

[Handwritten signature]

Allegato n. 1

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RSA

Al signor _____
Dirigente della RSA di _____

(luogo) _____

Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse

In data odierna si consegna alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) dello Stabilimento _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun dirigente della RSA sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'art. 6 - Strumenti Informatici e dall'Appendice Tecnica - Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del Contratto Collettivo del 29 dicembre 2010.

L'assegnazione del Personal Computer e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di dirigente della RSA in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma azienda) _____

Firma del dirigente della RSA per ricevuta _____ il _____

[Large area of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ES

ALLEGATO TECNICO n. 2 - DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

Il sistema ERGO-UAS comporta la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, valutando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi e, conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti.

Nella ricerca di metodologie di valutazione è stato scelto EAWS (European Assembly Work-Sheet) quale metodo ergonomico di screening progettuale e preliminare.

Tale metodologia è integrabile alla metrica del lavoro denominata UAS (Universal Analyzing System).

In questa prospettiva si puntualizza:

- che la procedura di analisi del rischio di sovraccarico biomeccanico del corpo intero e degli arti superiori applicata alle attività lavorative si caratterizza per l'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro;
- che su ogni postazione si individuano gli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori; questi valori si confrontano con una valutazione semaforica (VERDE-GIALLA-ROSSA) come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE);
- che il valore numerico più alto tra i due viene assunto quale Indice di Rischio EAWS: per un punteggio superiore a 50 (area rossa) si procede per la postazione in esame alla ulteriore e specifica valutazione ergonomica con un metodo di maggior dettaglio valutativo, riferito ai parametri dei vari fattori di Rischio regolati da precise Norme tecniche (vedi parte I).

Nel caso in cui la valutazione con il metodo di approfondimento risulti nell'area di rischio rossa si individueranno e si attueranno le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico-organizzativo legate all'anomalia ergonomica rilevata dal metodo stesso, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro dell'indice di rischio ergonomico.

I più recenti sviluppi nei campi dello studio del lavoro e dell'ergonomia rappresentano, quindi, un'opportunità per rivedere ed aggiornare i sistemi di misurazione del lavoro, utilizzando metodologie che correlino la metrica del lavoro e l'ergonomia.

In particolare, con l'approvazione delle normative CEN e delle corrispondenti norme ISO relative al controllo del carico biomeccanico, i fattori di maggiorazione nel sistema denominato ERGO-UAS sono calcolati in funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro ed al conseguente tempo correlato. In tal modo, è possibile misurare l'esposizione del lavoratore sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture
- azioni di forza
- movimentazione di carichi
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico
- fattori complementari.

Nel documento di valutazione del rischio i dati progettuali (EAWS) saranno integrati con le schede di valutazione ergonomica relative alla movimentazione manuale dei carichi per le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, trasportare e dei movimenti ripetuti ad alta frequenza per bassi carichi (Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO, IOCRA), come indicato nell'art. 168, comma 2, D.Lgs. 81/08.

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

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

Oltre alla informazione/formazione dei valutatori, la metodologia sarà oggetto di specifica formazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché a tutti i capi Ute, ai relativi team leader e tecnologi. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i rappresentanti per la sicurezza e nell'ambito della Commissione Prevenzione Sicurezza, le condizioni dei posti di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione dei rappresentanti per la sicurezza, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Prevenzione Sicurezza, nonché con il lavoratore interessato.

Il sistema ERGO-UAS utilizza il metodo di rilevamento dei tempi denominato MTM-UAS rispondente ai criteri ed agli standard internazionali fissati dal metodo MTM.

Tale metodo attribuisce a ciascun elemento componente l'operazione un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (vedere cartella dati UAS nella parte II) e sarà utilizzato sia ai fini del rilievo diretto sia con riguardo alla preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Per quanto concerne il coefficiente di maggiorazione si applica, per ciascuna stazione di lavoro e in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, un fattore complessivo di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico come rappresentato nel grafico nella parte III denominato "curva ERGO-UAS".

La documentazione di seguito riportata, e tra essa quella inerente la determinazione dei tempi per i movimenti o operazioni aggreganti più movimenti (parte II), la determinazione del coefficiente di maggiorazione (parte III) e la determinazione del carico di lavoro (parte IV), costituisce parte integrante del presente paragrafo.

SISTEMA ERGO-UAS – parte I

NORME TECNICHE	EAWS	APPROFONDIMENTO
EN 1005-4 ISO 11226	POSTURE	OWAS
EN 1005-3	FORZE	RULA
EN 1005-2 ISO 11228-1/2	MMC	LIFTING INDEX NIOSH TAVOLE DI SNOOK & CIRIELLO
EN 1005-5 ISO 11228-3	ARTI SUPERIORI	OCRA

Tab. 1 schema confronto norme tecniche e metodi ergonomici

Ogni metodo di approfondimento (OWAS per le Posture; RULA per le Forze; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO per la Movimentazione Manuale dei Carichi; OCRA per gli Arti Superiori) prevede un valore dell'Indice di Rischio anch'esso semaforico.

[Handwritten signatures and notes in various styles, including 'RULA', 'Lifting Index', 'OCRA', and 'SNOOK & CIRIELLO']

SISTEMA ERGO-UAS – parte II

METRICA DEL LAVORO

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro. La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

Rendimento normale MTM

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: Lowry, Maynard, Stegemerten).

Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come "Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi".

Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità
- Sforzo
- Velocità
- Condizioni di lavoro

Criteri generali del sistema

- Operazione
- Tempo base
- Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione
- Tempo ciclo dell'operazione
- Ciclo di lavorazione
- Fattore di maggiorazione (vedere parte III)
- Tempo base totale della postazione (vedere parte III)
- Tempo standard totale della postazione (vedere parte III)

Definizioni di riferimento

Operazione

L'operazione è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro.

Tempo base

La determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento di operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro.

Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM Ufficiali, definisce il "tempo base" e l'attività di misurazione è detta "rilievo".

Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione

La misura dei tempi base viene effettuata mediante:

Rilievo Diretto

I tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:

a) Rilievo con elementi normalizzati predeterminati

Il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM Ufficiali.

b) Rilievo cronometrico

I rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi di operazione e rilevazione della velocità di esecuzione.

Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione.

Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali.

I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".

Preventivazione

I Tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.

Tempo ciclo dell'operazione

La sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il "tempo ciclo dell'operazione".

Ciclo di lavorazione

Il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il "ciclo di lavorazione".

Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate ad iniziativa di altri.

COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Definizioni di Riferimento

Tempi nuovi

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi ad elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

Avviamento nuove lavorazioni

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- a) ha inizio una nuova lavorazione;
- b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione ed alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico organizzative, ecc.).

Comunicazione dei tempi ciclo

La comunicazione all'operaio dei **tempi ciclo** sarà effettuata a mezzo dei **cicli di lavorazione** depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.

Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto ad ogni singolo operaio;
- tramite la **"tabella descrizione attività"** depositata presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:

- L'elenco delle attività assegnate alla postazione e relativi tempi ciclo dell'operazione
- Il tempo base totale della postazione
- L'indice EAWS della postazione
- Il Fattore di Maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale
- Il tempo standard totale della postazione
- La saturazione media

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo ciclo dell'operazione;
- b) fattore di maggiorazione;
- c) produzione oraria;
- d) tempi macchina;
- e) mezzi di lavoro impiegati;
- f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

Assestamento dei tempi

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più od in meno.

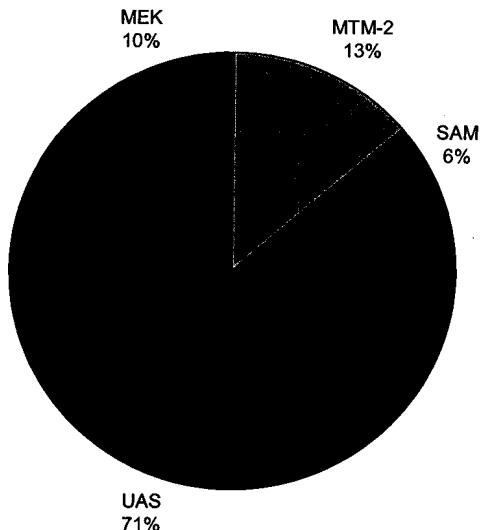
Durante il periodo di assestamento, il Fattore di Maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

Alla fine del periodo di assestamento il Fattore di Maggiorazione è valutato applicando il metodo Ergo-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.

Dettaglio Metodo MTM-UAS

Il metodo MTM-UAS (Universal Analyzing System) è il più diffuso dei sei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

- Compiti ripetitivi
- Posti di lavoro ben definiti
- Organizzazione del lavoro definita
- Istruzioni di lavoro esplicitate
- Personale addestrato



L'impiego del sistema UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.

Cartella dati UAS

Tempi espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec. (1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min. = 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

lunghezza del movimento cm	≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza	1	2	3

lunghezza del movimento cm	≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza	1	2	3

Prendere e Piazzare		Codice	1	2	3
			TMU		
≤ 1 kg	facile	circa AA	20	35	50
		libero AB	30	45	60
		stretto AC	40	55	70
	difficile	circa AD	20	45	60
		libero AE	30	55	70
		stretto AF	40	65	80
mandata	circa AG	40	65	80	
> 1 kg a ≤ 8 kg	circa AH	25	45	55	
	libero AJ	40	65	75	
	stretto AK	50	75	85	
> 8 kg a ≤ 22 kg	circa AL	80	105	115	
	libero AM	95	120	130	
	stretto AN	120	145	160	

Maneggiare Mezzi Ausiliari		Codice	1	2	3
			TMU		
circa	HA	25	45	65	
libero	HB	40	60	75	
stretto	HC	50	70	85	

Azionare		Codice	1	2	3
semplice	BA	10	25	40	
composto	BB	30	45	60	

Cicli di Movimento		Codice	1	2	3
singolo movimento	ZA	5	15	20	
seguiti di movimenti	ZB	10	30	40	
riprendere+1 movimento	ZC	30	45	55	

Bloccare o sbloccare	ZD	20
----------------------	----	----

Movimenti del Corpo		Codice	TMU
camminare/ m	KA	25	
piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi)	KB	60	
sedersi e rialzarsi	KC	110	

Controllo Visivo	VA	15
------------------	----	----

Piazzare		Codice	1	2	3
			TMU		
circa	PA	10	20	25	
libero	PB	20	30	35	
stretto	PC	30	40	45	

I principali vantaggi di UAS sono:

- Collegamento diretto con ergonomia
- Rappresenta uno standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- Sviluppato per progettare il metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- Semplicità di apprendimento e utilizzo
- Sviluppato per il settore automobilistico

SISTEMA ERGO-UAS – parte III

FATTORE DI MAGGIORAZIONE

Definizioni di riferimento

Fattore Ergonomico

Si definisce con Fattore Ergonomico la maggiorazione calcolata in funzione del carico biomeccanico misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

Fattore Tecnico-Organizzativo

Si definisce con Fattore Tecnico-Organizzativo la maggiorazione pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Fattore di Maggiorazione

La somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico costituisce il Fattore di Maggiorazione.

Carico Biomeccanico

Misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Metodo di valutazione EAWS

Il metodo di valutazione EAWS (European Assembly Work-Sheet) è un sistema di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare per la misurazione dei rischi associati al carico biomeccanico.

Indice EAWS

È il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione

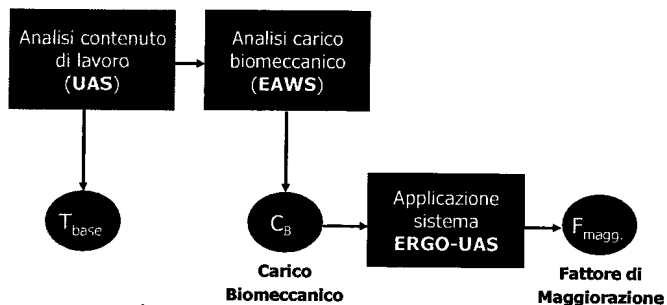
La sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate ad un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il "tempo base totale della postazione".

Tempo standard totale della postazione

È il tempo totale risultante dall'applicazione del Fattore di Maggiorazione al tempo base totale della postazione.

Modello ERGO-UAS

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il Fattore di Maggiorazione (come rappresentato in figura)



$$T_{std} = T_{base} \times (1 + F_{magg})$$

Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del sistema **EAWS** (European Assembly Work-Sheet), che è un sistema di analisi di screening progettuale e preliminare conforme alle seguenti normative:

Fase di Progettazione: dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE) per l'unificazione di tutti gli Stati membri per conformità ai requisiti massimi essenziali di sicurezza, con particolare riferimento a:

- raccomandazioni ergonomiche per la progettazione di macchinari che prevedono la movimentazione manuale dei carichi
- limiti di forza raccomandati in operazioni svolte su macchine in modo tale che le azioni possano essere svolte in modo ottimale rispetto alla postura
- criteri di valutazione delle posture e dei movimenti di lavoro in relazione all'uso delle macchine
- principi di valutazione dei rischi connessi a movimenti ripetitivi degli arti superiori eseguiti con frequenze elevate e con bassi carichi.

Fase Applicativa: dalla Direttiva Quadro (89/391/CEE) per l'attivazione di misure minime garantite volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori con particolare riferimento a:

- valutazione delle posture di lavoro, definendo in particolare i criteri di valutazione per le posture statiche
- movimentazione manuale dei carichi – sollevamento e trasporto, spingere e tirare, movimentazione di piccoli pesi ad elevata frequenza

Le modalità e le regole di applicazione del metodo EAWS sono predisposte alla ricezione di tutte le future modifiche rese necessarie da nuove norme CEN e ISO relative al carico biomeccanico o da modifiche sostanziali delle norme vigenti.

I sistemi di analisi ergonomica di screening progettuale e preliminare sono sistemi progettati per semplificare e velocizzare l'identificazione dei fattori di rischio e per una loro prevalutazione quantitativa. EAWS, grazie alla sua struttura molto analitica, supporta anche la riprogettazione del metodo di lavoro finalizzata alla riduzione del carico biomeccanico e conseguentemente del rischio da esso causato.

Rispetto ad altri sistemi di screening progettuale e preliminare, che si concentrano solo su una componente del carico biomeccanico, EAWS risulta essere completo rispetto a tutti i fattori di rischio descritti e regolati dalle norme sopra esposte.

La scelta del sistema EAWS rispetto ad altri disponibili è dettata dai seguenti motivi:

- Copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:
 - congruità delle posture del corpo (collegamento con sistema di approfondimento: OWAS)
 - azioni di forza con mano/dita e corpo (collegamento con sistema di approfondimento: RULA)
 - movimentazione di carichi (collegamento con sistema di approfondimento: Lifting Index NIOSH e/o Tavole di Snook&Ciriello)
 - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi (collegamento con sistema di approfondimento: OCRA)
 - fattori supplementari
 - vibrazioni e compressioni
 - congruità delle posture del polso combinate con forza
 - altre situazioni di lavoro disagiati (es. linea in movimento)
- Copertura di tutte le parti del corpo rilevanti
- Conformità alle più recenti norme in materia di carico biomeccanico
- Livello di diffusione internazionale
- Collegamento con analisi lavoro (UAS)
- Collegamento con la progettazione del prodotto
- Collegamento con la progettazione processo

Struttura del sistema EAWS

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

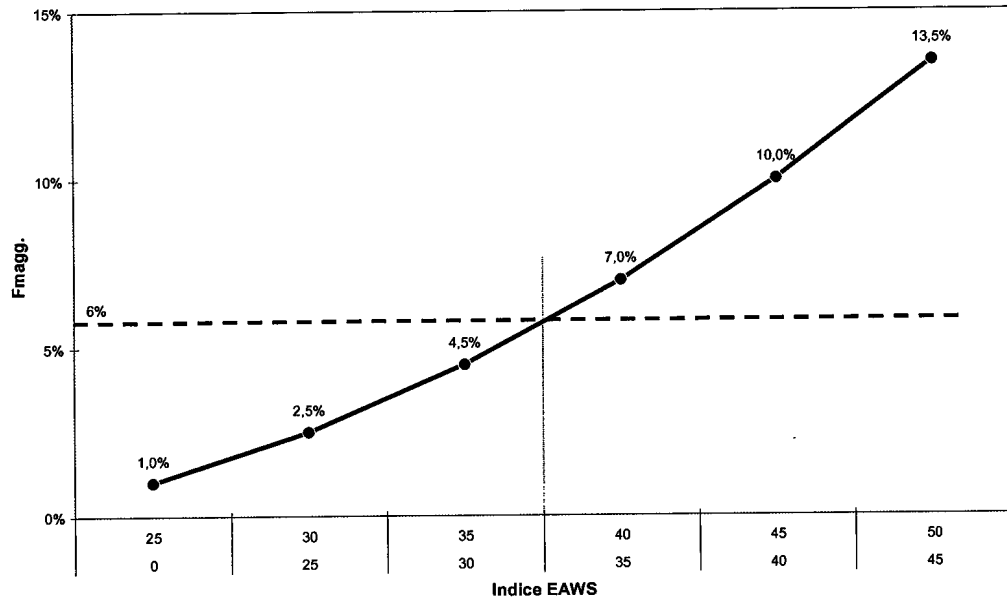
- Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.)
- Sezione 1: Posture di lavoro
- Sezione 2: Azioni di forza
- Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi
- Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori

BLI

Calcolo del Fattore Ergonomico

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore complessivo di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni stazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare. Tale necessità è imposta dalle recenti normative in materia di controllo del carico biomeccanico, che è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza, oltre che dalle caratteristiche dei singoli movimenti.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico:



Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

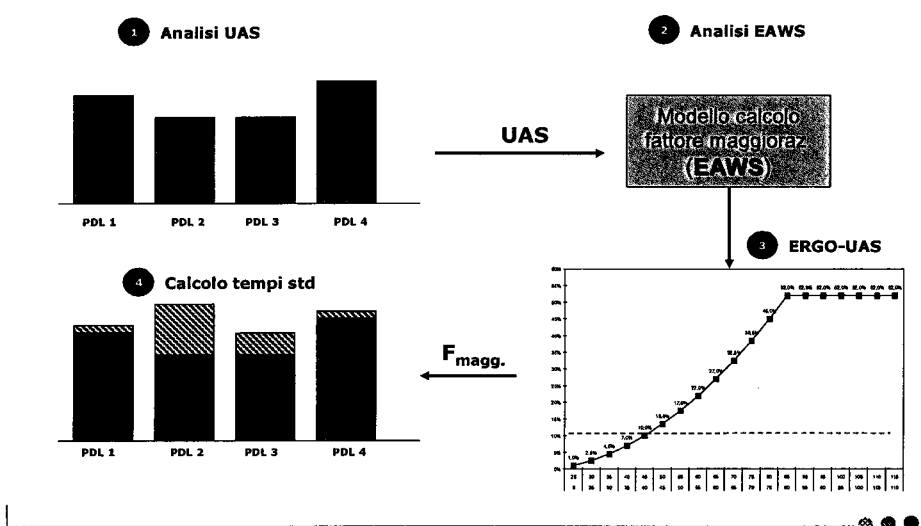
- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa)
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio /basso (zona gialla /verde)

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6 % .

In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).

28/6/1



Reclami

I reclami e le controversie riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitate dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

- a) il lavoratore potrà presentare reclamo al proprio responsabile, il quale lo esaminerà e richiederà al competente Ente di stabilimento il controllo del tempo base e/o del tempo standard totale della postazione. Tale Ente controllerà il tempo, di norma entro sette giorni lavorativi, per ogni singola operazione, dalla data di presentazione del reclamo e farà pervenire al lavoratore, tramite il capo responsabile, la variazione o la conferma documentata del tempo;
- b) il lavoratore, qualora non ritenga la risposta soddisfacente, potrà avanzare motivato reclamo scritto agli Enti preposti per il tramite di un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, che lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito normalmente entro cinque giorni lavorativi dalla data di presentazione del reclamo scritto;
- c) in ogni caso, qualora la controversia non trovi soluzioni tra le Parti, la questione potrà essere sottoposta alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione che la esaminerà entro i cinque giorni successivi. Durante tale periodo le Parti si asterranno da intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della controversia, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Maurizio' and 'Zucchi']

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'M. P.' and 'R.D.M.']

SISTEMA ERGO-UAS – parte IV

SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA

(determinazione del carico di lavoro)

Definizioni di riferimento

Definizione di linea a trazione meccanizzata

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad un'altra stazione successiva.

Tempo massimo di saturazione individuale

E' il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

Carichi di lavoro sulle linee a trazione meccanizzata

Saturazione effettiva

Si definisce Saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della mensa.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impiantistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

Allegato n. 3

Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "sala della Sicurezza"

Con il presente verbale si attesta la consegna della chiave dell'armadio contenente:

- copia del Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) elaborato ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81 del 29 aprile 2008, messo a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettere o) del D.Lgs. 81 del 29 aprile 2008;
- l'elenco dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenze (DUVRI) redatti ai sensi dell'art. 26, comma 3 del medesimo D. Lgs. ed eventuali copie degli stessi, richieste e messe a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera p) del D. Lgs. 81 del 29 aprile 2008;
- (eventuali altri documenti messi a disposizione: es. schede di manutenzione, ecc.....).

Il sig., in qualità di RLS, attesta la consegna della chiave in oggetto - dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra - e si obbliga a custodirla con la dovuta diligenza, avuto riguardo alla riservatezza della documentazione contenuta nell'armadietto, con particolare riferimento agli obblighi di cui alle vigenti disposizioni di cui all'art. 50, comma 6, del D. Lgs. 81/2008.

Il sig., insieme con gli altri RLS, è invitato a fissare con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione uno o più incontri, nella misura necessaria a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il sig. si impegna a riconsegnare la chiave qualora venga meno, per qualsivoglia ragione, il suo incarico di RLS.

Addì

per la Società

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Allegato n. 4

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RLS

Al signor _____
RLS di _____

(luogo) _____

Consegna del personal computer e delle attrezzature connesse

In data odierna si consegna ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dello Stabilimento di _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun RLS sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'Appendice Tecnica – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del Contratto Collettivo del 29 dicembre 2010.

L'assegnazione del Personal Computer e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di RLS in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

[Handwritten signature]

(firma azienda) _____

Firma dell'RLS per ricevuta _____ il _____

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Allegato n. 5

Disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

Premessa

Le Parti stipulanti il Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010, in sede di modifica, integrazione e stesura definitiva, riconoscendosi legittimate e titolari del relativo potere in base alle vigenti disposizioni di legge, definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Società che applicano il presente Contratto Collettivo, di cui costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante che saranno instaurati in data successiva al 1° gennaio 2012, fermo restando che, per i rapporti d'apprendistato già in corso a quella data, vale la disciplina anteriore a quella prevista dal Testo Unico dell'apprendistato, contenuto nel D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art. 1. - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei Gruppi Professionali dal Quinto, Seconda Fascia, al Primo, con riferimento, per quest'ultimo, ai lavoratori che svolgono attività di cui al primo alinea della relativa declaratoria: alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante come prima occupazione presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorirne la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato professionalizzante.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.

Handwritten signature

Vertical handwritten signature on the left margin

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni con inquadramento finale nella Seconda Fascia del Quinto Gruppo Professionale connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 11 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;
- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito l'incentivo di rendimento di cui all'art. 11 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Per quanto non specificatamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato professionalizzante si applicano le disposizioni del presente Contratto Collettivo.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dal Gruppo Professionale di inquadramento finale.

Art. 3. - Formazione

La formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, ed in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze / competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- della presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

A questo proposito le Parti riconoscono che le Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial dispongono di capacità formative consolidate, attraverso gli Enti dedicati di Fiat Sepin e di ciascuna singola Società / Caposettore, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.)

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large vertical signature that appears to read "Carpenter" and other illegible marks.

Handwritten signature or initials in the center-right area of the page.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number "89" next to it.

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con Enti esterni dedicati.

Formazione aziendale per l'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto e di processo.

Formazione integrativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'azienda sulla base delle seguenti materie articolate in via esemplificativa in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della Regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

Ore di Formazione

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'azienda possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'azienda farà pervenire all'Organismo paritetico di cui al successivo art. 4 un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

Tutore aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutore aziendale.

Le parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla Regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla Regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (coprogettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della Regione.

La regolamentazione definita dalla Regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial e alle Società che applicano il presente Contratto Collettivo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 comma 10 del D. Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del Testo Unico dell'apprendistato - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall'Organismo Paritetico di cui al successivo articolo 4.

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI deve essere redatto entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato e deve indicare gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutore e le sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'Organismo paritetico di cui al successivo articolo 4.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

Art. 4. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti riconoscono l'opportunità di costituire un Organismo paritetico - composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria e da altrettanti componenti designati congiuntamente da Fiat e Fiat Industrial - sulla base della condivisa necessità di:

assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna Società / Settore nelle unità produttive site in Regioni diverse - con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e ciclo produttivo, alle tecniche e strumenti utilizzati, e programmi informatici in uso e procedure di sicurezza applicate;

assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety;

predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei PFI;
valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;
aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento e e-learning ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più Regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

A questo scopo il suddetto Organismo paritetico opererà con i seguenti compiti riferiti alla presente disciplina:

- predisporre schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della Regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal presente Contratto Collettivo.

L'Organismo paritetico sarà costituito entro il 2012 in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del presente Contratto Collettivo di primo livello applicato nelle Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi.

L'Organismo opererà in base a un suo Regolamento e deciderà con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 5. - Assunzione

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, il Gruppo Professionale di ingresso, la progressione di cui al successivo articolo 7 e il Gruppo Professionale di destinazione.

Art. 6. - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla durata della prova stessa.

Art. 7. - Inquadramento all'assunzione e sua progressione

L'apprendista, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato nel Gruppo Professionale / Fascia inferiore di due livelli (Gruppi Professionali o Fasce) rispetto al Gruppo Professionale / Fascia di destinazione, in applicazione del presente Contratto Collettivo.

Nel caso dell'inquadramento finale in Seconda Fascia del Quinto Gruppo Professionale, l'assunzione sarà effettuata nella Prima Fascia del medesimo Gruppo Professionale.

All'apprendista sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

per i primi dodici mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione;
per i successivi dodici mesi: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

Nel caso dell'inquadramento finale in Seconda Fascia del Quinto Gruppo Professionale, la progressione in corso di contratto sarà la seguente:

per i primi diciotto mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
per i restanti diciotto mesi: inquadramento di destinazione.

Art. 8. - Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le regole saranno quelle previste dall'art. 23 del Titolo Terzo del presente Contratto Collettivo.

Art. 9. - Previdenza integrativa

Per gli apprendisti iscritti a Cometa a decorrere dal 1° gennaio 2012 le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da allegato n. 7 e, in carenza di questa, dalle fonti contrattuali del fondo Cometa.

Art. 10. - Anzianità di servizio

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal presente Contratto Collettivo, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art 11. - Risoluzione del rapporto di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dal Gruppo Professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dalla lettera m) del primo comma dell'art. 2 del D. Lgs. n. 167 / 2011.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black ink.]

Torino, 13 dicembre 2011

Accordo tra FIM-UILM-FISMIC-UGL METALMECCANICI E ASSOCIAZIONE QUADRI E CAPI FIAT sulla Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) - Allegato n. 6

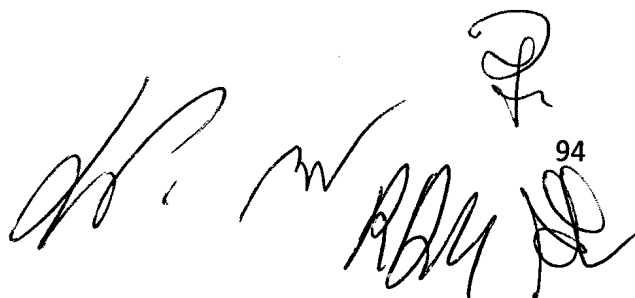
1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo si impegnano a costituire le RSA, come definito al seguente punto, entro aprile 2012 in ogni unità produttiva delle società a cui si applica il Contratto collettivo stesso; a tal fine entro il mese di gennaio 2012 le Segreterie Nazionali delle suddette Organizzazioni sindacali predisporranno un apposito Regolamento.

2. La costituzione avverrà a seguito di consultazione elettorale su base proporzionale pura, su liste contrapposte, a suffragio universale e di norma a collegio unico (con la possibilità di definire un collegio specifico per gli impiegati/professional in raccordo con quanto previsto dal successivo punto 4). In ciascuna unità produttiva, la costituzione delle RSA avverrà nell'ambito di un numero complessivo totale di tutti i dirigenti pari a:
 - 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
 - 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
 - 3 dirigenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, in aggiunta al numero precedente, nelle unità produttive con oltre 3.000 dipendenti.I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo tra i dirigenti delle RSA nel numero previsto dal Contratto Collettivo stesso.
All'esito della consultazione le Organizzazioni Sindacali comunicheranno congiuntamente e per iscritto alla Direzione aziendale le nomine dei dirigenti delle RSA e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3. Si definisce fin d'ora che nella costituzione delle RSA, fermo restando il numero complessivo totale di tutti i dirigenti fissato al punto 2:
 - nessuna Organizzazione sindacale firmataria del Contratto Collettivo potrà coprire il totale dei dirigenti delle RSA. Nel caso questo avvenga, al fine di garantire la pluralità della presenza delle Organizzazioni sindacali, si attribuirà un dirigente alla Organizzazione sindacale risultante seconda per numero di voti;
 - qualora una o più Organizzazioni sindacali superino l'8% dei consensi elettorali, ma non abbiano nessun eletto, le Organizzazioni sindacali delle liste che hanno avuto il maggior numero di voti, cederanno un dirigente delle RSA alle Organizzazioni sindacali che superano la soglia dell'8%.

4. Si potrà costituire uno specifico collegio laddove l'organico degli impiegati/professional presente nell'unità produttiva interessata è pari ad almeno il 10% dell'organico totale dell'unità stessa.

5. Le decisioni relative ad atti negoziali saranno prese a maggioranza assoluta (50% + 1) dei dirigenti delle RSA dell'Unità Produttiva.

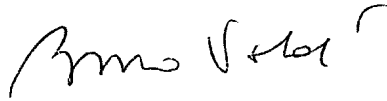


94

NORMA TRANSITORIA: con riferimento al precedente punto 2, le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo si impegnano a nominare, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e per il tempo strettamente necessario alla costituzione delle RSA come definita al precedente punto 1, un numero di dirigenti di RSA uguale a quello dei componenti della RSU che risulta decaduta alla data del 31 dicembre 2011 e riferibili a ciascuna delle suddette Organizzazioni sindacali. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo che hanno presentato liste nelle precedenti elezioni RSU senza aver ottenuto alcun componente, potranno nominare un dirigente RSA. Analogamente saranno ridesignati, a far data dal 1° gennaio 2012, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in sostituzione di quelli che risultano decaduti alla data del 31 dicembre 2011. Le Organizzazioni Sindacali comunicheranno congiuntamente e per iscritto alla Direzione aziendale le suddette nomine.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per FIM



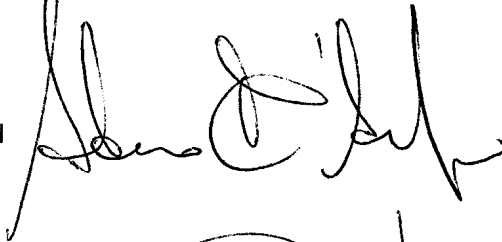
UILM



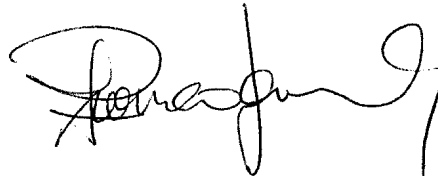
FISMIC



UGL METALMECCANICI



ASSOCIAZIONE QUADRI E CAPI FIAT



ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 13 dicembre 2011, a Torino

tra

Fiat S.p.A. e Fiat Industrial S.p.A., in nome proprio e in nome e per conto delle Società dei rispettivi Gruppi cui si applica il Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010, nella stesura definitiva sottoscritta in data odierna

e

le Organizzazioni Sindacali FIM – CISL, UILM – UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi Fiat

Premesso che:

- le Parti hanno esaminato e discusso le crescenti necessità di copertura previdenziali connesse agli effetti degli interventi in corso di attuazione in materia di previdenza obbligatoria, convenendo sull'opportunità di intervenire concretamente per aumentare la copertura complessiva a beneficio dei lavoratori, incrementando la contribuzione alla previdenza complementare;
- le Parti hanno inoltre considerato la possibilità di adeguare il sistema di calcolo della contribuzione dovuta al Fondo COMETA al fine di rendere coerente l'aliquota raggugliata alla retribuzione convenzionale con gli istituti retributivi previsti dal Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010;
- a questo proposito le Parti hanno verificato che tutti gli elementi compresi nella retribuzione convenzionale sono presenti nella paga base prevista dall'art. 9 del Titolo Terzo del Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010, che è peraltro più elevata in considerazione di voci specifiche confluite nella stessa in base al suddetto Contratto Collettivo;

è stato convenuto a livello di contrattazione aziendale quanto segue.

A integrazione e in applicazione di quanto convenuto nell'art. 19 del Titolo Terzo del suddetto Contratto Collettivo, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nelle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial è fissata nelle seguenti misure e decorrenze:

a. per il lavoratori aderenti al Fondo COMETA

- o la contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2012 nell'importo corrisponde all'aliquota dell'1,7% della paga base ex art. 9 del Titolo Terzo del Contratto Collettivo specifico di lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010;
- o la contribuzione a carico del lavoratore è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari all'1,7% della paga base suddetta, fatta salva, per i lavoratori già iscritti alla data del 31 dicembre 2011, la possibilità di mantenere la contribuzione all'1,2%, raggugliato peraltro alla stessa voce retributiva di cui sopra;

- o la contribuzione a carico del lavoratore iscritto a COMETA in data antecedente al 31 dicembre 2011, qualora inferiore, sarà pertanto aumentata all'1,7% a decorrere dal 1° aprile 2012;
 - o al lavoratore suddetto sarà pertanto consegnato entro il mese di febbraio 2012 un modulo per consentire l'eventuale rinuncia all'incremento della contribuzione in attuazione di quanto sopra e il mantenimento dell'aliquota di contribuzione all'1,2%, ragguagliata peraltro alla paga base ex art. 9 del Titolo Terzo del CCSL 29 dicembre 2010, con obbligo di esprimere tale eventuale volontà entro il mese di marzo 2012;
 - o la scelta contributiva del lavoratore potrà essere confermata o espressa con riferimento ad un'aliquota ragguagliata alla retribuzione utile ai fini del TFR, sempre ferma restando la contribuzione a carico del datore di lavoro;
 - o per l'apprendista già in forza al 31 dicembre 2011 o per l'apprendista che, assunto in data successiva al 1° gennaio 2012, secondo quanto previsto dall'art. 19 del Contratto Collettivo, si iscrive a COMETA, le aliquote contributive a carico dell'azienda e del lavoratore sono determinate dal 1° gennaio 2012 nella misura del 2% della paga base;
- b. per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di Professional aderenti al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat:
- o l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è determinata a decorrere dal 1° gennaio 2012 in misura pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR;
 - o la contribuzione a carico del professional è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR a decorrere dal 1° aprile 2012;
 - o la contribuzione a carico del professional iscritto al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat in data antecedente al 31 dicembre 2011, qualora inferiore, sarà pertanto aumentata al 2% a decorrere dal 1° aprile 2012, fatta salva la possibilità di mantenere la contribuzione all'1,5% della retribuzione utile ai fini del TFR e ferma restando la contribuzione a carico azienda nella suddetta misura del 2%;
 - o al professional già iscritto al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat alla data del 31 dicembre 2011 sarà pertanto consegnato con la busta paga di febbraio 2012 un modulo per consentire l'eventuale rinuncia all'incremento della contribuzione in attuazione di quanto sopra e il mantenimento dell'aliquota di contribuzione all'1,5%, con obbligo di esprimere tale eventuale volontà entro il mese di marzo 2012.

Le Parti si danno reciprocamente atto di aver inteso dare risposta concreta ai crescenti fabbisogni in materia di previdenza complementare, attraverso l'incremento dell'impegno aziendale delle Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial a favore dei loro dipendenti iscritti al Fondo COMETA e al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat.

Le Parti convengono sul rilievo strategico della previdenza complementare sia a livello di contrattazione di primo livello che a livello di contrattazione aziendale di miglior favore.

Addì 13 dicembre 2011,

tra

Fiat s.p.a. e le società del Gruppo Fiat di cui all'elenco allegato
nonché Fiat Industrial s.p.a. e le società del Gruppo Fiat Industrial di cui all'elenco allegato

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e l'Associazione
Quadri e Capi FIAT

si conviene quanto segue.

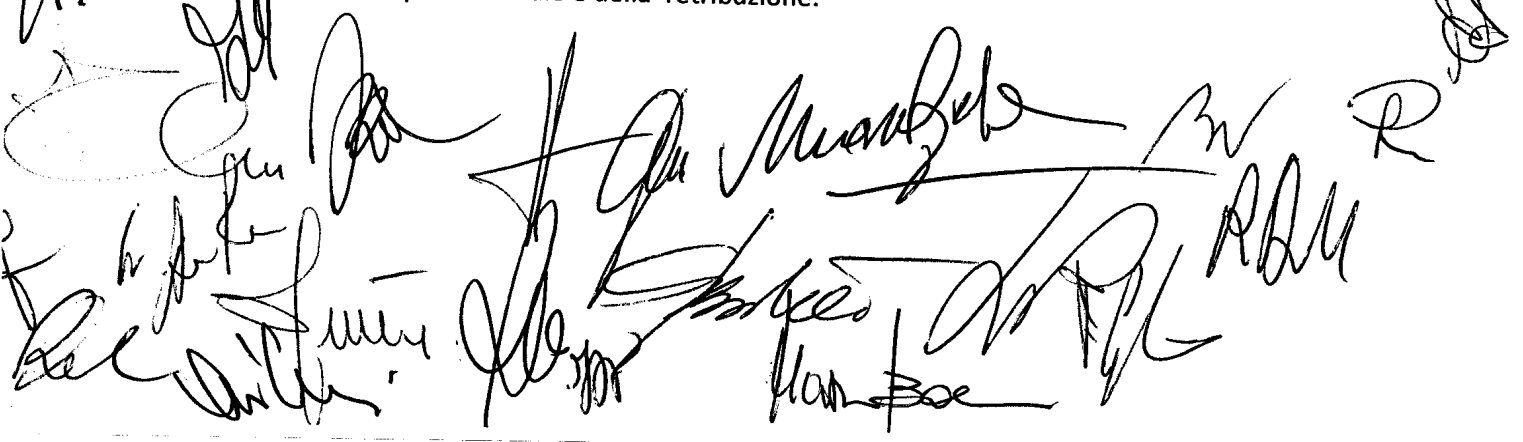
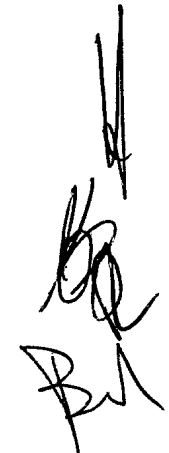
A partire dal 1° gennaio 2012 a tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial di cui all'elenco allegato si applicherà il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello sottoscritto il 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva (fatti salvi, ove previsti, i relativi specifici "addendum"), in quanto del tutto idoneo a sostituire il contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e, ove applicati, gli altri contratti collettivi nazionali sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi.

A far data dal 1° gennaio 2012 le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, non aderendo al sistema confindustriale, non applicheranno la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso.

Dalla medesima data, inoltre, tutti gli accordi aziendali attualmente vigenti si intendono decaduti (come già formalmente comunicato da parte delle singole società), assorbiti o superati dalla regolamentazione di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro e, ove previsti, ai relativi "addendum" sopra richiamati o disciplinabili da accordi aziendali che potranno regolare le materie specifiche delle singole Società.

Le parti pertanto riconoscono che dal 1° gennaio 2012 l'unica contrattazione collettiva che troverà applicazione nell'ambito delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial sarà quella di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (con i relativi "addendum" ove previsti) e dei conseguenti specifici accordi aziendali, con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale.

Le Società interessate invieranno ai lavoratori una comunicazione circa l'applicazione dal 1° gennaio 2012 del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello, con l'indicazione in particolare dell'inquadramento professionale e della retribuzione.



E' confermata:

- per Fabbrica Italia Pomigliano s.p.a. l'applicazione, già in corso, del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello sottoscritto il 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva e del contratto collettivo aziendale di secondo livello del 17 febbraio 2011 per quanto riguarda gli specifici aspetti ivi disciplinati in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro;

- per FGA Officine Automobilistiche Grugliasco s.p.a. l'applicazione dal 1° gennaio 2012 del suddetto Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (secondo quanto già definito con l'accordo del 4 maggio 2011) nella sua stesura definitiva.

E' altresì confermato quanto definito per Mirafiori con l'accordo del 23 dicembre 2010 in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro e di applicazione del Contratto Collettivo Specifico di primo livello nella sua stesura definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Handwritten signatures and stamps for Fiat s.p.a. and Fiat Industrial s.p.a.]
Per Fiat s.p.a.
Per Fiat Industrial s.p.a.

[Handwritten signatures and stamps for FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici, and Associazione Quadri e Capi FIAT]
Per FIM-CISL
UILM-UIL
FISMIC
UGL Metalmeccanici
Associazione Quadri e Capi FIAT

FGA

FIAT GROUP AUTOMOBILES S.p.A. (esclusi lo stabilimento di Termini Imerese e gli enti di Arese la cui attività è cessata)
 SEVEL S.p.A.
 FGA CAPITAL S.p.A.
 FIAT CENTER ITALIA S.p.A.
 I-FAST AUTOMOTIVE LOGISTICS s.r.l.
 I-FAST CONTAINER LOGISTICS s.r.l.
 ABARTH & C. S.p.A.
 CENTRO RICERCHE FIAT s.c.p.a.
 FIAT AUTO VAR s.r.l. a s.u.
 EASY DRIVE s.r.l.
 CODEFIS s.c.p.a.
 FIDIS S.p.A.
 FIAT ITEM S.p.A.
 FERRARI S.p.A.
 MASERATI S.p.A.
 FABBRICA ITALIA POMIGLIANO S.p.A.
 FGA OFFICINE AUTOMOBILISTICHE GRUGLIASCO S.p.A.
 ELASIS S.c.p.A.

FPT

FIAT POWERTRAIN TECHNOLOGIES S.p.A. (esclusi gli enti di Arese la cui attività è cessata)

FGP

FIAT GROUP PURCHASING s.r.l.

FIAT SERVICES

FIAT SERVICES S.p.A

H & D

SADI S.p.A.
 FIAT S.p.A.
 FIAT FINANCE S.p.A.
 FIAT GROUP MARKETING & CORPORATE COMMUNICATION S.p.A.
 FIAT PARTECIPAZIONI S.p.A.
 DEPOSITO AVOGADRO S.p.A.
 FIAT SEPIN S.c.p.a.
 RISK MANAGEMENT S.p.A.
 SISPORT FIAT S.p.A.

COMAU

COMAU S.p.A.

TEKSID

TEKSID S.p.A.

MAGNETI MARELLI

TEKSID ALUMINUM s.r.l.
 MAGNETI MARELLI S.p.A.
 MAGNETI MARELLI AFTER MARKET PARTS & SERVICES S.p.A.

Centro Ricerche Plast-Optica s.p.a.
 AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA S.p.A.
 Plastic Components & Modules Automotive S.p.A. (escluso lo stabilimento di Termini Imerese)
 Plastic Components & Modules Fuel Tanks S.p.A.
 SISTEMI COMANDI MECCANICI S.C.M. s.p.a.
 SISTEMI SOSPENSIONI S.p.A.
 ERGOM SOFFIAGGIO s.r.l.
 INDUSTRIE PLASTICA S.p.A.
 TEA s.r.l.

SIRIO

SIRIO Sicurezza Industriale S.c.p.a.
 ORIONE Società Industriale per la sicurezza e la vigilanza S.c.p.a.

Fiat Industrial S.p.A.;

Fiat Industrial Finance S.p.A.;

CNH Italia S.p.A.;

New Holland Kobelco Construction Machinery S.p.A.;

CNH Services Srl;

CNH Financial Services SAS;

Iveco S.p.A.;

Irisbus Italia S.p.A.;

Astra Veicoli Industriali S.p.A.;

Officine Brennero S.p.A.;

Iveco Finanziaria S.p.A. ;

Altra S.p.A. ;

FPT Industrial S.p.A.

A collection of handwritten signatures in black ink, including names like 'Antonio...', 'RDM', and several other illegible signatures.



Industrial Relations

Spettabili
Segreterie nazionali
FIM – CISL
UILM – UIL
FISMIC
UGL Metalmeccanici
ASSOCIAZIONE QUADRI E
CAPI FIAT

Torino, 13 dicembre 2011

Con riferimento a quanto previsto dal 1° comma dell'art. 14 del Titolo Terzo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello del 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva, l'Azienda precisa che a titolo indicativo, anche in relazione alle possibili evoluzioni organizzative dell'Azienda, la contrattazione circa il premio di competitività si realizzerà per aree quali Fiat Group Automobiles e Fiat Powertrain Technologies (EMEA), Ferrari, Maserati, Magneti Marelli Italia, Sevel, Comau Italia e Teksid Italia.

Distinti saluti.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four signatures, with the top one being 'G. Gine'. On the right side, there are three signatures, with the top one being 'Maurizio...'. A long horizontal line is drawn across the middle of the signatures, crossing both sides.



Vincenzo Retus
Responsabile Relazioni Industriali

Spettabili

Segreterie Nazionali

FIM – CISL

UILM – UIL

FISMIC

UGL Metalmeccanici

ASSOCIAZIONE QUADRI E CAPI FIAT

Torino, 13 dicembre 2011

Con riferimento a quanto previsto dal 1° comma dell'art. 14 del Titolo Terzo del Contratto Collettivo Specifico di primo livello del 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva, l'Azienda precisa che indicativamente, anche in relazione alle possibili evoluzioni organizzative dell'Azienda, la contrattazione circa il premio di competitività si riferirà alle singole Società italiane del Gruppo.

Distinti saluti,

Allegato

Elenco Società del Gruppo Fiat Industrial

Fiat Industrial S.p.A.;

Fiat Industrial Finance S.p.A.;

CNH Italia S.p.A.;

New Holland Kobelco Construction Machinery S.p.A.;

CNH Services Srl;

CNH Financial Services SAS;

Iveco S.p.A.;

Irisbus Italia S.p.A.;

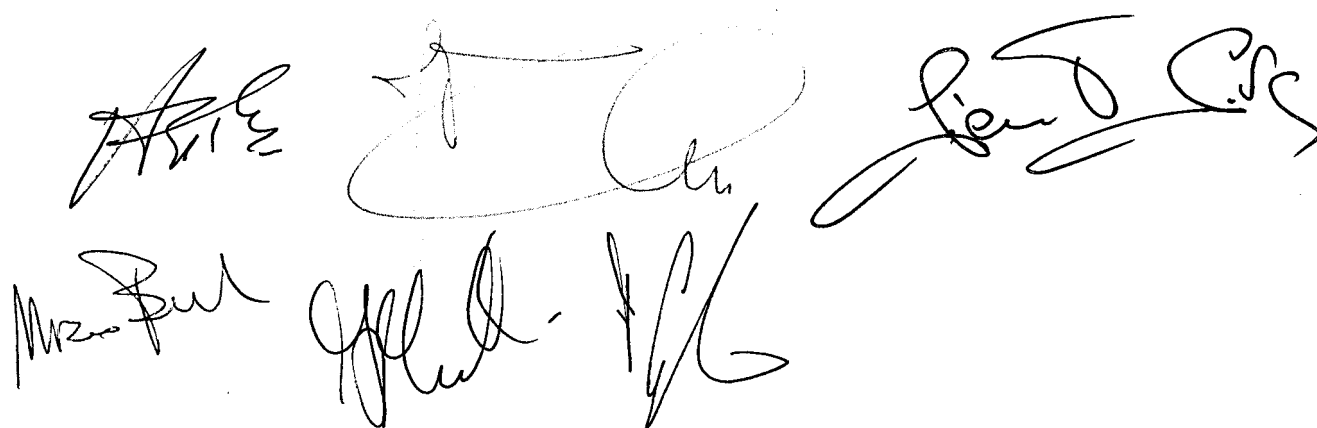
Astra Veicoli Industriali S.p.A.;

Officine Brennero S.p.A.;

Iveco Finanziaria S.p.A. ;

Altra S.p.A. ;

FPT Industrial S.p.A.

The image shows five handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are highly stylized and cursive, making them difficult to read. They appear to be personal or official signatures of individuals associated with the companies listed above.