



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 30 marzo 2012, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla presenza del Direttore della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro dott. Giuseppe Mastropietro, assistito dal Dirigente della Divisione VIII dott. Giuseppe Sapio e dai dott.ri Antonio Leggio ed Andrea Annesi, 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, Luigi Campello, Gabriele Grilli, Marco Mondini, Marzia Segato, Cesare Scaioli, Andrea Tomasini, con l'assistenza dell'Unione Industriali di Treviso rappresentata da Gianpietro Breda, dell'Unione Industriali di Pordenone rappresentata da Giuseppe Del Col;

e  
le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, rappresentate da Michele Zanocco, Laura Spezia, 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,

**Premesse**

Il 31 marzo 2011 il Gruppo Electrolux Italia ha sottoscritto con le OO.SS.LL. Fim, Fiom e Uilm, e il Coordinamento delle r.s.u. del Gruppo, il Governo e le Regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia un Accordo nel quale indicava i pilastri della strategia del Gruppo Electrolux a livello globale e per l'Italia e gli obiettivi per il medio periodo.

In particolare, la prospettiva strategica indicata si inseriva in una condizione di mercato che continua a presentare caratteri di alta discontinuità e volatilità, con una crescita nei mercati emergenti del Far East (Cina e India), del Medio Oriente, dell'Africa e dell'area doganale russa, mentre per l'Europa Occidentale, si prevede una crescita più moderata o una sostanziale stabilità.

L'ambizione strategica del Gruppo Electrolux, in tale prospettiva, era ed è di crescere in volume nei mercati emergenti e in volume (secondo l'andamento della domanda) e valore nei mercati maturi dell'Europa occidentale.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

In Europa, pertanto, assume un ruolo strategico il sistema produttivo affidato alle fabbriche italiane, nelle quali si concentra la produzione dei prodotti a maggior valore aggiunto destinati alla sfida della crescita nei mercati maturi dell'Europa occidentale.

**La strategia industriale di Electrolux in Italia**

Alla luce delle prospettive strategiche globali di cui sopra e di quanto già richiamato nell'Accordo del 30 ottobre 2008, le strategie del Gruppo Electrolux per l'Italia, nell'ambito del fondamentale e del radicale processo di assestamento e riqualificazione delle fonti produttive, vedevano con l'Accordo del 31 marzo 2011 la conferma delle realtà industriali e competenziali presenti in Italia.

In questa prospettiva, e a sostegno della strategia e della missione degli stabilimenti italiani, sono stati incrementati gli investimenti (dal 2005 al 2010 il Gruppo Electrolux ha investito in Italia ben 325 ml di euro, compresi quelli degli Accordi del 30 ottobre 2008, 21 maggio 2009 e 16 giugno 2010), soprattutto quelli di prodotto, con una particolare attenzione all'innovazione, la cui quota è proporzionalmente crescente.

A fronte di quanto sopra, tuttavia, va sottolineato come il panorama e il contesto competitivo di riferimento continuano a essere caratterizzati da profonde discontinuità rispetto agli scenari dell'Accordo del 30 ottobre 2008 e sono tuttora caratterizzati da turbolenze e debolezze rilevanti, ovvero da:

- a) una domanda commerciale che ha subito un drastico calo nel corso della recente crisi: -15% 2009 vs 2007;
- b) una ripresa molto lenta: il mercato complessivo in Europa è stato leggermente positivo nei primi sei mesi del 2011, trainato dai mercati dell'Est Europa, pur con terzo trimestre virato al negativo, mentre nei mercati dell'Europa Occidentale tutti i trimestri sono stati negativi, con cali senza precedenti nei paesi mediterranei (GR, ES, IT);
- c) il crescente eccesso di offerta, con nuove capacità produttive da paesi a basso costo del lavoro (particolarmente coreani e turchi); una sempre più forte pressione sui prezzi con allargamento delle quote entry level e contrazione dei segmenti più qualificati della domanda: il prezzo medio, che include anche il miglioramento costante delle prestazioni e delle funzionalità è negativo nel 2011. Il fenomeno dei no name e dei marchi distributivi infatti cresce così come il medium price average scende;
- d) un continuo e accelerato spostamento della domanda e dell'offerta verso prodotti basso prezzo, con relativo deterioramento del mix di prodotto e dunque deterioramento del posizionamento di alcuni segmenti medio alti di gamma, che sotto un profilo di sostenibilità si vanno a collocare, di fatto, nel basso di gamma;
- e) il costo delle materie prime in nuova impennata (oltre i picchi del 2008);



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

f) compressione dei margini: i segmenti con valore aggiunto in grado di remunerare gli investimenti (almeno nei paesi occidentali) si confermano nell'area dell'Incasso e, per le lavabiancheria, ai segmenti medio alto di gamma.

Pur alla luce di un contesto critico come quello sopra descritto, il Gruppo Electrolux Italia continua a confermare, per ogni linea di prodotto, coerentemente con quanto indicato negli Accordi del 30 ottobre 2008, 21 maggio 2009, 16 giugno 2010 e 31 marzo 2011 la relativa missione industriale e quella strategica, pur sottolineando la necessità di interventi di riallineamento per il comparto dish care.

Parimenti, Electrolux, 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 quelle che permettano una normale ottimizzazione delle strutture e dei processi, continua a confermare che a supporto e sviluppo delle linee di prodotto dell'elettrodomestico e delle apparecchiature professionali stima di investire, fatti salvi i necessari aggiustamenti legati all'evoluzione degli interventi relativi di prodotto e processo realizzatesi nel corso dell'ultimo anno, nel periodo di riferimento quanto indicato nell'Accordo del 31 marzo 2011.

Il Gruppo Electrolux ha confermato altresì la necessità di portare a compimento il riallineamento strategico negli stabilimenti di Forlì, Susegana e Porcia, così come individuato negli Accordi 16 giugno 2010 e 31 marzo 2011, 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.

A tale proposito, la Direzione aziendale ha ampiamente illustrato lo stato dell'implementazione dei piani industriali e di riallineamento strategico degli stabilimenti di Forlì, Susegana e Porcia sotto gli aspetti tecnici di processo, organizzativi, di prodotto e di gestione dei relativi Piani di gestione delle eccedenze, oggetto, tra l'altro, di verifiche periodiche in seno al Comitato di Garanzia, al Consiglio di Sorveglianza e delle Commissioni Tecniche territoriali di cui all'Accordo del 31 marzo 2011.

In particolare, dall'analisi dei Piani sociali, 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 negli stabilimenti. Il numero delle eccedenze residue, infatti, è di 324 a Susegana, 159 a Porcia e 154 a Forlì.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

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 e di riallineamento strategico degli stabilimenti in questione, anche alla luce della particolare complessità degli interventi, dei massicci investimenti e del significativo numero di eccedenze ancora presenti, di promuovere e convenire un ulteriore anno di proroga di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per gli stabilimenti di Susegana e Porcia e di valutare positivamente la medesima condizione per lo stabilimento di Forlì, laddove a ridosso della scadenza del primo biennio di Cassa inerente lo stabilimento in questione le condizioni attuali non dovessero essere cambiate significativamente.

Il Gruppo Electrolux Italia, poi, ha illustrato la particolare e critica situazione in cui versa lo stabilimento di Solaro. I volumi produttivi dello stabilimento, infatti, hanno subito negli ultimi anni una forte contrazione (circa il 25% nell'ultimo triennio, e quindi più della media dell'intero settore, e circa il 43% se prendiamo in considerazione l'ultimo quinquennio). Tale contrazione è stata determinata da un drammatico calo della domanda commerciale soprattutto da parte di quei paesi che rappresentano i mercati principali di riferimento per la missione produttiva del sito, basata sul medio e alto di gamma e prevalentemente BI.

Tale contrazione ha assunto ormai il carattere della strutturalità, determinando la necessità di riallineare la capacità produttiva e della forza lavoro alla reale domanda commerciale. A tale scopo il Gruppo Electrolux Italia ha presentato nei dettagli un piano di riallineamento strategico per lo stabilimento di Solaro, contenuto nell'Allegato 1, funzionale a confermare e rafforzare la missione produttiva e strategica dello stabilimento, anche alla luce dei significativi investimenti di prodotto degli ultimi anni che hanno permesso di raggiungere livelli di eccellenza nel mercato delle lavastoviglie. Tale piano, contiene anche i criteri e le prospettive per un risanamento economico e produttivo, fondamentalmente basato sulla riduzione dei costi fissi e variabili e sulla focalizzazione sulla produzione di lavastoviglie BI da 60 cm anche per il mercato americano.

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 al piano industriale.

Il Gruppo Electrolux Italia, inoltre, a seguito della sessione del 3 febbraio 2012 dello Steering Group dell'EWC e della sessione straordinaria del medesimo EWC del 22 febbraio 2012, ha illustrato il programma di profonda revisione organizzativa delle strutture centrali/staff paneuropee, inclusa la parte relativa alla revisione organizzativa delle aree della qualità, ingegneria, supply chain, manufacturing e controlling delle fabbriche, finalizzato, nel rispetto della eccellenza, competenze e della funzionalità di queste aree chiave, al raggiungimento di un livello di efficienza e di riduzione delle strutture, mediante la centralizzazione delle attività comuni, la standardizzazione delle operazioni, l'abolizione delle duplicazioni, coerente con gli sforzi compiuti e in corso di implementazione nelle strutture industriali produttive. Il piano Pan-europeo di riorganizzazione comporterà circa 1.000 eccedenze nei paesi europei.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

Per quanto riguarda l'Italia, la Direzione aziendale ha chiarito e illustrato che la riorganizzazione in questione riguarda, prevalentemente, le aree del Product&Brand, degli acquisti, dell'IT, della Logistica, di parte delle funzioni di supporto negli stabilimenti (qualità, ingegneria, supply chain, manufacturing e controlling) e delle funzioni di supporto paneuropeo a finalità amministrativa/contabile e che comporterà in Italia 115 eccedenze, per l'implementazione di azioni quali, ad esempio:

- la completa riorganizzazione del Product&Brand e delle Product Line;
- riduzione dei livelli gerarchici;
- la riduzione-accorpamento delle funzioni omogenee e il ribilanciamento delle attività;
- la riduzione di duplicazioni organizzative;
- la riduzione delle complessità organizzative e produttive e la semplificazione dei processi;
- l'implementazione di nuove tecnologie e automazioni;
- la concentrazione di attività presso specifici centri paneuropei;

Alla luce di quanto sopra, le parti hanno convenuto quanto segue:

**Siti di Susegana e di Porcia (e relativo comprensorio di Pordenone)**

1) Il completamento della realizzazione dei piani di riallineamento strategico di cui all'Accordo 31 marzo 2011 e l'implementazione del piano Pan-europeo di riorganizzazione, 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 al piano industriale, continuano a determinare e determineranno:

- presso lo stabilimento di Susegana una condizione di eccedenza strutturale per 334 dipendenti, di cui 324 residui dal piano di cui all'Accordo 31 marzo 2011, in particolare n. 315 operai e 19 impiegati;
- presso lo stabilimento di Porcia e relativo comprensorio di Pordenone una condizione di eccedenza strutturale per 198 dipendenti, di cui 159 residui dal piano di cui all'Accordo 31 marzo 2011, in particolare n. 173 operai e 25 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, sia quello direttamente connesso ai nuovi piani, sia quello residuo rispetto all'Accordo 31 marzo 2011, in alternativa alla attuazione della collocazione in mobilità, 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 degli stabilimenti in questione e di riorganizzazione pan-europea, anche alla luce della particolare complessità degli interventi e



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

della loro completa implementazione, dei massicci 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 degli accordi del 2008, del 2009 e 2011 citati.

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 del secondo anno di proroga per complessità dei processi produttivi della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, a decorrere dal 1 aprile 2012 per Susegana e dal 1 agosto 2012 per Porcia. 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.

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 eccedenza, di cui all'Allegato 2) e potrà interessare contemporaneamente tutti i dipendenti, sia a Porcia (e comprensorio), sia a Susegana. 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 verranno 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



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

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, vedasi anche l'Accordo 21 maggio 2009), in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato sulla base di cicli attualmente in corso negli stabilimenti interessati e secondo le modalità definiti sulla base dell'Accordo 31 marzo 2011.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

7) Il 'Piano di gestione delle eccedenze'.

Per tutte le eccedenze di cui all'Accordo 31 marzo 2011 viene confermato il 'Piano di gestione delle eccedenze' di cui al medesimo Accordo e alle rispettive procedure di mobilità avviate presso i siti di Susegana e di Porcia.

Per le eccedenze dovute al piano Pan-europeo di riorganizzazione (di cui all'Allegato 2), il 'Piano di gestione delle eccedenze' finalizzato a ridurre il numero, sarà così articolato secondo quanto previsto per le eccedenze già indicate dall'Accordo 31 marzo 2011.

Gli incentivi all'esodo, alla ricollocazione professionale e all'iniziativa imprenditoriale saranno disciplinati secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 3, a favore dei 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.

I dipendenti con mansioni impiegate 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 progressiva 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.

**Sito di Solaro**

8) La Direzione aziendale conferma che il piano di riallineamento strategico, di cui all'Allegato 1, così come illustrato nelle 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, pur esprimendo la propria contrarietà al piano industriale, è funzionale a determinare la missione strategica dello stabilimento di Solaro, così come confermata anche nell'Accordo 31 marzo 2011.





*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

9) Le parti si confermano che l'implementazione e la realizzazione del piano di riallineamento strategico e di quello Pan-europeo di riorganizzazione determineranno presso il sito di Solaro una condizione di eccedenza strutturale per 137 dipendenti: n. 128 operai e 9 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 4 che fa parte integrante del presente accordo.

10) Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario - in alternativa alla 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.

11) Le parti concordano, pertanto, sul ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per Crisi, ai sensi del D.M. 31826/2002, per la durata di 12 mesi, a decorrere dal 25 aprile 2012 ovvero da una data successiva coerente con la realizzazione del piano di riallineamento strategico e di riorganizzazione.

12) 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 eccedenza, di cui all'Allegato 4) 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.

13) 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 4 verranno 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 4) per i quali non è tecnicamente e funzionalmente possibile la rotazione, i lavoratori da sospendere in C.I.G.S.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

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;

- 14) 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 indiretti), in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato sulla base di cicli attualmente in corso negli stabilimenti interessati e secondo le modalità definiti sulla base dell'Accordo 31 marzo 2011 per gli stabilimenti di Susegana e Porcia.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

15) Il 'Piano di gestione delle eccedenze'.

Per le eccedenze dovute al piano di riallineamento strategico e di riorganizzazione pan-europeo, il 'Piano di gestione delle eccedenze' finalizzato a ridurre il numero, sarà articolato secondo quanto disciplinato dall'Accordo 31 marzo 2011 in relazione alla:

- a) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o collocazione in mobilità;
- b) ricollocazione professionale;
- c) iniziativa imprenditoriale.

Gli importi, lo schema e le scansioni temporali degli incentivi all'esodo sono previsti nell'Allegato 3, a favore dei 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.

Saranno collocati in mobilità i lavoratori appartenenti ai profili dichiarati eccedentari, che hanno titolo per percepire 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.

L'azienda si attiverà per favorire il pensionamento dei dipendenti non eccedentari che hanno titolo per percepire la pensione di vecchiaia/anzianità che possano eventualmente essere sostituiti da dipendenti appartenenti a profili eccedentari.

I dipendenti con mansioni impiegate o c.d. indirette di cui all'Allegato 4 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.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

Sito di Forlì

16) Le parti si confermano che la realizzazione del programma di riorganizzazione Pan-europeo richiamato nelle Premesse, anche in relazione alla specifica e ricorrente fase di riorganizzazione, determinerà presso il sito di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 18 dipendenti: n. 9 operai e 9 impiegati, i cui profili professionali sono riportati nell'Allegato 5 che fa parte integrante del presente accordo.

17) Le parti si impegnano a sottoscrivere uno specifico Accordo integrativo dell'Accordo 16 giugno 2010 per consentire una gestione delle eccedenze in linea e secondo quanto previsto dall'Accordo citato, incluso il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e alla collocazione in mobilità, riferendosi per quanto attiene invece all'entità dell'incentivo all'esodo all'Allegato 3 del presente Accordo. Inoltre, laddove i dipendenti di cui all'Allegato 5 optino per la novazione del rapporto di lavoro, ex art 4, 11 co., l. 223/91, verranno adibiti a mansioni operaie dirette in coerenza coi tempi indicati nel medesimo allegato 5. 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. non assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

18) Le parti si confermano che laddove, alla fine del primo biennio di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria 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, dovessero rimanere critiche e laddove il numero delle eccedenze residue dovesse rimanere cospicuo, valuteranno la possibilità del ricorso alla proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Le parti sin da ora definiscono che, laddove tale proroga dovesse essere concordata e richiesta, le modalità applicative della medesima verranno allineate a quelle degli stabilimenti di Susegana, Porcia e Solaro, con particolare riferimento alla modalità a riduzione della prestazione giornaliera.

19) Le parti si confermano che gli incentivi di cui all'Allegato 3 verranno applicati anche allo stabilimento di Forlì sino al termine della procedura di mobilità attualmente in corso e che tali incentivi, in caso di rinnovo della procedura di mobilità in questione, seguiranno la dinamica economica e temporale già prevista nell'Allegato 3.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

Le parti si confermano nello stabilimento di Forlì verrà implementata la Cassa Integrazione con riduzione della prestazione giornaliera secondo le modalità previste dal presente Accordo anche per gli altri stabilimenti del Gruppo.

Le parti si confermano altresì che quanto disciplinato dall'Accordo 31 marzo 2011 in relazione al Piano sociale e in particolare alla ricollocazione professionale e iniziativa imprenditoriale verrà applicato anche presso lo stabilimento di Forlì in costanza di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

**Disposizioni finali**

20) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative dei piani industriali e di riallineamento strategico saranno oggetto di un monitoraggio attivo in sede di Co.Te.Pa. con la partecipazione delle r.s.u. e delle Segreterie territoriali, su base trimestrale.

21) 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, con particolare riferimento alle eccedenze di cui al piano Pan-europeo di riorganizzazione, e concordano che i criteri sopra individuati sono da considerarsi alternativi e sostitutivi di quelli previsti all'art. 5 L. 223/91.

22) 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.I. 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..

23) Entro la fine del mese di gennaio 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 il ricorso ai contratti di solidarietà.



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

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, e pertanto verrà implementata, in linea con le specificità tecnico-organizzative di ciascun sito, in tutti gli stabilimenti interessati dal presente Accordo.

- 24) Le attività del Consiglio di Sorveglianza e delle Commissioni Tecniche Territoriali di cui all'Accordo 31 marzo 2011 sono confermate, al fine di garantire un costante monitoraggio dei piani industriali, di riorganizzazione e di attuazione del Piano sociale per la gestione delle eccedenze.

In tale ambito le parti esamineranno le conseguenze della riforma del sistema pensionistico e delle relative disposizioni complementari su quei lavoratori che abbiano già sottoscritto accordi volontari di risoluzione del rapporto di lavoro e di collocazione in C.I.G.S a zero ore.

- 25) Con la sottoscrizione del presente Accordo, in una con quella degli Allegati citati, le parti si danno atto dell'avvenuto esperimento della procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 5, L. 164/75 e dal D.P.R. 218/2000 ai fini dell'art. 1, L. 223/91 e del D.L. 249/2004 convertito in L. 291/2004.

**Condizioni particolari**

- 26) Al fine di rendere più efficace e tempestiva l'implementazione del nuovo modello organizzativo "Team based", le parti si confermano che verrà svolto, nei prossimi mesi, plausibilmente entro il 30 giugno 2012, un incontro per la verifica e l'analisi delle principali caratteristiche e implicazioni organizzative e professionali del modello in questione. In tale incontro, funzionale a costituire un'autentica esperienza di consultazione su una revisione innovativa dell'organizzazione del lavoro negli stabilimenti italiani dell'elettrodomestico, le parti valuteranno l'opportunità di attivare la Commissione Speciale per il Lavoro anche eventualmente a supporto del confronto sindacale.



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VIII

27) In relazione alla nuova organizzazione pan-europea in corso di realizzazione, la Direzione aziendale conferma che, in una prospettiva di riqualificazione e riassetto delle eccedenze impiegate, valuterà l'opportunità e la fattibilità di recuperare risorse eccedentarie anche mediante l'applicazione a rotazione della Cassa Integrazione, in quelle aree laddove il rapporto funzionale e numerico lo consenta. Tali valutazioni saranno oggetto di un apposito incontro a livello locale con il coinvolgimento delle OO.SS.LL. territoriali e delle r.s.u.. Un primo incontro potrà essere calendarizzato entro la fine di maggio 2012.

Letto, confermato, sottoscritto

Il Ministero del Lavoro

*[Handwritten signatures of the Ministry of Labor]*

*[Handwritten signature]*

Electrolux Italia

*[Handwritten signatures for Electrolux Italia]*

Unindustria Pordenone

*[Handwritten signature]*

Unindustria Treviso

*[Handwritten signatures for Unindustria Treviso]*

Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm

*[Handwritten signatures for national unions]*

Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm

*[Handwritten signatures for provincial unions]*

*[Handwritten signature]*  
Rosario Polow  
Presidente  
Carlo Longo

*[Handwritten signature]*  
Giuseppe Polow  
Presidente  
Rosario Polow

Struttura di Cordinamento delle r.s.u. e r.s.u. degli stabilimenti di Porcia, Susegana, Solaro e Forlì

*[Handwritten initials and marks at the bottom]*

## ALLEGATO 1

### PIANO DI RIALLINEAMENTO STRATEGICO E DI RISANAMENTO DELLO STABILIMENTO DI SOLARO

Il piano di riallineamento strategico dello stabilimento di Solaro, funzionale al recupero della competitività sul mercato delle lavastoviglie e a risanare le criticità illustrate nell'Accordo del xxx, si basa sui seguenti principi guida:

- a) consolidamento della missione produttiva sul range medio e alto di gamma attraverso, funzionale al consolidamento della sostenibilità della produzione di lavastoviglie in termini di redditività e assetti produttivi:
  - il lancio della nuova gamma "Inspiration"
  - Produzione a Solaro della lavastoviglie 24 pollici per il mercato americano
- b) miglioramento degli standard competitivi di costo.

Le iniziative funzionali all'obiettivo di cui al punto a) sono, fondamentalmente, le seguenti:

- 1) completamento della nuova gamma Electrolux "Inspiration" caratterizzata da innovazioni estetiche e funzionali sia per il built in che per il free standing (eg. Time Manager che consente di programmare i tempi di lavaggio). Il lancio della nuova gamma "Inspiration" inizierà ad aprile 2012 e si completerà entro lo stesso 2012. La gamma "Inspiration", a regime, costituirà circa il 35% dell'intera gamma produttiva dello stabilimento di Solaro;
- 2) implementazione entro il 2013 della produzione della lavastoviglie "24 pollici" destinata al mercato americano e il corrispettivo spostamento di una parte della produzione della 45 cm basso di gamma a profittabilità negativa, verso lo stabilimento polacco di Electrolux. La fase di sviluppo della nuova piattaforma "24 pollici" che sta partendo in queste settimane è caratterizzato anche dalla specificità delle caratteristiche componentistiche e volumetriche del mercato americano. L'implementazione del progetto "24 pollici" avrà un saldo occupazionale invariato.

Le iniziative funzionali all'obiettivo di cui al punto b) sono, fondamentalmente, le seguenti:

- 1) implementazione, anche per lo stabilimento di Solaro, del programma di profonda revisione organizzativa delle strutture centrali/staff paneuropee, inclusa la parte relativa alla revisione organizzativa delle aree della qualità, ingegneria, supply chain, manufacturing e controlling delle fabbriche, finalizzato, nel rispetto della eccellenza, competenze e della funzionalità di queste aree chiave, al raggiungimento di un livello di efficienza e di riduzione delle strutture, mediante la centralizzazione delle attività comuni, la standardizzazione delle operazioni, l'abolizione delle duplicazioni, coerente con gli sforzi compiuti e in corso di implementazione nelle strutture industriali produttive. Tale attività comporterà la condizione di eccedenza per n° 35 dipendenti di cui 26 operai e 9 impiegati;
- 2) riallineamento della capacità produttiva dello stabilimento di Solaro (attualmente di circa 910.000 pezzi/anno, a circa 750.000 pezzi/anno). Tale riallineamento comporta la condizione di eccedenza strutturale di organico a regime per n° 137 dipendenti operanti in regime di full time, di cui 128 operai e 9 impiegati (rispetto all'organico di riferimento del 28 febbraio 2012. I profili professionali e le relative eccedenze sono riportate in basso);
- 3) realizzazione delle iniziative appartenenti al programma Green Spirit funzionali all'ottimizzazione dei consumi energetici dello stabilimento (gas, acqua ed energia elettrica) e all'internalizzazione della produzione dei cieli vasca del modello 45 cm attualmente in produzione presso fornitori esterni.

Le azioni relative allo sviluppo prodotto e al miglioramento degli standard di costo possono essere stimati come segue:

- a) 5 milioni di euro per lo sviluppo della gamma "Inspiration";



- b) 9 milioni di euro complessivi per lo sviluppo della lavastoviglie 24 pollici destinata al mercato americano;
- c) 2 milioni di euro destinati ad attività di miglioramento di processo e di sicurezza.

In relazione ai piani di phase-in phase-out delle nuove gamme di prodotto e all'andamento congiunturale del mercato, che insieme determinano i piani di lancio commerciali nei mercati di riferimento, la piena implementazione della missione produttiva dello stabilimento di Solaro avverrà nel corso del 2013.

### ECCEDENZE DI ORGANICO STABILIMENTO DI SOLARO

L'implementazione del piano di riallineamento strategico e del piano pan-europeo di riorganizzazione, comporterà per lo stabilimento di Solaro una condizione di eccedenza strutturale di organico a regime per n. 137 dipendenti operanti in regime di full-time, di cui 128 operai e 9 impiegati rispetto all'organico in forza al 28 febbraio 2012, appartenenti ai profili professionali di seguito elencati.

Il numero di dipendenti eccedentari è stato calcolato sulla base della composizione dell'organico in forza al 28 febbraio 2012 che comprendeva 67 contratti part-time e che si è assunto rimanere stabili in numero e orario di lavoro.

Profili professionali eccedentari operai	Organici di riferimento al 29/2/2012	N. eccedenze
CARRELLISTA	62	6
MAGAZZINIERE	31	3
COLLAUDO DI LINEA	52	6
GENERICO	541	72
ADDETTO PREMONTAGGI	62	7
OTP	17	2
RIPARATORE DI LINEA	13	1
ATTREZZISTA	7	1
CONDUTTORI AGITEC	27	3
RIPARATORE AGITEC	3	1
VOLANTI DI LINEA	11	9
VOLANTI TECNOLOGICO	4	2
CONTROLLO STATISTICO	9	3
AFFIDABILITA' BREVE	3	1
SALA METROLOGICA	4	1
LABORATORI & FIELD	7	4
CONTROLLI FORNITURE	6	6
<b>Totale</b>		<b>128</b>

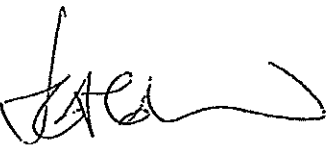
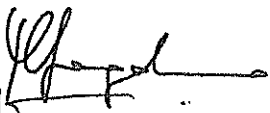
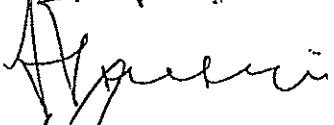



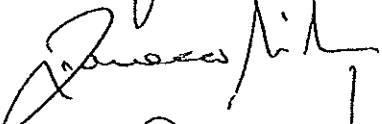
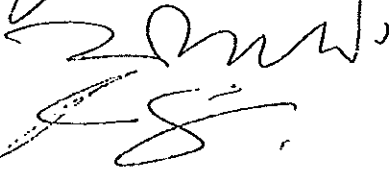
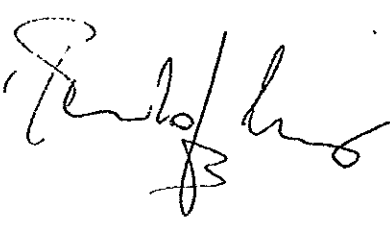
Profili professionali eccedentari impiegati	Organici di riferimento al 28/2/2012	N. eccedenze
TEMPI E METODI	5	1
TEAM LEADER	11	2
AREA RECUPERI & TECH SUPP.	2	2
PIANIFICAZIONE AGI TEC	2	1

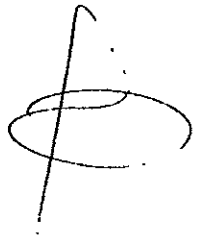
*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including 'R.M. P.C.', 'DA', 'RP', and various initials.]*


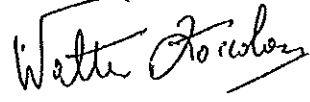
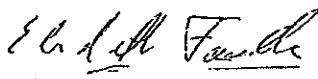




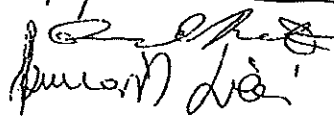
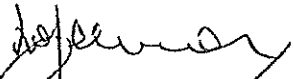
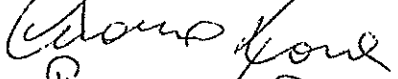

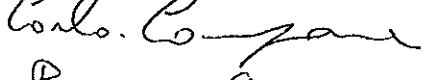

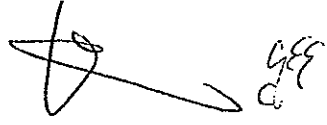
CONTROLLER SPECIALIST	4	2
LOCAL PRODUCT MANAGER KITCHEN	2	1
<b>Totale</b>		<b>9</b>

La condizioni di eccedenza strutturale dei 137 dipendenti (operai e impiegati) sopra indicati si consoliderà a partire dal aprile 2012.

Le condizioni di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria sono definite nell'Accordo sottoscritto il 30 marzo 2012


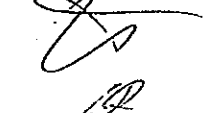
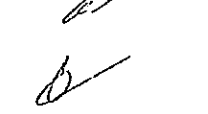




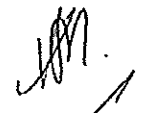

AR.





**ALLEGATO 2**

**ECEDENZE RESIDUE VERBALE di ACCORDO 31.3.2011**

**SITO DI PORCIA**

<b>Profili professionali eccedentari operai stabilimento di PORCIA</b>	<b>Organici di riferimento al 20/3/2012</b>	<b>Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011</b>
Collaudatore funzionale	23	3
Collaudatore finitura	11	1
Conduttore impianti imballo	7	2
Operatore generico	761	120
OTP - operatore tecnico linea / area gl/ segmanto	50	11
Riparatore funzionale	7	1
Addetto conduzione carrello/trenino area assemblaggio	41	5
Magazziniere/addetto accettazione	21	2
Addetto alle macchine utensili manut. Mecc.	21	4
Manutentore elettrico	21	0
Manutenzione stampista	5	2
Addetto qualità (sondaggi prodotto finito/laboratorio)	11	2
<b>Totale</b>		<b>153</b>

<b>Profili professionali eccedentari impiegati stabilimento di PORCIA</b>	<b>Organici di riferimento al 20/3/2012</b>	<b>Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011</b>
Addetti funzioni produzione e ingegneria	39	2
Addetti funzioni supporto	27	1
<b>Totale</b>		<b>3</b>

<b>Profili professionali eccedentari operai Progettazione lavabiancheria</b>	<b>Organici di riferimento al 20/3/2012</b>	<b>Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011</b>
Tecnico di Laboratorio – Lab prodotto finito piattaforma	6	1
Addetto Serigrafia&Estetica (officina modelli)	1	1
<b>Totale</b>		<b>2</b>

<b>Profili professionali eccedentari impiegati Unità Spares Operation Italy</b>	<b>Organici di riferimento al 20/3/2012</b>	<b>Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011</b>
Addetti traduzione documentazione tecnica per servizi post vendita – Language specialist	1	1

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom of the page]*

## SITO DI SUSEGANA

Profili professionali eccedentari operai stabilimento di SUSEGANA	Organici di riferimento al 20/03/2011	Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011
addetto accettazione materiali	4	1
addetto assicurazione qualità di fabbrica	14	3
addetto collaudo finale	13	3
addetto collaudo mobili schiumati	10	2
addetto collaudo performance	8	2
addetto preparazioni ricambi /tecnologie/scarti/programmazione	6	1
carrellista	37	9
attrezzisti termof. porte e mobili	16	1
conduttore impianti verniciatura	3	1
conduttore pannellatrice porte BI	7	1
magazziniere	25	4
manutentore meccanico area montaggio finale	4	1
manutentore meccanico aree tecnologiche	4	1
operatore generico	547	195
operatore montaggio sottoassiemi	82	49
operatore polivalente	105	21
operatore polivalente sottoassiemi	13	4
riparatore prodotto finito	21	4
riparatore saldato	9	1
riparatore schiumato	9	3
saldatore	22	3
team leader prod	32	5
<b>Totale</b>		<b>315</b>

Profili professionali eccedentari impiegati stabilimento di SUSEGANA	Organici di riferimento al 20/03/2011	Eccedenze residue ex VdA 31.3.2011
local engineering	10	1
sovrintendenti produzione e servizi collegati	18	3
addetti sistemi di regolazione e supporto	30	1
<b>Totale</b>		<b>5</b>

Profili professionali eccedentari impiegati progettazione - uffici centrali SUSEGANA	Organici di riferimento al 20/03/2011	Eccedenze residue V.d.A. 31.3.2011
Tecnico di laboratorio - Laboratorio test funzionalità Piattaforma BI	1	1
Progettista meccanico - product maintenance	5	2
Addetto manuali di istruzione prodotti - doc. tecnica product maintenance	2	1
<b>Totale</b>		<b>4</b>

**ALLEGATO 2**

**PIANO DI RIORGANIZZAZIONE PAN-EUROPEO**

Stabllimento di PORCIA - Eccedenze personale operai					
FUNZIONE	PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 29.2.2012	Numero eccedenze dal 1.4.2012	Numero eccedenze dal 1.1.2013	Totale eccedenze
Qualità/Operations	SQA technical&lab.	6	1	0	1
Qualità/Operations	Qualità di processo	13	5	1	6
Qualità/Operations	Laboratori Qualità	11	4	2	6
Manufacturing/Operations	Team leaders assembly	40	5	0	5
<b>TOTALE</b>			<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

Stabllimento di PORCIA - Eccedenze personale impiegatizio					
FUNZIONE	PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 29.2.2012	Numero eccedenze dal 1.4.2012	Numero eccedenze dal 1.1.2013	Totale eccedenze
Qualità/Operations	Field Quality	2	1	0	1
Controlling/Operations	Controlling Specialist Plan	5	1	1	2
GSSO	GL Clerk	14	1	0	1
GSSO	AR Clerk	4	1	0	1
Purchasing	Fabric Care	6	1	0	1
Product & Brand	European Product Manager Laundry	5	2	0	2
Product & Brand	Personal Assistant Laundry	1	1	0	1
Product & Brand	Range Manager AEG	1	1	0	1
Product & Brand	Product Marketing Associate AEG	1	1	0	1
Product & Brand	Range Manager Zanussi	2	1	0	1
Finance	Controlling Specialist Product line	2	1	0	1
Finance	Business Analyst	2	1	0	1
Supply Chain	Business Process Owner Demand Flow	1	1	0	1
IT-Pordenone	Application engineer	32	3	3	6
<b>TOTALE</b>			<b>19</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom of the page, including names like RP, T, M, A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM, BN, BO, BP, BQ, BR, BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH, CI, CJ, CK, CL, CM, CN, CO, CP, CQ, CR, CS, CT, CU, CV, CW, CX, CY, CZ, DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH, DI, DJ, DK, DL, DM, DN, DO, DP, DQ, DR, DS, DT, DU, DV, DW, DX, DY, DZ, EA, EB, EC, ED, EE, EF, EG, EH, EI, EJ, EK, EL, EM, EN, EO, EP, EQ, ER, ES, ET, EU, EV, EW, EX, EY, EZ, FA, FB, FC, FD, FE, FF, FG, FH, FI, FJ, FK, FL, FM, FN, FO, FP, FQ, FR, FS, FT, FU, FV, FW, FX, FY, FZ, GA, GB, GC, GD, GE, GF, GG, GH, GI, GJ, GK, GL, GM, GN, GO, GP, GQ, GR, GS, GT, GU, GV, GW, GX, GY, GZ, HA, HB, HC, HD, HE, HF, HG, HH, HI, HJ, HK, HL, HM, HN, HO, HP, HQ, HR, HS, HT, HU, HV, HW, HX, HY, HZ, IA, IB, IC, ID, IE, IF, IG, IH, II, IJ, IK, IL, IM, IN, IO, IP, IQ, IR, IS, IT, IU, IV, IW, IX, IY, IZ, JA, JB, JC, JD, JE, JF, JG, JH, JI, JJ, JK, JL, JM, JN, JO, JP, JQ, JR, JS, JT, JU, JV, JW, JX, JY, JZ, KA, KB, KC, KD, KE, KF, KG, KH, KI, KJ, KK, KL, KM, KN, KO, KP, KQ, KR, KS, KT, KU, KV, KW, KX, KY, KZ, LA, LB, LC, LD, LE, LF, LG, LH, LI, LJ, LK, LL, LM, LN, LO, LP, LQ, LR, LS, LT, LU, LV, LW, LX, LY, LZ, MA, MB, MC, MD, ME, MF, MG, MH, MI, MJ, MK, ML, MM, MN, MO, MP, MQ, MR, MS, MT, MU, MV, MW, MX, MY, MZ, NA, NB, NC, ND, NE, NF, NG, NH, NI, NJ, NK, NL, NM, NN, NO, NP, NQ, NR, NS, NT, NU, NV, NW, NX, NY, NZ, OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI, OJ, OK, OL, OM, ON, OO, OP, OQ, OR, OS, OT, OU, OV, OW, OX, OY, OZ, PA, PB, PC, PD, PE, PF, PG, PH, PI, PJ, PK, PL, PM, PN, PO, PP, PQ, PR, PS, PT, PU, PV, PW, PX, PY, PZ, QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI, QJ, QK, QL, QM, QN, QO, QP, QQ, QR, QS, QT, QU, QV, QW, QX, QY, QZ, RA, RB, RC, RD, RE, RF, RG, RH, RI, RJ, RK, RL, RM, RN, RO, RP, RQ, RR, RS, RT, RU, RV, RW, RX, RY, RZ, SA, SB, SC, SD, SE, SF, SG, SH, SI, SJ, SK, SL, SM, SN, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SU, SV, SW, SX, SY, SZ, TA, TB, TC, TD, TE, TF, TG, TH, TI, TJ, TK, TL, TM, TN, TO, TP, TQ, TR, TS, TT, TU, TV, TW, TX, TY, TZ, UA, UB, UC, UD, UE, UF, UG, UH, UI, UJ, UK, UL, UM, UN, UO, UP, UQ, UR, US, UT, UY, UZ, VA, VB, VC, VD, VE, VF, VG, VH, VI, VJ, VK, VL, VM, VN, VO, VP, VQ, VR, VS, VT, VU, VV, VW, VX, VY, VZ, WA, WB, WC, WD, WE, WF, WG, WH, WI, WJ, WK, WL, WM, WN, WO, WP, WQ, WR, WS, WT, WY, WZ, XA, XB, XC, XD, XE, XF, XG, XH, XI, XJ, XK, XL, XM, XN, XO, XP, XQ, XR, XS, XT, XU, XV, XW, XX, XY, XZ, YA, YB, YC, YD, YE, YF, YG, YH, YI, YJ, YK, YL, YM, YN, YO, YP, YQ, YR, YS, YT, YU, YV, YW, YX, YY, YZ, ZA, ZB, ZC, ZD, ZE, ZF, ZG, ZH, ZI, ZJ, ZK, ZL, ZM, ZN, ZO, ZP, ZQ, ZR, ZS, ZT, ZU, ZV, ZW, ZX, ZY, ZZ]*

Stabilimento di SUSEGANA - Eccedenze personale impiegatizio

FUNZIONE	PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 29.2.2012	Numero eccedenze da 1.4.2012	Numero eccedenze da 1.1.2013	Totale eccedenze
Manuf. Engineering/Operations	Local engineering	10	2	0	2
Manufacturing/Operations	Sovraintendenti produzione e servizi collegati	18	1	0	1
Controlling/Operations	Controlling specialist	4	1	2	3
Product & Brand	European Product Manager Kitchen	2	1	0	1
Product & Brand	Local Product Manager Kitchen	1	1	0	1
Product & Brand	Business Marketing Associate - Segment Market AEG	1	1	0	1
Purchasing	Controlling & Administration Assistant	3	1	0	1
<b>TOTALE</b>			<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

*Handwritten notes and signatures:*

- Top left: *Handwritten scribbles*
- Top center: *F. L.*
- Top right: *Power Massimo*
- Middle left: *Handwritten scribbles*
- Middle center: *Handwritten signature*
- Middle right: *Walter Jacobo*
- Bottom left: *Handwritten scribbles*
- Bottom center: *Handwritten scribbles*
- Bottom right: *Handwritten scribbles*

ALLEGATO 3

TABELLA INCENTIVI

CRITERI	IMPORTI LORDI
Lavoratori che risolvono o siano disponibili a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 30.06.12.	€ 30.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.07.12 al 30.09.12, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 22.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.10.12 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 è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	€ 22.000
Lavoratori per i quali è prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 48 mesi complessivi.	€ 24.000

e

F  
M

S

A

h

R

B  
B

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ']*

**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.

*[Handwritten signatures and initials, including names like Giuseppe, Walter, and others, scattered across the bottom half of the page.]*



ALLEGATO 4

ECCEDENZE DI ORGANICO STABILIMENTO DI SOLARO

Profili professionali eccedentari operai	Organici di riferimento al 29/2/2012	Ecceденze dal 1 aprile 2012
CARRELLISTI	62	6
MAGAZZINIERE	31	3
COLLAUDO DI LINEA	52	6
GENERICO	541	72
ADDETTO PREMONTAGGI	62	7
OTP	17	2
RIPARATORE DI LINEA	13	1
ATTREZZISTA	7	1
CONDUTTORI AGITEC	27	3
RIPARATORE AGITEC	3	1
VOLANTI DI LINEA	11	9
VOLANTI TECNOLOGICO	4	2
CONTROLLO STATISTICO	9	3
AFFIDABILITA' BREVE	3	1
SALA METROLOGICA	4	1
LABORATORI & FIELD	7	4
CONTROLLI FORNITURE	6	6
<b>Totale</b>		<b>128</b>

Profili professionali eccedentari impiegati	Organici di riferimento al 29/2/2012	Ecceденze dal 1 aprile 2012
TEMPI E METODI	5	1
TEAM LEADER	11	2
AREA RECUPERI & TECH SUPP.	2	2
PIANIFICAZIONE AGI TEC	2	1
CONTROLLER SPECIALIST	4	2
LOCAL PRODUCT MANAGER KITCHEN	2	1
<b>Totale</b>		<b>9</b>

Handwritten notes and signatures, including initials like 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various scribbles and arrows.



# PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER LA GESTIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE A RIDUZIONE ORARIA NELLE UNITA' DEL GRUPPO ELECTROLUX

## Definizione e modulazione dell'orario di lavoro

In regime di applicazione della Cassa Integrazione a riduzione oraria, l'orario di lavoro di riferimento è di 6 ore anche su più turni.

Fatto salvo quanto previsto in tema di definizione del calendario annuo di lavoro, e la relativa impostazione dell'utilizzo complessivo della C.I.G.S. a riduzione oraria, l'inizio e la fine dell'orario in questione, e sue eventuali diverse modulazioni, saranno oggetto su base mensile di un apposito incontro e comunicazione alle r.s.u. e mediante l'affissione in bacheca.

Variazioni al regime delle 6 ore non calendarizzate verranno comunicate alle r.s.u. e mediante l'affissione in bacheca con anticipo di almeno 6 giorni di calendario.

## Armonizzazione dei Part time esistenti con il regime a riduzione di orario

I contratti di lavoro a tempo parziale esistenti al momento dell'implementazione del regime di Cassa Integrazione a orario ridotto verranno armonizzati al nuovo orario per renderli compatibili all'assetto complessivo della fabbrica, in linea con le disposizioni legali e contrattuali vigenti.

Le soluzioni individuate saranno oggetto di un apposito incontro con le r.s.u. a livello locale.

## Distribuzione della C.I.G.S.

Tanto nell'applicazione della Cassa a rotazione, e dunque nell'identificazione dei dipendenti da collocare in Cassa, quanto in quella della Cassa a riduzione oraria, e pertanto anche in occasione dell'eventuale modifica del regime da 6 ore a 8 ore, si farà riferimento alla realizzazione di un equilibrio che determini una sostanziale equivalenza o dei cicli di rotazione o della estensione/riduzione dei turni di lavoro, ferme restando le esigenze tecnico organizzative e produttive.

## Servizio mensa e trasporti

Ai lavoratori in Cassa Integrazione che effettueranno una prestazione di almeno 6 ore verrà garantita l'opportunità di avvalersi del servizio mensa, ricevendo esclusivamente il contributo aziendale per il costo del pasto.

La Direzione aziendale conferma la disponibilità e la volontà di effettuare una compiuta analisi delle prassi esistenti nel Gruppo e dell'effettivo grado di utenza in tema di trasporti urbani finalizzata all'identificazione di un miglior rapporto costi benefici, anche alla luce della diversa ed evoluta organizzazione degli orari di lavoro.

## Disposizioni particolari per i lavoratori dell'area "preassiemmi" di Susegana

Ai lavoratori in forza che nel periodo 1 aprile 2011 - 31 marzo 2012 siano stati sospesi per effetto di cicli automatici di rotazione, per almeno 5 mesi, verrà eccezionalmente riconosciuto un controvalore reale di acquisto pari a 190,00 euro con la retribuzione del mese di aprile.

Ai lavoratori che nel periodo 1 aprile 2012 - 28 febbraio 2013 saranno stati sospesi per effetto di cicli automatici di rotazione, per almeno 5 mesi, verrà eccezionalmente riconosciuto un controvalore reale di acquisto pari a 190,00 euro con la retribuzione del mese di marzo se in forza alla data del 28 febbraio 2013.

In particolare, inoltre, per quanto riguarda i lavoratori appartenenti all'area "preassiemmi" dello stabilimento di Susegana, non verrà applicato il meccanismo di riduzione oraria giornaliera ma mantenuto il ciclo di sospensioni a rotazione vigente, adattandolo, laddove necessario, al regime complessivo della fabbrica.

L'azienda, infine, valuterà la fattibilità di idonei e opportuni interventi organizzativi e di processo, illustrando le eventuali proposte anche in sede di Co.Te.Pa., utili a riassorbire nelle normali aree di assiemaggio i lavoratori con controindicazioni oggi assegnati all'area "preassiemmi".

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*