S.", "M.", and "W.". Others are more stylized or scribbled, including a large signature at the top right and several initials in the middle and bottom sections.

Allegato 2 - TABELLA INCENTIVI ALL'ESODO

CRITERI	IMPORTI LORDI
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., dall'art. 13 e dall'art. 16 punto 1., che risolvono il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.09. Laddove il numero di tali lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	€ 19.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., dall'art. 13 e dall'art. 16 punto 1., che manifestino, entro il 31.12.09, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.01.10 al 31.12.10, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione, sulla base delle scansioni del Piano Industriale indicate dall'azienda. Laddove il numero dei lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze puntuali previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	€ 15.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., dall'art. 13 e dall'art. 16 punto 1., che manifestino, entro il 31.12.09, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.11, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 13.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.11, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 11.000

Per i lavoratori di cui all'art. 8), punto 2. e agli artt. 10), punto 2. e 13 (che versino nelle condizioni di cui quelli all'art. 8). punto 2.) e 16 punto 2, verranno applicati rispettivamente gli incentivi di cui all'Accordo 17 dicembre 2008 e 30 ottobre 2008.

A tutti i lavoratori appartenenti ai profili eccedentari di cui al presente Accordo e all'Accordo del 30 ottobre 2008 che entro il 30 giugno 2009 risolvono o diano la loro disponibilità a risolvere il loro rapporto di lavoro

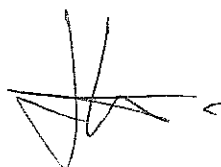


con effetto entro il 30 settembre 2009 verrà riconosciuto un incremento di 1.000 (mille) euro lordi all'incentivo massimo di 19.000 euro lordi previsto dagli allegati al presente Accordo e all'Accordo del 30 ottobre 2008.

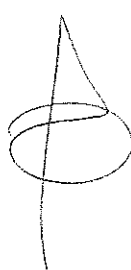
Ipotesi di ricollocazione occupazionale di cui all'art. 3).

Lavoratori di cui all'art. 10), punto 4.	€ 500
--	-------

Veterani
Giovani



U. U. U.



W



ML A

P.



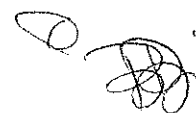
PS



qualunque



CG



Allegato 3

Magazzino Ricambi Maniago - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/1/2010
Addetti alla pianificazione acquisti ricambi e accessori	4	3
TOTALE		3

Progettazione Cottura, Forli - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Capo Progetto piattaforma forni BI Access	5	1
Disegnatore Cablaggi Elettrici area Applicazione Elettrica / Elettronica piattaforme standard	2	1
Tecnico di Laboratorio - Elettrica / Riferimento Quelle - Laboratorio e prototipazione	1	1
Autore Libretti di Istruzione	3	1
TOTALE		4


Stabilimento Forli - Eccedenze personale impiegatizio

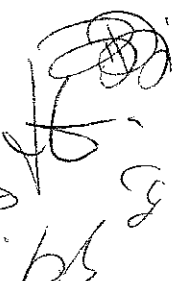
PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Tecnologo specialista stampi fornitori esterni	1	1
TOTALE		1

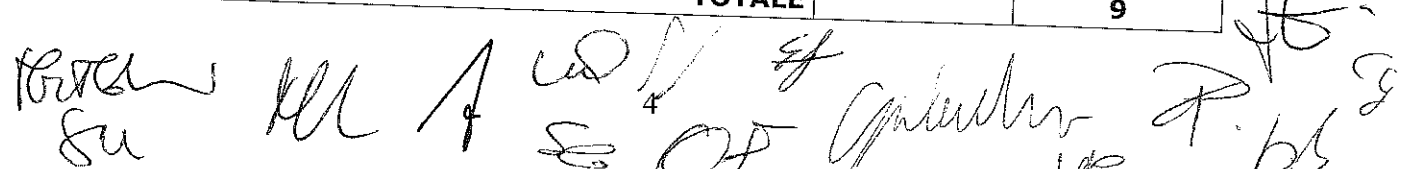
Progettazione Refrigerazione, Susegana - Eccedenze personale impiegatizio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 30/4/2009	N. Eccedenze dal 1/8/2009
Disegnatore meccanico impianti - Piattaforma BI	1	1
Tecnico di Laboratorio - Laboratorio Test Funzionalità Piattaforma BI	1	1
Disegnatore meccanico - Innovazioni estetiche e prototipi - Piattaforma FS	2	1
Capo progetto libretti istruzione	1	1
Analista riduzione costo prodotto - product maintenance	2	2
Progettista meccanico - product maintenance	5	2
Addetto manuali di istruzioni prodotti - documentazione tecnica product maintenance	2	1
TOTALE		9

gh







Allegato tecnico

Piano industriale per il rilancio competitivo dello stabilimento di Porcia

Premessa

Per il rilancio competitivo della fabbrica di Porcia sono stati fissati i concetti guida:

- Focalizzarsi sulle gamme più profittevoli e con prospettive positive di sviluppo
- Consolidare il mix di prodotto verso il medio-alto di gamma
- Attrarre e rendere competitive nuove fasce di prodotto alto di gamma
- Ridurre significativamente il livello di costi fissi e variabili
- Consolidare la massa critica rendendo sostenibile la produzione del medio di gamma

Per tale rilancio si è deciso di implementare un piano di Re-ingegnerizzazione della fabbrica andando ad agire in maniera strutturale sul lay-out, il processo e la logistica.

Il Re-engineering di fabbrica si basa principalmente sui seguenti punti:

- Integrazione dei processi e bilanciamento flussi tecnologico-montaggio
- Riduzione percorsi logistici interni ed ottimizzazione del servizio al montaggio
- Miglioramento ergonomia
- Estensione e piena applicazione dei concetti EMS
- Ribilanciamento livellamenti delle linee di montaggio in base alla nuova situazione ottimizzata
- Flessibilizzazione del montaggio
- Rinnovo della piattaforma di prodotto (con particolare attenzione alla gamma dei gruppi lavanti)

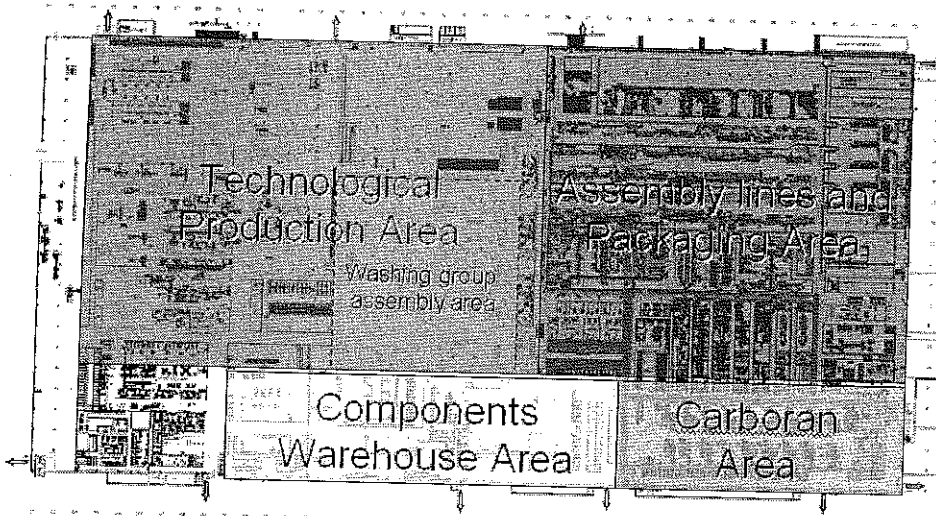
I miglioramenti sopra proposti si potranno realizzare tecnicamente grazie ai seguenti punti:

- Riduzione del numero delle linee di montaggio (da 9 a 5)
- Riduzione dell'area di produzione (dagli attuali 138.000 m² ai 98.000 m²)
- Processi produttivi quali l'inserimento del cuscinetto e della guarnizione sulla vasca, l'assieme gruppi lavanti e l'assieme gruppi cruscotti a flusso con la linea di montaggio
- Nuova cadenza produttiva delle linee: 94 pezzi/ora
- Revisione completa dei flussi logistici interni secondo le logiche EMS

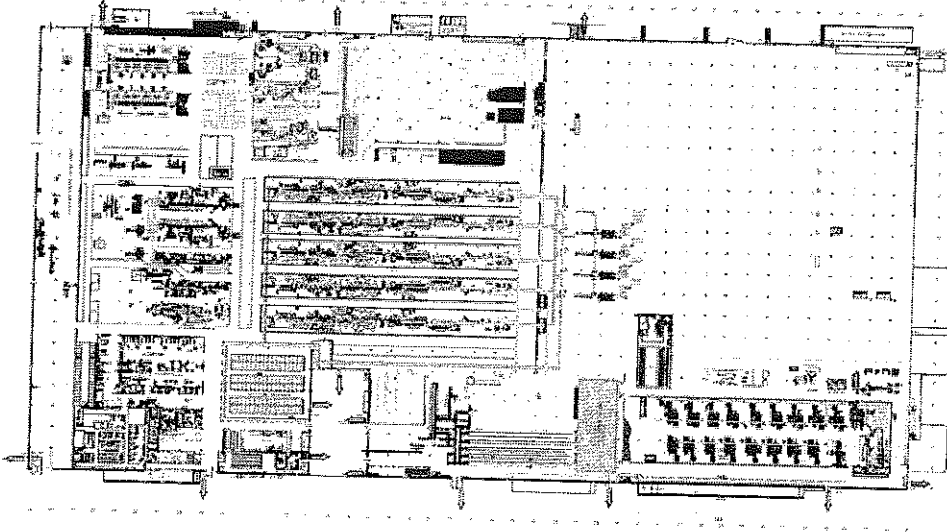
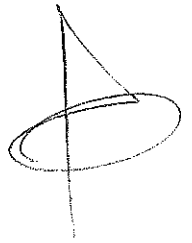
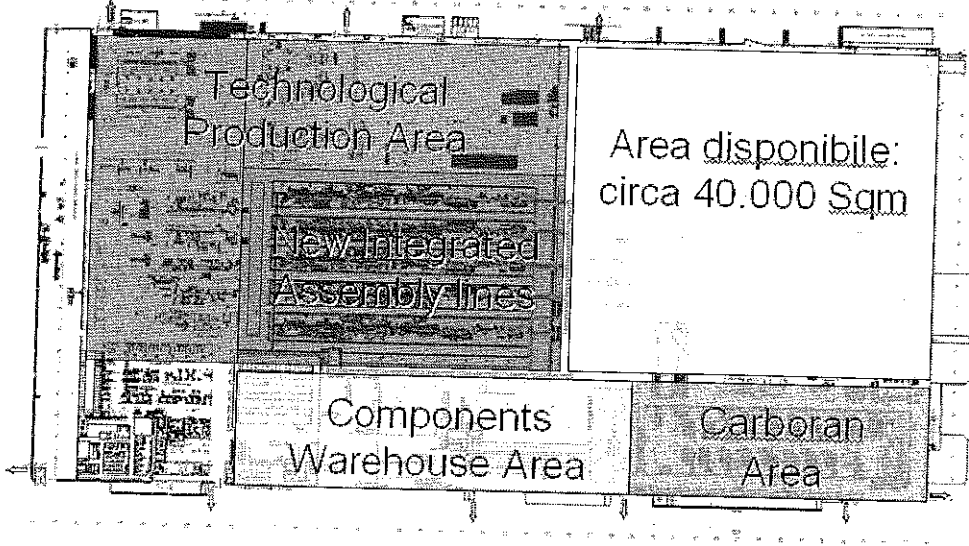
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. There are approximately 15-20 distinct marks, including names like 'PS', 'W', 'J', 'A', 'M', 'G', and 'S', along with various scribbles and initials.

Modifiche al lay-out proposto

Lay-out attuale



Nuovo Lay-out

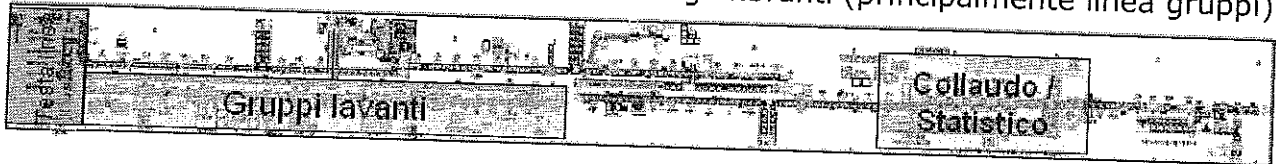


Handwritten notes and signatures, including the letters 'gh', 'w', 'A', 'mu', and a large signature.

Handwritten notes including 'P1', 'su', 'ps', and a circled '2'.

Elementi caratteristici delle nuove linee di montaggio.

- Linee montaggio concepite con approccio modulare
- Ottimizzazione per la movimentazione e consegna dei materiali in linea EMS.
 - Trenino per materiali piccoli e leggeri (principalmente linea di montaggio)
 - Carrelli per materiali grandi ed ingombranti (principalmente linea gruppi)



Le nuove linee di montaggio avranno:

- ✓ Gruppi Lavanti e Piastra Comandi integrati
- ✓ Automazione attuale
- ✓ Inserimento in flusso del piantaggio cuscinetti e guarnizione

Gamma prodotti ed assetto linee

Nella tabella sotto la sintesi della attuale configurazione delle linee con la gamma prodotti che possono essere assemblati:

Linea	Prodotto	Profondità mobile	Gruppi lavanti (mm)
Linea 1	HEC WM	600	450
Linea 2	HEC WM	600	450
Linea 3	HEC WM	600	450
Linea 4	HEC WM, WD	480-540-600	450, 490
Linea 5	HEC WM	600	450
Linea 6	HEC WM	600	450
Linea 7	Nexus		
Linea 8	Nexus		
Linea 9	HEC WM	480-540-600	450, 490

S. J. la

Di seguito la configurazione delle linee futura, che evidenzia la maggior flessibilità produttiva:

Linea	Prodotto	Profondità mobile	Gruppi lavanti (mm)
Linea 5	HEC WD, WM	480-540-600	450, 490
Linea 4	HEC Prometeo WM	480-540-600	450, 490, Prometeo
Linea 3	HEC Prometeo WM	480-540-600	450, 490, Prometeo
Linea 2	HEC Prometeo WM	480-540-600	450, 490, Prometeo
Linea 1	HEC WM	480-540-600	450, 490

J. A. M. G. H.

su ps 3 WZ

I tempi di realizzazione del progetto

Il progetto prevede lo start-up delle prima linea per fine 2009. La prima linea sarà pronta ad inizio 2010, per l'industrializzazione della nuova piattaforma di prodotto Prometeo.

Tutte le linee sono già disegnate per l'industrializzazione della nuova gamma dei gruppi lavanti

La tempistica di implementazione prevede l'utilizzo delle fermate produttive pianificate per Agosto e fine anno per le necessarie opere di adattamento in particolare in area gruppi lavanti e per il trasportatore aereo.

Di seguito la tempistica di massima originaria di installazioni delle nuove linee, che potrebbe subire uno slittamento a fronte della ritardata fase di approvazione finale del progetto.

Progetto Re- Engineering	A	2009												2010											
	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Approvazione finale progetto																									
Lancio ordini																									
Inizio attività																									
Completamento Prima Linea																									
Completamento Seconda Linea																									
Completamento Terza Linea																									
Completamento Quarta Linea																									
Completamento Quinta Linea																									
Completamento progetto																									

Sf *UH*

PH

PH

Sle

PH *UH*

PH

PH

PH

PH

PH

PH

PH

Aspetti di sicurezza ed ambiente

La fabbrica di Porcia e' già ad un buon livello dal punto di vista della sicurezza. Ridisegnare integralmente il lay-out e i flussi di materiali permetterà di focalizzare ulteriormente i temi legati alla sicurezza con interventi migliorativi su tutte le aree di rischio potenziale

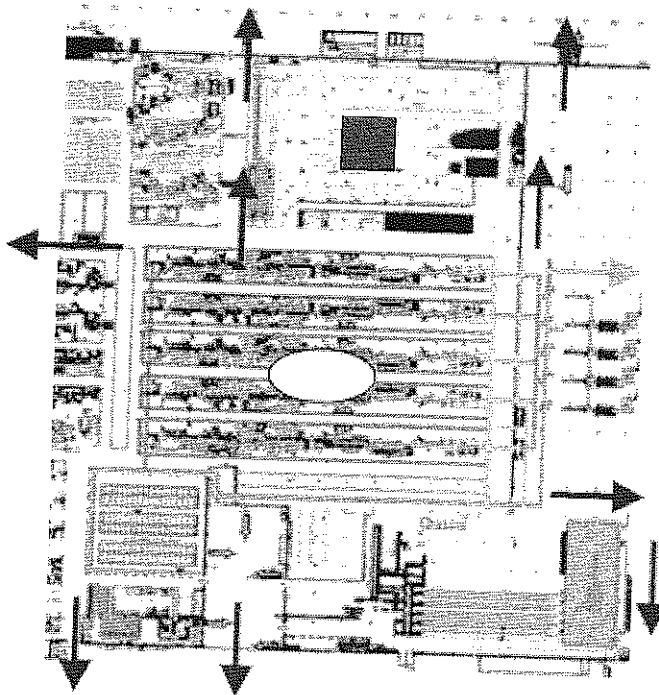
In particolare:

Riduzione delle sorgenti i rischio:

- Riduzione del carico d'incendio dovuto alla riduzione di stoccaggi intermedi soprattutto di vasche.
- Miglioramento della separazione fra area montaggio, densamente popolata, e area imballo

Vie di fuga:

- Il nuovo layout manterrà l'efficienza delle vie di fuga e delle procedure di evacuazione (conforme a quanto previsto dal DM 10/3/98). Tutte le modifiche del lay-out saranno studiate e realizzate con approccio ingegneristico (tramite simulatore) in conformità a quanto previsto dal decreto stesso. Di seguito un primo schema delle vie di fuga analizzate:



○ Nuove concentrazioni di persone

■ Centri di pericolo

→ Uscite/vie di emergenza

Vie di fuga individuate di sufficiente potenzialità.

Handwritten signatures and initials:
 t
 S
 V
 W

Viabilità:

Il nuovo layout consente una significativa riduzione del rischio statistico di incidente attraverso:

- Linearizzazione flussi con riduzione del trasporto su carrello
- Generalizzata diminuzione della lunghezza delle vie di trasporto (vd. Layout flusso materiali)
- Intensificazione dell'utilizzo della logica EMS di rifornimento materiali con il trenino
- Separazione dei flussi all'interno della linea

In particolare i corridoi tra le linee avranno una larghezza di circa 4,5 m.

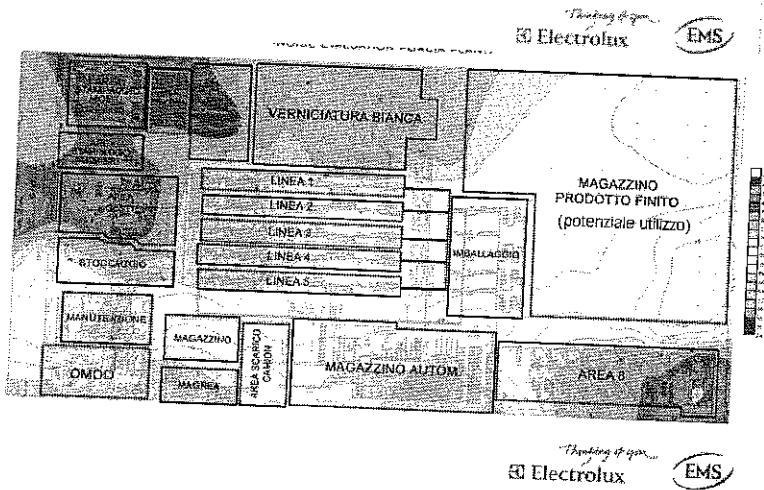
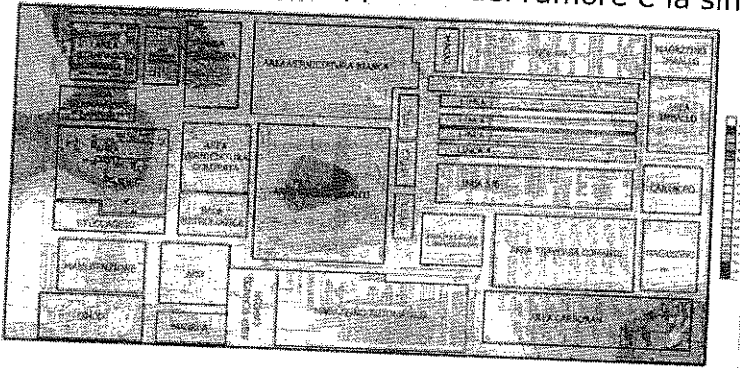
Handwritten signatures and initials:
 JH
 SA
 WA
 P
 RA
 OS
 S
 CG
 A
 M
 CA

Esposizione al rumore

Sono attesi dei miglioramenti dovuti principalmente a:

- Abbandono dell'area sotto il buffer del trasportatore (Leq 78-79 dB)
- Eliminazione del rumoroso smistamento GL

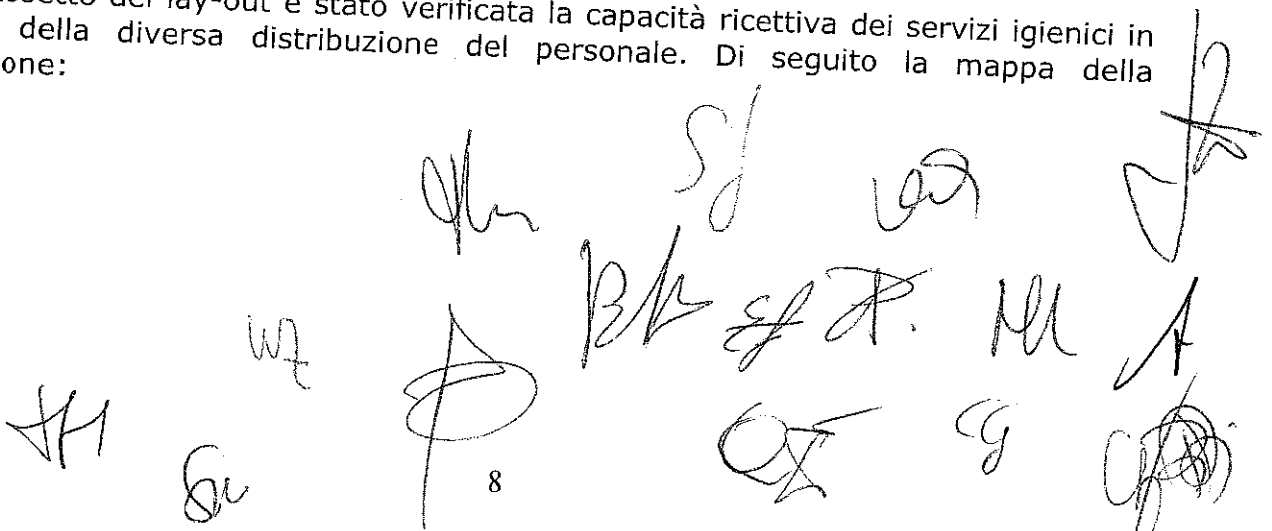
Di seguito l'attuale mappatura del rumore e la simulazione della situazione futura:

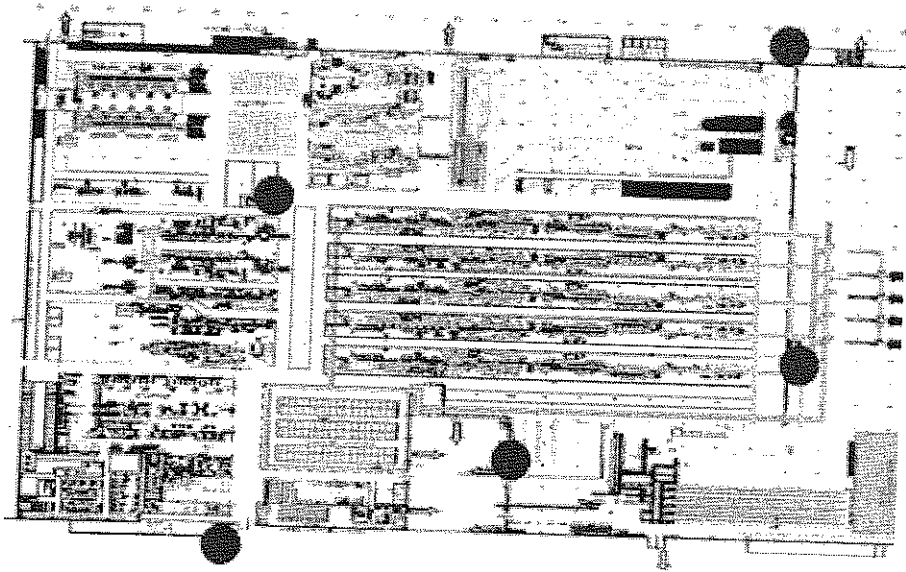


Per quanto riguarda gli aspetti legati al microclima nell'ambiente di lavoro da un'analisi sulla concentrazione della presenza di lavoratori sulle linee emerge che non aumenterà l'affollamento in maniera sostanziale e che gli spazi per i lavoratori rimarranno fondamentalmente inalterati e su livelli ottimali. Verranno inoltre implementati alcuni interventi sulle nuove linee di montaggio per aumentare il flusso di aria raffrescata (con tecnologia del raffreddamento adiabatico) atte a migliorare le condizioni ambientali. Saranno previsti anche interventi di compartimentazione nei confronti d'impianti tecnologici a maggiore emissione di calore.

Servizi igienici:

Con il riassetto del lay-out è stata verificata la capacità ricettiva dei servizi igienici in funzione della diversa distribuzione del personale. Di seguito la mappa della distribuzione:





● Servizi igienici esistenti

Servizi igienici a disposizione: 37
(18 u + 19 d)
Necessari: 28-30

Condizioni soddisfatte

In generale i bagni situati nei pressi della zona magazzino (confinante con muro ACEMA) saranno ricondizionati e verrà migliorata l'accessibilità.

Sf

b.

BY

Se

9

wz

OT

fl

SF P.

WR

JG

ALL A

Handwritten signature

Eccedenze di organico

L'implementazione del piano di re-engineering dello stabilimento di Porcia determinerà una condizione di eccedenza strutturale di organico per n. 309 dipendenti, di cui 280 operai e 29 impiegati.

Tale dato è determinato, nel suo insieme, dalla missione produttiva della fabbrica e dagli adeguamenti tecnici e di lay-out apportati dal progetto di re-engineering, in particolare la riduzione degli spazi produttivi, la semplificazione e razionalizzazione dei flussi logistici, la massimizzazione dell'uso degli impianti e flussi produttivi, la semplificazione dei processi gestionali interni, in grado quindi di migliorare il rapporto tra risorse utilizzate e output produttivo.

Ipotesi dettaglio scansione temporale di uscita del personale operaio

PROFILI PROFESSIONALI	organico di riferimento al 30/4/09	N. eccedenze	N. eccedenze da 1/1/2010	N. eccedenze da 1/5/2010	N. eccedenze da 1/10/2010	N. eccedenze da 1/11/2010
Collaudatore statistico	23	10	4	0	6	0
Collaudatore funzionale	42	28	8	5	10	5
Collaudatore finitura	14	1	1	0	0	0
Conduttore impianti assemblaggio imballo/AGV	9	4	4	0	0	0
Conduttore e attrezzista impianti sipa-convey	11	5	0	0	5	0
Operatore generico	897	145	145	0	0	0
OTP - operatore tecnico linea	48	21	11	0	10	0
OTP - operatore tecnico gruppi lavanti	16	7	1	1	4	1
OTP - operatore tecnico piastre comandi	13	10	4	1	4	1
Riparatore funzionale	18	2	0	1	1	0
Riparatore finitura	9	3	3	0	0	0
Carrellista	80	32	17	1	2	12
Manutentore elettrico	26	3	0	0	0	3
Manutentore meccanico	21	1	0	0	0	1
Manutenzione stampista	12	4	0	0	0	4
Tecnico assicurazione qualità	25	3	0	0	2	1
Addetto magazzino-magrea	28	1	0	0	1	0
TOTALE		280	198	9	45	28

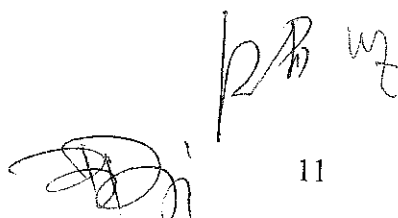
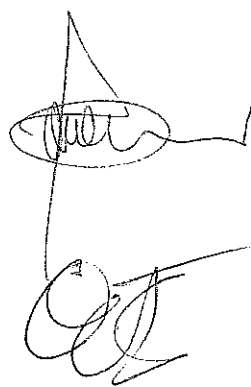
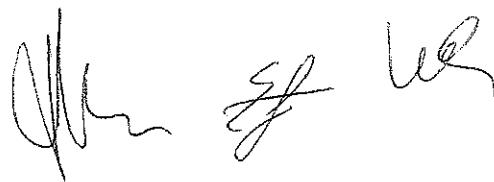
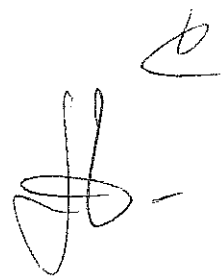
Dettaglio scansione temporale di uscita del personale impiegatizio

	organico di riferimento 30/4/2009	totale eccedenze	n. eccedenze da 1/8/2009	n. eccedenze da 1/3/2010	n. eccedenze da 1/9/2010	n. eccedenze da 1/1/2011
Addetti aree tecniche (produzione e ingegneria)	66	15	2	1	2	10
Addetti servizi logistici e qualità	38	7	0	1	1	5
Addetti funzioni direzionali e di supporto	30	7	1	1	2	3
Totale stabilimento	134	29	3	3	5	18

Nella scansione temporale relative alle eccedenze si è tenuto conto della graduale cessazione nell'utilizzo delle linee di assemblaggio tradizionali e del contemporaneo, seppur non sincrono a causa di vincoli tecnici, avviamento delle nuove linee produttive. Le stesse - e relative attività collegate - sono destinate a diventare il solo riferimento nelle attività di assemblaggio prodotto finito a completamento del piano, ed è stato quindi in tale quadro definito il mix professionale nel periodo transitorio e a regime. Per alcune figure

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a circled '10' and various scribbles.]

professionali specializzate sono state comunque considerate le necessità derivanti dalla complessità del processo di avviamento e ramp-up. La tempistica sopra illustrata inoltre è basata su un'ipotesi di volumi di vendita e di conseguenza di produzione dello stabilimento di Porcia per l'anno 2010, che potrà quindi essere soggetta a cambiamenti.



Condizioni organizzative

Le 5 linee di montaggio adottano l'organizzazione del lavoro caratterizzante il c.d. regime di vincolo, comprensivo di cadenzatori.

Il passo di lavoro e' pari a 130; le pause per necessità fisiologiche per gli operatori vincolati sono gestite mediante l'inserimento di risorse che operano secondo modalità del c.d. soccorritore, così come previsto dagli accordi vigenti; la fruizione della pausa per effetti stancanti di 10' avviene congiuntamente alla pausa per refezione.

Al fine di garantire la conservazione dell'attuale condizione organizzativa, in merito al numero e alla distribuzione delle interruzioni dell'attività lavorativa e al fine di garantire un corretto avvio del nuovo regime produttivo anche sotto il profilo dei carichi di lavoro, agli operatori vincolati sulle nuove linee verrà estesa la pausa aggiuntiva prevista per le attuali linee di produzione dall'Accordo 9 luglio 2002 e 14 dicembre 2005.

Capacità produttiva: in ragione degli elementi di innovazione di processo e metodo che caratterizzano le linee la capacità produttiva si attesterà su uno standard di 94 pezzi/ora.

Nota a verbale: al fine di permettere il raggiungimento degli obiettivi produttivi propri del piano industriale, le parti, a livello locale, si impegnano, in linea con quanto previsto dagli accordi vigenti, a mettere a disposizione tutti gli strumenti di gestione del calendario lavorativo.

Le parti svolgeranno un apposito incontro in sede di Co.Te.Pa. di illustrazione delle iniziative del piano industriale prima della loro effettiva realizzazione, dove verranno concordati, tra l'altro, il numero e le modalità di collocazione dei cadenzatori.

Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano industriale saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di E.Co.S. e Co.Te.Pa., anche in sessioni congiunte, su base mensile.

Fardella
U. U. R.

Youni Massimo
Bepi
Mottalo T. P.
Walter Zoccolan
Beppe De...
Roberto Fanello
Santucci
Antonio Romano