

IPOTESI DI ACCORDO

Electrolux in Italia Piano di sviluppo sostenibile

Nel contesto della importanza strategica del settore degli elettrodomestici per il sistema industriale italiano e visto il Piano Industriale presentato, il Gruppo Electrolux sottoscrive con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Ministro dello Sviluppo Economico, con le Regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia e con le OO.SS.LL. Fim Fiom e Uilm il seguente Accordo, che costituisce il presupposto per lo sviluppo sostenibile per tutti i suoi insediamenti produttivi in Italia con i relativi centri direzionali e progettuali di supporto all'innovazione nei termini sotto indicati, in quanto ritenuti idonei dal Gruppo a conseguire livelli di competitività adeguati alle sue strategie globali.

Governo e Regioni condividono gli impegni assunti dal Gruppo Electrolux nella misura in cui consolidano tutti i siti produttivi, mantengono il ruolo di ciascuno di essi e pongono le premesse del loro sviluppo attraverso le funzioni di ricerca e innovazione.

Le parti firmatarie del presente Accordo si costituiscono in "Comitato di Garanzia" dello stesso allo scopo di monitorare l'andamento dei piani industriali di comparto, coinvolgendo a supporto e laddove necessario altri soggetti che possano rivelarsi utili. Il "Comitato di Garanzia" si riunirà di norma su base semestrale, a partire da giugno 2011, o su istanza di una delle parti.

La strategia globale di Electrolux per i prossimi anni

Il nuovo management del Gruppo Electrolux, con forte connotazione globale e non solo europea, ha definito le linee guida e gli obiettivi per tutto il Gruppo in una prospettiva orientata ai prossimi 5 anni.

In particolare il nuovo management ha definito come "conclusa" la fase del consolidamento e della transizione organizzativa verso la globalizzazione e riguarda come ambizione strategica quella della crescita, condizione necessaria a fronteggiare una concorrenza sempre più agguerrita e il previsto importante sviluppo dei nuovi mercati emergenti.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Gianluigi', 'Simeon', 'Uilm', and others.]

La prospettiva strategica indicata prevede, dunque, pur in una condizione di mercato che continua a presentare caratteri di alta discontinuità e volatilità, un'importante crescita nei mercati emergenti del Far East (Cina e India), del Medio Oriente, dell'Africa e dell'area doganale russa, per i quali si stimano tassi di incremento tra il 2011 e il 2016 superiori al 7%, e nel mercato Cinese superiori al 10%. Mentre per l'Europa Occidentale, mercato maturo e con forte concentrazione nel mercato di sostituzione, si prevede una crescita più moderata o una sostanziale stabilità.

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

Per garantire l'applicazione della strategia in queste due traiettorie complementari il Gruppo Electrolux prevede possibili incrementi delle capacità produttive per servire con sorgenti proprie i mercati emergenti.

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.

In particolare, un ruolo chiave è ricoperto dal settore delle Apparecchiature Professionali, il cui Headquarter e il 90% della produzione sono locati a Vallenoncello (Pordenone) in Italia.

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, vedono la conferma delle realtà industriali e competenziali presenti in Italia, frutto della cultura industriale e della struttura delle conoscenze e competenze nel settore degli elettrodomestici.

La continuazione e la conferma della concentrazione in Italia delle produzioni dei segmenti medio alti per soddisfare la domanda commerciale dell'Europa occidentale, nella nuova fase

strategica definita dal Gruppo, pur tenendo conto delle incognite di un mercato ben lontano dalla stabilizzazione, rappresenta un pilastro indispensabile per le ambizioni di crescita del Gruppo Electrolux (e, per altro, si è dimostrata fondamentale per superare la fase acuta di una crisi più lunga e profonda del previsto).

In questa prospettiva, e a sostegno della strategia e della missione degli stabilimenti italiani, vengono 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.

La sostenibilità della strategia industriale "italiana" di Electrolux, oltre che sulla missione delle unità produttive e dei relativi centri di competenza dell'elettrodomestico, così come sugli ingentissimi livelli di investimento, trova sostegno anche in altri elementi:

- a) assetti tecnologici e impiantistici moderni e orientati alla missione produttiva;
- b) strutture organizzative e performance produttive di eccellenza;
- c) integrazione con la struttura di fornitura globale e territoriale;
- d) vicinanza logistica e sinergia sulle dinamiche della fornitura con i clienti delle apparecchiature da incasso (cucinieri leader in Europa);
- e) prossimità con i centri di R&D (Progettazione e Sviluppo Prodotto) a garanzia dell'intensità e del tasso di innovazione prodotto;
- f) forti barriere all'ingresso nel mercato Incasso per i competitor provenienti dai paesi a basso costo, perché: è necessario poter offrire un range di apparecchiature articolato, completo, coordinato e integrato (difficile per produttori che non abbiano consolidate basi logistiche produttive); è un mercato non gestibile con pochi Key account ma molto frazionato (sono necessarie reti commerciali preparate e molto ben qualificate); è un mercato che non può essere gestito mediante stoccaggio a magazzino, basandosi su consegne tempestive e a lotti minimi con una grandissima varietà di codici prodotto (difficile gestire una struttura produttiva e logistica

Q
b
A
D
h
Z

ve
le
SP
no
P
B
Jo
Al
3
e

così complessa con produzioni remote e con competitività basata sul prezzo); è un mercato nel quale non riescono ad affermarsi nuovi marchi e nuovi produttori che operano sulla competitività di prezzo (il mercato continua a essere stabilmente dominato dai player storici Europei);

- g) attesa redditività sostenibile di tutte le fabbriche a fronte del completamento delle iniziative di riorganizzazione di cui agli Accordi citati e di quelle relative ai piani di riallineamento strategico degli stabilimenti di Porcia e Susegana;
- h) centri di competenza caratterizzati dal significativo livello culturale e professionale dei ricercatori (tecnici e ingegneri), dal network di conoscenze consolidato con centri di ricerca e Istituzioni Universitarie italiane e anche straniere, dal network e partnership con filiera a monte (fornitori) e, soprattutto, a valle (cucinieri leader in Europa) per lo sviluppo di prodotti, funzionalità e servizi per la competitività e innovatività dell'offerta (apparecchiature e cucina nel complesso). A tale proposito è doveroso sottolineare che per poter adempiere la loro missione globale con successo e sostenibilità e per valorizzare la diversità culturale è necessario che i centri di competenza localizzati in Italia siano attrattivi per personale qualificato proveniente da altre parti del mondo (extracomunitario), sia in termini di mobilità professionale, sia in termini di strutture ricettive.

Anche per quanto riguarda il Professional, con Head-Quarter Globale locato a Pordenone, il Gruppo Electrolux conferma l'ambizione strategica di crescita attraverso l'eccellenza dell'offerta e un alto tasso di innovazione, con particolare riferimento ai mercati emergenti, oltre che il consolidamento in quelli dove è tradizionalmente strutturato, Europa, e in crescita, Nord America. Per questo, pur in un settore estremamente competitivo che ha visto un calo a due cifre negli ultimi anni della domanda, Professional continua a investire per mantenere quanto raggiunto e per ricercare nuove opportunità di business nei mercati Europei dove è, appunto, tradizionalmente forte (attraverso personale di vendita specializzato per prodotto/tipologia di clientela), nei mercati emergenti (Cina, India, Brasile, Russia) e nel mondo delle catene internazionali di ristorazione.

Le strategie del Gruppo Electrolux, pertanto, confermano un ruolo strategico per lo sviluppo e la produzione di apparecchiature elettrodomestiche e professionali in tutte le categorie dell'offerta Electrolux.

Le iniziative che hanno portato a tale assetto produttivo e strategico sono state accompagnate da specifici Accordi sindacali, nei quali sono state individuate le linee guida per il miglioramento della competitività, per la tutela delle condizioni prestative, per la difesa attiva dei livelli occupazionali, le fondamentali caratteristiche delle missioni produttive dei siti e gli strumenti finanziari a sostegno delle misure implementate.

A fronte di quanto sopra, tuttavia, va sottolineato come il panorama e il contesto competitivo di riferimento siano stati caratterizzati da profonde discontinuità rispetto agli scenari dell'Accordo del 30 ottobre 2008 e siano 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% 2009/2007;
- b) una ripresa molto lenta: nel 2010 è stato consuntivato un +2% in Europa e il ritorno ai livelli pre-crisi richiederà anni, mentre permangono forti turbolenze finanziarie sulla stabilità di alcuni paesi (e.g., ES, POR, GR, IR) e debolezze emergenti in molti altri (UK), che deprimono la fiducia e la domanda;
- c) un preoccupante e crescente eccesso di offerta, con nuove capacità produttive da paesi a basso costo del lavoro (particolarmente coreani e turchi). Nel corso del 2010 i produttori coreani (Samsung e LG) e quelli turchi (Arcelik) hanno guadagnato rilevanti quote di mercato a scapito di tutti i produttori "tradizionali", nel segmento "Free-Standing".
Nel segmento "Incasso", dove le barriere all'entrata sono significativamente superiori (Know-how, relazioni consolidate, integrazione della filiera, necessità di gamma completa, ampiezza della gamma offerta dai produttori tradizionali, etc) i due leader (BSH e Electrolux) hanno, per contro, incrementato le proprie quote;
- 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) una conseguente strutturale compressione dei margini: i segmenti con valore aggiunto in grado di remunerare gli investimenti

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large 'D' and other illegible marks.]

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including 'ju', 'le', 'PB', 'ball', and other illegible marks.]

(almeno nei paesi occidentali) si sono concentrati all'area dell'Incasso e, per le lavabiancheria, ai soli segmenti medio alto di gamma;

- f) una nuova impennata del costo delle materie prime (quasi ai livelli del 2008);
- g) il recente fallimento del distributore tedesco Quelle (vendite a catalogo), rilevante cliente di Electrolux, che ha ulteriormente compresso il livello di attività in Italia (quasi 560.000 unità nel 2008 prodotte in Italia, di cui quasi 200.000 a Porcia e 125.000 a Susegana).

1) Missione strategica degli stabilimenti e dei Centri di Competenza italiani.

Electrolux conferma, per ogni linea di prodotto, coerentemente con quanto indicato negli Accordi del 30 ottobre 2008, 21 maggio 2009 e 16 giugno 2010, la relativa missione industriale, ovvero:

- nel settore delle lavastoviglie, stabilimento di Solaro, la focalizzazione sulla produzione del segmento medio e alto di gamma (soprattutto Built in), con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale ed Asia Pacific (precipuamente Italia, Germania, Francia, Svezia, Australia); il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi, di nuove estetiche e funzionalità e la nuova piattaforma per l'alto di gamma DIVA 2/Real Life;
- nel settore della cottura, stabilimento di Forlì, la focalizzazione sulla produzione built in dei segmenti medio e alto di gamma, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale (precipuamente Italia, Germania, Francia, UK); il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi, di una nuova piattaforma per i forni di grande capacità, di una nuova gamma per i piani cottura e nuove estetiche e funzionalità, il consolidamento del ruolo della fabbrica nella produzione dei prodotti a gas destinati ai mercati europei;

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature on the right and several initials and scribbles at the bottom.]

- nel settore del lavaggio biancheria, stabilimento di Porcia, la focalizzazione esclusiva sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma, con particolare riferimento ai mercati dell'Europa occidentale; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi e rivolti in particolare alle grandi capacità di carico, di nuove estetiche con particolare focalizzazione dei prodotti destinati al marchio alto di gamma AEG ed Electrolux, il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse delle lavasciuga, il consolidamento dei prodotti da incasso;
- nel settore della refrigerazione, stabilimento di Susegana, la focalizzazione esclusiva sulla produzione dei segmenti medio e alto di gamma prodotti Built in destinati ai mercati europei con particolare attenzione alle gamme a marchio AEG ed Electrolux, non escludendo eventuali produzioni frutto di ricerca e innovazione su altri prodotti della refrigerazione. La fabbrica di Susegana svolgerà, quindi, il ruolo strategico di garantire ai mercati europei il raggiungimento della priorità che Electrolux affida alla crescita nel mercato Built in e per questo verrà rinnovata la gamma di prodotti così come indicato nell'Allegato 1; il raggiungimento e il mantenimento di eccellenza operativa nella qualità, flessibilità, efficienza; lo sviluppo di nuovi prodotti nei segmenti emergenti e innovativi e rivolti in particolare alle efficienze energetiche e alle nuove funzionalità e il consolidamento delle produzioni tecnologicamente complesse e differenziate proprie del settore incasso.

Parimenti e coerentemente con la missione produttiva affidata alle fabbriche italiane, pur in un contesto di alta turbolenza e volatilità dei mercati e di una visibilità di breve termine, in prossimità e sinergia con gli stabilimenti focalizzati sui prodotti a maggior valore aggiunto e a più alto tasso di innovazione, il Gruppo conferma la presenza di centri di competenza strategici con responsabilità europee e globali in tutte le aree di prodotto e nella ricerca tecnologica avanzata: Ricerca e Progettazione Prodotto per Lavabiancheria con sede a Porcia (con missione globale); Ricerca e Progettazione Prodotto per Frigoriferi con sede a Susegana (missione globale per l'incasso e grandi litraggi); Ricerca e Progettazione Prodotto per Cottura con sede a Forlì (missione europea, e globale per tecnologia Gas); Ricerca e Progettazione Prodotto per Lavastoviglie con sede a Solaro (centro europeo); GTC (Global Technology Centre) con missione della ricerca primaria

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

(nuove tecnologie, nuove applicazioni, nuove funzionalità) con sede a Porcia; Centro mondiale per gli acquisti di materie prime e componenti con sede a Susegana; Centro europeo di elaborazione dati (con missioni Globali) con sede a Pordenone; attività Commerciali International (destinate a paesi non serviti da organizzazione diretta) con sede a Porcia.

Investimenti di prodotto e processo stimati per il prossimo triennio.

Electrolux, inoltre, 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, conferma che a supporto e sviluppo delle linee di prodotto dell'elettrodomestico stima di investire nel triennio 2011 - 2013 circa 150 milioni di euro, di cui il 60% in nuovi prodotti e circa il 25% in processo. In particolare, gli investimenti stimati saranno suddivisi come segue: lavaggio 20 (di cui 9,9 in prodotto e 7,5 in processo) nel 2011, 16,5 (di cui 9,5 in prodotto e 5,5 in processo) nel 2012 e 12,9 (di cui 6,4 in prodotto e 5 in processo) nel 2013; cottura 21,8 (di cui 15,2 in prodotto e 4,5 in processo) nel 2011, 7 (di cui 3,6 in prodotto e 1,5 in processo) nel 2012 e 7 (di cui 3,6 in prodotto e 1,5 in processo) nel 2013 (ulteriori, questi ultimi, rispetto all'Accordo 16 giugno 2010); lavastoviglie 16,8 (di cui 13 in prodotto e 2,9 in processo) nel 2011, 10 (di cui 8 in prodotto e 1,7 in processo) nel 2012 e 6,9 (di cui 5,1 in prodotto e 1,2 in processo) nel 2013; refrigerazione 10,4 (di cui 5,2 in prodotto e 3 in processo) nel 2011, 9,1 (di cui 5,1 in prodotto e 2,4 in processo) nel 2012 e 9,7 (di cui 6,3 in prodotto e 2 in processo) nel 2013.

Per quanto riguarda il Professional, il Gruppo Electrolux conferma la missione strategica e produttiva di Professional focalizzata sulla fornitura a ristoranti e cucine professionali di soluzioni integrate e complete di tutte le apparecchiature (cottura, conservazione e lavaggio), con un portafoglio prodotti di assoluta avanguardia, costantemente rinnovato in grado di soddisfare una domanda varia: dalle richieste più sofisticate dei principali chef mondiali alle mense aziendali, alle richieste delle catene di ristorazione. Professional, inoltre, 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

ay
ru
de
Op
B
P
S
8
P

ottimizzazione delle strutture e dei processi, stima di investire per il triennio 2011 - 2013 22,5 milioni di euro, suddivisi come segue: 8,8 (di cui 5,4 in prodotto e 2,8 in processo) nel 2011; 6,9 (di cui 3,6 in prodotto e 2,5 in processo) nel 2012; 6,8 (di cui 3,5 in prodotto e 2,5 in processo) nel 2013.

2) L'esigenza di riallineamento strategico negli stabilimenti di Susegana e Porcia.

Per quanto riguarda in particolare gli stabilimenti produttivi per la refrigerazione e per il lavaggio biancheria in Italia, Electrolux, alla luce dei risultati - sino a oggi consuntivati anche in relazione ai livelli occupazionali - dei piani industriali contenuti negli Accordi del 30 ottobre 2008 e 21 maggio 2009, e a fronte delle mutate e particolari condizioni dei rispettivi settori in Europa, caratterizzati dai significativi elementi richiamati in premessa e intervenuti anche dopo la sottoscrizione degli Accordi sopra citati, ha presentato nei dettagli dei piani di riallineamento strategico per entrambi gli stabilimenti, contenuti nell'Allegato 1..

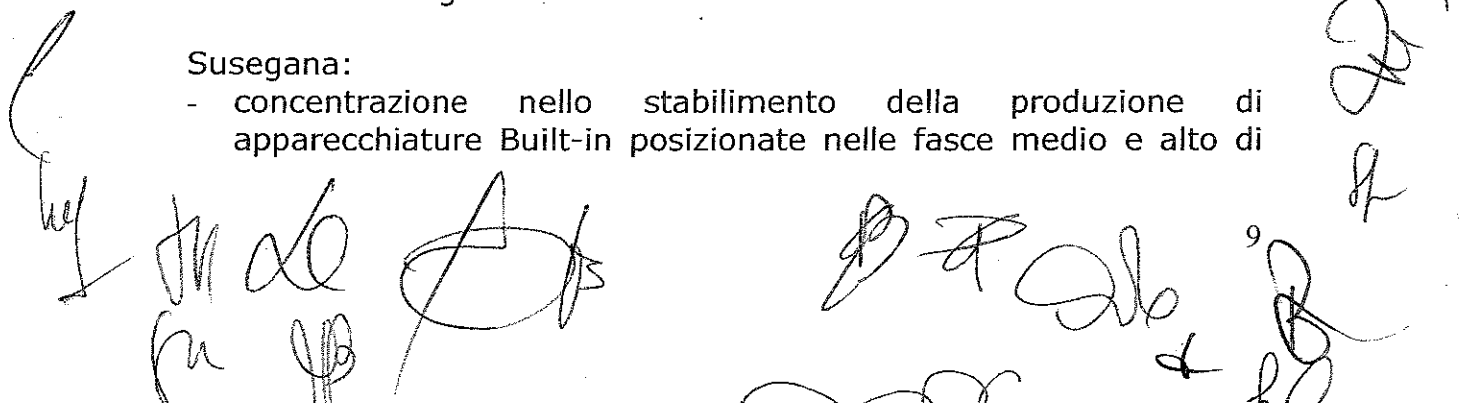
Nel corso del confronto sindacale, l'azienda, le Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, le relative strutture territoriali e la struttura di coordinamento delle r.s.u. si sono ampiamente confrontate sul piano in questione e su i risultati dei piani di cui agli Accordi del 2008 e 2009 citati, incluse le eccedenze ancora residue, sia in sede tecnica, sia presso i Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico, dove hanno sottoposto le loro rispettive posizioni agli stessi Ministri.

Il Gruppo Electrolux, nel corso del confronto sindacale e ministeriale e a fronte di specifiche richieste, anche di modifica del piano industriale, ha dichiarato la propria disponibilità a individuare tutti gli strumenti di gestione del piano sociale derivante dalla implementazione del piano industriale medesimo che consentissero di ridurre l'impatto del piano industriale medesimo, inclusa la piena disponibilità a facilitare operazioni di reindustrializzazione delle aree disponibili presso gli stabilimenti di Porcia e Susegana.

3) I piani industriali per il riallineamento strategico degli stabilimenti di Porcia e Susegana consistono nella:

Susegana:

- concentrazione nello stabilimento della produzione di apparecchiature Built-in posizionate nelle fasce medio e alto di



gamma, con un orizzonte produttivo a regime di circa 725.000 apparecchiature;

- relativa rinuncia alla attuale produzione delle apparecchiature free-standing;
- riorganizzazione dello Stabilimento di Susegana coerente con il nuovo volume produttivo e funzionale alla significativa riduzione dei costi fissi, anche mediante la riduzione dell'organico di 332 unità, al netto delle 115 unità residue del piano di cui all'Accordo 30 ottobre 2008 e delle ulteriori 6 unità residue del piano di cui all'Accordo del 21 maggio 2009;
- specifici investimenti di prodotto e processo, stimabili in oltre 19 milioni di euro nel biennio 2011-2012;

Porcia:

- concentrazione esclusiva nello stabilimento della produzione di apparecchiature medio e alto di gamma con particolare riferimento ai marchi AEG ed Electrolux, con un orizzonte produttivo a regime di circa 1.300.000 apparecchiature;
- riorganizzazione dello Stabilimento di Porcia coerente con il nuovo volume produttivo e funzionale alla significativa riduzione dei costi fissi, anche mediante la riduzione dell'organico di 198 unità, al netto delle 89 unità residue del piano di cui all'Accordo 21 maggio 2009;
- specifici investimenti di prodotto e processo, stimabili in oltre 36 milioni di euro nel biennio 2011-2012.

4) La Direzione aziendale conferma che i piani di riallineamento strategico e i relativi investimenti sono funzionali a mantenere e rafforzare la missione strategica degli stabilimenti di Susegana e Porcia, così come indicata nell'art. 1) del presente Accordo.

5) La realizzazione dei piani di riallineamento strategico, dei quali 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, e il completamento dei piani industriali contenuti negli Accordi del 2008 e 2009 citati determineranno:

- presso lo stabilimento di Susegana una condizione di eccedenza strutturale per 332 dipendenti, oltre ai 115 residui dal piano di cui all'Accordo 30 ottobre 2008 e oltre alle 6 unità residue del

piano di cui all'Accordo del 21 maggio 2009, complessivamente n. 434 operai e 19 impiegati;

- presso lo stabilimento di Porcia una condizione di eccedenza strutturale per 198 dipendenti, oltre agli 89 residui dal piano di cui all'Accordo 21 maggio 2009, complessivamente n. 276 operai e 11 impiegati.

I profili professionali delle eccedenze di cui al presente articolo sono riportati nell'Allegato 1, che fa parte integrante del presente accordo.

6) Al fine di facilitare il processo di ricollocazione del personale eccedentario, sia quello direttamente connesso ai nuovi piani industriali, sia quello residuo rispetto agli Accordi del 2008 e 2009 citati, 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 di riallineamento strategico e alla luce della particolare complessità dei nuovi interventi, dei massicci investimenti (così come evidenziati anche nell'Allegato 1) e della loro integrazione con quelli definiti dai precedenti piani industriali del 2008 e 2009, la Società si è dichiarata disponibile ad utilizzare la proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria già attivata sulla base degli accordi del 2008 e del 2009 citati.

7) 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 dei lavoratori eccedentari con richiesta di intervento della proroga per complessità dei processi produttivi della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione, a decorrere dal 1 aprile 2011 per Susegana e dal 3 agosto 2011 a 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 per un numero di circa 464 lavoratori a Susegana e circa 385 lavoratori a Porcia. In particolare la richiesta di proroga verrà effettuata per un periodo di 12 mesi e la prospettiva di ulteriori 12 mesi.

8) La sospensione in C.I.G.S. avverrà con scansioni progressive di intervento coerenti con i piani di riallineamento strategico di cui all'Allegato 1 e potrà interessare contemporaneamente fino a 600

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.]

dipendenti, sia a Porcia, sia a Susegana. 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 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 l'opportunità e la fattibilità del 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.

9) 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 dai piani di riallineamento strategico, verranno individuati, in linea con quanto previsto dagli Accordi del 2008 e 2009 citati, 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 anzianità/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;

- 10) Qualora, nei diversi momenti di implementazione dei piani di riallineamento strategico, 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 (escluse i profili tecnici di progettazione, così come previsto dall'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 mensili. Le parti a livello locale valuteranno le migliori modalità per gestire la rotazione in una prospettiva di equilibrio, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e produttive e della natura dei distinti profili professionali. Laddove per specifici profili professionali si rendesse necessario implementare cicli diversi, sarà attivato a livello locale uno specifico confronto utile alla relativa modifica e attuazione.

11) Il 'Piano di gestione delle eccedenze'.

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

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

- appartenenza del lavoratore richiedente a un profilo professionale riconducibile alle aree di eccedenza;
- possibilità, così come peraltro previsto dall'11° comma, art. 4 L. 223/91, di operare nei confronti di tale personale anche in deroga al 2° comma, art. 2103 c.c., previa sottoscrizione, all'atto della conversione, di relativo verbale di transazione ex art 411 c.p.c.;

- compatibilità dell'orario ridotto riferita al reparto di appartenenza/destinazione con conseguente collocazione dell'orario ridotto in scansioni "verticali" intere -e dunque concentrato in predeterminate giornate della settimana/mese/anno-, ovvero in scansioni orizzontali, 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.

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

- i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato, una volta esaurito il numero delle eccedenze, avranno diritto di precedenza per la trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo pieno laddove l'azienda debba ricorrere ad assunzioni a tempo pieno in posizioni/mansioni equivalenti.

Al fine di ulteriormente promuovere il ricorso all'istituto del part time a tempo indeterminato, l'azienda si dichiara disponibile ad attivare turni alternati con orario part-time di 6 ore ciascuno nello stabilimento di Porcia e nello stabilimento di Susegana, secondo gli schemi e modalità indicati nell'Allegato 1., a condizione che tutto il personale afferente alla linea, diretto e indiretto, abbia lo stesso nastro orario.

Nel caso in cui le richieste pervenute in relazione alla modulazione di cui al precedente alinea, che dovranno essere effettuate entro il 31 dicembre 2011, risultassero in numero inferiore a quello necessario per ottimizzare le linee di assemblaggio, la Direzione aziendale valuterà la fattibilità della effettiva attivazione dei contratti part-time alla luce delle condizioni tecnico-organizzative e produttive.

Dichiarazione a verbale: in relazione alla stagionalità della produzione, alla necessità di una risposta tempestiva e completa dei volumi previsti, le parti condividono sin d'ora sulla necessità di attivare tutti gli strumenti necessari e disponibili per garantire i livelli e i tempi della produzione, con particolare riferimento a modulazione della massa di orario, allo straordinario e al lavoro supplementare per i lavoratori part-time. A tale proposito, la Direzione aziendale attiverà il confronto per la definizione del migliore mix di strumenti sin dalla definizione del calendario annuo.

Al fine di incentivare massimamente le richieste di part-time, così come specificate nel presente art. 11), punto 1., verrà riconosciuto ai dipendenti, con contratto full time a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente Accordo, che trasformano il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato, un incentivo di 8.000 euro lordi. Tale incentivo, sarà erogato sotto forma di U.T. onnicomprensiva di tutti gli elementi retributivi indiretti, ivi compreso il T.F.R., dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

I dipendenti che trasformano il loro rapporto di lavoro a tempo parziale secondo le disposizioni del presente articolo, e a partire dall'effettiva trasformazione, sono esclusi dai cicli di rotazione in C.I.G.S.. Gli stessi dipendenti, inoltre, potranno usufruire del servizio mensa ricevendo esclusivamente il contributo aziendale per il costo del pasto, come previsto per gli altri lavoratori, a fronte di una prestazione minima di sei ore giornaliere.

2. riconoscimento di un incentivo all'esodo, secondo gli importi, lo schema e le scansioni temporali previste nell'Allegato 2, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S.. In tal senso il lavoratore interessato sarà tenuto a rappresentare la propria volontà ad aderire al programma di incentivazione con dichiarazione scritta e irrevocabile costituente altresì atto di 'formale e sostanziale non opposizione' alla collocazione in mobilità, qualora ricorrente.

L'accettazione di tale richiesta, nel caso di personale non appartenente ai profili dichiarati eccedentari, ovvero laddove il numero delle richieste sia superiore al numero delle eccedenze

previste dal Piano nelle varie scansioni temporali, sarà sottoposta alla verifica delle esigenze tecnico/organizzative, del cui esito sarà data periodica informazione in sede locale. La società confermerà al lavoratore l'accettazione della propria disponibilità entro i 15 giorni lavorativi successivi ed eventualmente la necessità di subordinare a uno slittamento temporale l'effettiva uscita del lavoratore;

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

Al fine di potenziare la modalità di cui al presente punto, l'azienda riconoscerà, alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo, un incentivo economico nella misura indicata nell'Allegato 2.

Le offerte di lavoro verranno proposte a tutti i dipendenti eccedentari secondo questo ordine di precedenza:

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

Le offerte di lavoro, laddove necessario, potranno essere accompagnate da percorsi di riqualificazione professionale specifici, individuati nell'ambito delle attività delle Commissioni Tecniche Territoriali di cui al presente Accordo.

I dipendenti che hanno accettato un'offerta di lavoro potranno usufruire di un periodo di sospensione del rapporto di lavoro, fino a un massimo di due mesi, come periodo di sperimentazione presso un'altra azienda con contratto a tempo determinato e in funzione della successiva assunzione definitiva a tempo indeterminato, rappresentando tale sperimentazione periodo di prova a tutti gli effetti;

4. riconoscimento di un incentivo alla ricollocazione professionale, secondo gli importi, lo schema, le disposizioni e i criteri previsti dal presente art. 11), punto 3. e dall'Allegato 2, ai dipendenti che risolvono il proprio rapporto di lavoro mediante risoluzione consensuale o collocazione in mobilità anche previa collocazione in C.I.G.S., per accettare un'offerta di lavoro ed essere assunti da altre imprese che occupino aree presenti negli stabilimenti Electrolux di Porcia e di Susegana resesi disponibili a valle dei processi di riorganizzazione e razionalizzazione logistica e produttiva già attuati. 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.

In tale contesto, l'azienda ribadisce la piena disponibilità a facilitare e favorire nelle modalità più opportune operazioni di reindustrializzazione delle aree disponibili di proprietà presso gli stabilimenti di Porcia e Susegana,.

Le operazioni in questione dovranno essere funzionali alla ricollocazione professionale dei lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo, attraverso la realizzazione di specifici piani industriali che consentano il subentro di attività produttive nelle aree individuate allo scopo di incentivare soluzioni di continuità di funzione produttiva degli asset e di continuità lavorativa e valorizzazione professionale degli addetti.

L'azienda ha, a questo scopo, individuato nello stabilimento di Porcia aree produttive disponibili pari a 45.000 mq (vedi Allegato 3 planimetria) nello stabilimento di Susegana aree produttive disponibili pari a 16.000 mq, per le quali si impegna a favorire con condizioni di sostegno la stimolazione e la ricerca, condotta con il supporto dell'Advisor e con il supporto delle Commissioni Tecniche Territoriali, di progetti industriali affidabili e solidi,

[Handwritten signatures and initials]

17

qualificati da un potenziale tasso di occupabilità comparabile a quello tipicamente manifatturiero di Electrolux;

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

Al fine di potenziare la modalità di cui al presente punto, l'azienda riconoscerà, ai dipendenti che attiveranno il percorso di iniziativa imprenditoriale, oltre che l'incentivo di cui al precedente alinea, anche lo stesso incentivo economico che riconosce alle aziende che assumono a tempo indeterminato i lavoratori eccedentari di cui al presente Accordo. L'azienda, inoltre, al fine di determinare le più favorevoli condizioni per l'attivazione di percorsi imprenditoriali in questione, si farà promotrice, presso le Istituzioni finanziarie della Regione Veneto e della regione Friuli Venezia Giulia, così come presso istituti bancari tradizionali di interventi funzionali a individuare convenzioni di credito agevolato, oltre che a coinvolgere enti e Istituzioni regionali già eventualmente pronte a contribuire in tale direzione.

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

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

Le iniziative in questione potranno essere accompagnate da percorsi di formazione specifici, individuati nell'ambito delle attività delle Commissioni Tecniche Territoriali di cui al presente Accordo, così come, nella stessa sede, potranno essere valutate per la loro attivazione modalità di credito agevolato

incentivazioni alla microimprenditorialità da parte di istituti pubblici o privati;

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

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

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;

7. la Società si impegna ad attivare, a partire da aprile 2011, affidando il conseguente incarico a uno specifico Advisor, idoneo anche ai sensi dell'art. 4, lett. E) del D.Leg. 276/03, un progetto di politiche attive di ricollocazione professionale volto a promuovere direttamente o indirettamente la ricerca di occupazione dei lavoratori interessati dalla C.I.G.S., ad esclusione di quelli di cui al presente art.11), punti 2. e 6.. A tale fine, anche alla luce delle disposizioni di cui al presente art. 11), punti 3., 4. e 5., saranno costituite delle Commissioni Tecniche Territoriali (c.d. C.T.T.), una per l'area di Susegana e una per l'area di Porcia, con la partecipazione dell'azienda, delle OO.SS.LL. Fim, Fiom e Uilm territoriali, dell'Advisor, delle Regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia, delle Province di Treviso e di Pordenone, delle Unioni Industriali di Treviso e di Pordenone, corrispondentemente al territorio di riferimento, aventi lo scopo di:

- promuovere le più efficaci e opportune iniziative di ricollocazione professionale mediante l'individuazione e l'offerta di attività lavorative e attraverso le "iniziative imprenditoriali";
- favorire l'insediamento di attività produttive nelle aree disponibili negli stabilimenti di Susegana e di Porcia, sia mediante il supporto alla ricerca e validazione di progetti

[Handwritten initials: A, B, A]

[Handwritten signatures and initials: L, P, B, S, 19, H, A, etc.]

industriali, sia mediante l'individuazione di percorsi agevolati dal punto di vista dei necessari iter burocratici e amministrativi;

- coinvolgere altri enti e/o istituzioni, sia pubbliche, sia private, che possano contribuire a migliorare e rendere più efficaci i percorsi di ricollocazione;
- progettare e avviare interventi di formazione e/o riqualificazione, da sottoporre alle Regioni e alle Province interessate, per la richiesta di finanziamenti e di sostegno alla realizzazione;
- monitorare e verificare le attività di ricollocazione professionale, il loro andamento, la loro efficacia, la loro congruità ai criteri definiti nel presente Accordo e lo stato di avanzamento generale del Piano di gestione delle eccedenze;
- individuare possibili ulteriori incentivazioni economiche, rispetto a quelle già definite nel presente Accordo, da parte di enti e/o istituti pubblici o privati.

Le Commissioni Tecniche Territoriali si riuniranno con frequenza bimestrale, ma potranno essere convocate ad hoc anche su richiesta di uno dei partecipanti. Le Commissioni Tecniche Territoriali potranno dotarsi di uno statuto operativo.

Per quanto riguarda in particolare i percorsi di ricollocazione, questi prevedranno:

- la realizzazione di più incontri con i dipendenti interessati dalla C.I.G.S., 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, o resi coerenti dalla riqualificazione professionale, con le necessità manifestate dalle aziende.

12) Lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative tecnico/organizzative del piano industriale 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, nel corso del quale verranno monitorate anche le eventuali richieste di

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale indeterminato.

- 13) 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.
- 14) Gli importi di cui all'Allegato 2 saranno da intendersi aggiuntivi rispetto al T.F.R. maturato e saranno corrisposti ai lavoratori interessati a titolo di incentivazione all'esodo ai sensi del D.L. 30 maggio 1988, n.173, convertito nella L. 26 luglio 1988, n. 291, art. 4, 2° comma bis, e la relativa erogazione avverrà previa sottoscrizione, in sede propria, di verbale di conciliazione individuale transattivo ex art. 411 c.p.c..
- 15) 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 particolare, le parti convengono sin d'ora sulla opportunità di ricorrere alla richiesta di proroga della C.I.G.S. per ulteriori 12 mesi e si impegnano a sottoscriverla. Solo alla fine dell'ulteriore periodo di 12 mesi di C.I.G.S., o nel caso in cui questa non sia concessa, le parti, a fronte dell'eventuale permanenza di personale in C.I.G.S., valuteranno tutti gli strumenti allora disponibili nel panorama legale e contrattuale tra cui eventualmente anche i contratti di solidarietà.
- 16) A fronte della complessità dei piani di riallineamento strategico per gli stabilimenti di Susegana e Porcia, del loro significativo impatto occupazionale, della strategicità dei siti in questione per il Gruppo Electrolux e per i territori di riferimento, in termini di occupazione e indotto a monte e a valle, e in considerazione delle ragioni industriali e di mercato che hanno reso necessario tali piani, le parti concordano di attivare su base trimestrale, a partire dal mese di giugno 2011, una sessione di aggiornamento e informazione tra il "Consiglio di Sorveglianza", di cui al T.U. e successive modificazioni, integrato da una delegazione delle r.s.u. individuata tra i componenti del coordinamento delle r.s.u. Electrolux e dalle Segreterie territoriali e la Direzione aziendale, funzionale a:

- monitorare le strategie del Gruppo nelle aree e per gli insediamenti italiani in termini di assetti industriali, articolazioni

- produttive, progetti di investimento e di innovazione tecnologica, collaborazioni e sinergie con gli enti locali, assetti occupazionali;
- monitorare l'andamento dei piani di riallineamento strategico degli stabilimenti in questione, incluso il Piano di gestione delle eccedenze, la loro congruità con le strategie del Gruppo indicate nel presente Accordo e la loro coerenza con gli sviluppi industriali ed economici generali;
- monitorare le strategie globali di Electrolux e le più significative iniziative industriali e organizzative del Gruppo che abbiano un rilevante effetto sulle prospettive degli insediamenti italiani;
- monitorare l'attività e delle Commissioni Tecniche Territoriali.

17) 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.

Massimo Felmi
[Signature]

Electrolux Italia

Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Unindustria Treviso

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm

[Signature]
[Signature]

Unindustria Pordenone

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]