

Addì 7 Novembre 2017 in Milano, presso l'Assolombarda

Tra

ALFASIGMA SPA rappresentata da Francesco Bonvicini, Alvio Junior Vespa, Maria Verdone, Andrea Sciarresi, Mariano Leone, Antonio Lecca, Sergio Spirandelli, assistiti da Assolombarda medesima in persona di Stefano Passerini, Unindustria Roma in persona di Dario Città e Confindustria Emilia Area Centro in persona di Domenico Bellifemine

e

OO.SS. FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL rispettivamente in persona di Gianluca Bianco, Aldo Zago e Vincenzo Cesare, unitamente alle strutture territoriali di Milano, Bologna, Pescara e Roma, in assistenza alle RSU dei rispettivi siti,

premessi che:

a) in data 6 settembre 2017, Alfasigma S.p.A. ha comunicato alle RSU la necessità di risolvere il rapporto di lavoro, ex art. 4 e 24 della legge n. 223/1991, con n. 456 lavoratori complessivamente considerati di cui n. 6 in forza presso la Sede di Bologna, Via Ragazzi del '99 5, n. 25 in forza presso la sede di Milano, Viale Sarca 223, n. 138 in forza presso la Sede e Stabilimento di Pomezia (Roma), n. 13 in forza presso lo Stabilimento di Alanno (PE) (per un totale parziale di n. 182 appartenenti al cd "personale di sede") oltre a n. 274 tra addetti all'informazione scientifica del farmaco (c.d. "ISF") ed altro personale appartenente alla rete esterna, dislocati sull'intero territorio italiano ed in forza presso la sede di Milano strutturalmente in esubero rispetto alle esigenze della società; tale comunicazione, inviata per il tramite dell'Assolombarda con raccomandata del 6 settembre 2017, prot. 1540 - PS/er, anche a Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil nazionali e dei territori di Milano, Roma, Pescara e Bologna, e al Ministero del Lavoro, all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Lombardia ed alle omologhe strutture competenti per Roma, Pescara e Bologna, contiene le indicazioni analitiche prescritte dall'art. 4, comma 3, della predetta Legge n. 223/1991;

b) nella succitata comunicazione, la Società ha illustrato le motivazioni che determinano la riduzione di personale, che possono essere così sintetizzate:

- Alfasigma ha unito in un unico progetto alcuni tra i maggiori gruppi farmaceutici nazionali: Alfa Wassermann, Biofutura e Sigma-Tau.
- Tutte le realtà hanno una dimensione di fatturato importante, ma comunque non adeguata a garantire un posizionamento competitivo a livello globale.
- Il portafoglio dei prodotti delle tre realtà confluite in Alfasigma è costituito da una prevalenza di specialità farmaceutiche "mature", molte delle quali ricevute "in licenza" da Società terze; inoltre il listino sarà quasi totalmente "genericato" nel medio periodo

- Gli Stabilimenti produttivi della Società hanno una significativa capacità produttiva non utilizzata e necessitano di investimenti di ammodernamento degli impianti.
- La struttura R&D di Alfasigma, frutto della confluenza delle esperienze e professionalità di Alfa Wassermann, Biofutura e Sigma -Tau, non ha a disposizione sufficienti progetti che coprano le esigenze di sviluppo futuro della Società.
- Alfasigma, quale risultante della fusione per incorporazione delle società Alfa Wassermann, Biofutura e Sigma-Tau, ha acquisito la dimensione critica in termini finanziari e l'assetto produttivo per poter agire nel complesso contesto competitivo globale.
- Il mercato farmaceutico italiano nel canale retail, nel quale si concentra il fatturato Alfasigma, evidenzia un andamento in lieve decremento.
- La spesa farmaceutica nazionale resta comunque inferiore di circa il 30% rispetto agli altri grandi Paesi Europei, rispetto ai quali si palesa – inoltre – un livello dei prezzi significativamente inferiore (-12% vs media BIG EU).
- Il settore farmaceutico italiano è inoltre caratterizzato da continue e diverse impattanti misure di contenimento della spesa.
- I c.d. "farmaci generici" hanno ormai assunto un peso sempre maggiore (oggi pari al 25% del "canale"); i principali prodotti di Alfasigma sono genericati o in fase di genericazione, in particolare in area "Cardio" e "Orto-Reuma".
- Meno del 15% del fatturato Alfasigma rimborsato è coperto da brevetto; tra il 2017 e il 2019 circa il 65% di questo fatturato perderà la copertura brevettuale e l'impatto di tale evento è quantificabile in una perdita di fatturato per oltre 40 milioni di Euro.
- Un'altra fetta (prodotti area Diabete) ridurrà il prezzo di una quota significativa (25%), con ulteriori sconti previsti a partire dal 2018;
- la "rete" dell'informazione medico scientifica presenta inefficienze e duplicazioni legate alla sovrapposizione delle preesistenti linee di informazione delle Società confluite in Alfasigma (più linee insistono sugli stessi target).
- Le diverse sedi operative presentano inoltre duplicazioni delle funzioni di supporto e di staff.

c) A seguito di specifica richiesta delle OO.SS.LL., si è quindi proceduto all'esame congiunto previsto dall'art. 4, comma 5, della legge n. 223/1991; nel corso degli incontri che si sono succeduti in data 6, 18 e 28 settembre, 9 e 19 ottobre, 6 e 7 novembre, le Parti hanno congiuntamente approfondito le ragioni addotte a sostegno della prevista riduzione del personale, esaminando anche le possibili soluzioni finalizzate a ridurre l'impatto sociale della presente procedura sulle risorse umane eccedenti.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including names like 'Mancini', 'Rita', and 'Al'.]

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 2) Le OO.SS.LL. prendono atto dell'impossibilità dichiarata dalla Direzione Aziendale di individuare soluzioni diverse, quali il contratto di solidarietà o la cassa integrazione, rispetto a quelle previste nel presente accordo, in alternativa alla procedura di licenziamento collettivo.
- 3) A seguito dell'analisi effettuata dalle Parti, anche sulla scorta di proposte avanzate dalle RSU e dalle OO.SS.LL., è emersa la fattibilità di alcune modifiche al previsto assetto organizzativo aziendale, che consentono di ridurre di **n. 93** unità il numero degli esuberanti appartenenti al cosiddetto "personale di sede", rispetto a quello inizialmente dichiarato. Pertanto, dall'elenco dei profili professionali dei lavoratori in esubero, contenuto nella citata comunicazione del 6/9/2017, devono intendersi eliminate le seguenti posizioni lavorative, per le quali la situazione di eccedenza dichiarata viene meno:

sede di Pomezia

- n. 13 addetti amministrazione nell'area AFC
- n. 1 addetto "alliance management" nell'area Business Development
- n. 1 "Business development advisor" nell'area Business Development
- n. 2 addetti affari regolatori internazionali nell'area Affari Regolatori
- n. 1 Responsabile affari regolatori internazionali nell'area Affari Regolatori
- n. 1 addetto marketing regulatory strategies nell'area Affari Regolatori
- n. 1 addetto affari regolatori Italia-Officer nell'area Affari Regolatori
- n. 1 operatore esecutivo affari regolatori Italia-Operator nell'area Affari Regolatori
- n. 3 Coordinatori servizio Clienti Italia nell'area Pharma Italia
- n. 5 addetti servizio Clienti Italia nell'area Pharma Italia
- n. 1 Coordinatore ufficio gare nell'area Pharma Italia
- n. 1 Coordinatore attività congressi Italia nell'area Pharma Italia
- n. 6 addetti attività congressi Italia nell'area Pharma Italia
- n. 1 addetto "field activities" nell'area Pharma Italia
- n. 2 addetti "intelligence/business analysis" nell'area Corporate Marketing & SFE
- n. 1 addetto sales support Italia nell'area farmacia nell'area Corporate Marketing & SFE
- n. 1 addetto ufficio brevetti nell'area Research & Development
- n. 2 addetti ufficio R&D Planning nell'area Research & Development
- n. 2 project leader biotech nell'area Research & Development
- n. 1 contract senior specialist nell'area Research & Development
- n. 7 addetti affari regolatori e assicurazione qualità
- n. 3 Segretarie/Assistant
- n. 9 addetti ai servizi generali nell'area Risorse Umane
- n. 1 addetto Staff & Business Employee Relations nell'area Risorse Umane
- n. 2 addetti affari legali nell'area Legal & Compliance

sede di Milano

- n. 1 alliance manager nell'area Business Development

- n. 1 responsabile sfe internazionale nell'area Corporate Marketing & SFE
- n. 1 addetto sfe Italia nell'area Corporate Marketing & SFE
- n. 1 addetto medical affairs internazionale nell'area Pharma Internazionale
- n. 3 Segretaria/Assistant

sede di Bologna

- n. 1 addetto servizio operazioni territoriali nell'area Corporate Marketing & SFE
- n. 2 addetti alla reception – servizi generali nell'area Risorse Umane
- n. 1 operatore di magazzino – servizi generali nell'area Risorse Umane

sede di Alanno

- n. 1 addetto portineria nell'area Operation & Supply Chain
- n. 1 Responsabile IT di stabilimento nell'area ICT
- n. 4 addetti utilities nell'area Operation & Supply Chain
- n. 7 addetti magazzino nell'area Operation & Supply Chain

Le Parti convengono che la Società opererà lo scomputo delle posizioni dichiarate a titolo soggettivo, in funzione, comunque, del proprio rationale organizzativo, secondo i criteri di cui al successivo punto 9.1 lett. c) e d).

4) L'Azienda, inoltre, entro la data del 15/12/2017 e per un numero massimo di **39 unità**, offre la possibilità agli appartenenti al c.d. "personale di sede" in esubero operanti presso le sedi di Milano, Pomezia, Alanno e Bologna delle aree individuate nell'allegato 1 "Trasferimenti" alla presente intesa, di aderire a proposte di trasferimento presso altra sede di Alfasigma, ove necessiti personale con competenze compatibili a quelle degli esuberanti, alle condizioni economiche e normative per le quali si rimanda a separata intesa, sottoscritta in data odierna. Tali opportunità di trasferimento saranno rese disponibili a quei dipendenti in esubero che potrebbero essere destinatari di licenziamento per riduzione di personale, secondo i criteri di cui al successivo punto 9.1 lett. c) e d) ed i cui profili saranno stati ritenuti compatibili con le esigenze tecnico-organizzative di destinazione e dovranno essere perfezionate con la sottoscrizione d'apposito verbale di conciliazione in sede sindacale che preveda, a fronte del trasferimento, la rinuncia ad impugnare ogni eventuale rivendicazione in relazione al trasferimento stesso.

5) Sempre sulla scorta di proposte avanzate dalle RSU e dalle OO.SS.LL., è emersa la fattibilità di alcune modifiche al previsto assetto organizzativo aziendale, che consentono di ridurre di n. **51 unità** il numero degli esuberanti appartenenti agli addetti all'informazione scientifica del farmaco (c.d. "ISF") e di n. **6 unità** il numero degli esuberanti appartenenti agli "Area Manager" rispetto a quello inizialmente dichiarato. Le riduzioni del numero degli esuberanti degli "ISF" e degli "Area Manager" si sono rese possibili anche in ragione della creazione d'una nuova linea di Informazione Medico Scientifica dedicata a "prodotti ginecologici-urologici-dermatologici". I lavoratori ai quali verrà offerta detta opportunità di ricollocazione interna, saranno individuati sulla base dei criteri di cui al successivo punto 9.2 lett. c) in concorso tra loro e applicati a ciascuna figura professionale, confrontata solo e soltanto con figure dello stesso profilo e con le posizioni di colleghi occupate in

ambito nazionale, così come da organico aziendale in forza alla data del 6/9/2017.

6) In relazione a quanto indicato alla lett. c) in premessa, la Società conferma che adotterà una pluralità di strumenti finalizzati a ridurre ulteriormente l'impatto sociale della presente procedura sul personale eccedente, tra cui:

- Possibilità per il personale in esubero operante presso le sedi di Milano, Pomezia, Alanno e Bologna di ricoprire sino ad un massimo di **n. 10** posizioni vacanti il cui profilo professionale, sede di lavoro ed area di appartenenza sono specificate nell'allegato 1 "Posizioni vacanti" alla presente intesa
- Ricerca di opportunità di ricollocazione interna (6 posizioni disponibili alla data odierna presso il plant di Pomezia), su base volontaria, anche mediante mutamento di mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., così come previsto dall'art. 4 comma 11 legge 223/91
- Possibilità per una parte del personale in esubero operante presso la sede di Milano, area internazionale, di convertire il rapporto da Tempo Pieno a Part Time a tempo indeterminato da effettuarsi entro il 31/12/2017

7) Le Parti, dandosi atto degli impegni assunti dalla Società al fine della riduzione dell'impatto sociale della procedura e dei conseguenti oneri, sia economici che organizzativi, convengono sulla necessità del provvedimento di cui alla lettera a) delle premesse.

8) Pertanto, pur confermando la Società l'impianto generale della comunicazione d'apertura della procedura, tenuto altresì conto che dalla data di apertura della procedura di licenziamento collettivo alla data odierna hanno cessato il rapporto di lavoro n. 6 ISF, resta definito che gli esuberi finali non riassorbibili, nei cui confronti sarà risolto il rapporto di lavoro, assommano complessivamente fino ad un massimo di **n. 300** posizioni lavorative e cioè **n. 18** posizioni lavorative appartenenti al "personale di sede" della **Sede di Milano**, **n. 2** posizioni lavorative appartenenti al "personale di sede" della **sede di Bologna**, **n. 69** posizioni lavorative appartenenti al "personale di sede" della **sede e stabilimento di Pomezia** e **n. 211 addetti alla rete esterna** dislocati sull'intero territorio italiano (di cui 1 coordinatore market access, 5 addetti market access, 12 Area Manager, 193 ISF).

9) A fronte di quanto sopra, le Parti, in espressa deroga a quanto stabilito dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991, concordano che l'individuazione dei lavoratori per i quali troverà attuazione la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:

9.1. Per il "personale di sede"

- a) possesso o raggiungimento entro il periodo massimo di fruizione della NASPI, nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, in base alla normativa vigente al momento del recesso. L'individuazione avverrà sulla base

di quanto noto all'azienda nonché delle informazioni che i lavoratori interessati dovranno far pervenire entro il 30/11/2017;

b) volontà individuale di non opposizione al licenziamento manifestata via mail all'indirizzo dir_ru@alfasigma.com entro il 10/12/2017, a condizione che tali lavoratori ricoprano posizioni rientranti in profili che presentano eccedenze come da allegato alla citata comunicazione. Qualora pervenisse alla Società un numero di "non opposizioni al licenziamento" superiore al numero dei profili professionali in esubero, la Società comunicherà il recesso ai lavoratori che individuerà tenendo conto dell'esigenza di garantire, all'esito dei licenziamenti collettivi, una efficiente e coerente organizzazione aziendale.

c) Le sole esigenze tecnico-organizzative aziendali laddove il numero del personale dichiarato eccedente coincida con il numero del personale abitualmente impiegato nel profilo, di cui all'allegato alla lettera di avvio della presente procedura.

d) I criteri di cui all'art. 5 legge 223/1991:

- quanto alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, per i lavoratori appartenenti alle unità organizzative che saranno oggetto di ridimensionamento, esse consistono nel mantenimento al proprio interno di specifiche competenze e professionalità definite dalla Società per i diversi profili professionali, coerentemente con l'attuazione del nuovo assetto aziendale
- quanto ai criteri dell'anzianità aziendale e dei carichi di famiglia ai fini fiscali si specifica che di essi si terrà conto nella misura risultante e comunicata all'azienda alla data del 6 Settembre 2017

9.2. Per gli addetti all'informazione scientifica del farmaco cd "ISF" e personale appartenente alla rete esterna

a) possesso o raggiungimento entro il periodo massimo di fruizione della NASPI, nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, in base alla normativa vigente al momento del recesso. L'individuazione avverrà sulla base di quanto noto all'azienda nonché delle informazioni che i lavoratori interessati dovranno far pervenire entro il 30/11/2017;

b) volontà individuale di non opposizione al licenziamento manifestata via mail all'indirizzo dir_ru@alfasigma.com entro il 10/12/2017, a condizione che tali lavoratori ricoprano posizioni rientranti in profili che presentano eccedenze come da allegato alla citata comunicazione. Qualora pervenisse alla Società un numero di "non opposizioni al licenziamento" superiore al numero dei profili professionali in esubero, la Società comunicherà il recesso ai lavoratori che individuerà tenendo conto dell'esigenza di garantire, all'esito dei licenziamenti collettivi, una efficiente e coerente organizzazione aziendale, specificamente riferita ai presidi territoriali della forza operativa esterna.

- c) Si procederà, altresì, alla risoluzione del rapporto di lavoro con i lavoratori che, non avendo espresso la loro volontà di non opporsi al licenziamento entro la suddetta data del 10/12/2017, ricoprono posizioni previste nei profili indicati dalla società come eccedentari nello schema allegato alla comunicazione di attivazione della procedura ex L.223/1991. Tali lavoratori saranno individuati in base ai criteri di cui all'art. 5 L.223/1991, in concorso tra loro e applicati a ciascuna figura professionale, confrontata solo ed esclusivamente con figure dello stesso profilo e con le posizioni di colleghi occupati su tutto il territorio nazionale, così come da organico aziendale in forza alla data del 6/9/2017.

Nello specifico, i criteri verranno utilizzati in concorso fra di essi, come di seguito indicato:

- a) anzianità aziendale maturata alla data del 6 Settembre 2017;
- b) carichi di famiglia come risultanti dalla dichiarazione presentata ai fini delle detrazioni fiscali, quali risultanti e comunicati alla società entro la data del 6 Settembre 2017;

10) Alla luce di quanto sopra, le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione dei concordati criteri di scelta dei lavoratori addetti all'informazione scientifica del farmaco da licenziare potrebbe comportare eventuali scoperture territoriali. Pertanto al fine di attenuare tale fenomeno, l'azienda darà priorità ai trasferimenti volontari da aree che dovessero risultare sovraffollate, ad aree carenti. Qualora il presidio territoriale non potesse essere, in questo modo, pienamente garantito, l'Azienda potrà procedere a trasferimenti tenendo conto dei criteri di legge (anzianità, carichi di famiglia).

11) Con riferimento ai criteri di scelta dei lavoratori oggetto di risoluzione del rapporto di lavoro, resta inteso che qualora il numero dei lavoratori individuati sulla base dei criteri di cui alla lettera a), b), c) e d) del precedente punto 9.1, ed a), b) e c) del precedente punto 9.2 non dovesse coprire il numero dei lavoratori per i quali troverà applicazione il licenziamento, nella entità prevista dal punto 8, l'individuazione degli ulteriori lavoratori, fino a concorrenza del numero massimo previsto, avverrà applicando i criteri di legge, come fissati dall'art.5, c.1, L.223/1991, in concorso fra loro, nella salvaguardia delle esigenze aziendali.

12) L'intimazione del licenziamento ai lavoratori, da parte di Alfasigma S.p.A., con eventuale esonero dalla prestazione in servizio del preavviso contrattualmente previsto e corresponsione della relativa indennità sostitutiva, avverrà a partire dal 01/12/2017 ed entro e non oltre i termini di legge.

13) L'Azienda s'impegna a corrispondere ai lavoratori licenziati, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, a titolo d'incentivazione all'esodo e di transazione generale e novativa, ed a fronte della sottoscrizione d'apposito verbale di conciliazione in sede sindacale, con rinuncia all'impugnazione del licenziamento ed autonoma rinuncia a qualsivoglia pretesa inerente al precorso rapporto di lavoro, le provvidenze economiche di cui alle separate intese.

14) La Società, sempre al fine di ridurre le ricadute sociali della presente procedura, si impegna a fornire, a chi tra il personale in esubero ne faccia richiesta, un servizio di outplacement reso da primaria società di settore, individuata tra quelle che saranno proposte agli interessati che, dopo il licenziamento collettivo, abbiano sottoscritto il succitato Verbale di conciliazione di cui al punto 13 del presente accordo.

15) Tenuto conto della complessità del processo di riorganizzazione, dei tempi necessari all'attuazione dello stesso e delle ricadute determinate dai criteri di scelta dei lavoratori, si rende necessario non compromettere in alcun modo il pieno funzionamento dell'organizzazione aziendale. L'azienda, tenuto conto delle situazioni familiari e della complessità connessa al trasferimento di sede, si impegna a dar corso ai detti trasferimenti con la dovuta gradualità, a far data dal mese di gennaio 2018 e sino al 31 luglio 2018 tenendo conto dei vincoli familiari dei singoli lavoratori.

16) A conclusione del confronto, Le Parti si impegnano a ratificare il presente accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in occasione della prevista convocazione, anche ai sensi e per gli effetti dell'art.1, par.45 della Legge n.92/2012 e dell'art.4, comma 12 della Legge n.223/1991.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Alfasigma S.p.A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

p. Assolombarda

[Handwritten signature]

p. Filctem-CGIL

[Handwritten signature]

p. Unindustria Roma

[Handwritten signature]

p. Femca-CISL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

p. Confindustria Emilia area Centro

p. Uiltec-UIL

[Handwritten signature]

p. RSU Alfasigma S.p.A., Bologna, Alanno, Pomezia, Milano, FOE/RIS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SP

Allegato 1: Trasferimenti

COLLOCAZIONE AZIENDALE	PROFILO PROFESSIONALE	SEDE	SEDE DI DESTINAZIONE	PERSONALE CON OPPORTUNITA' DI TRASFERIMENTO PRESSO ALTRA SEDE
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	BUSINESS CONTROLL MANAGER	POMEZIA	BOLOGNA	1
AFFARI REGOLATORI	ADDETTI AFFARI REGOLATORI E CLINICAL COMPLIANCE	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA ITALIA	ADDETTO SERVIZI SCIENTIFICI - SENIOR ADVISOR	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA ITALIA	ADDETTO MEDICAL AFFAIRS - SENIOR MEDICAL ADVISOR	POMEZIA	BOLOGNA	2
PHARMA ITALIA	ADDETTO MEDICAL AFFAIRS EX BIOFUTURA	MILANO	BOLOGNA	2
PHARMA ITALIA	ADDETTO ATTIVITA' CONGRESSI ITALIA	MILANO	POMEZIA	1
PHARMA ITALIA	MARKETING ASSISTANT	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA ITALIA	PRODUCT MANAGER	POMEZIA	BOLOGNA	4
PHARMA ITALIA	MARKETING ASSISTANT	MILANO	BOLOGNA	1
PHARMA ITALIA	PRODUCT MANAGER	MILANO	BOLOGNA	3
PHARMA ITALIA	COORDINATORE LINEA INFORMAZIONE SCIENTIFICA DEL FARMACO	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA ITALIA	COORDINATORE LINEA PRIMARY CARE	POMEZIA	BOLOGNA	1
CORPORATE MARKETING & SFE	ADDETTO MULTICHANNEL ITALIA	POMEZIA	BOLOGNA	1
CORPORATE MARKETING & SFE	ADDETTO SUPPLY FORECASTING	POMEZIA	BOLOGNA	1
CORPORATE MARKETING & SFE	RESPONSABILE SFE ITALIA	MILANO	BOLOGNA	1
CORPORATE MARKETING & SFE	CORPORATE PRODUCT MANAGERS	MILANO	BOLOGNA	2
CONSUMER HEALTHCARE	PRODUCT MANAGER	POMEZIA	BOLOGNA	2
CONSUMER HEALTHCARE	ADDETTO TRADEMARKETING	POMEZIA	BOLOGNA	2
PHARMA INTERNAZIONALE	COORDINATORE SERVIZIO CLIENTI INTERNAZIONALE	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA INTERNAZIONALE	EXPORT & INTERNATION. DEMAND PLANNING & CUST SERVICE MANAGER	POMEZIA	BOLOGNA	1
PHARMA INTERNAZIONALE	ADDETTI MEDICAL AFFAIRS INTERNAZIONALE	MILANO	BOLOGNA	1
RESEARCH & DEVELOPMENT	PROJECT LEADER BIOTECH	POMEZIA	BOLOGNA	1
RESEARCH & DEVELOPMENT	ADDETTO INNOVATION & PRODUCT DEVELOPMENT	POMEZIA	BOLOGNA	1
SEGRETERIE/ASSISTANT	SEGRETERIE/ASSISTANT	POMEZIA / MILANO	BOLOGNA	6

Handwritten initials and marks on the right side of the table.

A large area of handwritten signatures and initials in black and blue ink, covering the bottom half of the page. The signatures are dense and vary in style, including some that appear to be initials or short names.

Allegato 2: Posizioni vacanti

[Handwritten mark]

AREA	SEDE	TOTALE
AFC Controlling Int'l	MILANO	2
PHARMA ITALIA Market access liaison	BOLOGNA	1
CORPORATE QUALITY Policy & Standard	POMEZIA	1
CORPORATE QUALITY Inspection readiness	POMEZIA	1
CORPORATE QUALITY Computer System Validation	POMEZIA	1
CORPORATE QUALITY Technical Support	POMEZIA	1
OPERATIONS & SUPPLY CHAIN Quality Assurance	POMEZIA	2
OPERATIONS & SUPPLY CHAIN Contract Manufacturing - Pricing	POMEZIA	1

[Handwritten notes and arrows pointing to the table rows]

[Large area of handwritten signatures and initials in blue ink]