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 Casadel, 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;

е

le Segreterie nazionali e provinciali di Fim-Cisi, Fiom-Cgil e Ulim-Uil, rappresentate da Gianni Castellan, Stefano Zoli, Gianluca Ficco, Antonio Bianchin, 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 Ettorre, Rita Fiumana, Pietro Frare, Stefano Granzotto, Sabrina Grassi, Claudio Guagni, Enrica Elisa Guidi, Claudia Moga, Paola Morandin, Rosanna Paolazzi, Salvatore Romano, Maurizio Rusticali, Sandro Rui, Loretta Sabattini, Ornella Valdifiori,

e hanno sottoscritto il seguente

VERBALE DI INCONTRO

Premesso che: Whill one RA

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 del 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

Stef Ali

De Ca

Manhera Nic.

Truck Cita

That.

Clarkeu

wh

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) nel 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.

Ship Ani

Partir la

Brille

Beat

Suili Wire Curry

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 del forni nel segmenti a grande capacità;
- c) per quanto riguarda più specificatamente la situazione dello stabilimento di Foriì, i drivers del cambiamento dello scenario competitivo hanno esercitato ed esercitano una pressione molto forte, determinando una diminuzione della competitività, ulteriormente drammatizzata 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 del 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

^

1000

1

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 del segmenti incapaci di creare valore, con un orizzonte produttivo di circa 1.500.000 unità all'anno a regime, con dell'Europa occidentale: particolare riferimento al mercati 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 marchi alto di gamma, il consolidamento produzioni tecnologicamente complesse, delle conferma del 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 aeree 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 del 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-Ulim, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u. si sono ampiamente confrontate sul piano in questione. Sono state, infatti, analizzati:

la struttura dei costi fissi;

- I riferimenti economici e di competitività;

- le prospettive di sviluppo di prodotto e industriali;

gli investimenti di prodotto e di processo potenziali;

2 Mendi

Apor St

MA C

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

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 al 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 operal e 2 implegati, 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, Ulim 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.

- 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 al profili eccedentari, che maturino i requisiti per aver titolo alla pensione di anzianità/vecchiala 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: al fini della determinazione della anzianità contributiva utile per l'accesso alla pensione, la Società terrà conto di tutti i periodi

2 P

Jr.

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 al 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 dai 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 ridurne 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'11º comma, art. 4 L. 223/91, di operare nei confronti di tale personale anche in deroga al 2º 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.

A.

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'unita' 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 debba ricorrere ad assunzioni a tempo pieno l'azienda 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 sla 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 eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore;

3. collocazione in mobilità del lavoratori appartenenti ai profili dichiarati eccedentari, che hanno titolo per la pensione di vecchiala/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 documenti lavoratori presentare eventuali del cura

controdeduzione;

- 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' 11º comma art. 4 L. 223/91, nei confronti di tale personale si potrà operare anche in deroga al 2º 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:

W.

A.

7

- 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 parttime in questione alla luce delle condizioni tecnico-organizzative e produttive.

Le richieste di adibizione al 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 una durata massima di sei mesi, siano essi verticali o orizzontali, entro una percentuale del 14% degli operal 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.

<u>Chiarimento a verbale</u>: 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 bimensili, a livello locale e con il coinvolgimento delle Segreterie territoriali, sullo stato di avanzamento del

TR

& DE

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.I. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2º 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.

è do.

IB

L ()

gr

Allegato 1

Stabilimento di Forlì - Eccedenze personale operaio

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 01/03/10	N. Eccedenze
Carrellisti aree tecnologiche	12	4
Attrezzisti	6	1
Condultori implanti e gestione aree produttive	28	13
Team leader aree montaggio	25	7
Conduttori imballo Prodotto finito	9	4
Addetti logistica aree montaggio	26	12
Staff magazzino acema kit	5	1
Carrellisti - addetti ai mancanti	9	1
Addetti alle commesse	10	3
Addetti manutenzione	27	4
Addetti qualita'	19	2
Operatore area tecnologiche	148	45
Operatore generico Fo -PI	547	169
Coliaudatori/riparatori	33	12
TOTALE		278

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

Stabilimento di Forlì - Eccedenze personale impiegato

PROFILI PROFESSIONALI	Organico di riferimento al 01/03/10	
Addetti funzione di gestione aree produttive	19	1
Addetti Qualita' aree tecnologiche	3	1
TOTALE		2

Allegato 2 - TABELLA INCENTIVI ALL'ESODO

CRITERI	IMPORTI
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che risolvono il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.12.10. Laddove il numero di tali lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	LORDI € 24.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che manifestino, entro il 31.12.10, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dal 1.01.11 al 30.09.11, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione, sulla base delle scansioni del Piano Industriale indicate dall'azienda. Laddove il numero dei lavoratori sia superiore al numero delle eccedenze puntuali previste dal Piano per questa scansione temporale, si procederà come previsto dall'art. 10), punto 2., secondo capoverso.	€ 19.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 2., che manifestino, entro il 31.12.10, la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.03.12, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 17.000
Lavoratori che manifestino la loro volontà a risolvere il rapporto di lavoro con effetto entro il 31.08.12, con eventuale collocazione in C.I.G.S. senza rotazione.	€ 14.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali è prevista una permanenza in mobilità fino a 12 mesi.	€ 6.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali e' prevista una permanenza in mobilità superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi.	€ 12.000
Lavoratori di cui all'art. 10), punto 3., per i quali e' prevista una permanenza in mobilità superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi.	€ 18.000

Jt.

6 gr

B

Lavoratori di cui all'art. 8), punto 2., per i quali e' prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi.	€ 19.000
Lavoratori di cui all'art. 8), punto 2., per i quali e' prevista una permanenza in C.I.G.S. senza rotazione e mobilità superiore a 48 mesi complessivi.	€ 21.000

A tutti i lavoratori appartenenti ai profili eccedentari di cui al presente Accordo che entro il 30 luglio 2010 risolvono o diano la loro disponibilità a risolvere il loro rapporto di lavoro con effetto entro il 30 settembre 2010 verrà riconosciuto un incremento di 1.000 (mille) euro lordi all'incentivo massimo di 24.000 euro lordi previsto dal presente Allegato.

Allegato tecnico

Piano industriale per il rilancio competitivo dello stabilimento di Forlì

<u>Premessa</u>

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

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

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

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

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

I miglioramenti sopra proposti verranno realizzati tecnicamente grazie ai seguenti Interventi:

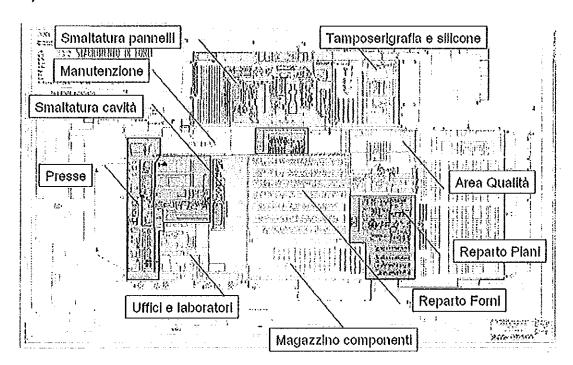
> ✓ nuovi impianti di smalteria nero polvere, bianco polvere e colorato umido con relativi forni di vetrificazione posti in

flusso cop il reparto presse e montaggio.

- ✓ nuova cadenza produttiva massima di tutte le linee di montaggio forni come da "Condizioni organizzative"
- ✓ nuova linea di montaggio nel reparto Forni in sostituzione della linea denominata "26"
- ✓ due nuove linee di montaggio a flusso nel reparto piani in sostituzione di due linee tradizionali.
- ✓ spostamento dei reparti tecnologici di siliconatura e tamposerigrafia in prossimità dell' impianto di imballo forni, direttamente in flusso con le zone di utilizzo.
- ✓ completa revisione dei flussi logistici di fabbrica con l' Implementazione di logiche di rifornimento a carrello.

MODIFICHE AL LAYOUT:

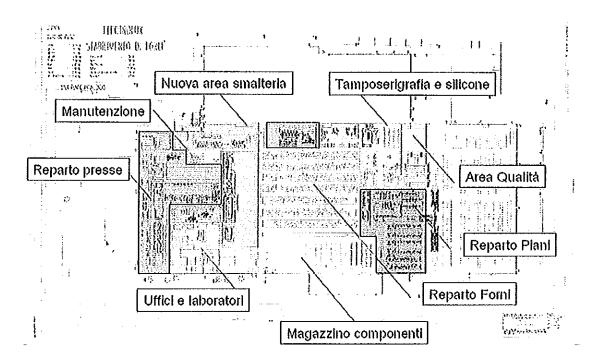
Lay-out attuale:



Alle Mapoles of Ricaded Mills & Mills &

Jk L

Nuovo Layout:



Elementi caratteristici del nuovo assetto area Forni:

L'area montaggio forni verrà riorganizzata in modo da poter portare a turno giornaliero l'intero reparto. Elementi caratteristici di tale riorganizzazione sono:

- ✓ smantellamento della attuale linea 26 e sostituzione della medesima con una nuova linea automatica con le caratteristiche tecniche e logistiche delle attuali linee 7 e 8 (alto di gamma)
- ✓ nuova cadenza produttiva massima su tutte le linee come da "Condizioni organizzative"
- ✓ per alcune tipologie di prodotti, tuttavia, e in particolare quelli con specifiche caratteristiche di complessità, per i quali, oggi, esistono vincoli tecnici e/o tecnologici e/o di progetto che impediscono di implementare la nuova cadenza produttiva massima, verranno implementate delle cadenze inferiori a quelle indicate nelle "Condizioni organizzative". In particolare le cadenze temporaneamente adottate per le categorie di prodotti in questione sono illustrate nella tabella sotto riportata. Alla rimozione dei vincoli relativi ai prodotti indicati, mediante gli interventi di progetto, tecnici, di processo, etc. che l'azienda riterrà utile adottare, verrà implementata la cadenza produttiva standard massima indicata nelle "Condizioni organizzative".

Med John Moon Loo

Il Afrol

A H U

& H

Prima dell'implementazione della cadenza massima standard, la Direzione aziendale promuoverà il coinvolgimento di Co.Te.Pa. ed E.Co.S. in linea con quanto previsto dalle disposizioni degli Accordi aziendali vigenti

Tipologia	Volumi Attuali	Attuale	Nuova	Vincoli
PL pyro/elettronici	15000	60	65	Eccessiva saturazione fasi di testa linea (con sonda carni) mix alto (N°
vapore	18000	60	68	Collaudo di tenuta intermedio, mix alto (N° operatori)
gas	18500	60	65	Collaudo di tenuta intermedio
gasgas	1500	24	58	Collaudo di tenuta intermedio
Cheap Pyro	500	60	68	Collaudo finale e mix alto

✓ una linea verrà adibita a orario Parţ-time di 6 ore

Elementi caratteristici delle nuovo assetto area Piani:

Le linee piani verranno riorganizzate con l' Inserimento di due linee di montaggio a flusso come le attuali linee 48,49, 50 e 51 sulle quali sarà trasferita la produzione della linea 39 e parte di quella della linea 38 consentendo di riportare tutto il reparto in assetto di produzione a giornata.

La produzione oraria di queste linee potrà, in conformità alle attuali cadenze arrivare fino a 60 pz/h.

Le restanti linee "tradizionali" verranno riorganizzate per tipologia ed uniformità di prodotto.

L' assetto risultante del reparto è schematizzato nella seguente tabella:

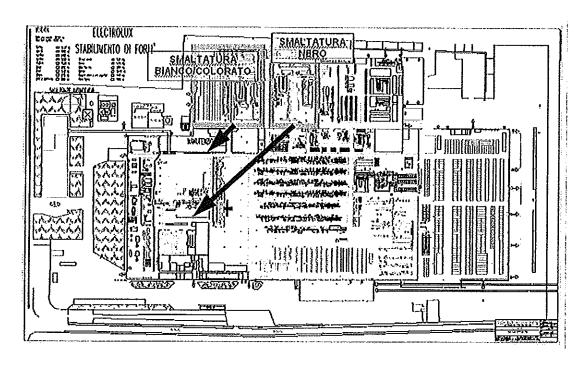
As	setto s	tandard m	edio pi	ani
	N°	Pz/gg medi	Turno	
Linea	51	367	G	Fino a 60
Linea	50	367	G	Fino a 60
Linea	49	367	G	Fino a 60
Linea	48	367	G	Fino a 60
Linea	47	367	G	Fino a 60
Linea	46	367	G	Fino a 60
Linea	41	367	G	Fino a 60
Linea	45	367	G	Fino a 60
Linea	42	128	G	Fino a 60
Linea	38	128	G	Fino a 60
Linea	43/44	112	G	Fino a 60
TOTALE	MAX	3300		

er A

Arbert Warder W

Elementi caratteristici dei reparti tecnologici:

Le aree tecnologiche saranno riorganizzate per essere inserite nel fabbricato principale ottimizzando e linearizzando i flussi di materiale. Nello specifico, i nuovi impianti di smaltatura a polvere nero e colorati ad umido, verranno posizionati nelle aree attualmente occupate rispettivamente da Life Test Room / Gas Technology Center e Manutenzione secondo lo schema allegato:



Per Il flusso di lavorazione di smaltatura a polvere Nero, gli impianti previsti sono i seguenti:

- ✓ nuovo tunnel di sgrassaggio doppio per n. 2 linea smaltatura nero puntinato
- ✓ nuovo essiccatolo doppio per asciugatura pezzi lavati
- ✓ nuovo forno nuovo di cottura pezzi nero
- ✓ nuovo box di chiusura per forno cottura nero
- ✓ nuovo trasportatore aereo per prima linea di smaltatura a polvere nero
- ✓ nuova cabina per applicazione polvere nero con box
- ✓ nuova cabina battigancio
- ✓ nuovo tunnel di lavaggio ganci

tura a 🌖

Judis J. COD R. GEE

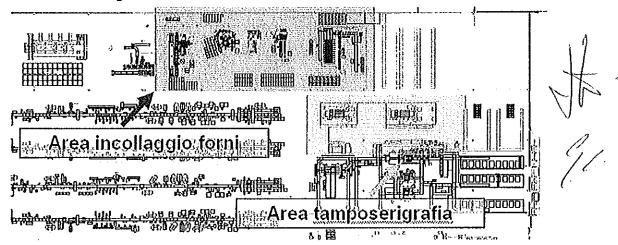
B

- ✓ nuovo trasportatore aereo per la seconda linea di smaltatura a polvere nero
- ✓ spostamento cabina di smaltatura per applicazione polvere nero con nuovo box
- ✓ nuova cabina battigancio
- ✓ nuovo tunnel di lavaggio ganci

Per il flusso di lavorazione di smaltatura ad umido Colorato, gli impianti previsti sono i sequenti:

- ✓ nuovo tunnel di sgrassaggio singolo
- ✓ spostamento essiccatoio per asclugatura pezzi lavati
- ✓ installazione trasportatore aereo monorotaia per linea applicazione smalto
- ✓ nuovo forno di cottura per pezzi bianco-colorato-catalitico.
- ✓ nuovo box per chiusura forno
- ✓ spostamento di essiccatolo, cabina bianco a polvere con box, cabina battigancio e tunnel lavaggio ganci da attuale linea 12
- ✓ spostamento di sei cabine per applicazione smalto colorato a umido
- ✓ una nuova cabina per applicazione smalto colorato a umido
- ✓ nuovo tunnel di lavaggio ganci
- ✓ costruzione box climatizzato zona trasbordo bianco e colorato

Gli impianti legati ai reparti di incollaggio e tamposerigrafia verranno riposizionati nelle aree prospicienti l' imballo termoretraibile forni come da schema allegato:



Moniger Jack

Elle felf

A d

I tempi di realizzazione del progetto

Il progetto prevede lo start-up della prima linea forni con la nuova cadenza massima per luglio 2010. Le altre linee dell' area forni implementeranno la nuova cadenza massima nei mesi successivi e, comunque, non oltre fine anno con l'eccezione della nuova linea 26 che implementerà la cadenza massima non appena completata.

La tempistica di implementazione prevede l'utilizzo di fermate produttive pianificate per agosto e fine anno e, comunque, garantirà la continuità produttiva durante tutta l'esecuzione dei lavori.

Di seguito la tempistica stimata di installazione e avviamento dei nuovi impianti produttivi e degli spostamenti necessari al completamento del progetto, che, naturalmente potrebbero subire lievi variazioni per necessità tecniche.

Progetto Re-engineering	Α						20	10					2011									
	M	_1	2	3	4	5	в	7	8	9	10 11	12	1	2	3	4	5	6	7 (9	10	11 12
Approvazione finale del progetto				\Box		ξĘ.									T			T		•		
Lancio ordini				_						1			İ									
Inizio attività				_			┙	12.A														
Completamento linea colorato	Ш							[¥2X		a Through	15.19	September 1	H. (1)	77.	8.83		19	V.3.		İ	
Completamento linea Nero										_			漢型		<u> </u>			<i>!</i>		1112		
Completamento linea 28 Forni										_	83	18 H	14576	100								
Completemento linea 47 Plant	\Box						_			_			Ш	经施	112	¥;						
Completamento linea 46 Piani										\perp					\perp	3					<u> </u>	

Miglioramento degli aspetti legati a ergonomia e condizioni di lavoro

Diverse attività di miglioramento saranno apportate sull'ergonomia di assiemaggio delle nuove linee e sulle condizioni microclimatiche delle aree di trasbordo.

Di seguito alcune delle principali attività:

- ✓ eliminazione movimentazione manuale dei carichi dalle linee 26, 39 e 38
- ✓ automazione avvitatura piani
- ✓ automazione collaudo di sicurezza piani
- ✓ automazione cambi versione su collaudi forni
- ✓ Inserimento di cabina climatizzata per trasbordo pezzi in smalteria
- ✓ Inserimento delle lavorazioni tecnologiche nel fabbricato nuovo

4

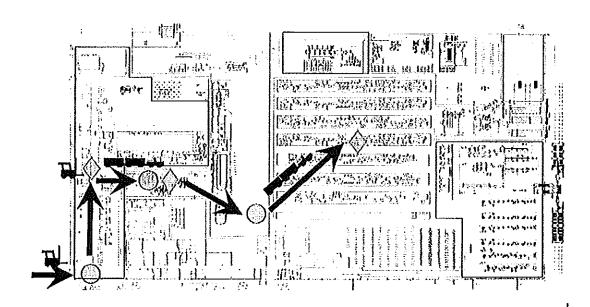
9

- ✓ Incremento delle postazioni di lavoro con possibilità di alternanza della postura seduta e in piedi
- ✓ incremento delle postazioni di lavoro senza uso di attrezzi
- ✓ miglioramento generale dell'indice medio OCRA.

Aspetti principali dei flussi logistici:

Di seguito i contenuti più importanti relativi alla riorganizzazione dei flussi logistici interni allo stabilimento:

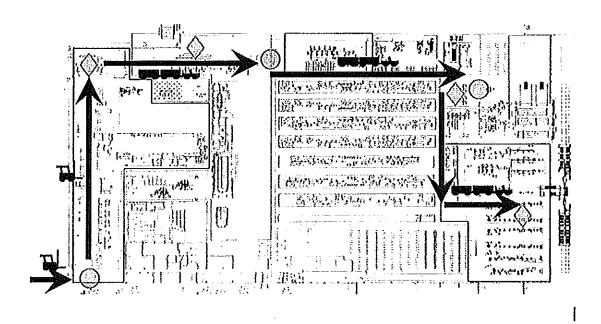
✓ nuovo flusso e aree di stoccaggio materiale per componenti semilavorati smaltati nero in area antistante le linee di montaggio:



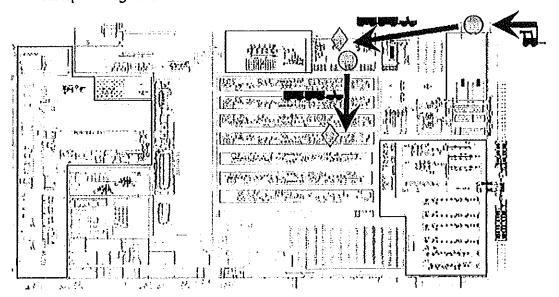
✓ nuovo flusso e stoccaggio materiale per componenti colorati smaltati ad umido in aree limitrofe alle zone di utilizzo:

6

Med Africa Application of the Ap

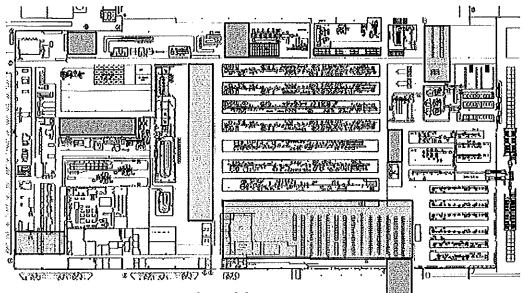


✓ nuovo flusso e stoccaggio materiale per componenti siliconati e tamposerigrafati in aree limitrofe alle zone di utilizzo:



Nuova disposizione magazzini semilavorato e componenti:

v e componenti.



Aspetti di sicurezza ed ambiente

La fabbrica di Forlì si è attivata in questi anni per abbattere significativamente i rischi potenziali presenti nello stabilimento. I trend di miglioramento (infortuni, etc.) indicano che la direzione intrapresa è quella corretta.

La possibilità di ridisegnare il layout ed i flussi di materiale darà alla fabbrica l'opportunità di focalizzare ulteriormente temi legati alla sicurezza con interventi migliorativi in tutte le aree di rischio potenziale.

In particolare:

- riduzione del carico incendio grazie al minore stoccaggio intermedio
- rinnovamento delle tecnologie con maggiore affidabilità
- posizionamento di tutti gli impianti in aree dotate di copertura antincendio
- mappatura ATEX dell'intero stabilimento e classificazione delle aree a rischio esplosione e necessarie modifiche impiantistiche per abbattere i potenziali rischi.

Vie di Fuga:

Il nuovo layout manterrà l'efficienza delle vie di fuga e delle procedure di evacuazione (conforme a quanto previsto da DM 10/3/98).

La compattezza del sito produttivo darà la possibilità di migliorare l'efficienza delle vie di fuga migliorando la visibilità delle porte di uscita, diminuendo e semplificando i percorsi per raggiungerie.

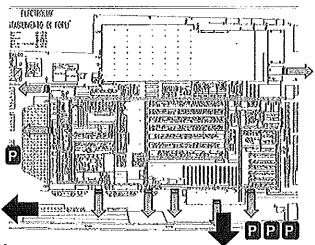
L'Implementazione di carrelli ad altezza non superiore a 1,5 mt aiuterà

a migliorare la visibilità attraverso tutto lo stabilimento

(le)

I punti di raccolta per le evacuazioni saranno ridotti di numero per una verifica del personale più semplice e veloce.

Di seguito uno schema delle nuove vie di fuga a regime:



Viabilità:

Il nuovo layout consente una significativa riduzione del rischio di incidente dovuto a:

- linearizzazione dei flussi con riduzione dell'uso del carrello elevatore al minimo possibile
- generalizzata riduzione della lunghezza delle vie di trasporto
- intensificazione dell'utilizzo delle logiche di trasporto EMS con sistema a motrice e vagoni
- completa eliminazione del carrello elevatore nelle linee di montaggio in aree presidiate da operatori.

Eccedenze di organico:

L'implementazione del Piano industriale in questione determinerà presso lo stabilimento di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 280 dipendenti: n. 278 operal e 2 impiegati.

Tale dato è il risultato nel suo insieme, oltre che dall'adeguamento delle esigenze produttive determinate dai minori volumi considerati nella missione produttiva a regime dello stabilimento, dalla nuova organizzazione del lavoro, dalla ulteriore riduzione delle operazioni di handling e movimentazione di componenti, semilavorati e prodotto finito che verrà a consolidarsi con l'utilizzo di un lay-out produttivo maggiormente razionale e compatto, dalla massimizzazione dell'utilizzo di Impianti e flussi produttivi e dunque a maggior efficienza complessiva, in grado quindi di per sé dí migliorare il rapporto risorse

utilizzate/out-put produttivo.

Ipotesi di dettaglio scansione temporale di uscita personale operaio

	Econderia	ø) :	ros-H	Ge-V:		fat-11	prise 11	a64-11	repli	elo11	lesi	8291	141	c0-11	TOTALE
eretal analorologica		2						2							
Geris	1	11					L	·	i						
		. 6				1	l 1	1 3	1				3	1	1
lord and hydra's a periors and product a rear hader and contages	_	1 4	1				1 2		_		1	 	· ·		
conductor free to product of the			1			 	1 2	î	j			i			· · · · · ·
Step by Cc4 are produped		1 6			3	1	Ž				- 3				1
of Page 27 o Remail	1	1													
and a store if Further		1											T		
Stell p'a cor er ens		2									1				
Siels Partie viore		, ,				-	1						2		
03.5 4.77		,				1	1								
Çerator era seorologiste		42						7							4
Control to the Color of		163					7				2				16
SOLEN COLON	•	. 6					1				2				
OUTE STATE		213	0	6	6	0	- 6		0	0	- (0	1	0	22
SA ONE	S-12.	7.7. 239	21	215	515 - 3	21	257	, 2d		284		212	77.72	2)4	20

Ipotesi di dettaglio scansione temporale di uscita personale implegatizio

	Encada va	os H	S Co.			-	1	F9211		i, ii	l	se ()		IOTALE
Added funzione di gestione area produtti e	T	1	 T	1	1	i	l							
Added Over the second options	T	1						L				1		
Published and companies of the property of the companies of the published and the pu	10-17	17/2/2002		4		2/5/25/25	\$550000 h	1.2.2.2.1	27 7 1	2.000	13.25	2	2	COLUMN SA

Nella scansione temporale relativa alle eccedenze si è tenuto conto della cessazione dell'utilizzo di turni produttivi e delle necessità organizzative nelle attività di assemblaggio prodotto finito a fine piano ed è stato quindi in tale quadro definito il mix professionale necessario a regime. Per alcune figure professionali particolarmente specializzate sono state comunque considerate le necessità derivanti dalle trasformazioni di mix, di assetto e di prodotti che nel corso del periodo di implementazione del piano verranno a determinarsi.

A

X

TR

Condizioni organizzative

Tutte le linee operanti in area forni adottano, come nell'attuale situazione, il regime di vincolo con passo di lavoro 133. Il regime di pause per le linee a ritmo vincolato previsto negli accordi aziendali è così quantificato:

- PAUSA PER EFFETTI STANCANTI:
 - Personale a turno centrale (giornalieri) = 10' + 10'
 - Personale a turni avvicendati (turnisti) = 10'
- PAUSA PER NECESSITA' FISIOLOGICHE: 4,5% del tempo effettivamente lavorato sulla base della prassi dello stabilimento di Forlì.
 - Personale a turno centrale (giornalieri) = 20'
 - Personale a turni avvicendati (turnisti) = 20'

Capacità produttiva: la capacità delle linee di montaggio in area forni si attesterà su uno standard massimo di 74 Pz/h. Tale cadenza sarà ottenuta nel rispetto della normale metrica del lavoro e del mantenimento/miglioramento delle condizioni ergonomiche esistenti.

L'implementazione del livellamenti alla nuova cadenza sarà oggetto dell'attività di confronto con le commissioni Co.Te.Pa ed E.Co.S..

In tale confronto verrà svolta un'attività di monitoraggio che consenta e assicuri la corretta e veloce messa a regime dei livellamenti attraverso una verifica delle modalità di attuazione, così come concordate nel presente accordo, una precoce evidenziazione delle eventuali difficoltà applicative e il superamento delle stesse mediante il rinvenimento di idonee soluzioni concordate, incluso il possibile ricorso a specifici investimenti.

La Direzione aziendale, inoltre, alla luce dei significativi interventi di prodotto e processo si impegna a garantire il più ampio ed efficace controllo delle eventuali problematiche che dovessero insorgere nella fase di implementazione e attuazione del progetto, anche attraverso una maggiore tempestività degli interventi tecnici e di progetto che risultassero necessari, nelle varie aree e nelle varie fasi (come ad esempio, collaudo, riparazioni, pre-imballo, etc.).

H.

Th