

A Bologna, il 28 maggio 2010 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, Marcello Casadei, Gabriele Grilli, Riccardo Lo Re, Sara Menis, Marco Mondini, Massimiliano Ranieri, Marzia Segato, Fabio Turra, con l'assistenza dell'Unione Industriali di Forlì-Cesena, rappresentata da Enzo Poggi;

e

le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Flom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Gianni Castellan, Stefano Zoll, Gianluca Ficco, Antonio Blanchin, Stefano Bragagnolo, Michele Bulgarelli, Enrico Imolesi, Cristiano Pizzo, Claudio Valentini, Roberto Zaami, in una con il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo Electrolux, rappresentato da Pier Giuseppe Banchini, Antonio Brusel, Vincenza Calderone, Gianluca Camerani, Carla Campana, Barbara Cortesi, Damiano Campanale, Giovanna Cirillo, Cinzia Colaprico, Mario Colletti, Stefano Cortini, Roberto Curiale, Amatore Ettore, Rita Fiumana, Pietro Frare, Stefano Granzotto, Sabrina Grassi, Claudio Guagni, Enrica Elisa Guidi, Claudia Moga, Paola Morandin, Rosanna Paolazzi, Salvatore Romano, Maurizio Rusticali, Sandro Rul, Loretta Sabattini, Ornella Valdifiori,

e hanno sottoscritto il seguente

VERBALE DI INCONTRO

Premesso che:

- a) il 16 marzo 2010 il Gruppo Electrolux, nell'ambito dell'Osservatorio sugli andamenti congiunturali e lo sviluppo strategico, ha presentato un piano di rilancio competitivo del settore della cottura in Italia e in particolare dello stabilimento di Forlì, alla luce della perdita di competitività, della sovracapacità produttiva consolidatasi strutturalmente negli ultimi anni, del trend negativo dei risultati economici e delle trasformazioni del mercato di riferimento, e ha proposto un'ipotesi e un percorso industriale;
- b) nel corso del confronto tra l'azienda e le OO.SS.LL. sono state illustrate e discusse le condizioni di mercato del settore della cottura Italia e in Europa, la struttura dei costi e i margini di redditività della produzione italiana, i riferimenti economici e di competitività e le prospettive di sviluppo di prodotto e industriali. Nell'ambito di tale confronto, inoltre, si è svolta un'approfondita analisi di dettaglio dell'ipotesi di lavoro

Callierotti
Banchini
Camerani
Calderone
Cassella
Castellan
Cortesi
Cortini
Curiale
Ettore
Fiumana
Frare
Granzotto
Grassi
Guagni
Guidi
Moga
Morandin
Paolazzi
Romano
Rusticali
Rul
Sabattini
Valdifiori

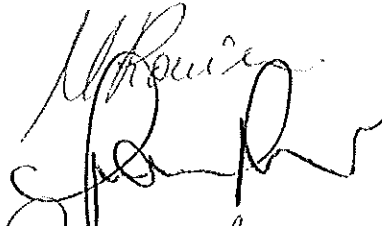
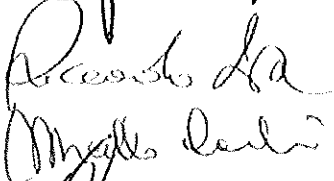
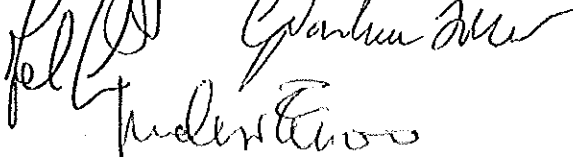
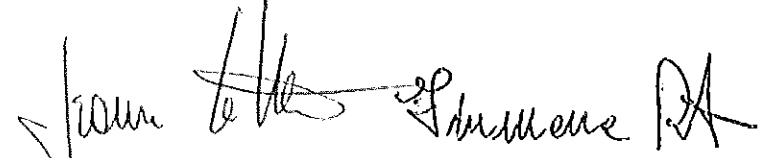
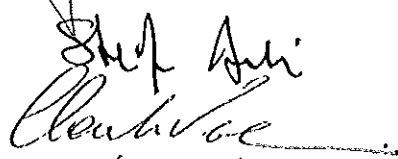
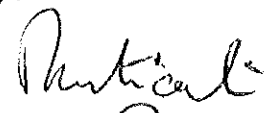
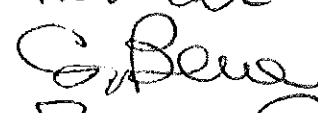
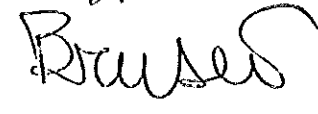
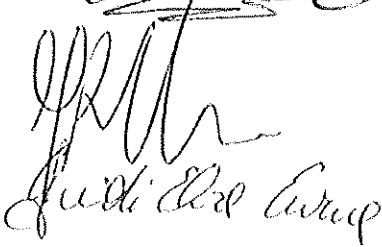
Callierotti
Banchini
Camerani
Calderone
Cassella
Castellan
Cortesi
Cortini
Curiale
Ettore
Fiumana
Frare
Granzotto
Grassi
Guagni
Guidi
Moga
Morandin
Paolazzi
Romano
Rusticali
Rul
Sabattini
Valdifiori

Stefano Zoll
Gianluca Ficco
Antonio Blanchin
Stefano Bragagnolo
Michele Bulgarelli
Enrico Imolesi
Cristiano Pizzo
Claudio Valentini
Roberto Zaami
Pier Giuseppe Banchini
Antonio Brusel
Vincenza Calderone
Gianluca Camerani
Carla Campana
Barbara Cortesi
Damiano Campanale
Giovanna Cirillo
Cinzia Colaprico
Mario Colletti
Stefano Cortini
Roberto Curiale
Amatore Ettore
Rita Fiumana
Pietro Frare
Stefano Granzotto
Sabrina Grassi
Claudio Guagni
Enrica Elisa Guidi
Claudia Moga
Paola Morandin
Rosanna Paolazzi
Salvatore Romano
Maurizio Rusticali
Sandro Rul
Loretta Sabattini
Ornella Valdifiori

industriale avente l'obiettivo di migliorare la competitività delle produzioni italiane di forni e piani cottura. Le analisi hanno compreso sia il profilo della struttura produttiva auspicata, sia l'impatto sociale conseguente;

- c) Il Gruppo Electrolux ha confermato la propria intenzione di realizzare il piano di rilancio competitivo del settore della cottura e dello stabilimento di Forlì attraverso un percorso negoziale che consentisse alle parti di individuare un accordo per la relativa implementazione e per la gestione del piano sociale;
- d) le OO.SS.LL. e le relative strutture di rappresentanza si sono dichiarate disponibili a proseguire un confronto negoziale;
- e) nei mesi di aprile e maggio le parti hanno continuato il confronto sul piano di rilancio competitivo rispetto al quale, in particolare, sono stati illustrati tutti gli interventi tecnici e organizzativi, le conseguenze sull'occupazione e i tempi di realizzazione, anche attraverso degli specifici incontri tecnico-informativi a livello locale;

tutto ciò premesso, le parti hanno redatto un testo definitivo (Allegato A e relativi allegati) reciprocamente vincolante, in cui vengono individuati e definiti tutti gli aspetti del confronto, in una coi relativi piani sociali, che le medesime parti si impegnano a sottoscrivere, presso il Ministero del Lavoro, per renderlo efficace.

     	       
--	--

ALLEGATO AL VERBALE DI INCONTRO

Premesso che

- a) In occasione delle sessioni dell'Osservatorio sugli andamenti congiunturali e lo sviluppo strategico del 16 e 29 marzo 2010, dedicato al settore della "cottura", la Direzione aziendale ha fornito un'ampia illustrazione delle condizioni di mercato che caratterizzano il settore degli elettrodomestici e in particolare quello del settore cottura e le principali iniziative che intende intraprendere per recuperare competitività nel settore medesimo e dunque nello stabilimento di Forlì;
- b) nell'ambito degli incontri di cui al punto precedente, in cui la Direzione aziendale ha confermato la missione strategica dello stabilimento di Forlì, così come indicata nell'Accordo del 30 ottobre 2008, l'illustrazione dello scenario competitivo di riferimento ha evidenziato la fase di cambiamento che ha caratterizzato e caratterizza il settore. In particolare, sono emersi, quali principali drivers:
- il consolidamento strutturale della drammatica riduzione della domanda commerciale, sia nell'Europa occidentale, sia in quella orientale, iniziata a partire dall'ultimo semestre del 2008;
 - la dinamica dei prezzi in discesa soprattutto nelle fasce medio basse del mercato;
 - la crescita a valore solamente delle apparecchiature alto di gamma;
 - crescita del mercato dei forni nei segmenti a grande capacità;
- c) per quanto riguarda più specificatamente la situazione dello stabilimento di Forlì, i drivers del cambiamento dello scenario competitivo hanno esercitato ed esercitano una pressione molto forte, determinando una diminuzione della competitività, ulteriormente dramatizzata dalla significativa sovracapacità produttiva che ha avuto e ha impatti negativi sull'assetto dei costi di prodotto e di fabbrica (nonostante i 30 milioni di euro circa di investimenti di prodotto e processo negli ultimi quattro anni 2006 - 2009). La spinta sui prezzi, inoltre, ha inciso negativamente sulle produzioni dello stabilimento, avviando un meccanismo di progressiva e preoccupante erosione della redditività (OPII);
- d) per tali motivi, la Direzione aziendale ha sottolineato, ribadendo e confermando quanto indicato per lo stabilimento di Forlì nell'accordo del 30 ottobre 2008, la necessità di confermare e realizzare definitivamente la missione produttiva dello stabilimento in questione su segmenti di prodotto capaci di sviluppare valore e dunque a redditività sostenibile alla luce delle profonde trasformazioni del mercato di riferimento, con particolare riferimento a quello dei forni, mediante la razionalizzazione delle gamme di prodotto e la re-ingegnerizzazione del set-up produttivo;
- e) a tale scopo - e in un'ottica funzionale al rilancio competitivo dello stabilimento di Forlì, capace di sostenere gli adeguati investimenti di

prodotto e processo - la Direzione aziendale ha precisato che si rendeva necessario concentrare le attività nelle seguenti direzioni:

- focalizzazione sulle gamme più profittevoli (alto di gamma) e con prospettive positive di sviluppo;
- ottimizzazione della capacità produttiva dello stabilimento;
- abbattimento dei costi fissi e miglioramento dei costi di produzione;
- consolidamento di una redditività positiva capace di supportare prospettive di stabilità nei prossimi anni.

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

- la focalizzazione sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma, con conseguente abbandono dei segmenti incapaci di creare valore, 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 al marchio alto di gamma, il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse, la conferma dei prodotti da incasso;
- il 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 aree tecnologiche nel fabbricato principale, la piena applicazione dei principi e attività EMS;
- il rinnovo della piattaforma di prodotto dei forni, con particolare attenzione alla gamma di grandi capacità;
- l'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;
- gli specifici investimenti di prodotto e processo, per il solo piano stimabili in circa 26 milioni di euro.

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

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

- la struttura dei costi fissi;
- i riferimenti economici e di competitività;
- le prospettive di sviluppo di prodotto e industriali;
- gli investimenti di prodotto e di processo potenziali;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "JPB", "H. B.", "M. B.", "A.", "GFE", "Repol", and others.

- la struttura produttiva ottimale e le relative caratteristiche tecniche, inclusa l'organizzazione del lavoro;
- l'impatto sociale conseguente;

tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto quanto segue:

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

La Direzione aziendale, infine, alla luce delle correnti previsioni di mercato e fatte salve le misure che permettano un continuo miglioramento degli standard di competitività - sia sotto il profilo dei costi, sia sotto quello delle efficienze - e l'ottimizzazione delle strutture e dei processi, stima di investire, nello stabilimento di Forlì, 17,5 milioni di euro nel 2010 (di cui 8,3 in prodotto e 7,2 in processo) e, nel biennio 2011 - 2012, 25,5 milioni di euro, di cui circa 18 in prodotto e circa 4 in processo.

- 2) Le parti si confermano che la realizzazione del piano di riorganizzazione di cui ai punti e) delle premesse e contenuto nell'Allegato tecnico citato determinerà presso il sito di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 280 dipendenti: n. 278 operai e 2 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 1 che fa parte integrante del presente accordo.

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

- 4) Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario - in alternativa alla immediata attuazione della collocazione in mobilità e nel presupposto di realizzare il processo complessivo di riorganizzazione e ridefinizione degli assetti di sito in modo coerente con i programmi industriali e riorganizzativi - la Società si è dichiarata disponibile ad utilizzare la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Mondini', 'Geri', 'Russo', 'D'Amico', 'Fiorini', 'A', 'L', 'EP', and 'E']

5) Le parti concordano, pertanto, sul ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, ai sensi dell'art. 1. L. 223/91.

6) La sospensione in C.I.G.S. avverrà con scansioni progressive di intervento coerenti con il piano di riorganizzazione (e relativo Allegato tecnico), per il quale le sospensioni inizieranno nel mese di ottobre 2010 e potranno interessare contemporaneamente fino a 600 dipendenti. Tuttavia, laddove si rendesse necessario, in particolari fasi di realizzazione del programma sarà possibile sospendere tutto l'organico esistente anche mediante fermate collettive; i lavoratori sospesi in C.I.G.S. saranno coinvolti i processi formativi, in misura non inferiore al 30%, rivolti ai principi dell'Electrolux Manufacturing System.

A seguito della conclusione del programma di riorganizzazione e del piano formativo sopra citati, verranno recuperati in servizio almeno 320 dipendenti.

7) L'intervento della C.I.G.S. sarà richiesto per la durata di 24 mesi, a decorrere presumibilmente dal 18 ottobre 2010 ovvero dalla data successiva coerente con la realizzazione del piano Industriale e determinata dai risultati degli interventi per la gestione delle eccedenze di cui ai punti successivi. Pertanto, con il presente verbale si deve intendere che la decorrenza della C.I.G.S. per 24 mesi avverrà dal primo giorno della settimana nella quale si verifica la sospensione del primo lavoratore.

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

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

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

2. I lavoratori, appartenenti ai profili eccedentari, che maturino i requisiti per aver titolo alla pensione di anzianità/vecchiata 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

PR
HBGEE
Mendi
14
16

contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione.

- 9) Qualora, nei diversi momenti di implementazione del piano Industriale, dovesse risultare una quota residua di lavoratori da collocare in C.I.G.S., tenuto anche conto della applicazione degli strumenti di cui al successivo 'Piano di gestione delle eccedenze', verranno sospesi i lavoratori appartenenti ai profili professionali interessati; in particolare, qualora a tali profili sia adibito un numero di lavoratori superiore alla quota al momento necessaria, verrà attuata la sospensione "a rotazione" nell'ambito del profilo professionale e/o linee - aree di appartenenza e per le sole qualifiche operale, in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato su cicli mensili (1 mese), favorendo tuttavia una modalità che consenta di attivare le rotazioni a partire dal terzo lunedì di ogni mese, e dunque riconoscendo la possibilità di sospensioni differenziate della durata di 4 o 5 settimane.

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

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

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

- appartenenza del lavoratore richiedente a un profilo professionale riconducibile alle aree di eccedenza;
- possibilità, così come peraltro previsto dall'11° comma, art. 4 L. 223/91, di operare nei confronti di tale personale anche in deroga al 2° comma, art. 2103 c.c., previa sottoscrizione, all'atto della conversione, di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;
- compatibilità dell'orario ridotto riferita al reparto di appartenenza/destinazione con conseguente collocazione dell'orario ridotto in scansioni "verticali" intere - e dunque concentrato in predeterminate giornate della settimana/mese/anno (misura massima 40 dipendenti)-, ovvero in scansioni orizzontali (misura massima 20 dipendenti), da realizzarsi attraverso la piena copertura, da parte di una pluralità di soggetti prestativi tutti egualmente addetti alla medesima lavorazione/postazione, del nastro orario giornaliero praticato dall'area.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JR", "HB", "M...", "R...", "A", "S", "E", "L", and others.

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

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

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

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

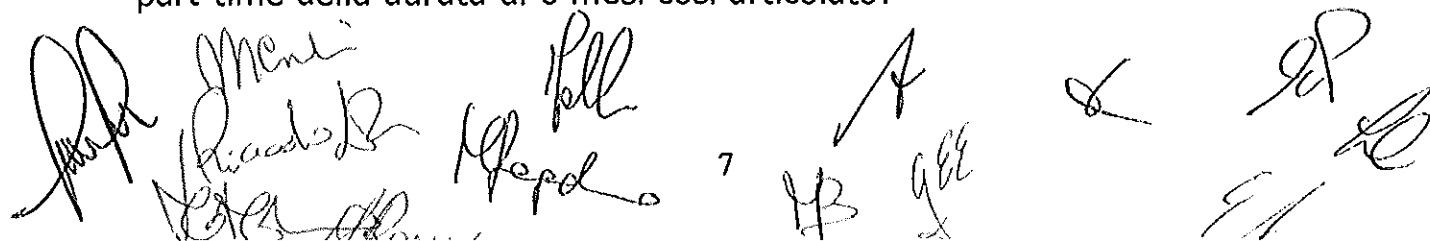
Nota a verbale: ai fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi contributivi validi sulla base della documentazione in suo possesso. Sarà quindi cura dei lavoratori presentare eventuali documenti in controdeduzione;

PR

4. la Società si Impegna ad attivare, a partire da febbraio 2011, e affidando il conseguente incarico a soggetti idonei ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di ricollocazione (c.d. outplacement) volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori in C.I.G.S., ad esclusione di quelli di cui al presente art.10), punto 2.;
5. tenuto conto dei possibili impatti che il metodo sopra concordato potrà comportare in termini di assegnazione professionale di personale potenzialmente interessato dalla C.I.G.S., si concorda che, così come peraltro previsto dall' 11° comma art. 4 L. 223/91, nei confronti di tale personale si potrà operare anche in deroga al 2° comma art. 2103 c.c., previa sottoscrizione di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;
6. per realizzare quanto previsto dal presente art. 10), punto 4., le parti sottoscrittrici il presente accordo condividono l'impegno a promuovere interventi per una rapida ricerca di alternative occupazionali mediante:
 - la predisposizione di un progetto di ricollocazione, eventualmente supportato da interventi di formazione e/o riqualificazione, da sottoporre alla Regione Emilia Romagna e alla Provincia di Forlì-Cesena, per la richiesta di finanziamenti e di sostegno alla realizzazione;
 - l'istanza alla Provincia di Forlì-Cesena di concorrere alla definizione del piano di ricollocazione e di assicurare l'intervento dei propri Centri per l'Impiego per favorire la ricerca di occupazione dei dipendenti interessati;
 - la promozione presso le proprie associate, da parte dell'Unione degli Industriali di Forlì-Cesena, di possibilità di nuova occupazione per i dipendenti in esubero.

In relazione al progetto di ricollocazione e alla sua realizzazione, le parti a livello locale daranno vita ad un gruppo di lavoro la cui attività e modalità di funzionamento saranno oggetto di specifico incontro entro il mese di febbraio 2011, e alle cui sessioni di lavoro potranno essere richieste di partecipare, in funzione delle tematiche all'ordine del giorno, anche la Provincia e l'Unione degli Industriali.

- 11) Le parti tenuto conto degli impatti del Piano Industriale di cui al punto e) e relativo Allegato Tecnico nonché dell'esistenza di una significativa richiesta di contratti part-time, concordano di sperimentare, per un periodo di due anni una volta conclusa l'implementazione del Piano Industriale e messi a regime finale gli assetti produttivi e occupazionali, un assetto di contratti part-time della durata di 6 mesi così articolato:



- a. attivazione di un turno fisso con nastro orario 8-14 prevalentemente in area assemblaggio per un massimo di 68 persone;
- b. attivazione di una turnazione con nastro orario 8-14/14-20 nell'ambito dei reparti tecnologici in grado di impiegare fino a un massimo di 4 persone e comunque garantendo la compatibilità dell'orario ridotto riferita al reparto di appartenenza/destinazione;
- c. attivazione di posizioni di lavoro per le quali è possibile il ricorso a personale con orario part-time verticale fino a un massimo di 17 persone. Tali contratti part-time verranno distribuiti in aree diverse e la prestazione lavorativa verrà espletata settimanalmente in tre giornate consecutive di 8 ore ciascuna da definire sulla base delle esigenze tecnico-produttive (anche tenendo conto delle esigenze dei lavoratori interessati).

Nota a verbale: nel caso in cui le richieste pervenute in relazione al punto a) del presente articolo risultassero in numero inferiore a quello necessario per ottimizzare una linea di assemblaggio (circa 40 posizioni), la Direzione aziendale valuterà la fattibilità della effettiva attivazione dei contratti part-time in questione alla luce delle condizioni tecnico-organizzative e produttive.

Le richieste di adibizione ai nastri orari citati da parte del personale interessato dovranno essere inoltrate, una volta conclusa l'implementazione del Piano Industriale e messi a regime finale gli assetti produttivi e occupazionali, applicando i criteri di cui V.d.A. 10 luglio 2003.

La Direzione aziendale, infine, conferma, alla luce della significativa richiesta di contratti part-time, 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, entro una percentuale del 14% degli operai dello stabilimento, purché compatibili con le esigenze tecnico-produttive e con l'implementazione del Piano medesimo.

A titolo sperimentale, infine, per un periodo di due anni a partire dal gennaio 2011, verrà attivata una turnazione con nastro orario 8-13/13-18 nell'ambito dell'area assemblaggio Forni in grado di impiegare da un minimo di 40 fino a un massimo di 60 persone.

Chiarimento a verbale: nel caso in cui le richieste pervenute in relazione al capoverso precedente risultassero in numero inferiore a quello necessario per ottimizzare una linea di assemblaggio (40 posizioni), la Direzione aziendale non attiverà l'iniziativa in questione.

12) Le parti procederanno a verifiche bi mensili, a livello locale e con il coinvolgimento delle Segreterie territoriali, sullo stato di avanzamento del

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Monti, Agazzi, and others.]

Piano Industriale e del Piano di gestione delle eccedenze e sulla adeguatezza/efficacia degli strumenti individuati in relazione alle eccedenze nonché sull'eventuale ricorso ad ulteriori al momento disponibili.

- 13) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano Industriale saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di E.Co.S. e Co.Te.Pa., anche in sessioni congiunte, su base mensile.
- 14) 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.
- 15) Gli importi di cui all'Allegato 2 saranno da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e saranno corrisposti ai lavoratori interessati a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.l. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..
- 16) Entro la fine del mese di marzo 2012 le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati del Piano e per l'assunzione delle determinazioni necessarie ad affrontare l'eventuale permanenza di personale ancora in C.I.G.S.. In tale occasione le parti valuteranno tutti gli strumenti allora disponibili nel panorama legale e contrattuale (e.g.: proroga C.I.G.S., contratti di solidarietà, proroga procedura di mobilità, etc.).
- 17) Le parti si danno atto che, per quanto riguarda in particolare i percorsi di ricollocazione, di cui all'art. 10, punto 4., questi prevedranno:
 - la realizzazione di più incontri con i dipendenti in C.I.G.S. o appartenenti ai profili eccedentari, al fine di presentare il progetto di ricollocazione anche finalizzato alla raccolta delle relative adesioni;
 - la realizzazione di incontri individuali finalizzati alla composizione di schede professionali per la mappatura delle competenze, dei punti di forza e delle disponibilità individuali;
 - l'analisi delle esigenze di qualificazione/riqualificazione professionale emerse dalla ricerca di nuovi posti di lavoro disponibili;
 - la presentazione dei dipendenti con profili coerenti con le necessità manifestate dalle aziende;
 - la progettazione e la realizzazione di interventi mirati di formazione e addestramento -anche finanziati FSE e/o da altre misure di interventi pubblici- al fine di ottimizzare l'uso delle risorse utili al programma di ricollocazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Ment", "Alfapolo", "A", "IB", "GR", and others.]