VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 ottobre 2012, a Bologna, si sono incontrati:

il Gruppo Electrolux Italia, costituito dalle Società Electrolux Italia S.p.A., Electrolux Professional S.p.A., Electrolux Logistics Italy S.p.A. ed Electrolux Appliances S.p.A., rappresentato da Livio Callierotti, Ruben Campagner, Marco Mondini, Massimiliano Ranieri, Marzia Segato, Monica Sfreddo, Andrea Tomasini, con l'assistenza dell'Unione Industriali di Forlì-Cesena rappresentata da Enzo Poggi;

e

le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Michele Zanocco, Stefano Zoli, Roberto Toigo, Lorenzo Ballerini, Antonio Bianchin, Claudio Valentini, Cristiano Pizzo, Maurizio Marcon, Elio Boldo, Michele Bulgarelli, Alberto Larghi, Stefano Bragagnolo, Paolo Castiglioni, Enrico Imolesi, Roberto Zaami, in una con le r.s.u. degli stabilimenti del Gruppo Electrolux di Forlì, Porcia, Susegana e Solaro, mediante il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo Electrolux, come da sottoscrizione,

Premesso che

a) Il 16 giugno 2010 le parti hanno sottoscritto, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un Accordo nel quale veniva recepito e avviato il piano industriale di riorganizzazione per lo stabilimento di Forlì che, in particolare, prevedeva di concentrare le attività nelle seguenti direzioni:

   1) focalizzazione sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma, con conseguente abbandono dei segmenti incapaci di creare valore, con un orizzonte produttivo di circa 1.500.000 unità all'anno a regime, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi e rivolti, per quanto riguarda i forni in particolare, alle grandi capacità di cottura, di nuove estetiche con particolare focalizzazione dei prodotti destinati ai marchi alto di gamma, il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse, la conferma dei prodotti da incasso;
   2) re-engineering dello stabilimento attraverso l'implementazione di un nuovo assetto produttivo, l'ottimizzazione dei processi e il bilanciamento dei flussi logistici e l'integrazione delle aeree tecnologiche nel fabbricato principale, la piena applicazione dei principi e attività EMS;
   3) rinnovo della piattaforma di prodotto dei forni, con particolare attenzione alla gamma di grandi capacità;
   4) ottimizzazione dello stabilimento, coerente con il volume produttivo necessario e consolidato e funzionale alla significativa riduzione dei costi fissi, anche mediante la riduzione dell'organico di circa 300 unità;
   5) specifici investimenti di prodotto e processo, per il solo piano stimabili in circa 26 milioni di euro;

b) il piano di riorganizzazione, di cui al punto precedente, era funzionale a determinare la missione strategica dello stabilimento di Forlì e che tale missione consisteva, e consiste, nel servire i mercati europei più qualificati, in particolare quelli dell'Europa occidentale, orientando l'offerta sui segmenti medio alti e alti del mercato, con forti contenuti di innovazione, design e qualità, spostandosi, quindi, da una politica di competizione sui prezzi basata sui volumi a una missione produttiva e a un posizionamento puntato su massa critica a redditività sostenibile, focalizzata prevalentemente su prodotti destinati ai mercati alto di gamma;

c) la realizzazione del piano di riorganizzazione in questione ha determinato presso il sito di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 280 dipendenti: n. 278 operai e 2 impiegati;

d) per facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario - in alternativa alla immediata attuazione della collocazione in mobilità e nel presupposto di realizzare il processo complessivo di riorganizzazione e ridefinizione degli assetti di sito in modo coerente con i programmi industriali e riorganizzativi - le parti hanno concordato, nell'Accordo citato, il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, ai sensi dell'art. 1. L. 223/91;

e) la procedura di consultazione per la C.I.G.S. fu svolta il 13 luglio 2010 presso la Regione Emilia-Romagna e che l'intervento della C.I.G.S. fu richiesto per la durata di 24 mesi, a decorrere 18 ottobre 2010;

f) il 30 marzo 2012 le parti hanno sottoscritto, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, un Accordo nel quale:

- è stato sottolineato come il panorama e il contesto competitivo di riferimento continuano a essere caratterizzati da profonde discontinuità rispetto agli scenari passati e che sono tuttora caratterizzati da turbolenze e debolezze rilevanti, ovvero, calo della domanda commerciale, eccesso di offerta produttiva, spostamento della domanda e dell'offerta verso prodotti basso prezzo, compressione dei margini, etc.;
- è stata confermata la missione industriale dello stabilimento di Forlì, rispetto al quale il Gruppo Electrolux ha confermato altresì la necessità di portare a compimento il riallineamento strategico, tanto per la parte industriale, quanto per quella relativa al Piano di gestione delle eccedenze, richiamando l'attenzione sulla necessità che il Piano sociale aggiorni le sue dinamiche operative e gestionali in maniera tale da evitare impatti negativi sugli standard competitivi degli stabilimenti del Gruppo, dovuti in modo particolare dagli effetti diretti e indiretti della Cassa Integrazione sul costo del lavoro, rendendo sostenibile così il ricorso agli ammortizzatori sociali;
- si è convenuto che laddove, alla fine del primo biennio di Cassa Integrazione Guadagni Starordinaria per riorganizzazione dello stabilimento di Forlì, le condizioni di mercato del settore, e in particolare della linea di produzione cottura e dunque dello stabilimento medesimo, fossero rimaste critiche e laddove il numero delle eccedenze residue fosse ancora cospicuo, avrebbero valutato la possibilità del ricorso alla proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria con le modalità applicative a riduzione della prestazione giornaliera;
- è stato implementato il piano Pan-europeo di riorganizzazione delle strutture centrali/staff paneuropee e di revisione organizzativa delle aree della qualità, ingegneria, supply chain, manufacturing e controlling delle fabbriche;

g) la Direzione aziendale ha ampiamente illustrato il contesto competitivo di riferimento e, in particolare, il calo della domanda commerciale del comparto, l'eccesso di offerta produttiva, lo

spostamento della domanda e dell'offerta verso prodotti basso prezzo, compressione dei margini, e il drammatico calo della domanda nei principali paesi di riferimento del settore cottura e dello stabilimento di Forlì che determinano un nuovo orizzonte produttivo, attualmente stimabile in circa 1.300,00 pezzi annui a regime;

h) la Direzione aziendale ha ampiamente illustrato lo stato dell'implementazione del piano industriale e quello di riallineamento strategico (Allegato 1) dello stabilimenti di Forlì, sotto gli aspetti tecnici di processo, organizzativi, di prodotto, occupazionali e di gestione dei relativi Piani di gestione delle eccedenze, oggetto, tra l'altro, di verifiche periodiche in seno al Comitato di Garanzia e al Consiglio di Sorveglianza. In particolare, dall'analisi del Piano sociale, è emersa la difficoltà di una ampia implementazione delle attività di politica attiva del lavoro e di outplacement, anche a fronte di una condizione del mercato del lavoro particolarmente critica, che ha comportato una stagnazione del numero delle eccedenze individuate nello stabilimento. Il numero delle eccedenze residue rispetto all'Accordo 16 giugno 2010 , infatti, è di 163 a Forlì.

i) da tale illustrazione è risultata evidente la necessità, al fine di riuscire a realizzare completamente il processo di riorganizzazione e ridefinizione degli assetti di sito in modo coerente con i programmi industriali, produttivi e di riallineamento strategico dello stabilimento, anche alla luce della particolare complessità degli interventi, dei significativi investimenti e del cospicuo numero di eccedenze ancora presenti (ivi compese quelle identificate con l'Accordo 30 marzo 2012), di promuovere e convenire un ulteriore anno di proroga di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per lo stabilimento di Forlì;

tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

1) il completamento della realizzazione del piano industriale, di cui all'Accordo 16 giugno 2010 e 31 marzo 2011, e di riallineamento strategico (Allegato 1) e l'implementazione del piano Pan-europeo di riorganizzazione delle strutture centrali/staff paneuropee e di revisione organizzativa delle aree della qualità, ingegneria, supply chain, manufacturing e controlling delle fabbriche, di cui all'Accordo del 30 marzo 2012, del quale le Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u. hanno preso atto, pur esprimendo la propria contrarietà, continuano a determinare e determineranno presso lo stabilimento di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 213 dipendenti (di cui 163 residui dal piano previsto dall'Accordo 16 giugno 2010), in particolare n. 209 operai e 4 impiegati.

   I profili professionali delle eccedenze di cui al presente articolo sono riportati nell'Allegato 2, che fa parte integrante del presente accordo.

2) Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario, in alternativa alla attuazione della collocazione in mobilità, e al fine di riuscire a realizzare completamente il processo di riorganizzazione e ridefinizione degli assetti di sito in modo coerente con i programmi di riallineamento strategico e di riorganizzazione pan-europea, anche alla luce della particolare complessità degli interventi e della loro completa implementazione, dei cospicui investimenti e del significativo numero di eccedenze ancora presenti, la Società si è dichiarata disponibile ad utilizzare la proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria già attivata sulla base dell'Accordo 16 giugno 2010.

3) Le parti concordano, pertanto, a fronte delle condizioni che caratterizzano il contesto competitivo dei mercati di riferimento e delle finalità dei piani industriali in questione, sulla sospensione e/o riduzione della prestazione giornaliera dei lavoratori eccedentari con richiesta di intervento della proroga per complessità dei processi produttivi della Cassa Integrazione

Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, a decorrere dal 18 ottobre 2012. Nel corso dei precedenti periodi di C.I.G.S., infatti, l'azienda ha effettuato investimenti per oltre l'85% di quelli programmati nel piano biennale approvato e ha svolto percorsi di formazione del personale in relazione al piano di riorganizzazione. In particolare la richiesta di proroga verrà effettuata per un periodo di 12 mesi.

4) La sospensione e/o riduzione della prestazione giornaliera in C.I.G.S. avverrà in modo coerente con i piani di riallineamento strategico e di riorganizzazione pan-europea (secondo le scadenze temporali in cui si determina la condizione di eccedentarietà, di cui all'Allegato 2) e potrà interessare contemporaneamente tutti i dipendenti. Inoltre, laddove si rendesse necessario, in particolari fasi di realizzazione del programma, sarà possibile sospendere tutto l'organico esistente anche mediante fermate collettive; i lavoratori sospesi o con orario ridotto in C.I.G.S. saranno coinvolti in processi formativi, in misura non inferiore al 30%. I programmi di riorganizzazione e i piani formativi sopra citati consentiranno il recupero in servizio dei lavoratori considerati non eccedentari (almeno il 30% dei dipendenti interessati dalla C.I.G.S.), per i lavoratori eccedentari essendo invece previsto il piano di gestione di cui agli articoli successivi.

   Per la realizzazione dei percorsi formativi in questione, così come per quelli previsti nei successivi articoli del presente Accordo, verrà valutata la fattibilità di un ulteriore ricorso al finanziamento da parte di Fondimpresa o di altri soggetti istituzionali (e.g.: Regione, Provincia), anche per ottenere dagli stessi forme di sostegno economico per i lavoratori che partecipano alla formazione.

5) In caso di riduzione della prestazione giornaliera, l'applicazione della Cassa Integrazione potrà riguardare tutti i profili professionali e non solo quelli eccedentari, al fine di determinare il miglior modulo organizzativo in modo coerente con un assetto complessivo a orario ridotto. In questo caso, gli operai eccedentari c.d. "indiretti" di cui all'Allegato 2 verrano adibiti a mansioni dirette, salvo diverse necessità tecnico-organizzative, in alternativa alla sospensione senza rotazione. Contemporaneamente, o per l'applicazione temporanea della Cassa Integrazione a sospensione o per i lavoratori appartenenti ai profili eccedentari (di cui all'Allegato 2) per i quali non è tecnicamente e funzionalmente realizzabile la riduzione oraria giornaliera, i lavoratori da sospendere in C.I.G.S. verranno individuati, in linea con quanto previsto dall'Accordo del 31 marzo 2011 citato, secondo i seguenti criteri:

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

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

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

      Nota a verbale: ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della

documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

6) Qualora, nel caso di applicazione anche parziale del criterio della sospensione, dovesse risultare una quota residua di lavoratori da collocare in C.I.G.S., tenuto anche conto della applicazione degli strumenti di cui al successivo 'Piano di gestione delle eccedenze', verranno sospesi principalmente i lavoratori appartenenti ai profili professionali interessati; in particolare qualora ai profili oggetto della sospensione sia adibito un numero di lavoratori superiore alla quota al momento necessaria, verrà attuata la sospensione "a rotazione" nell'ambito del profilo professionale e/o linee – aree di appartenenza e per le sole qualifiche operaie (esclusi i profili tecnici di progettazione e gli indiretti), in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato sulla base di cicli già sperimentati nello stabilimento nel corso del precedente periodo di applicazione della C.I.G.S..

7) Il 'Piano di gestione delle eccedenze'.

Il 'Piano di gestione delle eccedenze' finalizzato a ridurne il numero, sarà così articolato:

1. riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 3, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S.. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

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

2. riconoscimento di un incentivo alla ricollocazione professionale, secondo gli importi, lo schema e i criteri previsti nell'Allegato 3, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S., per accettare un'offerta di lavoro ed essere assunti da altre imprese. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

   Al fine di potenziare la modalità di cui al presente punto, l'azienda riconoscerà, alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo, un incentivo economico nella misura indicata nell'Allegato 3.

   Le offerte di lavoro verranno proposte ai dipendenti eccedentari secondo questo ordine:

a. offerta ai volontari, con precedenza a coloro che hanno un profilo professionale compatibile;
b. offerta ai dipendenti eccedentari con profili professionali compatibili individuati applicando i criteri di maggiore prossimità alla sede di lavoro, minori carichi di famiglia e presenza di coniuge in azienda;
c. offerta ai dipendenti eccedentari, anche con profili non necessariamente compatibili, individuati applicando i criteri di maggiore prossimità alla sede di lavoro, minori carichi di famiglia e presenza di coniuge in azienda.

I dipendenti che hanno accettato un'offerta di lavoro potranno usufruire di un periodo di sospensione del rapporto di lavoro, fino a un massimo di due mesi, come periodo di sperimentazione presso un'altra azienda con contratto a tempo determinato, prima dell'assunzione definitiva a tempo indeterminato.

Laddove un dipendente, individuato secondo lo schema di cui sopra, rifiuti due volte un'offerta di lavoro individuata secondo i criteri stabiliti dal presente Accordo e in linea coi medesimi, perde il diritto di partecipare ai progetti di ricollocazione;

4. riconoscimento di un incentivo alla "iniziativa imprenditoriale", secondo gli importi, lo schema e i criteri previsti nell'Allegato 2, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S., per intraprendere delle attività imprenditoriali in proprio. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

   Al fine di potenziare la modalità di cui al presente punto, l'azienda riconoscerà, ai dipendenti che attiveranno il percorso di iniziativa imprenditoriale, anche lo stesso incentivo economico che riconosce alle aziende che assumono a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo.

   Perché un'iniziativa imprenditoriale possa essere utile ai fini del presente Accordo dovrà essere supportata e supervisionata dalla Unione Industriale e "certificata" dalla Camera di Commercio del territorio di appartenenza, per validarne i requisiti di affidabilità, fattibilità e coerenza funzionale.

   Sarà cura dell'Advisor raccogliere e stimolare tali iniziative per poi indirizzarle agli enti e istituti di verifica.

   Le iniziative in questione potranno essere accompagnate da percorsi di formazione specifici, individuati nell'ambito delle attività delle Commissioni Tecniche Territoriali (laddove costituite), così come, nella stessa sede, potranno essere valutate per la loro attivazione modalità di credito agevolato o incentivazioni alla microimprenditorialità da parte di istituti pubblici o privati;

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

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

6. la Società si impegna a continuare, mediante lo specifico Advisor, idoneo anche ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Lgs. 276/03, il progetto di politiche attive di ricollocazione professionale volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori in C.I.G.S., ad esclusione di quelli di cui al presente art.7), punti 1. e 4.;

7. entro il mese di ottobre del 2012 verrà valutata l'opportunità e la fattibilità, anche alla luce delle disposizioni di cui al presente Accordo, della costituzione della Commissioni Tecnica Territoriale (c.d. C.T.T.) per l'area di Forlì, sulla scorta di quantro previsto sul punto nell'Accordo 31 marzo 2011;

8. i dipendenti con mansioni impiegatizie o c.d. indirette di cui all'Allegato 2 che optino per la novazione del rapporto di lavoro, ex art 4, 11 co., l. 223/91, verranno adibiti a mansioni operaie dirette.
   Al dipendente novato verrà riconosciuta la retribuzione propria della nuova assegnazione, tuttavia integrata, fino a concorrenza, del 100% della differenza con la sua pregressa retribuzione mensile contrattuale (minimo tabellare, e.d.r., terzo elemento, scatti di anzianità, Pro.Re., E.d.P.), da un e.d.r. ad personam non assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

8) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative dei piani industriali, di riallineamento strategico e del Piano di gestione delle eccedenze saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede locale con il coinvolgimento delle r.s.u. e delle Segreteria territoriali, su base trimestrale (con il coinvolgimento di Co.Te.Pa.o di E.Co.S. laddove si tratti di attività di loro competenza).

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

10) Gli importi di cui all'Allegato 3 saranno da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e saranno corrisposti ai lavoratori interessati a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..

11) Entro la fine del mese di giugno 2013 le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati del Piano e per l'assunzione delle determinazioni necessarie ad affrontare l'eventuale permanenza di personale ancora in C.I.G.S. e valuteranno tutti gli strumenti allora disponibili nel panorama legale e contrattuale, in particolare valuteranno anche il ricorso ai contratti di solidarietà.

Dichiarazione a verbale: le parti si danno atto che l'implementazione della Cassa Integrazione con riduzione della prestazione giornaliera è funzionale, in una prospettiva di sostenibilità degli impatti degli ammortizzatori sociali, al miglioramento delle condizioni competitive degli stabilimenti.

12) Le parti, alla luce del presente Accordo, si impegnano a esperire presso la Regione Emilia Romagna la procedura di consultazione sindacale prevista dal D.P.R. 218/2000.

13) La Direzione aziendale, infine, conferma, alla luce della prassi in corso, che durante il periodo di implementazione del Piano industriale e sino alla messa a regime finale degli assetti produttivi e occupazionali, valuterà positivamente la trasformazione e il mantenimento di contratti a part-time a tempo determinato, della durata massima di sei mesi, siano essi verticali o orizzontali, purché compatibili con le esigenze tecnico-produttive e con l'implementazione del Piano medesimo.

Letto, confermato, sottoscritto

Electrolux Italia

Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm

Unione Industriali di Forlì-Cesena

Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm

Struttura di coordinamento delle r.s.u.

Allegato 1: Allegato tecnico

Premessa:

Per il rilancio competitivo della fabbrica di Forlì sono stati fissati, sin dall'Accordo del 16 giugno 2010, i seguenti concetti guida:

- ✓ focalizzazione sulle gamme più profittevoli con buone prospettive di sviluppo
- ✓ consolidamento del mix di prodotto verso il medio-alto di gamma
- ✓ ottimizzazione dello stabilimento per consolidare e rendere fattibile la nuova piattaforma di forni con cavità larga
- ✓ riduzione dei costi fissi e variabili
- ✓ ottimizzazione della capacità produttiva mediante l'armonizzazione dell'assetto dei reparti di assiemaggio e una nuova organizzazione del lavoro.

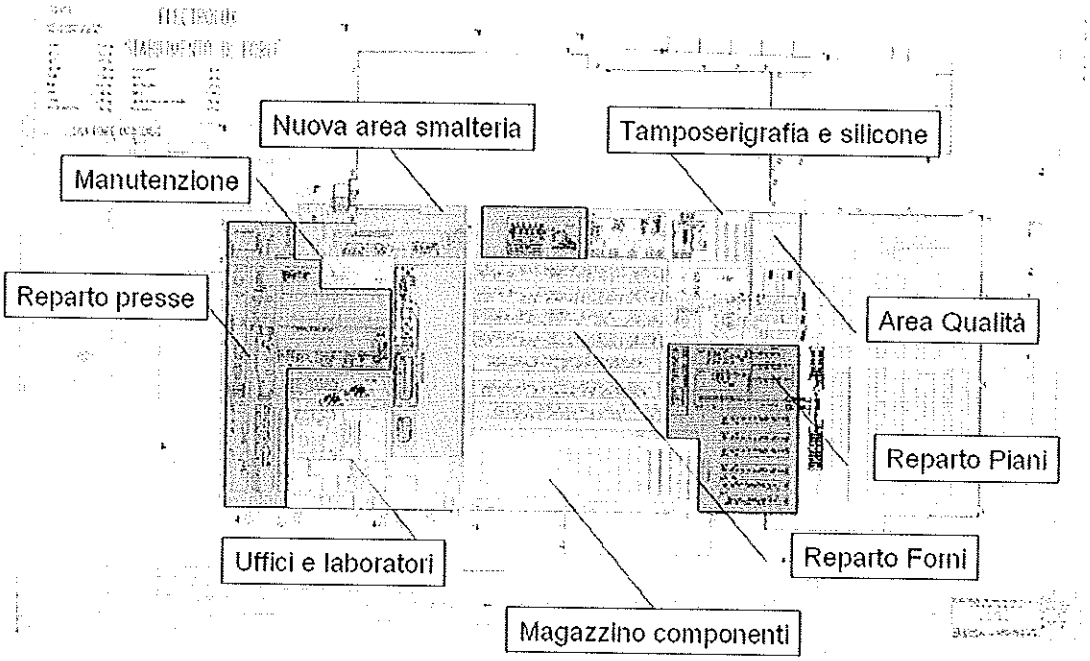
Con riferimento ai quali è stato nel periodo 2010 – 2012 implementato un piano di Re-ingegnerizzazione della fabbrica andando ad agire in maniera strutturale sul Lay-out, il processo e la logistica basato principalmente principalmente sui seguenti punti:

- ✓ ottimizzazione dei processi e integrazione delle aree tecnologiche di smaltatura, tampografia, serigrafia e incollaggio nel fabbricato principale
- ✓ riduzione dei percorsi logistici interni ed ottimizzazione del servizio al montaggio
- ✓ miglioramento dell' ergonomia
- ✓ estensione completa dei concetti EMS anche alle aree tecnologiche
- ✓ ribilanciamento dei livellamenti delle linee di montaggio in base alle nuove necessità.

Il tutto realizzato anche inteventi tecnico-ompiantistici quali ad esempio:

- ✓ nuovi impianti di smalteria nero polvere, bianco polvere e colorato umido con relativi forni di vetrificazione posti in flusso con il reparto presse e montaggio.
- ✓ nuova cadenza produttiva massima di tutte le linee di montaggio forni come da "Condizioni organizzative"
- ✓ nuova linea di montaggio nel reparto Forni in sostituzione della linea denominata "26"
- ✓ due nuove linee di montaggio a flusso nel reparto piani in sostituzione di due linee tradizionali.
- ✓ spostamento dei reparti tecnologici di siliconatura e tamposerigrafia in prossimità dell' impianto di imballo forni, direttamente in flusso con le zone di utilizzo.
- ✓ completa revisione dei flussi logistici di fabbrica con l' implementazione di logiche di rifornimento a carrello.

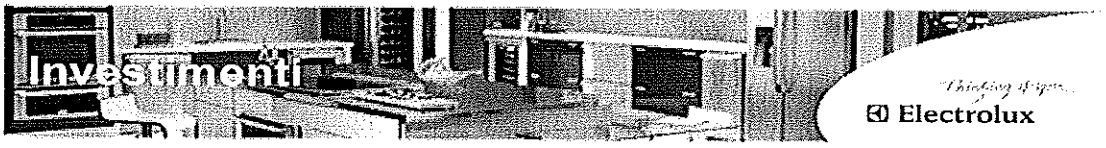
Per la realizzazione dunque di un lay out a regime:

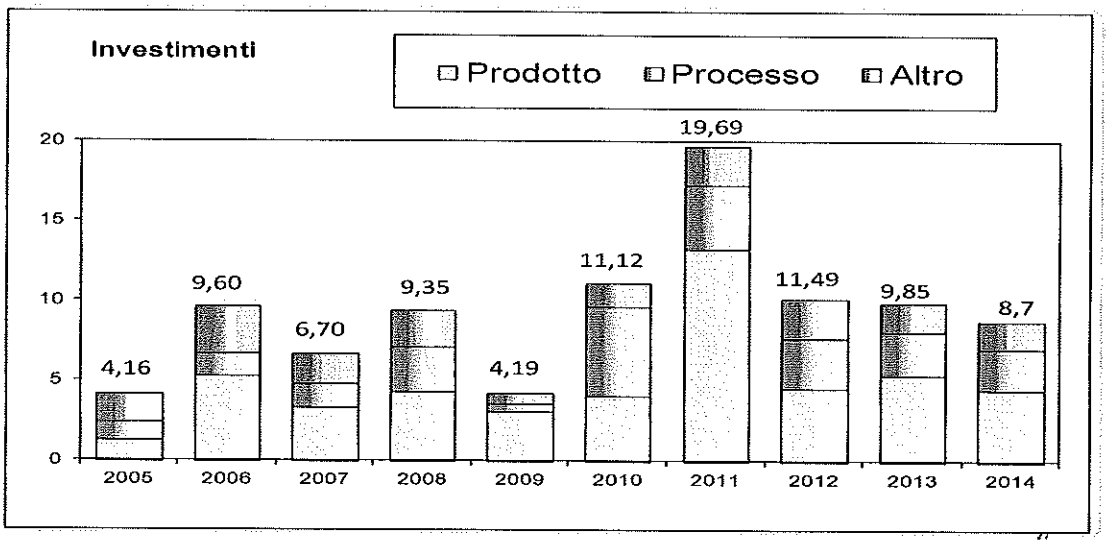


Intervenendo altresì sugli aspetti legati all' ergonomia ed alle posizioni di lavoro, ai flussi logistici, agli aspetti legati alla sicurezza ed all' ambiente e viabilità.

Investimenti:

In questo quadro nello stabilimento di Forlì sono stato effettuati e sono in corso di relizzazione nel corso del bienno 2011-2012 investimenti di prodotto e di processo, in particolare funzionali alla realizzazione del reingeneering come sopra descritto come al lancio della gamma di forni ad alta capacità per oltre 30 Mil/€, mentre si stima una ulteriore quota di investimenti per circa 18 Mil/€ per il biennio 2013-2014.





In particolare sul fronte del prodotto, oltre agli investimenti relativi al rinnovo delle estetiche Zanussi ed Electrolux, sono state effettuate ovvero ne è prevista la realizzazione di attività particolarmente complesse, quali:

- Completamento gamme Inspiration e New Square con introduzione cavità Sputnik
- Lancio nuove gamme Ikea piani (Halmstad elettrici, Hedemora gas)
- Lancio nuova gamma IKEA 2013 forni
- Piani Ultraflat, GOG, X-line misura 60
- Implementazione rubinetti Defendi
- Nuovo forno Old Style Bombato
- Introduzione nuove manopole Bevelled
- Heraklion – piani con bruciatore vertical flame
- Herat - nuovi piani Zanussi basso di gamma
- Nuovi stampi per protezioni inferiori NFR, NSR

Sul fronte del processo, come anche dell' ambiente e sicurezza, oltre alla attività direttamente funzionali al reingeneerineg come sopra descritto, sono state effettuate ovvero ne è prevista la realizzazione di attività particolarmente compleasse, quali:

Sicurezza :

- Smalto free nickel
- Inserimento di nastri automatizzati per trasporto gruppo comandi al montaggio

- Sistemi di protezione e sicurezza, filtraggio aria e illuminazione al laboratorio progettazione
- Miglioramenti sicurezza al carico big-bag linea 3
- Implementazione Impianto sprinkler antincendio dentro pressa Mossini
- Nuovo lay out e riscaldamento portone 19
- Raffrescamento carico linea nero
- Riduzione carrelli elevatori ed implementazione trenini
- Nuovi contenitori impilabili con ruote
- Nuova illuminazione seri-tampografia
- Attrezzature per microclima
- Segnaletica orizzontale parcheggio esterno
- Adeguamento carrelli con protezione inferiore "minigonna"
-

Ambiente :

- Impianto di trigenerazione
- Inserimento controlli su gruppi di cogenerazione energia
- Impianto fotovoltaico sul tetto (fine 2012)
- Nuovo boiler mensa
- Nuovo compressore
- Attrezzature per aree ristoro

Processo - Produttività ed Efficienza :

- Automazione su pressa 0415 per stampaggio estetiche
- Automazione assiemaggio supporti frontalino a facciata
- Forno statico seri-tampografia
- Inserimento nuovo impianto di siliconatura squadretti Fast Assembly
- Rullatura automatica piani con biadesivo
- Inserimento plasma su montanti per eliminazione sgrassaggio frontalini
- Eliminazione morsettiera su piani incasso
- Eliminazione taratura rubinetti gas
- Impianto gruppo comandi per siliconatura componenti
- Aggiunta decoiler per pressa Mossini
- Eliminazione morsettiera su forni con soluzione Moonlight
- Nuovo impianto premontaggio rampe
- Nuovo stampo per clinciatura radiale
- Impianti di lubrificazione automatica
- Miglioramento polmone aereo cavità

Eccedenze di organico:

Il completamento del Piano industriale di cui all'Accordo 16 giugno 2010 e l'implementazione del Piano di riallineamento strategico, unitamente all'adeguamento delle esigenze produttive al nuovo orizzonte della domanda commerciale, determinano per lo stabilimento di Forlì una condizione di eccedenza attuale per 213 dipendenti: n. 209 operai e 4 impiegati.

Allegato

PROFILI PROFESSIONALI OPERAI	Organico al 10 ottobre 2012	eccedenze
carrellisti aree tecnologiche	9	1
attrezzisti aree tecnologiche	6	1
Conduttori impianto - gestione delle aree produttive	18	2
Team Leader aree montaggio	23	5
conduttori imballo prodotto finito	5	0
addetti logistica aree montaggio	15	3
staff magazzino Acema/Kit	5	1
carrellisti - addetti ai mancanti	17	9
addetti alle commesse	14	5
addetti Manutentore	23	0
addetti qualità	15	3
Operatore aree tecnologiche	113	20
Operatore generico Fo-PI	491	153
Collaudatori/Riparatori	25	6
TOTALE Operai	**779**	**209**

PROFILI PROFESSIONALI IMPIEGATI	Organico al 10 ottobre 2012	eccedenze
Tempi & Metodi	5	1
Controllo di Processo e Sistema Qualità	6	1
Pianificazione Aree Tecnologiche	3	1
Controlling Specialist	5	1
Altre Funzioni di fabbrica	56	0
Totale impegati	**75**	**4**

La condizione operative base dell' organizzazione delle prestazioni produttive e di servizi collegati saranno ispirate al Protocollo aggiuntivo per la gestione della cassa integrazione a riduzione oraria di cui all'Accordo 30 marzo 2012.
L'applicazione di tale regime conferma - per le aree produttive – la configurazione che segue.

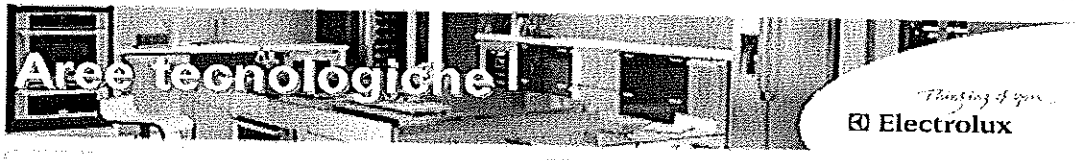
Ovens Assembly area

	Actual		New	
	Assetto	Pz/giorno	Assetto	Pz/giorno
Line 1	G 8h	543	G 6h	412
Line 2	G 8h	543	G 6h	412
Line 3	G 8h jolly	380	T 6h+6h jolly	600
Line 4 (60pz/hr)	G 8h	440	G 6h	334
Line 5	G 6h	402	G 6h	402
Line 6	G 8h	543	G 6h	412
Line 7	G 8h	543	T 6h+6h	824
TOTAL		3394		3396

55 55

	Actual		New	
	Assetto	Pz/giorno	Assetto	Pz/giorno
Line 38	G 8h	100	G 6h	80
Line 41	G 6h PT	253	G 6h	253
Line 42	G 8h	264	G 6h	198
Line 43	G 8h	224	G 6h	168
Line 44	G 8h	20	G 6h	15
Line 45	G 8h	260	G 6h+6h jolly	200
Line 46	G 8h jolly	100	G 6h	300
Line 47	G 8h	402	G 6h	300
Line 48	G 8h	402	T 6h+6h jolly	490
Line 49	G 8h	410	T 6h+6h	620
Line 50	G 8h	356	G 6h	267
Line 51	G 8h	410	G 6h	310
TOTAL		3201		3201

58 58



	Ore richieste	TURNI/ore
MECCANIZZ. SCHULER 0412	14	2.4
MECCANIZZ. SCHULER 0413	10	1.7
MECCANIZZ. SCHULER 0413	9	1.5
PRESSA PASSO SCHULER 0414	16	2.8
MECCANIZZ. SCHULER 0416	15	2.5
MECCANIZZ. TRANSF.VERSON 0431	9	1.6
MECCANIZZ. TRANSF INNOCENTI 0429	15	2.5
PRESSA PASSO COLOMBO 0361	8	1.4
PRESSA PASSO SCHULER 0271	3	0.4
LINEA A TRANSFER MANZONI	15	2.7
MACCHINA OPERATRICE CORPI	16	2.9
MECFOND	9	1.0
PRESSA MANUALE INNOCENTI 0415	6	1.1
PRESSA MANUALE MULLER 0431	3	0.7
PORDENONE	20	
PRESSA MANUALE MULLER 0421	6	0.0
PRESSA MANUALE EMANUEL 0450	6	0.1
MOSSINI	11	1.9
PRESSA AUTOMATICA 0212	11	2.0
PRESSA AUTOMATICA 0142	1	0.1
PRESSA AUTOMATICA COLOMBO 0251	6	0.1
PRESSA AUTOMATICA SCHULER 0261	15	2.7
LINEA CAVITA' ACCESS	6	1.1
LINEA CAVITA' SPUTNIK	12	2.1

6 presse 6X3

(temporaneamente 8X3)

Smalteria 6X2

Incollaggio 6X3 (6X4)

57 57

Allegato 2

PROFILI PROFESSIONALI OPERAI	Organico al 10 ottobre 2012	eccedenze
carrellisti aree tecnologiche	9	1
attrezzisti aree tecnologiche	6	1
Conduttori impianto - gestione delle aree produttive	18	2
Team Leader aree montaggio	23	5
conduttori imballo prodotto finito	5	0
addetti logistica aree montaggio	15	3
staff magazzino Acema/Kit	5	1
carrellisti - addetti ai mancanti	17	9
addetti alle commesse	14	5
addetti Manutentore	23	0
addetti qualità	15	3
Operatore aree tecnologiche	113	20
Operatore generico Fo-PI	491	153
Collaudatori/Riparatori	25	6
TOTALE Operai	**779**	**209**

PROFILI PROFESSIONALI IMPIEGATI	Organico al 10 ottobre 2012	eccedenze
Tempi & Metodi	5	1
Controllo di Processo e Sistema Qualità	6	1
Pianificazione Aree Tecnologiche	3	1
Controlling Specialist	5	1
Altre Funzioni di fabbrica	56	0
Totale impegati	**75**	**4**

ALLEGATO 3

TABELLA INCENTIVI

CRITERI	IMPORTI LORDI
Lavoratori che risolvono o siano disponibili a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.12.	€ 30.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.01.13 in poi, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 15.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità fino a 12 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 7.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità tra 13 e 24 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 14.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in mobilità tra 25 e 36 mesi per il raggiungimento dei requisiti pensionistici.	€ 21.000
Lavoratori per i quali e' prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	€ 22.000

Incentivi alla ricollocazione professionale

Ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S., per essere assunti da altre imprese, l'azienda erogherà un incentivo di 22.000,00 euro lordi.

L'azienda, altresì, riconoscerà, alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo, un incentivo economico pari a 15.000,000 euro lordi.

Incentivi alla "iniziativa imprenditoriale"

Ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S., per attivare una iniziativa imprenditoriale, secondo l'azienda erogherà un incentivo di 22.000,00 euro lordi.

L'azienda, altresì, riconoscerà, ai medesimi dipendenti, ulteriori 15.000,00 euro lordi, ovvero lo stesso incentivo economico che riconosce alle aziende che assumono a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo.