IPOTESI DI VERBALE

~~VERBALE~~ DI ACCORDO

Il giorno 8 novembre 2011 si sono incontrati in Roma:

- la Direzione Aziendale di Alenia Aeronautica S.p.A., Alenia Aermacchi S.p.A., Alenia Sia S.p.A., assistite da AMMA Torino, Confindustria Varese e Venezia, Unione degli Industriali di Napoli e Roma;
- FIM-FIOM-UILM Nazionali e Territoriali unitamente alle RSU di tutti gli Stabilimenti.

Premesso che:

- è stata avviata con comunicazione formale inviata il 23 settembre 2011 la procedura di cui all'art. 47, Legge 428 del 29.12.1990 relativa alla fusione per incorporazione di Alenia Aermacchi in Alenia Aeronautica, esperita per decorso dei termini;
- è stata altresì avviata, con comunicazione formale inviata il 4 novembre 2011, la procedura di cui all'art. 47 della sopracitata Legge, relativa alla fusione per incorporazione di Alenia Sia in Alenia Aeronautica;
- entrambe le operazioni Societarie di fusione per incorporazione dispiegheranno i relativi effetti a decorrere dal 1 gennaio 2012;
- le procedure di Legge relative alla gestione del personale come concordate con la presente intesa, avviate singolarmente dalle tre Società - Aeronautica, Aermacchi e Sia – in funzione del differimento al 1 gennaio 2012 degli

effetti delle operazioni di fusione, proseguiranno con la presentazione delle domande agli Enti competenti a cura di Alenia Aermacchi SpA, nuova denominazione sociale della Società incorporante.

Le Parti, tutto quanto premesso, nel corso degli incontri tenutisi nelle date del 16 settembre, 6 e 12 ottobre e 3 novembre, hanno approfondito le linee generali e gli specifici contenuti del Piano Industriale di Rilancio, Riorganizzazione e Ristrutturazione relativo al Settore Aeronautico.

Vengono di seguito riepilogati i contenuti del suddetto Piano che formano parte integrante del presente Accordo.

Scenario

La situazione generale di crisi economica degli ultimi anni se da un lato ha pesantemente condizionato i budget della Difesa, ha parallelamente rallentato i piani di sviluppo per la costruzione di nuovi aerei nel comparto Civile.

In questo contesto il Settore Aereonautico di Finmeccanica ha fornito delle risposte dirette a migliorare la competitività aziendale in termini di rispetto di tempi, costi e qualità, intensificando nel corso del biennio 2010/2011 le azioni strategiche, organizzative e gestionali per un suo miglior posizionamento.

Per l'Azienda tuttavia si rendono indispensabili degli ulteriori ed urgenti interventi per mantenere l'attuale presenza sul mercato ed i volumi di attività necessari per aspirare ad essere un "Player" di riferimento nel Settore a livello globale, anche attraverso la ricerca di alleanze strategiche.

Pertanto è stato elaborato un Piano di Rilancio, Ristrutturazione e Riorganizzazione che muove dall'assunto di concentrare tutte le risorse economiche ed umane sul core business costituito dal "*Sistema Aeroplano*" sia per i velivoli militari e sia per i velivoli civili, evitando dispersioni e diseconomie.

Le Linee Guida

I drivers che reggono il Piano possono essere così sintetizzati:

- Ridefinire l'attuale gamma di prodotti, sviluppando le opportunità su quelli ad alto contenuto tecnologico ed interessante posizionamento strategico, valutandone con attenzione opportunità e criticità;

- Promuovere con un adeguato livello di investimenti e di risorse l'innovazione dei prodotti attraverso il pieno possesso ed il controllo delle tecnologie associate;

- Consolidare e migliorare gli accordi di collaborazione/subfornitura esistenti e lanciare nuovi accordi di programma sia per il comparto militare ma soprattutto per quello civile (SSJ 100, B787, A380 solo per citare i principali) dove gli investimenti per lo sviluppo e la commercializzazione hanno assunto una importanza via via crescente;

- Innovare e migliorare la gamma dei prodotti – sia proprietari che in partecipazione – attraverso mirate attività di ricerca ed con iniziative specifiche verso i Partners che consentano di adeguare le capacità progettuali e produttive allo scenario competitivo;

- Intervenire in maniera mirata sull'organizzazione aziendale per renderla coerente con le scelte strategiche tese ad identificare precisi centri di responsabilità, aumentando l'efficacia gestionale e migliorando i principali processi operativi;

- Riorganizzare l'Ingegneria di Settore per garantire il mantenimento delle certificazioni, le sinergie di competenze e

di costo e più in generale le peculiarità e le discipline distintive di ogni Sito per lo sviluppo dei programmi: Caselle (militare), Venegono (addestratori), Pomigliano (programmi civili);

- Realizzare “Centri Integrati” per la gestione dei principali Stabilimenti per tecnologia/prodotto, ridefinendo i perimetri e le missioni al fine di evitare la dispersione di risorse e di garantire adeguata massa critica, flessibilità e prontezza nella risposta alle richieste del mercato;

- Concentrare le attività realizzate attualmente a Casoria verso il sito di Nola con la relativa riallocazione del personale;

- Ridefinire la missione produttiva del sito di Tessera facendolo diventare un polo aeronautico per ala fissa ed ala rotante;

- Trasferire le attività ed il personale delle sedi di Roma di via Campania e via Bona verso gli Stabilimenti di Pomigliano e Caselle;

- Ultimare il trasferimento di personale da Torino corso Marche a Caselle;

- Migliorare e rendere più efficienti i principali processi nell’ottica di “Lean Organization” e “Qualità totale”;

- Ridurre i costi di subfornitura, rinegoziando tutti i contratti dei principali programmi, rivisitando gli accordi Quadro per la fornitura dei materiali grezzi metallici e compositi, materiali a standard e componenti di acquisto finiti, rinegoziando i tooling con l’obiettivo di una sensibile riduzione rispetto all’ultimo acquisto effettuato;

- Fornire una risposta pronta ed efficace alle richieste di assistenza e supporto richieste dai Clienti siano essi civili che militari, attraverso la creazione di una Struttura Operativa ad hoc che sia elemento di interfaccia tra le Product Unit e lo stesso Cliente;

- Integrare le tre Società che costituiscono il settore in una unica - attraverso l'incorporazione in Alenia di Aermacchi e SIA - con sedi operative a Pomigliano ed a Caselle e la nascita di Alenia Aermacchi S.p.A. operativa dall'1 gennaio 2012;

- Riequilibrare le risorse umane in termini quantitativi e qualitativi adeguando gli organici delle aree di Staff ed Indiretti e più in generale stabilire livelli di organico in linea con i volumi produttivi ed i livelli di efficienza industriale richiesti dal mercato e dal processo di miglioramento;

- Passare nelle aree dirette e di ingegneria da un approccio monomestiere ad una cultura multiskills attraverso l'inserimento mirato di risorse in possesso di professionalità specifiche e con percorsi di riqualificazione interna che tengano conto delle necessità aziendali e delle attitudini dei singoli;

- Evitare situazione di criticità sul piano sociale ricorrendo ad un articolato programma di interventi per risolvere in modo non traumatico le problematiche occupazionali connesse

Linee strategiche di Prodotto e di Marketing.

Nell'ottica di una sempre maggiore concentrazione sul core business costituito dal "*Sistema Aeroplano*" – sia militare che civile – l'Azienda ha posto in essere una serie di attività dirette ad una ridefinizione ed innovazione dell'attuale gamma di prodotti, analizzando criticamente nel contempo il numero di programmi gestiti.

A tal fine diventa necessario:

- sfruttare le posizioni di potenziale leadership di alcuni prodotti proprietari ed in collaborazione

- perseguire il business del supporto post vendita con priorità sui programmi proprietari

- perseguire le nuove iniziative che devono sostenere il mantenimento e lo sviluppo del settore – una volta razionalizzato – negli anni 2016-2020

Di seguito vengono pertanto riportate le linee strategiche di prodotto che indicativamente caratterizzeranno il periodo 2012-2020.

EFA & JSF

TEMPI
2011-2020

PARTNER
EFA:
BAEs,
EADS-D, EADS-C
(Europa)
JSF:
Lockheed Martin
(USA)

RICADUTE TECNOLOGICHE
EFA: Forti ricadute sulle capacità legate a sensori e armamenti garantendo lo sviluppo delle tecnologie critiche abilitanti da applicare ad un futuro prodotto UCAV.
JSF: lavorazioni di precisione sulle componenti in titanio (ala completa)

RICADUTE INDUSTRIALI
EFA: Linea d'assemblaggio finale in Italia per cliente nazionali e clienti Export di competenza (es Turchia, Giappone)
Filiera FNM (in particolare Selex Galileo) e italiana coinvolta per il circa il 35% del programma.
JSF: FACO e second-source Ala e Hub Europeo per sviluppi MRO e Customizzazioni nazionali

Collaborazioni Difesa

2011 — 2015 — Beyond 2020

OBIETTIVI
• Sostenere skills sui sensori e armamenti garantendo lo sviluppo delle tecnologie critiche per sviluppo UCAV.
• Rafforzare le capacità di costruttore e integratore di velivoli militari completi.

RAZIONALE STRATEGICO
✓ **Eurofighter**: perseguire gli enhancement dello swing role con armamenti e sensori più evoluti, rendendo più competitiva la piattaforma sui mercati export.
✓ **JSF:** sviluppo di un hub europeo per "customizzazioni" ed aggiornamenti: integrazione armamenti, capacità di riprogrammazione e reazione rapida (in sinergia con le ditte FNM).

FONTI FINANZIAMENTO:
Attività finanziate dal cliente

Riservato

Orientamenti strategici – Velivoli Combat (2/2)

M-346 LCA

PARTNER
Cliente di lancio / partner paese emergente

TEMPI
Lancio: 2012
EIS: 2014

RICADUTE TECNOLOGICHE
Integrazione sistema d'arma su attuale piattaforma M-346, con l'introduzione di nuove tecnologie strutturali (composite pylons)

RICADUTE INDUSTRIALI
Linea d'assemblaggio finale in Italia (Venegono)

M-346 LCA

2011 — 2015 — Beyond 2020

OBIETTIVI
• Rafforzare le capacità di costruttore e integratore di velivoli militari completi e aprire nuove opportunità di mercato (LCA)

RAZIONALE STRATEGICO
✓ Confermare la capacità di costruttore ed integratore di velivoli militari completi aprendo nuove opportunità nel mercato light combat;
✓ Penetrare il mercato esistente dei paesi interessati al complemento/ aggiornamento delle flotte (Polonia, Austria, Cile, paesi africani e asiatici)

FONTI FINANZIAMENTO
✓ Autofinanziamento
✓ Attività parzialmente finanziate dal cliente di lancio.
✓ Contributi governativi
✓ In assenza di strumenti in Italia di supporto agli investimenti, ricerca di un partner di un paese emergente (con valenza industriale e finanziaria) anche valorizzare ai fini di offset

Per l'area Caselle, Cameri e Venegono - in considerazione della possibilità di mettere a fattor comune esperienze specialistiche trasversali ai tre programmi militari di JSF,EFA ed LCA ottimizzando anche le attività della produzione - saranno poste in essere tutte le azioni di compensazione dei carichi di lavoro per garantire il pieno utilizzo degli organici, tenendo in debito conto la presenza di vincoli contrattuali, le esigenze tecnico-produttive e le missioni produttive dei singoli stabilimenti.

M-311

PARTNER
AMI

TEMPI
Lancio: 2011
EIS: 2014

RICADUTE TECNOLOGICHE
Attività di sviluppo prodotto
Embedded training
Advanced ground simulation

RICADUTE INDUSTRIALI
Linea d'assemblaggio finale in Italia (Venegono)

2011 — 2015 — Beyond 2020

OBIETTIVI
• Affermare il sistema Alenia come riferimento per un sillabo di addestramento completo (primario, basico, avanzato) e provvisti di sistemi di addestramento comprensivi di GBTS.

RAZIONALE STRATEGICO
✓ Affermare il sistema Alenia come riferimento per un sillabo di addestramento completo;
✓ Proporre la vendita di servizi di training ad ora di volo che incontrino le nuove esigenze di addestramento del cliente;
✓ Favorire la realizzazione di una scuola di training in Italia per addestrare piloti italiani e stranieri con l'M311 (accordo di partenariato con AMI)

FONTI FINANZIAMENTO
✓ Attività finanziate parzialmente dal cliente Nazionale AMI
✓ Potenziale ripartizione NR con aziende fornitrici

C-27J

PARTNER
AMI
USAF/L-3

TEMPI
Lancio: 2012
EIS: 2017

RICADUTE TECNOLOGICHE
✓ Aggiornamento avionico in logica modulare
✓ Sistema propulsione potenziato
✓ System Integration Tecnologie per Mission capabilities

RICADUTE INDUSTRIALI
Completare la re-industrializzazione del programma prevedendo un consistente utilizzo della linea produttiva in Italia

2011 | 2015 | Beyond 2020

OBIETTIVI
• Rafforzare il posizionamento di mercato nel segmento trasporto medium e tattico minimizzando l'esposizione finanziaria.
•Sfruttare le potenzialità del velivolo ATR-72 MP in configurazione MMI per il mercato export

RAZIONALE STRATEGICO
✓ Aumentare la competitività del prodotto verso il mercato export attraverso la razionalizzazione industriale e della supply chain;
✓ Far convergere i requisiti dei principali clienti evoluti con l'obiettivo di far finanziare le principali nuove funzionalità (es. progetto Pretorian);
✓ Allearsi con partner USA per lo sviluppo low cost di nuove versioni speciali (es. Airborne Early Warning)

FONTI FINANZIAMENTO
✓ Attività finanziate dal cliente Nazionale AMI
✓ Partner americano ed eventualmente USAF
✓ Da cliente per le versioni speciali

Orientamenti strategici – Regionali

➢ **Oggi il 38% della flotta commerciale totale è costituito da velivoli regionali. Nei prossimi 10 anni le prospettive di crescita per entrambi i segmenti jet (CAGR 9%) e turboprop (CAGR 4%) sono molto interessanti** e prevedono per i prossimi 20 anni 9.200 nuove consegne di cui 2.800 turboprop.

➢ **Alenia attualmente presidia il mercato regionale con 2 alleanze**:
- in ambito jet è nuovo entrante insieme a Sukhoi (25% in SCAC e 51% in SJI);
- in ambito turboprop è leader con EADS attraverso la JV al 50% in ATR (60% della quota di mercato con oltre 1.000 velivoli venduti).

➢ **Nel prossimi decennio le preferenze del mercato per velivoli di maggiori dimensioni e con prestazioni green più avanzate e migliori performance economiche, suggeriscono l'opportunità di nuovi sviluppi, attualmente in fase di valutazione:**

Jet

Analogamente il velivolo jet di nuova generazione, da 125 posti, andrebbe a porsi al di sopra della fascia di capacità degli attuali velivoli jet regionali, pur differenziandosi dai velivoli Narrow Body.

Turboelica

Un nuovo velivolo turboprop si posizionerebbe, tenuto conto del backlog dei modelli esistenti, intorno al 2020.

Riservato

L’Azienda conferma la propria volontà di essere presente sul segmento dei velivoli regionali non solo consolidando la posizione assunta nel mercato dei Turboelica con le diverse versioni dell’ATR, ma anche attraverso l’ingresso nel segmento dei Jet con un nuovo velivolo regionale da 125 posti.

Entrambi i progetti interessano – nelle diverse specializzazioni produttive – in maniera prevalente gli Stabilimenti dell’area campana.

Per i Turboelica – alla luce dei crescenti successi di vendite raggiunti dalle configurazioni attuali dell’ATR - si è raggiunta una posizione di leadership che garantisce adesso adeguati ritorni economici ed industriali almeno fino al 2016.

Ciò non di meno, sono partite le attività di marketing e preliminary design con la formazione di gruppi di lavoro congiunti ATR-AIRBUS-ALENIA per individuare nel seconda metà dell’attuale decennio, il successore dei prodotti attualmente presenti che dovrà utilizzare i risultati del progetto di ricerca europeo Clean Sky, disponibili dopo il 2016.

Invece attraverso la presenza anche nel settore dei Jet regionali l’Azienda intende:

- consolidare le capacità ingegneristiche nelle discipline di integrazione e di testing
- sviluppare le competenze nelle strutture complesse in composito

- rafforzare la strategia industriale per le aree di Linea finale, sviluppo, produzione ed assemblaggio di fusoliere ed impennaggi
- implementare l'innovazione tecnlogica grazie alle attività di ricerca previste dal programma.

L'Azienda ha avviato in modo puntuale la ricerca di un partner interessato ad una alleanza – almeno paritaria - che abbia le caratteristiche di un investimento industriale e non solo finanziario per il lancio di un nuovo velivolo da 125 pax a partire dal 2012.

Le Parti concordano che entro la fine dell'anno sarà data puntuale informativa sullo stato di avanzamento delle trattative tenendo conto che l'investimento appostato - interamente a carico aziendale - è complessivamente pari a circa 800 milioni di euro suddiviso in un quinquennio.

Heavy Male

TEMPI
Lancio: 2012
EIS: 2018

PARTNER
Cassidian (EADS), in alternativa IAI (Israele), oppure Altri Partner

RICADUTE TECNOLOGICHE
✓ Inserimento nella piattaforma di alcune tecnologie chiave per gli UAS Militari (ruoli ISR e Combat) a partire da quanto sviluppato nel Light/ Medium Male.
✓ Maggiori capacità di: reazione a eventi impredicibili, di gestione autonoma missione, armamento e payload, di survivability e di interoperabilità con altri attori dello scenario

RICADUTE INDUSTRIALI
Possibile costituzione di una JV con sviluppo e produzione in Italia

Heavy MALE

2011 | 2015 | Beyond 2020

OBIETTIVI
• Conservare un ruolo di primo piano nel settore aeronautico avanzato attraverso lo sviluppo di UAV nel segmento Heavy MALE.

RAZIONALE STRATEGICO
✓ Le competenze maturabili in ambito UAV sono essenziali per conservare un ruolo di primo piano nel settore aeronautico avanzato;
✓ Favorisce sinergie ed opportunità con le aziende del gruppo FNM;
✓ Il mercato dei velivoli unmanned prevede di garantire volumi e margini crescenti dopo l'arco di Piano.

FONTI FINANZIAMENTO
Accordo Governo-Governo con relativo finanziamento

Riservato

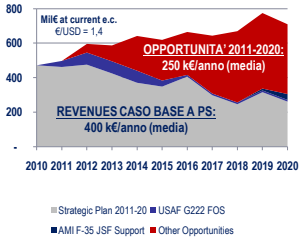
L'Azienda comunica che in questi giorni è stato firmato un MOU (memorandum of understanding) con la società Cassidian per una futura collaborazione nell'ambito degli UCAV e dei MALE.

Orientamenti strategici – Aftermarket and Sustainment

Strategia

AM&S

MERCATO
I tagli di budget della difesa dei paesi occidentali (US, EU) stanno creando l'opportunità di un business orientato all'aggiornamento delle piattaforme esistenti.
Il mercato Aftermarket and Sustainment (AM&S) presenta significative dimensioni (45B$ in US, 15B$ nel resto del mondo) ed interessanti tassi di crescita.



2011 | 2015 | Beyond 2020

OBIETTIVI
I principali obiettivi puntano a rafforzare ed espandere il business dei proprietari e non proprietari operando nelle seguenti aree:
• **MRO(Maintenance Repair Overhaul)**
• **MLU (Mid Life Upgrade)**
• **Servizi tecnico logistici**
• **Training e Simulazione**

RAZIONALE STRATEGICO
✓ Creare solide basi per il business AM&S in 2 continenti, consolidando le attività in Italia per ampliare il mercato italiano e ROW ed affermando competenze AM&S in US per aggredire il mercato americano
✓ Fidelizzare i clienti già in fase iniziale di fornitura del prodotto attraverso processi lean e contratti di supporto operativo "performance based", operando anche nei mercati non captive (es. US);
✓ Focus sull'acquisizione di attività AM&S per i programmi associati ai prodotti proprietari di Alenia ed ai mercati consolidati (Fighters: Eurofighter, Tornado, AMX, Cargo / Civili: C-27J, G-222, ATR-42, ATR-72)
✓ Fare leva sui mercati captive ed il know how acquisito nelle attività di supporto logistico sui velivoli proprietari per la costruzione di nuove opportunità (C-130J, F-35, E-3A AWACS) e fare leva sulle relazioni col cliente per la creazione di business su nuove piattaforme o nuovi mercati (Italy: B767, Nigeria: C-130H)

Riservato

16

Gli Investimenti

L'Azienda al fine di sostenere adeguatamente le attività di ricerca e sviluppo - funzionali al processo di continua innovazione dei prodotti – e per migliorare parallelamente la competitività industriale degli Stabilimenti - ha approvato il Piano di Investimenti per il periodo 2012-2020, pari complessivamente a circa 3 miliardi di euro così suddivisi:

- circa 1 miliardo di euro per il settore militare
- circa 2 miliardi di euro per il settore civile

cui aggiungere per il periodo 2011-2013 circa 200 milioni di euro per innovazione industriale ed il miglioramento strutturale degli Stabilimenti.

Sono altresì confermati gli investimenti correnti, diretti ed indiretti, collegati alle attività di ambiente e sicurezza sul lavoro pari a circa 30 milioni di euro

In generale - nonostante la riduzione progressiva delle fonti governative di finanziamento per le attività di ricerca nel settore aeronautico ed una situazione economico – finanziaria difficile – si ritiene fondamentale che il rilancio dell'intero settore debba necessariamente passare attraverso robusti investimenti che vadano ad interessare le aree aziendali che possono avere delle ricadute in termini di crescita e di sviluppo.

Infatti una quota pari a circa 2,5 miliardi degli investimenti stanziati sono a carico dell'Azienda con il sostegno della Capogruppo.

Nel rinviare all'apposito allegato al presente accordo il dettaglio sulla tipologia degli investimenti, l'anno di partenza – che per la quasi totalità è il 2012 a conferma di una volontà di dare un impulso immediato al rilancio del Settore – e sui programmi coinvolti, si ritiene opportuno sintetizzare di seguito gli impatti regionali:

- Piemonte – circa 600 milioni di euro con delle ricadute occupazionali di cambio mix, di stabilizzazione dei somministrati e di ulteriore sviluppo delle competenze ingegneristiche soprattutto nel segmento dei velivoli senza pilota
- Lombardia – circa 400 milioni di euro con ricadute occupazionali di cambio mix e di stabilizzazione dei somministrati
- Campania – circa 900 milioni di euro destinati prevalentemente al lancio del nuovo velivolo regionale. Le ricadute occupazionali sono indirizzate anche in tal senso ed è prevista altresì la stabilizzazione dei somministrati
- Puglia – circa 1.100 milioni di euro con una crescita occupazionale legata al programma Boeing ed alla stabilizzazione dei somministrati.

L'Azienda si attiverà verso le competenti Istituzioni Regionali al fine di verificare la disponibilità a stipulare accordi di programma tesi al sostegno delle attività di ricerca e sviluppo aeronautiche.

- Nell’ambito dei 200 milioni di euro stanziati per la riorganizzazione industriale, le attività di maggior rilievo che ne faranno parte sono la costruzione di una seconda linea di montaggio ATR a Pomigliano - per sostenere la crescita produttiva prevista dal programma - ed il rinnovo degli impianti produttivi di Nola, connessi al trasferimento delle lavorazioni da Casoria.

Le Parti concordano di prevedere appositi e specifici incontri di approfondimento nei Siti e nelle aree interessate dagli investimenti per avere una visibilità preventiva della data di partenza e dello sviluppo nel periodo.

Il nuovo assetto Organizzativo e le Missioni degli Stabilimenti

In coerenza con l'indirizzo strategico di concentrare tutte le risorse del Settore sulla gestione completa del *"Sistema Aeroplano"* gli interventi organizzativi sono stati strutturati al fine di:

- Rafforzare le strutture centrali in modo da metterle nelle condizioni di migliorare concretamente il livello di coordinamento ed integrazione delle diverse Product Units, focalizzandole sul raggiungimento degli obiettivi di business
- Consolidare il ruolo delle Unità Operative (Stabilimenti) per ottenere significativi recuperi di efficienza e maggiore flessibilità industriale, attraverso la razionalizzazione e la ottimizzazione dei processi operativi
- Introdurre ed affermare un nuovo modello organizzativo denominato Centro Integrato per la gestione degli Stabilimenti per tecnologia/prodotto
- Realizzare profonde azioni di miglioramento ed efficientamento operativo dei principali processi in un'ottica di Lean Organization e Qualità totale
- Integrazione dell'Ingegneria di Settore

Il complesso di queste iniziative consente all'Azienda di porre le premesse operative al fine di ottenere:

- una riduzione dei tempi di flusso
- un migliore controllo dei costi di produzione

- la flessibilità necessaria per allocare i sistemi di missione di diversa provenienza sui velivoli predisponendo le eventuali personalizzazioni
- qualità ai più elevati standard internazionali del Settore
- la riduzione dei costi di acquisto
- il rispetto dei tempi di consegna

Viene pertanto ridefinito il ruolo e la missione delle Product Units che avranno il compito di specializzare i propri Stabilimenti sulle tecnologie che caratterizzano il prodotto aeroplano, tenendo conto delle specificità tipiche del settore civile o militare.

Per ottimizzare il dimensionamento e le attività di coordinamento degli Stabilimenti, saranno realizzati i “Centri Integrati di Produzione“ così suddivisi:

- Centro Integrato Velivoli da Difesa con gli stabilimenti di Torino, Caselle e Cameri
- Centro Integrato Velivoli Commerciali con lo stabilimento di Pomigliano (CVC)
- Centro Integrato Velivoli da Trasporto Militare con lo stabilimento di Capodichino (CVTM)

Nella implementazione delle strutture organizzative sarà valutata l’opportunità di integrare il CVC con il CVTM al fine di eliminare duplicazioni di strutture manageriali e migliorare la sinergia dei processi operativi, analogamente a quanto posto in essere tra Caselle e Cameri.

- Centro Integrato Strutture Metalliche con lo stabilimento di Nola (CISM)
- Centro Integrato Sistemi di Addestramento con lo stabilimento di Venegono (CISA)
- Centro Integrato Compositi (CIC) con gli stabilimenti di Grottaglie, Foggia e Pomigliano (per la parte compositi)
- Sarà altresì creata una Unità di Coordinamento per il supporto Logistico di settore al fine di incrementare la qualità e la prontezza di risposta al Cliente.

L'Azienda porrà in essere tutte le azioni economiche, organizzative e gestionali al fine di migliorare e sviluppare le aree sopra individuate fino a farle evolvere da Centri Integrati – e cioè da un processo di aggregazione che si trasforma in vera e propria integrazione – a Centri di eccellenza che possano essere e diventare veri e propri punti di riferimento e di paragone della tecnologia e della qualità nel settore aeronautico internazionale.

All'interno dei Centri Integrati si configurano le seguenti missioni industriali degli Stabilimenti:

Centro Integrato Velivoli Difesa

- Cameri – nuovo sito per il programma JSF
    - assemblaggio finale e test funzionali di volo.
    - Hub logistico JSF
- Caselle
    - Ingegneria Velivoli da Difesa

- Progettazione, compresi i velivoli senza pilota ed i sistemi di armamento.
- Sviluppo prototipi ed Industrializzazione. In tale ambito la società SIA sarà assorbita dalla Alenia e fatta confluire nel Settore come Unità di Ingegneria, con l'obiettivo di sviluppare una responsabilità condivisa dei sistemi avionici del settore.

- Produzione
  - Programma EFA
  - Programma C27J
  - Programma JSF (parti). Più in generale – ove possibile – saranno sfruttate le capacità alternative di produzione qui presenti per mantenere il rispetto degli impegni contrattuali.
  - Programma M346 LCA sistemi d'arma. I velivoli realizzati a Venegono saranno allestiti ed integrati con il sistema d'arma a Caselle dove effettueranno le attività di testing e le prove di volo.
  - Velivoli senza pilota
  - Tubi e cablaggi
  - Linea di volo e prove
- Revisione Velivoli Difesa
  - Programmi Tornado ed AMX

        - Supporto Logistico
        - MRO

Centro Integrato Sistemi di addestramento

- Venegono
    - Progettazione, sviluppo prototipi ed industrializzazione di velivoli di addestramento basico, intermedio, avanzato
    - Produzione/Integrazione/FAL
        - Programma AM260
        - Programmi AM311 e AM346
        - Nacelles (vari programmi)
        - Linea di volo per gli addestratori
    - Supporto logistico
        - Tutti i velivoli proprietari di addestramento

Centro Integrato Velivoli Commerciali

- Pomigliano
    - Ingegneria e R&D
        - Ingegneria velivoli civili in generale e di quelli regionali in particolare
        - Sviluppo prototipi strutture convenzionali velivoli civili
        - Laboratori test strutturali civili e militari

- Centro ricerche materiali aeronautici con nuove tecnologie e metodi di produzione di serie
- Centro ricerca e sviluppo materiali e strutture in composito: caratterizzazione, prototipi, metodi ed attrezzature per la produzione di serie
- Coordinamento commerciale velivoli da trasporto civili e militari
- Approvvigionamenti per quanto di competenza nell'ambito dei velivoli da trasporto civili e militari.

- Produzione
  - Assemblaggio fusoliera ATR42/72 e derivati
  - Seconda linea di montaggio ATR
  - Assemblaggio completo nuovo velivolo regionale
  - Eventuale utilizzo di autoclavi presenti.

L'Azienda ribadisce che Pomigliano è il sito produttivo prescelto per fare massa critica su tutte le attività di definizione, sperimentazione per i velivoli da trasporto civili, aggregando le capacità e le esperienze di diversa provenienza.

In particolare è anche denominato "ATR Home", per rimarcare il legame stretto tra la tradizione aeronautica di Pomigliano ed uno dei velivoli di maggiore successo degli ultimi anni.

Centro Integrato Velivoli Trasporto Militare

- Capodichino

  E' il sito dove confluiscono essenzialmente tutte le attività relative al montaggio, revisione e trasformazione dei velivoli da trasporto militare e le versioni speciali

  - Revisioni (Awacs, missione a tendere)
  - Trasformazioni e riconfigurazione versioni speciali (ATR ed altri)
  - Produzione e montaggio velivoli da trasporto militari (fusoliere C27J)
  - Refurbishement velivoli da traporto militari
  - MRO velivoli da trasporto proprietari
  - Linea di volo per i velivoli regionali

Centro Integrato Strutture Metalliche

- Nola

Verranno concentrate su questo Stabilimento le attività di Casoria, che consentiranno una ottimale saturazione degli impianti ed un forte recupero di efficienza, consentendo all'Azienda di essere presente in modo competitivo nel mercato delle aerostrutture tradizionali, minacciato dalla concorrenza dei Paesi emergenti.

- Produzione
    - Produzione lamierati, pannelli di medie/grandi dimensioni
    - Assemblaggio grandi pannelli, sezioni di fusoliera e macchinati installati su parti o pannelli prodotti
    - Lavorazioni meccaniche in lega leggera e titanio
    - Componenti e parti sciolte

Centro Integrato Compositi

E' provvisto di una sua propria Ingegneria di produzione, programmazione e gestione dei supplier specializzati nonché di tutte le attività di "*Sustaining Engineering"* funzionalmente coordinate dalla Ingegneria del CVC di Pomigliano

- Foggia
    - Produzione di parti ed assemblaggio di sottoassiemi ed assiemi di strutture in materiali compositi (ad es. impennaggi, pannelli ecc.)
- Grottaglie
    - Fabbbricazione strutture chiuse in composito (barili, fusoliere, ecc)
    - Produzione ed assemblaggio sezioni di fusoliera B787 in fibra di carbonio
- Pomigliano

- La produzione è limitata all'ultimazione dei programmi in corso sul B787

I Centri Operativi

Nel quadro della definizione delle competenze e delle responsabilità dei Centri integrati sono stati creati due Centri Operativi di Settore con l'intento di rendere omogenea la guida, il supporto ed il controllo delle attività produttive:

In particolare saranno ubicati a :

- Pomigliano per i Velivoli Civili e velivoli trasporto militare
- Caselle per i velivoli militari, addestramento ed UCAV.

Ciascun Centro Operativo – nel quadro delle alleanze strategiche decise dal Vertice aziendale e concordate con Finmeccanica – ha nel segmento di business identificato la responsabilità piena e completa relativamente a

- sviluppo business
- commerciale
- offset
- acquisti (make or buy)
- investimenti
- progettazione
- ingegneria industriale
- sviluppo prototipi
- ricerca e sviluppo
- qualità di prodotto

Caselle ha inoltre una specifica responsabilità – sempre all'interno del proprio settore di business relativamente a:

- assemblaggio finale velivoli
- prove a terra ed in volo
- integrazione sistemi e simulatori di volo

Analogamente Pomigliano ha una responsabilità specifica per:

- assemblaggio aerostrutture e segmenti velivoli
- laboratori test strutturali
- assemblaggio nuovo velivolo regionale mentre la relativa attività di product support, training e simulazione sarà effettuata da Superjet International.

L'Azienda porrà in essere le conseguenti modifiche organizzative, funzionali ad un sempre più efficace funzionamento decisionale dei Centri Operativi identificando chiare e precise responsabilità.

Il nuovo Centro Integrato Strutture Metalliche

Alla luce di una attenta analisi dello scenario attuale, risulta assolutamente necessario porre in essere una strategia che renda sostenibile economicamente ed efficace la tecnologia della lavorazione della Lamiera , attraverso:

- un riassetto della struttura produttiva
- un riposizionamento tecnologico
- un efficace bilanciamento del Make/Buy
- investimenti volti all'eccellenza tecnologica e con impatti ambientali sostenibili.

L'Azienda è un Fornitore di primo livello (First Tier Supplier) verso i più importanti Players del settore aeronautico, con competenze su segmenti caratterizzati dalla necessità di avere grandi capacità di investimento e tecnologie avanzate.

L'Azienda pertanto ritiene non più procrastinabile la creazione del Centro Integrato Strutture Metalliche che consente di migliorare la propria posizione competitiva al fine di ottenere quei margini necessari per la continuità e la sostenibilità nel tempo di questa linea di business, che attualmente grava negativamente sui risultati aziendali.

Le fasi attraverso cui realizzare questo processo sono :

- Lo spostamento di tutte le attività attualmente effettuate a Casoria verso Nola
- Il trasferimento di attività e personale dovrà completarsi entro il mese di marzo 2013.

- La progressiva dismissione della Fresatura Chimica esistente a Casoria a favore dell'impianto di Nola il quale a sua volta verrà progressivamente sostituito dalla Fresatura Meccanica

La realizzazione del **Centro Integrato Strutture Metalliche** è quindi volta per l'Azienda a conseguire un notevole vantaggio competitivo, poiché l'integrazione consentirà gestionalmente di:

- Ottimizzare l'utilizzo dei macchinari
- Aumentare la flessibilità produttiva
- Snellire la complessità gestionale dello stabilimento
- Concentrare ed ottimizzare gli investimenti
- Rafforzare ed ampliare le competenze dell'Ingegneria Industriale
- Ottimizzare gli Enti di Staff
- Avere una completa integrazione del flusso produttivo per i programmi Airbus
- Ridurre i costi fissi derivanti dalla gestione di due siti distinti

Gli effetti derivanti dai vantaggi sopra esposti garantiranno un miglioramento della posizione competitiva con un conseguente incremento della competitività dei Programmi ed una crescita professionale delle risorse.

Il Sito di Nola - caratterizzato da fabbricati di recente costruzione – garantisce migliori standard ambientali nelle diverse condizioni di lavoro

Il contesto industriale di ubicazione - che di per se non comporta alcun vincolo di legge straordinario relativamente all'impatto ambientale delle attività svolte - presenta margini di ulteriori investimenti e sviluppi per tecnologie "green"

Dettagli del progetto

Le guidelines utilizzate per la definizione delle tecnologie produttive e dei macchinari da trasferire al sito di Nola e per lo sviluppo del nuovo layout del Sito sono le seguenti:

- Valore tecnologico del macchinario
- Garantire capacità tecnologica / skills per produrre particolari critici
- Saturazione stabilimento di Nola sia in termini di aree che di impianti
- Suddivisione delle lavorazioni importate dallo stabilimento di Casoria per competenze tecnologiche.
- Ottimizzazione del numero di P/N gestiti internamente e dei relativi flussi di produzione.

Ciò consente di:

- reimpiegare il personale su Nola
- concentrare le risorse - eventualmente disponibili - a Pomigliano dove - attraverso specifici percorsi di formazione e riqualificazione – verranno impiegate per fare fronte alla crescita produttiva prevista per il programma ATR, consentendo di avere un adeguato bacino professionale anche per lo sviluppo del futuro velivolo regionale.

La creazione del Centro Integrato Strutture Metalliche prevede un consistente investimento economico nel biennio 2012/2013 pari a circa 50 milioni di euro destinato a:

- Acquisizione di nuovi macchinari in sostituzione di alcuni attualmente in uso a Casoria (es. forni)
- Adeguamento e rifacimento impianti di verniciatura
- Adeguamento impianti generali (es. cabina elettrica, raffrescamento)
- Adeguamento Uffici ed Infrastrutture (es. parcheggi, mensa)
- Trasferimento Macchinari da Casoria
- Adeguamento Sistemi Informativi
- Chiusura della Fresatura Chimica

Tra gli investimenti è strategico quello finalizzato a sostituire gli impianti attuali di fresatura chimica per la lavorazione dei pannelli aeronautici in lega di alluminio, con l'introduzione della nuova tecnologia di fresatura meccanica – Tecnologia MMS - che consentirà:

- Maggiore flessibilità del processo in quanto la nuova tecnologia è in grado di adattarsi prontamente e senza aumenti dei costi medi di produzione alle variazioni delle caratteristiche dei pannelli
- Riduzione dei costi di gestione ricorrenti (energia elettrica, manutenzione, pulizie industriali)
- Riduzione del tempo ciclo

- Riduzione delle movimentazioni delle parti all'interno dello stabilimento
- Riduzione della superficie impegnata (area attrezzi, aggiustaggio, vasche, magazzini intermedi)
- Azzeramento delle spese per lo smaltimento di fanghi tossici e nocivi per l'ambiente
- Miglioramento delle condizioni ambientali del luogo di lavoro
- Innalzamento del livello tecnologico e di competitività aziendale.

Le Parti concordano che a livello territoriale si darà luogo all'esame congiunto previsto dal CCNL al fine di monitorare l'attuazione del piano di trasferimento, degli investimenti previsti ed i percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

Le risorse in ogni caso saranno progressivamente trasferite presso il sito di Nola e Pomigliano coerentemente con la realizzazione degli investimenti e la funzionalità dei nuovi impianti.

Le Parti si impegnano – ultimato il trasferimento di tutte le attività e del personale da Casoria a Nola – ad incontrarsi a livello territoriale per verificare l'opportunità di una ulteriore fase di ottimizzazione dei processi attraverso una sempre maggiore concentrazione di risorse economiche ed umane verso quelle caratterizzate da un adeguato livello tecnologico.

Lo Stabilimento di Tessera

Con specifico riferimento al segmento delle trasformazioni/manutenzioni, effettuate presso lo Stabilimento di Venezia-Tessera, lo scenario internazionale conferma una situazione caratterizzata non solo dalla contrazione della domanda, ma anche dalla crescita di competitori presenti nei paesi emergenti, favoriti da una più competitiva struttura dei costi industriali.

L'insieme di questi fattori ha comportato una riduzione significativa dei volumi produttivi di Alenia Aeronautica nel segmento portandolo su livelli industriali non più sostenibili.

Per fronteggiare questo trend sfavorevole, l'Azienda ritiene necessario fare migrare le risorse presso altri Stabilimenti Alenia od altre Società del gruppo Finmeccanica attualmente operanti all'interno di Tessera.

Per effetto delle azioni ad oggi poste in essere, l'organico del Sito è pari a **330** risorse

Ad oggi **108** risorse continueranno ad essere utilizzate in trasferta presso altri Stabilimenti dell'Azienda o del Gruppo Finmeccanica mentre per impegnare la restante quota di personale le Parti concordano - al fine di attenuare l'impatto sociale e gestire in maniera progressiva i trasferimenti verso AgustaWestland e SuperjetInternational – che le lavorazioni collegate al contratto di manutenzione AWACS continueranno ad essere effettuate presso lo Stabiimento di Tessera nell'arco di Piano.

Le società AW e SJI hanno preso formalmente un impegno con lettera – allegata al presente accordo - inviata in data 7 novembre

2011 ad Alenia Aermacchi con cui si impegnano ad assorbire entro l'arco del Piano:

- Agusta fino ad un max di 170 risorse
- SJI fino ad un max di 125 risorse

In ogni caso in aggiunta alle attività già previste (interiors, finisching, supporto logistico flotte, VIP, ecc) – nell'ambito della rivisitazione industriale degli accordi con UAC - le attività collegate alla società Superjetinternational faranno capo allo stabilimento di Tessera.

L'Azienda si impegna affinchè SuperJetinternational presenti un Piano Industriale alle OO.SS entro la fine del 2011.

In ogni caso sulla nuova missione del Polo di Tessera saranno previsti dei momenti di verifica a livello territoriale con le OO.SS.

La nuova organizzazione della Ingegneria

L'Ingegneria di Progettazione

L'Azienda ha preso in considerazione le seguenti linee guida per la creazione di una unica Ingegneria di Progettazione del Settore:

- Garantire il mantenimento delle certificazioni di "Design Organization" in ambito civile (ENAC) e militare (DGAA).
- Garantire sinergie di competenze e di costo tra i principali centri di ingegneria del Settore Aeronautico (Torino/Caselle, Venegono, Pomigliano).
- Assicurare il corretto dimensionamento dell'organizzazione in termini di fabbisogno, di carichi di lavoro e di bilanciamento delle risorse (make or buy compreso l'off-load).
- Garantire il mantenimento della peculiarità e delle competenze distintive di ogni sito, per lo sviluppo di programmi : Torino (Militare), Venegono (Addestratori), Pomigliano (Programmi Civili)
- Operare la integrazione delle risorse di Alenia SIA nelle relative aree tecnologiche di competenza.

Le azioni di implementazione del Modello dell'Ingegneria di Settore:

- CTO unico per il Settore Aeronautico
- Centralizzazione di tutte le attività di Staff e Lavoratori (a diretto riporto del CTO)

- Istituzione di una funzione di “Preliminary Aircraft System Design) che gestisca i progetti fino alla presa in carico da parte dell’ HDO relativo e partecipi agli IPT (Integrated Project Team) dedicati allo sviluppo di nuove versioni “derivate”(i.e LCA)

- Organizzazione dell’Ingegneria nelle tre aree di business del Settore Aeronautico attraverso la definizione di tre HDO: Militare, Addestratori, Civili:

✓ HDO Militari, Torino
✓ HDO Addestratori, Venegono
✓ HDO Programmi Civili, Pomigliano.

- Assegnazione a ogni HDO di CPE per la gestione delle attività tecniche dei programmi di competenza.

- Allocazione delle risorse delle discipline ai tre HDO

L’ingegneria Industriale e quella di produzione

L’Ingegneria Industriale (Funzione Centrale)

L’obiettivo è quello di creare un Area centrale, che operi per l’intero Settore Aeronautico, dedicata e focalizzata:

- al processo di industrializzazione dei nuovi prodotti e delle principali varianti e modifiche, ottimizzandone la producibilità e i costi targets dei prodotti stessi, per la componente non ricorrente e ricorrente;

- alla completa ed univoca allocazione delle produzioni ai Siti produttivi;

- alla specializzazione e razionalizzazione industriale dei sistemi produttivi e degli impianti industriali;

- alla guida di iniziative di miglioramento dei processi produttivi;

- al continuo processo di miglioramento operativo, attraverso approcci “lean” ;

- al controllo delle iniziative industriali ed alla generazione di alternative di offerta in termini di offset industriale diretto;

- alla standardizzazione dei processi e metodi di tempificazione;

- alla definizione di metodologie informatiche e di lavoro (best practice) comuni e maggiormente performanti per le efficienze operative dei siti produttivi;

- alla sistematica valutazione del livello competitivo delle diverse Unità produttive (Stabilimenti), monitorandone e stimolandone con apposite iniziative i miglioramenti in termini di efficienza produttiva;

- al sistema di preventivazione a supporto, sia dei nuovi prodotti e varianti sia del processo di offerta, con approcci di stima principalmente parametrica delle attività non ricorrenti, basati anche sulla consuntivazione puntuale dei dati storici effettivi;

- alla valutazione, gestione e controllo degli investimenti industriali,

- all'innovazione tecnologia di processo industriale e dei nuovi materiali finalizzati ad incrementare il livello di competitività dei prodotti;

L'Ingegneria Industriale, durante la fase di impostazione e sviluppo di nuovi prodotti e/o rilevanti modifiche degli esistenti, sarà fortemente collegata all'Area di Progettazione attraverso approcci e metodologie di "Concurrent Engineering", con i quali la Progettazione e lo Sviluppo del Prodotto e la Progettazione dei Processi Industriali realizzeranno prodotti Competitivi, anche

attraverso la guida e il controllo tecnico/industriale degli eventuali Fornitori che partecipano allo sviluppo. (Fornitori Partners).

L’Ingegneria di Produzione

L’obiettivo dell’Azienda è quello di creare un preciso e tecnologicamente specializzato punto di riferimento, in grado di gestire, in modo competente e completo, tutti gli aspetti legati all’operatività e all’efficienza delle Unità Produttive (Stabilimenti) e alla competitività dei prodotti assegnati, focalizzato:

- Ai tempi/metodi di fabbricazione e corrispondenti cicli operativi;

- Alla progettazione e gestione delle attrezzature;

- Alla gestione dei dati tecnici e dalla documentazione necessaria alla produzione (distinte basi produttive, cicli, norme etc,)

- Ai preventivi analitici di dettaglio a supporto dei processi di sviluppo di prodotto e offerte in vendita;

- All’ottimizzazione dei posti di lavoro operativi con mezzi e strumenti di produzione idonei ed efficaci;

- All’ottimizzazione dei processi di fabbricazione e dei flussi produttivi

- Alla valutazione degli impianti produttivi e implementazione nella documentazione produttiva delle modifiche tecniche.

L’ingegneria di Produzione sarà, inoltre, fortemente collegata alle competenti funzioni delle Unità Produttive per la realizzazione ed ottimizzazione del prodotto, a partire dalla fase di industrializzazione sino a quella dei miglioramenti dei prodotti ricorrenti in produzione, attraverso la valorizzazione delle risorse presenti nei singoli Stabilimenti.

Supply Chain

Nell'ottica di traguardare una consistente riduzione costi dei prodotti l'Azienda porrà in essere le seguenti azioni:

- riduzione e qualificazione del numero dei fornitori e conseguente adeguamento dell'Albo
- rinegoziazione di tutti i contratti di Subfornitura per i principali Programmi (B787,A380,C27JEFA,M346…)
- rinegoziazione Contratti Equipaggiamenti C27J, ATR (pro-quota), M346;
- riallocazione di tutte le attività di ingegneria assegnate all'esterno, privilegiando pacchi di lavoro omogenei, a medio - basso contenuto di Know how, da assegnare a corpo;
- rivisitazione di tutti gli accordi Quadro per la fornitura di materiali grezzi metallici e compositi, nonché dei materiali a standard e/o componenti di acquisto finiti;
- rinegoziazione dei tooling (in fase di duplicazione e/o rifacimento per i diversi programmi aziendali con l'obiettivo di raggiungere una significativa riduzione di costo rispetto all'ultimo acquisto effettuato)

Il raggiungimento di questi obiettivi, normalmente di pertinenza della funzione degli Approvvigionamenti, non potrà essere realizzato senza il determinante apporto delle Funzioni di Progettazione ed

Ingegneria Industriale e con il coinvolgimento della Funzione Produzione di competenza, le quali dovranno operare contestualmente ad una ottimizzazione dei requisiti tecnici (quanto necessario, non più del necessario).

Una particolare attenzione dovrà essere posta nelle attività di manutenzione dei sistemi produttivi e degli impianti, sui quali dovranno operare esclusivamente risorse interne opportunamente qualificate supportate, dove necessario, da tecnici del Fornitore dell'impianto e/o del Sistema.

Questo consentirà di poter organizzare strutture di Manutenzione Preventiva Programmata per ogni singolo Stabilimento, riducendo a valori fisiologici le fermate degli impianti, che oggi costituiscono una componente significativa delle inefficienze di produzione.

Le Parti concordano - in linea con gli impegni di monitoraggio del Piano – di effettuare con cadenza semestrale una analisi congiunta sui risultati e sulle azioni poste in essere.

Supporto Prodotto (Customer Service)

Sono stati recepiti segnali sulla necessità di un forte incremento delle qualità e prontezza di risposta del servizio assistenza e supporto prodotto offerto agli operatori militari e civili sia dei prodotti proprietari che di quelli su licenza.

Si avverte, pertanto, la necessità di un cambiamento di fondo delle priorità dei servizi di supporto ed assistenza proposti, in particolare per i velivoli militari.

Le azioni di miglioramento dovranno essere concentrate su:

- Ricambi (disponibilità e distribuzione)
- Servizi assistenza tecnica (incluso addestramento)
- Revisioni e riparazioni (parti, segmenti, equipaggiamenti)
- Equipaggiamenti ausiliari per la manutenzione (generali e specifici)

Pur essendo, di massima, l'attività di revisione completa dei Velivoli Difesa e Velivoli Trasporti Militari nell'ambito delle responsabilità operative delle rispettive PU, il Settore Aeronautico dovrà potenziare le proprie capacità di:

- Coordinare le richieste dei clienti specie militari e/o governative;

- Concordare i Programmi di Revisione con le PU, verificando anche le disponibilità ricambi e compatibilità;

- Avere la visibilità completa delle "Status" delle varie flotte.

Per raggiungere questi obiettivi, sarà creata una “Struttura operativa” ad hoc (cioè un centro di coordinamento Supporto Prodotto) che costituisca elemento di interfaccia tra PU preposte e Cliente.

L’Azienda fornirà pertanto i necessari approfondimenti allorquando tale funzione sarà in procinto di entrare in esercizio

Politiche di gestione del Personale

Il Piano di Rilancio e Riassetto illustrato nei capitoli precedenti ha delineato le linee strategiche e le conseguenti azioni gestionali che – muovendo dall'assunto di salvaguardare e migliorare la competitività aziendale - devono essere funzionali al perseguimento ed al pieno successo delle iniziative strategiche e commerciali , alla riduzione complessiva dei costi di struttura, al miglioramento dei processi aziendali in termini di affidabilità, qualità e costo del prodotto.

Gli impatti che queste azioni hanno sulla politica di gestione delle risorse umane si sono già tradotte nel corso del 2011 nell'applicazione di quanto sancito con l'Accordo Sindacale del 27 Novembre 2010 in materia di mobilità di accompagnamento alla pensione per circa 900 addetti, in una politica di drastica riduzione dei contratti di Co.Co.Pro, in una rilevante azione di change management che continuerà con una riduzione ulteriore pari al 15% della forza media dei dirigenti, in una revisione organizzativa che si è sempre di più focalizzata sugli aspetti commerciali da un lato e sul presidio del processo industriale dall'altro.

Occorre tuttavia implementare, con decorrenza 1 gennaio 2012, le azioni già intraprese attraverso il ricorso ad ulteriori leve di gestione del Personale che devono tenere conto delle seguenti linee di azione:

- Ridurre i costi di struttura delle aree di Staff ed Indiretti

- Passare nelle aree dirette da un approccio monomestiere ad una cultura plurimestiere o multiskills attraverso l'inserimento

mirato di professionalità specifiche ed azioni di riqualificazione interna che tengano conto delle necessità aziendali e delle attitudini dei singoli

- Porre in essere entro le tempistiche definite la concentrazione progressiva e graduale in altri Stabilimenti delle attività realizzate sui Siti di Casoria e Venezia

- Chiudere progressivamente gli uffici di Roma di via Campania e via Bona.

- Focalizzare sempre di più gli investimenti e le risorse umane sulle attività “core”.

- Adeguare l’utilizzo degli strumenti legislativi presenti al fine di ridurre il disagio economico per i dipendenti appartenenti alle aree interessate dalle diverse tipologie di intervento.

Di conseguenza le Parti, mosse dal comune intento di velocizzare gli effetti delle azioni di riassetto e rilancio programmate in termini di efficienza e competitività e di evitare situazioni di criticità sul piano sociale, hanno concordato un articolato programma di azioni che – attraverso l’utilizzo degli strumenti descritti in seguito – prevede di risolvere in modo non traumatiche le problematiche occupazionali connesse ed in particolare:

- Identificare - per le aree di STAFF/INDIRETTI, INGEGNERIA e DIRETTI – le risorse che matureranno, nell’arco temporale

gennaio 2012 - dicembre 2014, i requisiti di accesso alla mobilità di accompagnamento alla pensione di vecchiaia e di anzianità, con l'aggancio alla relativa "finestra", evitando e riducendo l'impatto sociale che deriverebbe da una applicazione non guidata da questo criterio degli ammortizzatori sociali

- Concentrare entro il mese di marzo 2013 presso lo Stabilimento di Nola tutte le attività produttive attualmente realizzate presso il Sito di Casoria, riallocando progressivamente il personale anche presso altri siti della Campania

- Trasferire gradualmente a Capodichino le attività produttive realizzate presso il Sito di Venezia-Tessera ed entro la data del completamento, effettuare il trasferimento del personale presso le società AgustaWestland e SuperJetInternational.

- Riallocare entro il mese di dicembre 2012 il personale e le attività svolte a Roma presso gli uffici di via Campania e di via Bona verso gli Stabilimenti di Pomigliano d'Arco e Caselle

- Porre in essere azioni mirate di riqualificazione del personale indiretto e di ingegneria verso attività dirette e di produzione

- Effettuare l'esternalizzazione per le attività di vigilanza e guardiania, ciclo attivo e passivo di fatturazione e magazzini e logistica.

Strumenti

Le Parti concordano di utilizzare i seguenti strumenti normativi e gestionali, ed in particolare:

- ricorrere agli ammortizzatori sociali di legge - quali CIGS e Mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 - utilizzando le causali di volta in volta applicabili nell'arco di Piano, gennaio 2012 – dicembre 2014, vista la particolare complessità e la volontà di sostenere il raggiungimento dei requisiti pensionistici di età o anzianità contributiva nel predetto arco temporale, per i soggetti sopra individuati.

- collocare in mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 il personale interessato con il criterio della non opposizione.

- attuare per le aree interessate una forte politica di incentivazione all'esodo volontario

- gestire le esternalizzazioni con modalità adeguate alla tipologia di attività ed al migliore utilizzo delle risorse sia verso l'esterno che eventualmente verso l'interno con opportuni processi di riqualificazione verso attività dirette e di produzione

- utilizzare in maniera intensa la mobilità interna al fine di equilibrare gli skills del personale ed i volumi di attività strategiche identificate dal Piano e di avere un rapporto ottimale diretti/indiretti

- consolidare i processi di formazione e riqualificazione del personale

- passare da una cultura monomestiere ad una multijobs e/o di processo attraverso l'inserimento mirato di risorse.

Le Parti nel concordare l'insieme degli strumenti sopra descritti – con particolare riferimento alla CIGS ed alla Mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, stabiliscono che – ferme restando le peculiarità di seguito descritte – l'attivazione delle singole procedure avverrà secondo le tempistiche stabilite dalle leggi in materia, ma i momenti di confronto e di consultazione rinvieranno nei contenuti a quanto già in questa sede stabilito e concordato.

Modalità di riduzione del Personale

L'Azienda ha pertanto proceduto ad identificare complessivamente 747 risorse (vedi tabella allegata al presente accordo) nelle aree di Staff, Indiretti, Indiretti di Produzione, Ingegneria e Diretti per i Siti di Torino, Caselle, Pomigliano d'Arco, Capodichino, Nola, Casoria, Tessera, Foggia, Grottaglie, Venegono.

Le Parti al fine di consentire un immediato riequilibrio degli organici ed una riduzione degli impatti economici collegati alla duplicazione di attività conseguenti ai processi di integrazione e razionalizzazione del Settore, hanno concordato il ricorso alla CIGS senza rotazione dall'1 gennaio 2012 per le 747 risorse come sopra individuate.

Le Parti concordano altresì che a far data dall'1 gennaio 2012 sarà richiesta la mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 per collocarvi senza opposizione tutto il personale che maturerà nel periodo di CIGS i requisiti per accedere alla mobilità finalizzata alla pensione di anzianità e o di vecchiaia.

L'Azienda presenterà pertanto agli Organi competenti, istanza per l'accesso agli strumenti come sopra individuati.

Le Parti, in considerazione della necessità di ridimensionare l'impatto economico e sociale - conseguente alla permanenza in CIGS e Mobilità - concordano di definire con specifica intesa

allegata al presente Accordo il trattamento economico di protezione del reddito da corrispondere esclusivamente a detti lavoratori.

Le Parti concordano che l'Azienda anticiperà ai dipendenti interessati, alle normali cadenze mensili, gli importi di cassa integrazione guadagni straordinaria.

L'Azienda conferma gli accordi vigenti in ordine alla gestione dei contratti di apprendistato.

Uffici di Roma

L'Azienda nell'ottica di riduzione dei costi di struttura e di maggiore concentrazione delle attività - funzionale anche ad efficientare il flusso dei processi decisionali – ritiene di dover procedere al trasferimento graduale delle attività lavorative svolte presso le Sedi di Roma, Via Campania e Via Bona e del relativo personale pari a 140 risorse – verso gli Stabilimenti di Pomigliano e Caselle entro il 31 dicembre 2012.

Di seguito sono indicate le modalità di gestione:

- fino ad un massimo di 140 risorse da collocare in CIGS per cessazione attività senza rotazione, dall' 1 gennaio 2013 - o comunque dalla data di chiusura delle Sedi di Roma - per il personale che avesse rifiutato la soluzione di trasferimento verso Pomigliano o Caselle

- Riconoscimento di incentivi all'esodo per chi ne faccia richiesta

Con specifica intesa allegata al presente accordo sono definite le condizioni economiche ed i trattamenti riconosciuti per il trasferimento.

Saranno altresì avviate nel corso del 2012 specifiche iniziative di formazione dirette ad una riqualificazione del personale interessato verso attività dirette di produzione.

L’Azienda presenterà, istanza per l’accesso agli strumenti descritti al paragrafo “Strumenti”.

Sito di Casoria

Le Parti – nel richiamare quanto sancito nell'apposito capitolo dedicato ai siti di Casoria e Nola concordano che il personale attualmente operante presso il sito di Casoria sarà trasferito presso il sito di Nola e Pomigliano in funzione delle professionalità richieste e tenendo comunque in considerazione, le pregresse competenze lavorative, la residenza, le specifiche situazioni e le esigenze logistico/ familiari.

Pertanto :

- n° 23 risorse da collocare in CIGS senza rotazione dall'1 gennaio 2012 secondo quanto previsto al capitolo "Riduzione del Personale" e successivamente in mobilità ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 all'atto della maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi per il raggiungimento del pensionamento di anzianità e/o vecchiaia

- sarà richiesta la CIGS a decorrere dall'1 gennaio 2012 in funzione dei progressivi trasferimenti presso il sito di Nola e Pomigliano che al più tardi dovranno concludersi entro il 31 marzo 2013.

- incentivi all'esodo per chi ne faccia richiesta secondo i parametri che sono definiti in allegato al presente accordo

Parallelamente saranno avviate nel corso del 2012 per la parte del personale che non è in possesso delle professionalità

necessarie specifiche iniziative di formazione verso attività dirette di produzione.

Queste attività si svolgeranno facendo ricorso alla CIGS senza rotazione per periodi che non potranno superare i tre mesi ed interesseranno fino ad un massimo di 150 risorse

L'Azienda presenterà, istanza per l'accesso agli strumenti descritti al paragrafo "Strumenti"

Sito di Venezia-Tessera

Le Parti – nel richiamare quanto sancito nell'apposito capitolo dedicato allo stabilimento di Tessera - concordano per il personale ivi operante di utilizzare i seguenti strumenti:

- n° 22 risorse da collocare in CIGS senza rotazione secondo quanto previsto al capitolo "Riduzione del personale" e successivamente in mobilità con la modalità della non opposizione ex artt. 4 e 24 della legge 223/91 all'atto della maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi per il raggiungimento del pensionamento di anzianità e/o vecchiaia;

- sarà richiesta la CIGS a decorrere dall'1 gennaio 2012, in relazione ai progressivi trasferimenti verso AW e SJI ed ai rientri collegati alle attività produttive;

- incentivi all'esodo per chi ne faccia richiesta.

Parallelamente saranno avviate nel corso del 2012 specifiche iniziative di formazione dirette ad una riqualificazione del personale interessato verso attività dirette di produzione, anche nell'ottica del conseguimento di una diversa professionalità coerente con i ruoli da ricoprire nel comparto dell'ala rotante.

L'Azienda presenterà, pertanto, istanza per l'accesso agli strumenti descritti al paragrafo "Strumenti".

Con il presente accordo le Parti dichiarano di avere altresì esperito l'esame congiunto relativo ai trasferimenti collettivi di cui all'art. 8, sez. IV, titolo I, del vigente CCNL.

Esternalizzazioni

L'Azienda al fine di concentrare risorse ed investimenti su attività "core" ritiene di dovere procedere alla esternalizzazione di attività "no core" quali:

- Vigilanza e guardiania
- Ciclo attivo e passivo di fatturazione
- Magazzini e logistica.

Le modalità con cui gestire questi processi di esternalizzazione saranno :

- su base volontaria per quel che riguarda la parte di fatturazione e ciclo attivo e passivo

- progressiva esternalizzazione di parte delle attività di vigilanza e guardiania per effetto di un ridimensionamento dell'organico. L'Azienda si dichiara altresì disponibile a percorsi di formazione verso attività dirette e di produzione per il personale che ne farà richiesta. Infine le Parti si impegnano a verificare nel corso del 2014 la fattibilità di una completa esternalizzazione del servizio.

- per magazzini e logistica le Parti si incontreranno per verificare la percorribilità della cessione di ramo di azienda a distanza di un anno dalla data del presente Accordo.

In generale le Parti si impegnano a prevedere per le fattispecie sopra indicate, un importo da concordare successivamente sia per le ipotesi di cessione di ramo di azienda che per quelle a carattere volontario.

Le Parti – anche con riferimento a quanto previsto nel capitolo Supply Chain – concordano di utilizzare la stessa sede di confronto e monitoraggio per i processi di esternalizzazione.

Nuova Occupazione

L'Azienda nella convinzione che un Piano di Rilancio debba anche essere sostenuto da adeguate politiche di cambio mix delle professionalità presenti e dall'ingresso di nuove risorse, per effettuare gli adeguati affiancamenti con il personale in uscita - necessari per salvaguardare e trasmettere il patrimonio di competenze e conoscenze - ritiene opportuno porre in essere un progetto di assunzioni graduali fino ad un massimo di 500 unità che nel 2012 interesserà le seguenti regioni:

- Piemonte fino ad un max di 60 assunzioni
- Campania fino ad un max di 140 assunzioni
- Puglia fino ad un max di 100 assunzioni.

Le assunzioni prevedono il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante e – ove possibile - al tirocinio formativo, previo confronto con le OO.SS territoriali.

L'Azienda si riserva di comunicare alla fine del 2012 la necessità di incrementare i numeri sopra indicati qualora si dovessero realizzare particolari condizioni di crescita di alcuni programmi.

L'Azienda assumerà entro il 31 dicembre 2011 i lavoratori presenti a quella data con contratto di somministrazione in Alenia Aeronautica ed Alenia Aermacchi.

Formazione Professionale

Con specifico riferimento alle iniziative formative di cui al punto, l'obiettivo può essere sintetizzato nell'esigenza di addestrare, qualificare e riqualificare i lavoratori le cui professionalità siano diventate obsolete rispetto all'evoluzione tecnologica dei processi e dei prodotti, nonchè alla variazione dei contesti organizzativi.

Sono state individuate specifiche aree di intervento formativo:

- QUALIFICAZIONE per i lavoratori che manterranno sostanzialmente le mansioni assegnate, ma dovranno aggiornare le conoscenze in funzione delle innovazioni di prodotto e/o di processo intervenute
- RIQUALIFICAZIONE per i lavoratori che cambieranno le mansioni assegnate
- RICONVERSIONE per i lavoratori che cambieranno le mansioni assegnate laddove le nuove mansioni comportino la conversione da indiretti a diretti.

L'Azienda ha altresì individuato interventi formativi trasversali destinati a favorire e supportare la disponibilità al cambiamento.

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento, l'Azienda conferma che lo sviluppo delle professionalità delle risorse, attraverso iniziative mirate di formazione, costituisce una fondamentale leva strategica per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- mantenere il presidio del know – how e sostenere, con iniziative mirate, lo sviluppo delle capacità tecniche e professionali che siano adeguate rispetto alle attività strategiche;

- diffondere in modo capillare la cultura della qualità, intesa quale valore in grado di garantire, attraverso processi produttivi ed organizzativi “qualificati”, un prodotto di eccellenza e la piena soddisfazione da parte del cliente.

Per i contenuti specifici e la durata dei corsi si rinvia ai piani formativi di dettaglio allegati al presente accordo.

Monitoraggio e Verifiche del Piano

Il pieno utilizzo di tutte le misure definite nel presente Accordo consente di risolvere - per i lavoratori interessati – tutte le problematiche occupazionali connesse alle azioni di riassetto e rilancio previste dal Piano Industriale del Settore Aeronautico.

In questa prospettiva ed in coerenza con le premesse del presente Accordo, le Parti effettueranno un monitoraggio trimestrale con appositi incontri sull'andamento e sui risultati collegati alle azioni gestionali poste in essere, ferma restando la attivazione su richiesta di una delle Parti degli Osservatori Regionali dedicati.

Al termine di ogni anno le Parti si incontreranno a livello Nazionale al fine di analizzare l'andamento complessivo del Piano e valutare – se necessario - gli opportuni adeguamenti.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

TRATTAMENTO ECONOMICO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Con riferimento alla collocazione in CIGS a zero ore senza rotazione ed alla successiva collocazione in mobilità di accompagnamento alla pensione per n° 747 risorse, le Parti in considerazione del carattere straordinario di questo intervento ed al fine di ridurre il disagio economico conseguente - senza che questa intesa possa costituire un precedente estendibile ad altre realtà del Gruppo FNM – concordano quanto segue:

- sarà riconosciuta ai lavoratori un'integrazione economica a carico dell'Azienda pari all' 80 % della differenza tra l'indennità di CIGS / Mobilità erogata dall'INPS e la retribuzione aziendale percepita dal lavoratore.

Si precisa altresì che la retribuzione presa a riferimento è quella costituita dagli istituti individuali e collettivi corrisposti in importo fisso e periodicità costante, rimanendo pertanto esclusi gli importi erogati in misura variabile e/o a fronte del raggiungimento di risultati/obiettivi aziendali e/o individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trattamenti di trasferta, straordinario, Premi di Risultato, indennità varie, etc.).

L'integrazione alla CIGS sarà frazionata ed erogata con cadenza mensile.

L'integrazione alla Mobilità sarà erogata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro a fronte della

sottoscrizione di un verbale omnicomprensivo ex artt. 410 e 411 cpc.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Alenia Aermacchi S.p.A

Alenia SIA S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

Trattamento economico personale della Sede di Roma

Le Parti, al fine di ridurre l'impatto economico conseguente al trasferimento verso i siti di Pomigliano e Caselle, concordano di riconoscere al personale delle sede di Roma i seguenti trattamenti:

- trasferimento verso Pomigliano

    - 6 mesi di trattamento in regime di trasferta
    - incentivo al trasferimento con residenza/domicilio in Campania pari 35.000 euro lordi

- trasferimento verso Caselle

    - 6 mesi di trattamento in regime di trasferta
    - incentivo al trasferimento con residenza/domicilio in Piemonte pari a 50.000 euro lordi

  Gli importi saranno erogati a fronte di un verbale di conciliazione ex artt. 410 e 411 cpc contenente la rinuncia espressa ad impugnare il trasferimento

  L'Azienda si farà carico altresì di predisporre un servizio di navetta dalla stazione ferroviaria di Napoli al sito di Pomigliano e viceversa compatibile con gli orari di lavoro del sito e con quelli di partenza ed arrivo dei treni.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

Uffici di Roma di via Campania e via Bona

In relazione alla chiusura entro il 2012 degli Uffici di Roma di via Campania e di via Bona, l'Azienda si impegna nell'arco di Piano a ricollocare il personale presso altre Aziende del Gruppo Finmeccanica site prioritariamente nella provincia di Roma ed eventualmente - dopo verifiche effettuate nella seconda metà del 2014 - nella regione Lazio.

In tal senso sarà data priorità alle risorse non impegnate in attività collegate direttamente od indirettamente al prodotto, tenendo conto anche della coerenza del profilo con il fabbisogno richiesto dei carichi familiari e del reddito.

L'Azienda si impegna altresì ad attivare con Società specializzate azioni mirate di outplacement.

L'Azienda si impegna ad incontrare le OO.SS. entro il mese di ottobre 2012 per effettuare l'esame congiunto previsto dal CCNL, sullo stato di avanzamento dei trasferimenti verso Pomigliano e Caselle e delle ricollocazioni presso altre Aziende del Gruppo Finmeccanica.

Alenia Aeronautica s.p.a.

Spett.li

FAILMS- FISMIC - UGL

In relazione al programma JSF, l'Azienda – una volta avviate le attività produttive correnti e considerati i carichi di lavoro che deriveranno dai programmi EFA, nuovo UAV, LCA e C27J – in caso di sottoassorbimenti rilevanti si impegna, a seguito di accordi con Lockheed Martin ed Amministrazione Difesa, a garantire la collocazione di attività produttive e di assemblaggio dell'ala ed attività relative ai sottogruppi da Cameri verso Caselle.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

Con riferimento al ricorso – nell'arco temporale gennaio 2012/dicembre 2014 – agli ammortizzatori sociali di Legge previsti nel capitolo "Strumenti" dell' Accordo dell'8 novembre 2011, l'Azienda presenterà agli Organi Competenti secondo l'articolazione temporale di seguito descritta le istanze per il riconoscimento di:

- *1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2012*
CIGS per crisi aziendale con continuità delle attività

- *1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013*
CIGS per Ristrutturazione aziendale con la richiesta di ulteriore proroga fino a dicembre 2014

- *con decorrenza 1 gennaio 2012*
Mobilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della legge 223/91

Per gli uffici di Roma di via Campania e via Bona sarà richiesta la CIGS per cessazione attività con decorrenza 1 gennaio 2013.

Alenia Aeronautica S.p.A.
Alenia Aermacchi S.p.A.
Alenia SIA S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

L'Azienda conferma che a fronte della piena applicazione del Piano in tutte le sue componenti non è prevista al termine dello stesso - salvo condizioni eccezionali - la presenza di esuberi/eccedenze.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2014 per verificare l'avanzamento di quanto concordato.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Alenia Aermacchi S.p.A.

Alenia SIA S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

L’Azienda al fine di sostenere in maniera adeguata il reddito per il personale che sarà collocato in CIGS senza rotazione per un periodo superiore ai due anni, riconoscerà una mensilità.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Alenia Aermacchi S.p.A.

Alenia SIA S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

Qualora nell'arco temporale interessato all'utilizzo degli ammortizzatori sociali dovessero intervenire modifiche legislative in materia pensionistica - che non dovessero salvaguardare i diritti acquisiti in termini di requisiti/finestra - le Parti si incontreranno per individuare soluzioni condivise.

In ogni caso l'Azienda si farà carico di tale situazione garantendo l'erogazione di un importo che consenta di disporre di un reddito mensile pari all'importo della pensione.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Alenia Aermacchi S.p.A.

Alenia SIA S.p.A.

Spett.li

FIM-FIOM-UILM

In relazione al Verbale di Accordo siglato in data 8 novembre 2011, Vi precisiamo che relativamente alle iniziative di formazione previste per il personale collocato in CIGS, l'Azienda corrisponderà – esclusivamente per le giornate di effettiva partecipazione alle attività formative pianificate – un importo lordo giornaliero pari ad euro 18, nonchè un ticket restaurant del valore di euro 5,29.

Alenia Aeronautica S.p.A.

Alenia Aermacchi S.p.A.

Alenia SIA S.p.A.

ALLEGATO TECNICO SULLA FORMAZIONE

PERCORSI PER LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Personale sito di Tessera

Lo scenario critico di mercato relativo alla missione industriale del Sito ha determinato la necessità di riconfigurare il polo aeronautico in un' ottica di integrazione.

In tale prospettiva il patrimonio di esperienze - competenze distintive del Sito di Venezia costituisce una precondizione di eccellenza per garantire il successo delle iniziative industriali.

Al fine di sostenere efficacemente il processo di riallocazione delle risorse nell'ambito del polo aeronautico ala fissa / rotante, coerentemente ai fabbisogni espressi in termini quali / quantitativi da Agusta Westland e Superjet International, saranno progettati ed attuati specifici percorsi formativi congiunti.

Tali percorsi garantiranno da un lato l'aggiornamento - adeguamento delle competenze (certificazioni), dall'altro azioni mirate di riqualificazione - riconversione professionale, sia in ambito operaio che impiegatizio.

FORMAZIONE “TECNICO – SPECIALISTICA”

PROFILI OBIETTIVO:

Operaio Montatore Elettrico-Meccanico-Strutturale

Operaio Controllo di Qualità

Impiegato Capo Squadra

Obiettivo didattico:

Fornire le conoscenze e le certificazioni necessarie per operare su velivoli commerciali.

Contenuti formazione tecnica (ca. 6 - 8 settimane):

- Inglese tecnico
- Corso Livello I su A320F (CFM56) o corso Liv I o III su RRJ95
- Moduli base Part 147 per AML (qualunque dei 14 quelli fatti da Scroccaro, Bacci, ecc.)
- Calibrations of instruments
- Dangerous Goods Declaration (per chi lavora come store inspector)
- EASA Regulations (su regolamenti 216 e 2042)
- ESD Course
- Fuel Tank Safety level 2
- Human factor (initial o recurrent come necessario per la risorsa)
- RII course for Inspectors
- Oxygen System servicing
- SJI Procedures (MOE, etc)
- Practical Training and OJT registered on MERL on aircraft types similar to RRJ95
- EWIS training for target Groups 1+2 (personale operativo)
- Safety and Security for Industrial Environments

- First Aid course (per addetti primo soccorso)
- Fire Fighting course (per squadra antincendio)

Affiancamento a personale esperto: solo su base di necessità, ca 2-4 settimane

Il percorso per skill è “solo” nel OJT registrato su form tipo il MERL ENAC e su corsi di “standard practices”.

Per i controllori di Qualità il corso caratterizzante è quello RII per Inspectors.

FORMAZIONE “TECNICO – SPECIALISTICA”

PROFILI / OBIETTIVO:

Impiegato: Engineering

Impiegato: Controllo Produzione e Logistica

Obiettivo didattico:

Fornire le conoscenze e le certificazioni, per il ruolo di Ispettori, al fine di poter operare su velivoli commerciali.

Contenuti formazione tecnica (ca. 6-8 settimane):

- Inglese tecnico
- Corso Livello I su A320F (CFM56) o corso Liv I o III su RRJ95
- Moduli base Part 147 per AML (qualunque dei 14 quelli fatti da Scroccaro, Bacci, ecc.)
- Calibrations of instruments
- Dangerous Goods Declaration (per chi lavora come store inspector)
- EASA Regulations (su regolamenti 216 e 2042)
- ESD Course
- Fuel Tank Safety level 1
- Human factor (initial o recurrent come necessario per la risorsa)
- Oxygen System servicing

- SJI Procedures (MOE, etc)
- OJT registered on MERL on typical activities
- EWIS training for target Group 4
- Safety and Security for Industrial Environments
- First Aid course (per addetti primo soxxorso)
- Fire Fighting course (per squadra antincendio)

Affiancamento a personale esperto: solo su base di necessità, ca 2-4 settimane

Il percorso per skill è “solo” nel OJT registrato su form tipo il MERL ENAC e su corsi di “standard practices”.

FORMAZIONE “TECNICO – SPECIALISTICA”

PROFILI / OBIETTIVO:

Impiegato: Training, Sparse & Logistics, Commercial Services

Obiettivo didattico:

Fornire le conoscenze di base, per i ruoli su indicati.

Contenuti formazione tecnica (ca. 3-4 settimane):

· Corso inglese (Eq. Liv. B2/c europeo): Valido per tutti;

Attività formative per impiegati area Training (durata ca. 2-3 settimane). Figure Professionali di arrivo: Dispatcher, Addetto STD, Logistic Manager)

· General Familiarization RRJ100;
· Corso JAR FCL (specifico per posizione dispatcher);
· Corso su normativa EASA EU OPS (Specifico per posizione Dispatcher);
· Corso JAR FSTD (Specifico per posizione Logistic Manager);
· Corso base EASA PART 147 (Specifico per posizione Logistic Manager);
· Corso JAR FCL (Specifico per posizione Logistic Manager);

Attività formative per impiegati area Spares & Logistics (durata ca. 3 settimane). Figure Professionali di arrivo: Supplier Services, Spares Tech Services.

- Corso SAP (modulo Material Management);
- Contract Negotiations;

Attività formative per impiegati area Commercial Services (durata ca. 3-4 settimane). Figure Professionali di arrivo: Pricing & Policies Attendant.

- Corso SAP (Modulo Sales & Distribution e modulo Material Management)
- Corso base economia e finanza.

ATTIVITA' DI ACCOMPAGNAMENTO E FOLLOW-UP

Al termine dei percorsi formativi previsti per i profili operai, ciascuna risorsa in funzione della propria area di inserimento finale e della valutazione delle conoscenze acquisite, anche in base alle normative EASA PART 145 con particolare riferimento alla 145.A.30 e relative AMC (admittable means of compliance), potrà essere coinvolta in una fase di affiancamento individuale che favorirà il trasferimento di know-how operativo relativo alle linee di produzione.

2. Personale di Casoria

Il progetto si propone di fornire opportunità di riqualificazione professionale al personale Alenia in fase di trasferimento da Casoria verso Nola e Pomigliano.

L'intervento che si propone vuole agire sullo sviluppo del capitale umano di cui è dotata l'azienda e nasce dalla convinzione che lo sviluppo di strategie a favore delle risorse umane faciliti il governo autonomo nell'espletamento delle proprie funzioni lavorative.

L'intervento persegue i seguenti obiettivi:

- Ricostruzione della biografia personale dalla quale emergano competenze tecnico-professionali, organizzative, sociali e trasversali;
- Acquisizione di abilità decisionali e sviluppo di strategie per fronteggiare situazioni di criticità;
- Analisi del contesto lavorativo

Nello specifico le finalità del progetto sono le seguenti:

- offrire nuove opportunità di impiego per il personale Alenia.
- realizzare percorsi formativi per i lavoratori destinati al nuovo stabilimento, che consentano di trasferire competenze ad alto contenuto tecnologico ed utili ad un loro professionale ingresso nelle nuove sedi.
- Orientare, all'interno di ciascun percorso formativo, i singoli lavoratori attraverso azioni di "counseling" individuale, al fine di predisporre utilmente un "bilancio delle competenze" per tutti i lavoratori;

- Accompagnamento alla scoperta delle proprie competenze non riconosciute e non attivate.
- Accompagnamento dei destinatari verso il passaggio da uno stabilimento all'altro.

Metodologia di sviluppo del progetto formativo

La metodologia di intervento consiste in una serie di azioni integrate di assistenza e formazione al nuovo inserimento in azienda grazie alla realizzazione di una filiera di servizi (portafoglio competenze/bilancio di prossimità, orientamento, formazione, counseling e accompagnamento all'inserimento) che hanno l'obiettivo di valorizzare le risorse umane presenti nell'organizzazione.

Questo processo è stato pensato per garantire all'interno dell'azienda una reale valorizzazione delle risorse umane nelle politiche del personale ed una costante lettura dei reali fabbisogni di posizionamento, incremento e potenziamento delle competenze.

Sviluppo azioni

Azione	*Attività*
Assessment - Bilanci di competenza	Ricostruzione del bagaglio di competenze dei singoli partecipanti
	Costruzione di una mappa aggiornata e reale dei profili professionali
	Individuazione degli obiettivi professionali per i singoli partecipanti
	Individuazione dei percorsi formativi e di reinserimento

Progettazione esecutiva	Costruzione in dettaglio dei percorsi formativi e dei moduli sulla base dei risultati della s
Formazione	Individuazione e progettazione dei percorsi formativi
	Formazione (Percorso A; Percorso B; Percorso C; …….)
	Stage formativi in azienda
	Valutazione e verifica
	Certificazione delle competenze
Monitoraggio	Valutazione performance di apprendimento
	Andamento attività formative
	Efficienza/efficacia degli interventi
Sostegno ed accompagnamento al reinserimento in azienda	Bilanci di competenza in uscita
	Orientamento in uscita
	Assistenza nel processo di reinserimento nel nuovo contesto organizzativo

Assessment - Bilancio competenze

Il Bilancio Competenze rappresenta la prima fase operativa del progetto ed è finalizzato ad identificare e ricostruire l'insieme di conoscenze, abilità e risorse in possesso dei lavoratori e, quindi, a mettere a punto un portafoglio di competenze nella prospettiva di avviare azioni di sviluppo professionale, attraverso interventi di aggiornamento e formazione.

Gli obiettivi specifici del percorso di bilancio di competenze:

- fare il punto sulle proprie esperienze personali e professionali;
- individuare e valutare le proprie esperienze legate al lavoro, alla formazione, alla vita sociale;
- identificare le proprie attitudini;
- esplorare i propri valori lavorativi;
- dichiarare le proprie potenzialità non sfruttate;
- gestire al meglio le proprie risorse personali;
- individuare il percorso formativo al quale ogni singolo lavoratore dovrà prendere parte.

Modalità di attuazione

L'attività sarà rivolta ai lavoratori che verranno trasferiti nel nuovo stabilimento. Le sessioni di lavoro saranno organizzate a scaglioni.

L'attività di Bilancio delle Competenze sarà realizzata attraverso il colloquio, attraverso il quale si esprimerà la relazione di supporto e chiarificazione che sarà svolta nei confronti dei partecipanti.

Gli step dell'attività:

- accoglienza del partecipante;
- presentazione sintetica del progetto e del percorso di bilancio al partecipante;
- conduzione del colloquio e compilazione delle schede di supporto predisposte;
- compilazione scheda di sintesi esperienze e competenze per ciascun partecipanti con annotazione a margine di considerazioni/osservazioni ritenute utili;
- report finale generale per tutti i colloqui realizzati.

Gli strumenti

Gli strumenti che verranno utilizzati a supporto del colloquio di Bilancio delle Competenze saranno delle schede che faciliteranno la ricostruzione degli interessi, delle conoscenze ed abilità possedute, delle esperienze personali e lavorative, e saranno i seguenti:

1. Scheda Informativa di Accoglienza
2. La ricostruzione del percorso professionale
3. L'analisi delle attività lavorative
4. Un primo bilancio delle competenze
5. Il piano d'azione per il lavoro (tra cui la formazione)

Al termine dei colloqui le schede verranno decodificate ed i dati saranno elaborati tramite software.

L'output finale un report di sintesi che avrà la forma di uno schema riepilogativo delle esperienze più significative vissute dai partecipanti, delle conoscenze e dei saperi, delle competenze acquisite e quelle da acquisire.

Detto report intende:

- ripercorrere le tappe del percorso effettuato;
- identificare i punti di forza e di debolezza;
- raccogliere, analizzare ed organizzare tutti i dati emersi al fine di definire il progetto formativo e professionale dei lavoratori precisando le tappe di realizzazione.

Struttura Piano formativo

L'impianto complessivo del piano formativo sarà articolato in:

- formazione "trasversale"

il cui obiettivo è sviluppare competenze connesse al funzionamento del nuovo stabilimento nonché a promuovere know-how esportabile ad altre imprese o altri settori di lavoro;

- una quota di interventi formativi "specialistici"

il cui obiettivo è sviluppare competenze connesse ai processi di funzionamento ed alle attività specifiche dei processi produttivi del nuovo stabilimento.

L'inserimento di moduli di natura generale e altri di natura specialistica risponde ai diversi livelli dei bisogni di riqualificazione, in linea con gli obiettivi didattici e professionali del progetto. Per l'attuazione dello stesso verranno adottati alcuni criteri fondamentali come:

- iniziative formative sviluppate con riferimento ai singoli ruoli;
- percorsi modulari riconducibili ad aree disciplinari e/o di competenza, su cui è possibile effettuare verifiche dell'apprendimento realizzato;
- moduli progettati "ad hoc" per l'ottimizzazione dei tempi didattici e per l'uso delle tecnologie e metodologie più efficaci.

La progettazione dei diversi moduli didattici, le modalità di erogazione, nonché i risultati conseguiti, verranno valutati attraverso un processo di monitoraggio e certificazione che permetterà, per ogni partecipante, di valutare l'apprendimento e certificarne la crescita di valore professionale.

In un percorso di crescita professionale l'aggregazione di diversi moduli formativi, con durate differenziate secondo la natura dei contenuti, risponde all'esigenza di personalizzare la formazione rispetto alle famiglie professionali ed alle diverse tipologie didattiche.

Questo processo è stato pensato per garantire una organizzazione ed un potenziamento delle funzioni, dei ruoli e delle aree di responsabilità, in modo da integrare le capacità e le competenze delle risorse impiegate, nonché per poter attivare approcci, strumenti e servizi congrui all'evoluzione dell'azienda

Monitoraggio

Particolare rilevanza assume la fase di monitoraggio nell'ambito del progetto. La fase sarà articolata e sviluppata attraverso le seguenti azioni:

- redazione della scheda professionale e valutazione della performance di apprendimento e di utilizzo in situazione lavorativa;
- assistenza sul corretto sviluppo degli interventi formativi attraverso strumenti di gestione e monitoraggio delle attività in tempo reale;
- approntamento di strumenti di integrazione dei processi finalizzati alla rigenerazione e riutilizzo ottimale di professionalità utili all'azienda ed al sistema economico-produttivo in generale;
- registrare "in progress" l'aumento delle esperienze e delle competenze accumulate dai lavoratori per favorire il reinserimento in azienda con nuove competenze

FORMAZIONE ” TRASVERSALE”

La formazione trasversale, che rappresenterà la prima fase del progetto, presenterà tematiche uguali per tutti i profili formativi in uscita.

Di seguito un esempio di programmazione della durata di 80 ore, distribuite su 2 settimane.

	Corso Base - Prima Settimana				
	Lun	Mart	Merc	Giov	Ven
1a ora	Scenario produttivo e Programmi	Organizzazione ed Overview del Processo Produttivo	Formazione per rischio specifico a mansione	Sistema di Gestione della Qualità	Sistema di Gestione della Qualità
2a ora					
3a ora					
4a ora					
5a ora					
6a ora					
7a ora	Information security	Informativa 81/01			
8a ora					

	Corso Base - Seconda Settimana				
	Lun	Mart	Merc	Giov	Ven
1a ora	FOD	PMS e Produzione del valore	Materiali metallici: prove di caratterizzazione meccanica e tecnologica	Trattamenti superficiali	Difettologia di qualità e Performance industriali
2a ora					
3a ora	Document. Tecnica e Tools Informatici di Programma		Lavorazioni per semilavorati definiti e indefiniti	Tecniche di collegamento/ giunzione	
4a ora					
5a ora					
6a ora					
7a ora		First Article Inspection			
8a ora					

FORMAZIONE "TECNICO – SPECIALISTICA"–

PROFILO MONTATORE

Obiettivo didattico:

Fornire le conoscenze ed abilità sulle tecniche di foratura manuale, giunzione mediante organi di collegamento e sigillatura su strutture metalliche.

Contenuti formazione tecnica (ca. 4 settimane):

- Servomezzi, attrezzi e punte
- Posizionamento e shimmatura
- Foratura, Svasatura e sbavatura Installazione organi di collegamento
- Rimozione organi di collegamento
- Foratura con l'uso di maschere
- Verifica fori e misure di tolleranza
- Preparazione ed applicazione vernici/protettivi
- Applicazione SOLGEL
- Collegamenti a massa e misure di resistenza elettrica
- Preparazione ed applicazione sigillanti

Affiancamento a personale esperto: 6 settimane

FORMAZIONE "TECNICO – SPECIALISTICA" –

PROFILO CONDUTTORE MACCHINE A C / N

Obiettivo didattico:

Fornire le conoscenze ed abilità sulla conduzione di macchine a controllo numerico, in particolare per l'area montaggio.

Contenuti formazione tecnica (ca. 4 settimane):

- Componenti ed apparati hardware
- Assi, coordinate e tarature
- Cenni sulla struttura software dei programmi e dei part program
- Interfaccia uomo-macchina
- Conduzione automatica, semiautomatica e manuale
- Settaggio ed attrezzaggio macchine
- Caricamento e norme di modifica part program
- Formazione specialistica sul processo produttivo (es. foratura, rivettatura, asportazione truciolo)
-

Affiancamento a personale esperto: 8 settimane

IPOTESI PROGETTO CENTRO DI ADDESTRAMENTO

Al fine di mantenere un presidio costante delle competenze distintive del "Centro Integrato Lamiera" e attuare azioni a tutela e garanzia dell' **eccellenza tecnologica** necessaria ad affrontare le sfide del mercato, sarà valutata la creazione, all'interno del Sito di Nola, di una apposita *training area*.

Tale "area" sarà attrezzata con banchi di lavoro, servomezzi e servizi (aria compressa, alimentazione elettrica, ecc.) al fine di assicurare l'adeguata pratica operativa (on the job training). Per tale attività saranno selezionate risorse specializzate che assicureranno, oltre alla docenza e al *coaching*, attività di affiancamento e mentoring .

Investimenti

Investimenti Settore Difesa 2011-2020

Investimenti Settore Civile 2011-2020

Inv. Innovazione e crescita industriale 2012-2014

Programma	Anno Avvio	Fabbisogni totali a vita intera (M€)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EFA	**in corso**	140	1	12	17	20	22	19	17	15	11	5
JSF	**2011**	113	1	4	13	4	3	0	-	13	35	40
Heavy MALE	**2012 (prod. 2017)**	250	-	50	56	58	51	35	-	-	-	-
Subtotale Collaborazioni Difesa		**503**	**2**	**66**	**86**	**81**	**76**	**55**	**17**	**28**	**47**	**45**
M346-LCA	**2012**	185	3	41	67	30	25	13	6	-	-	-
M346-Trainer	**2011**	125	78	33	5	4	3	1	-	-	-	-
M311	**2012 (prod. 2014)**	91	-	11	25	26	16	4	5	4	-	-
C27J	**in corso**	96	38	25	15	8	4	7	-	-	-	-
Subtotale Prodotti Proprietari		**497**	**119**	**111**	**113**	**68**	**48**	**24**	**11**	**4**	**0**	**0**
TOTALE		**1.000**	**121**	**177**	**199**	**149**	**124**	**79**	**28**	**33**	**47**	**45**

Investimenti

Investimenti Settore Difesa 2011-2020

Investimenti Settore Civile 2011-2020

Inv. Innovazione e crescita industriale 2012-2014

Programma	Anno Avvio	Fabbisogni totali a vita intera (M€)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ATR-600	**in corso**	39	21	16	2	-	-	-	-	-	-	-
Subtotale Regional		**39**	**21**	**16**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
SJ-100	**in corso**	24	8	9	6	-	-	-	-	-	-	-
SJ-VIP	**in corso**	31	5	14	10	2	0	0	-	-	-	-
New Regional Jet	**2012**	810	-	41	113	186	219	170	65	16	-	-
Subtotale Regional Jet		**865**	**13**	**64**	**130**	**188**	**219**	**170**	**65**	**16**	**-**	**-**
Boeing 787	**in corso**	1.010	160	254	245	142	104	105	-	-	-	-
Bombardier C-Series	**in corso**	54	12	14	9	9	8	2	-	-	-	-
Nuovo possibile programma Nacelle	**2012**	32	-	6	7	8	7	3	1	0	-	-
Subtotale Aerostrutture		**1.096**	**171**	**274**	**262**	**159**	**119**	**110**	**1**	**0**	**-**	**-**
TOTALE		**2.000**	**205**	**353**	**394**	**348**	**337**	**281**	**65**	**16**	**-**	**-**

Investimenti

Investimenti Settore Difesa 2011-2020

Investimenti Settore Civile 2011-2020

Inv. Innovazione e crescita industriale 2012-2014

Centro integrato	Invest. (M€)	2011	2012	2013	2014
Centro Integrato Velivoli da Difesa	78	2	29	39	8
Subtotale Investimenti Area Nord	**78**	**2**	**29**	**39**	**8**
Centro Integrato Velivoli Civili	35	1	20	10	4
Centro Integrato Strutture Metalliche	49	1	24	20	4
Centro Integrato Composito	5	0	1	1	2
Centro Integrato Trasporto Militare	1	0	0	0	1
Subtotale Investimenti Area Sud	**90**	**2**	**45**	**32**	**11**
TOTALE	**168**	**4**	**74**	**71**	**19**

Investimenti

Investimenti Sicurezza

Stabilimento	ott - dic 2011	2012	2013	2014	Totale
CAPODICHINO	200	600	200	600	1.600
CASELLE	400	2.100	2.000	5.000	9.500
FOGGIA	150	300	200	250	900
GROTTAGLIE	200	850	1.000	150	2.200
NOLA	600	3.600	3.900	1.100	9.200
VENEGONO	1.700	2.000	1.100	1.200	6.000
POMIGLIANO	1.000	3.200	1.500	2.000	7.700
TORINO	50	250	200	400	900
Totale complessivo	**4.300**	**12.900**	**10.100**	**10.700**	**38.000**

+

INVESTIMENTI GENNAIO - SETTEMEBRE 2011	**3.100**
TOTALE 2011	**7.400**

SINTESI MANOVRA PERSONALE

	CASELLE	TORINO	VENEGONO	VENEZIA	CASORIA	POMIGLIANO	NOLA	CAPODICHNIO	FOGGIA	GROTTAGLIE	TOTALE
STAFF	5	26	23	3	2	59	3	4	1		126
INDIRETTI	49	10	25	6	13	75	37	25	13	7	260
INGEGNERIA	12	33	18			35	1				99
OPERAI DIRETTI	33	3	29	13	8	72	40	34	20	10	262
TOTALE	**99**	**72**	**95**	**22**	**23**	**241**	**81**	**63**	**34**	**17**	**747**