



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

SINTESI VERBALE DI INCONTRO E ALLEGATI DEL 28/05/2010

ELECTROLUX

PIANO INDUSTRIALE – INVESTIMENTI – MISSIONE PRODUTTIVA DELLO STABILIMENTO

La Direzione aziendale ha confermato che quanto contenuto nel Piano industriale presentato alle Organizzazioni Sindacali “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”. [...]

“La Direzione aziendale [...] 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.

GESTIONE DELLE ECCEDENZE – STRUMENTI E AMMORTIZZATORI SOCIALI – PIANO DI INCENTIVI

“La realizzazione del piano di riorganizzazione determinerà presso il sito di Forlì una condizione di eccedenza strutturale per 280 dipendenti: n. 278 operai e 2 impiegati”. [...]

“Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario [...] la Società si è dichiarata disponibile ad utilizzare la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, ai sensi dell’art. 1 L. 223/91”.

Ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S. sarà riconosciuto un incentivo all’esodo secondo gli importi previsti dall’Allegato 2.

I lavoratori che hanno titolo per la pensione di vecchiaia/anzianità, ovvero maturino i necessari requisiti durante il periodo individuale di mobilità saranno collocati in mobilità. A tali lavoratori saranno corrisposti specifici importi, sempre previsti dall’Allegato 2.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA PER RIORGANIZZAZIONE: MODALITA’ DI UTILIZZO

“L’intervento della C.I.G.S. sarà richiesto per la durata di 24 mesi [prorogabili per ulteriori 12+12 mesi], a decorrere presumibilmente dal 18 ottobre 2010”. I lavoratori da sospendere in C.I.G.S. verranno individuati dando la priorità a coloro che richiedono di essere posti volontariamente in C.I.G.S. senza rotazione in un percorso che porta alla successiva uscita dall’azienda e alla conseguente collocazione in mobilità.

Per i non-volontari “verrà attuata la sospensione – a rotazione – nell’ambito del profilo professionale e/o linee – aree di appartenenza in linea con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In tale ipotesi, il periodo di sospensione individuale sarà strutturato su cicli mensili (1 mese), favorendo tuttavia una modalità che consenta di attivare le rotazioni a partire dal terzo lunedì di ogni mese, e dunque riconoscendo la possibilità di sospensioni differenziate della durata di 4 o 5 settimane”.

“I cicli di sospensione e i nominativi dei lavoratori interessati verranno comunicati alle RSU una settimana prima della loro attivazione”.

PART-TIME

“Al fine di diminuire il numero delle eccedenze in una misura massima di 30 posizioni operaie, si concorda che verranno positivamente valutate dalla società le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato” secondo caratteristiche specificate nel testo dell’accordo”.

“Le parti, tenuto conto degli impatti del Piano industriale, [...] 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:

- attivazione di un turno fisso con nastro orario 8-14 prevalentemente in area assemblaggio per un massimo di 68 persone;
- attivazione di una turnazione con nastro orario 8-14/14-20 nell’ambito dei reparti tecnologici per un massimo di 4 persone;
- attivazione di posizioni di lavoro per le quali è possibile il ricorso a personale con part-time verticale fino ad un massimo di 17 persone”.

“La Direzione aziendale conferma che durante il periodo di implementazione del Piano Industriale e sino alla messa a regime finale degli assetti produttivi ed occupazionali, valuterà positivamente la trasformazione e il mantenimento di contratti part-time a tempo determinato, della durata massima di sei mesi, siano essi verticali o orizzontali, entro una percentuale del 14% degli operai dello stabilimento.

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

MONITORAGGIO DEL PIANO INDUSTRIALE E PIANO GESTIONE ECCEDENZE

“Le parti procederanno a verifiche bimensili, a livello locale e con il coinvolgimento delle Segreterie territoriali, sullo stato di avanzamento del Piano Industriale e del Piano di gestione delle eccedenze” [...].

“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”.

“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.)”.

CONDIZIONI ORGANIZZATIVE

Tutte le linee operanti in area forni adottano, come nell’attuale situazione, il regime di vincolo con passo di lavoro 133.

Pause: incremento di 10 minuti delle “pause per effetti stancanti” per tutti i lavoratori che passano da regime a turni avvicendati (turnisti) a turno centrale (giornalieri).

“Capacità produttiva: la capacità delle linee di montaggio in area forni si attesterà su uno standard massimo di 74 Pz/h”.

“Per alcune tipologie di prodotti, e in particolare quelli con specifiche caratteristiche di complessità, [...] verranno implementate delle cadenze inferiori”: PL pyro (65), vapore (68), gas (65), gasgas (58), cheap pyro (68).

“L’implementazione dei livellamenti alla nuova cadenza sarà oggetto dell’attività di confronto con le commissioni E.Co.S. e Co.Te.Pa”; sarà possibile il “ricorso a specifici investimenti” e “la Direzione aziendale si impegna a garantire 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.)”.

Roma, 3 giugno 2010

FIM FIOM UILM NAZIONALI

All: allegato 2 Tabella incentivi all’esodo

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 danno la loro disponibilita' a risolvere il loro rapporto di lavoro con effetto entro il 30 settembre 2010 verra' riconosciuto un incremento di 1.000 (mille) euro lordi all'incentivo massimo di 24.000 euro lordi previsto dal presente Allegato.














