

Verbale di Accordo

Il giorno 18 maggio 2015, presso lo Stabilimento di Tivoli si sono incontrati:

Trelleborg Wheel Systems Italia S.p.A., d'ora innanzi l'Azienda, rappresentata dal Direttore Industriale e dal Responsabile Risorse Umane Italia della Business Unit Agricultural Forestry Tyres, dr Marco D'Angelo e dr Paolo Chiocca.

F

le OO.SS. FILCTEM CGIL rappresentata da Ilvo Sorrentino, Alessandro Borioni e Leonardo Veglia e Maria Mora, FEMCA CISL rappresentata da Giuseppe Mandato, UILTEC UIL rappresentata da Giovanni Bellissima, Robert Freiherr von der Heyden-Rynsch e Venere Balla, UGL CHIMICI rappresentata da Maurizio Morgia

la RSU dello stabilimento Trelleborg di Tivoli composta da Mario Benigni, Daniele Biagioli, Roberto Cimò, Felice Contu, Antonio D'angeli, Antonio Livi, Massimiliano Piermarini, Fabio Proizi, Salvatore Ricci, Alessandro Tozzi, Fabrizio Volpe, d'ora innanzi le OO.SS. unitamente

premesso che:

- ⇒ Le Parti ritengono che un sistema di relazioni industriali basato sulla condivisione di obiettivi e su un confronto costruttivo teso al pragmatismo e alla concretezza sia fondamentale per lo sviluppo dell'Azienda e per creare le premesse per scelte consapevoli e condivise nel giusto equilibrio tra gli interessi della Società e dei suoi Lavoratori. Il confronto, di fatto, costituisce un valore aggiunto in quanto consente di gestire efficacemente le problematiche emergenti al fine di individuare le migliori soluzioni negoziali praticabili e trasformarle in occasione di sviluppo.
Le Parti concordano, pertanto, di voler proseguire nel percorso di consolidamento di un sistema di Relazioni Industriali caratterizzato da una sistematicità di rapporti su temi riconosciuti di interesse comune;
 - ⇒ l'Azienda ed in particolare lo Stabilimento di Tivoli sono focalizzati sulla produzione di pneumatici per macchine agricole e forestali ad alta tecnologia/valore aggiunto con posizionamento nel segmento di mercato "Premium" a livello mondiale,
 - ⇒ il mercato in cui l'Azienda opera richiede un approccio orientato all'innovazione di processo e di prodotto, un percorso di miglioramento continuo della qualità ed un focus crescente sulla soddisfazione del cliente interno ed esterno,
 - ⇒ la profitabilità del sito è fortemente influenzata dalla sua localizzazione in un Paese ad elevati costi di gestione che richiedono un'attenzione particolare alla produttività ed alla riduzione degli sprechi legati alla "non qualità" ed all'assenteismo.

- ⇒ il mercato di riferimento in cui opera l'Azienda è stato caratterizzato, negli ultimi anni, da una crescente variabilità, indeterminatezza e bassa prevedibilità del flusso dei volumi produttivi alle quali si sono aggiunte le note difficoltà scaturenti dall'attuale contesto economico-finanziario nazionale ed internazionale che rendono sempre più complesso il processo di previsione dei volumi di vendita/produzione,
- ⇒ lo sviluppo avuto dallo Stabilimento in questi ultimi anni si è potuto realizzare anche grazie ad un confronto costante e costruttivo tra le Parti che ha consentito di individuare e mettere in atto strumenti organizzativi più idonei a gestire la crescita di un sito che basa i propri fattori di competitività sulla qualità delle produzioni, sulla flessibilità e rapidità nel rispondere alle esigenze del mercato e sulla produttività in senso globale delle proprie attività produttive,
- ⇒ le Parti, in linea con quanto indicato dalla ASL e con l'obiettivo di migliorare gli già elevati standard di sicurezza e qualità dell'area confezionamento carcasse, hanno costituito una Commissione Tecnica Paritetica di reparto composta da personale dell'Azienda, della RSU, dagli RLS e dai lavoratori del reparto stesso,
- ⇒ le Parti intendono porre in essere, in via sperimentale, un sistema di incentivazione dedicata alla figura dell'operatore confezionamento carcasse di medio-grandi dimensioni con l'obiettivo di implementare un piano di miglioramento dell'utilizzo degli impianti del centro considerato chiave del processo produttivo nel rispetto degli Standard di qualità del prodotto e di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ⇒ le Parti si sono confrontate in merito alla possibilità di inserire stabilmente in organico alcuni dei lavoratori che hanno reso prestazioni in favore dell'Azienda sulla base dei contratti flessibili, qualora le condizioni del mercato e dell'Azienda lo consentano;
- ⇒ l'Azienda ha manifestato la propria disponibilità ad assumere progressivamente un massimo di 69 lavoratori che sino ad oggi hanno con essa collaborato mediante i contratti flessibili suindicati;
- ⇒ per quanto concerne i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o con contratto a tempo determinato TWS, la Direzione Aziendale, le OO.SS. e le RSU ritengono opportuno utilizzare, al fine di gestire incrementi o diminuzioni dei volumi di produzione, gli strumenti normativi messi a disposizione dal CCNL di settore e dalla normativa vigente.

Le Parti, in virtù delle premesse formulate hanno stabilito, deciso e concordano quanto segue:

A. MIGLIORAMENTO UTILIZZO ASSET PRODUTTIVI AREA CONFEZIONAMENTO

1. miglioramento delle condizioni impiantistiche e di sicurezza,
2. sviluppo di percorsi di formazione orientati alla polivalenza/rotazione del personale,

3. introduzione di un sistema di incentivazione, su base individuale, per l'operatore di confezionamento carcasse di medie-grandi dimensioni con l'obiettivo di incrementare, quando necessario, l'utilizzo degli impianti del centro di lavoro, rimanendo fermo il rispetto degli Standard di qualità e di sicurezza sui luoghi di lavoro,
4. verifica di fattibilità e principi generali

1. Miglioramento delle condizioni impiantistiche e di sicurezza

Come definito in premessa, in conformità a quanto indicato da ASL e con l'obiettivo del miglioramento continuo degli standard di sicurezza e qualità del reparto confezionamento carcasse, la Commissione Tecnica Paritetica ha analizzato e proposto un procedimento lavorativo a più elevata automazione/ minor rischio residuo che l'Azienda ha implementato.

Le Parti concordano che, grazie alle brillanti soluzioni individuate, il gettito produttivo individuale richiesto (n°carcasse/turno per operatore) rimane invariato.

A supporto del progetto sopra descritto, l'Azienda ha lanciato un piano di manutenzione ispettiva e preventiva specificatamente dedicato all'area in oggetto che andrà a migliorare la disponibilità tecnica degli impianti e la conformità degli stessi ai livelli di qualità richiesti. Tale progetto sarà sostenuto dall'introduzione di un sistema strutturato di check list compilate dagli operatori che renderà più rapida ed efficace la risoluzione delle problematiche impiantistiche evidenziate nella prospettiva di un continuo miglioramento degli standard di sicurezza.

2. Sviluppo di percorsi di formazione orientati alla polivalenza/rotazione del personale

Le Parti concordano che la possibilità di migliorare il livello di servizio al cliente passa anche attraverso un accrescimento della polivalenza del personale nei diversi centri di lavoro dello Stabilimento che offrirà il beneficio addizionale di ridurre eventuali rischi legati alla permanenza prolungata degli operatori nella stessa mansione. Tale progetto potrà essere sostenuto da percorsi di formazione finanziata e sarà, in via prioritaria, dedicato al reparto di confezionamento carcasse. Nello specifico, l'Azienda coinvolgerà, nel triennio 2015-2017, fino ad un massimo di 8 confezionatori/anno in percorsi di polivalenza secondo le seguenti linee guida:

- il personale che è adibito all'area G280/G280T potrà essere addestrato in mansioni di altri reparti o nell'area di confezionamento XL,
- il personale che è adibito all'area di confezionamento XL potrà essere formato in mansioni di altri reparti.

La selezione del personale coinvolto nel progetto sopra indicato sarà realizzata seguendo una logica che definisce prioritarie la subentrata inidoneità alla mansione e le ridotte capacità lavorative ed, in seconda istanza, l'anzianità nella mansione.

Inoltre, l'Azienda con l'ausilio del medico competente e di un medico specialista effettuerà, a partire da giugno 2015 un'ulteriore campagna di visite mediche orientate a verificare lo stato di idoneità fisica dei lavoratori che potrebbero essere interessati agli spostamenti di cui sopra.

Al fine di poter attivare il sistema di polivalenza sopra indicato, sarà necessario identificare, negli altri reparti dello stabilimento, risorse idonee a svolgere la mansione di confezionatore. La scelta verrà effettuata attingendo, dal bacino di

operatori che, nel mese di aprile 2015, prestavano la propria missione in Azienda con contratto di somministrazione.

3. Sistema di incentivazione alla produttività per il reparto confezionamento carcasse

In virtù delle sopra citate premesse, le parti concordano di attivare un sistema di incentivazione per i confezionatori carcasse che tenda ad incrementare l'utilizzo dei macchinari G280T, Orbitread e Forestry nel pieno rispetto dei procedimenti lavorativi e delle procedure di qualità e sicurezza, così come dettagliate e stabilite dai regolamenti interni, dai sistemi di gestione aziendali e dalle normative vigenti.

L'Azienda attiverà il processo di incentivazione in base alle necessità di capacità produttiva dei suddetti macchinari, su base settimanale/mensile, previa informazione delle RSU.

Tale sistema trova i suoi fondamenti sul postulato che, a parità di Standard nell'esecuzione della lavorazione, l'esperienza professionale dell'operatore di confezione acquisita negli anni consente di raggiungere, in maniera semplificata, il target di produzione giornaliero assegnato ad ogni macchina in produzione.

Il lavoratore, per poter accedere all'incentivo dovrà realizzare, su base volontaria, un pezzo in più su base turno rispetto alla produzione reale. (*vedi tabella di produzione allegata – allegato 1- riferita alle misure incentivate alla data di Maggio 2015. Nel caso di variazione del mix di produzione e di industrializzazione di nuove misure, la tabella allegata verrà aggiornata.*)

Dall'analisi statistica e storica basata sulle denunce di produzione dell'area confezione si evince che la percentuale dei minuti lavorati (450 minuti) trasformata in produzione reale (pezzi) è pari:

- G280T= 85%
- Orbitread= 80%
- Forestry= 80%

La realizzazione di un pezzo in più su base turno per operatore comporta il superamento della soglia del 90% (esempio calcolo 90%):

minuti prodotti (pezzi x valore di confezione)	minuti lavorati (450)
<i>Legenda:</i>	

- Pezzi= carcasse confezionate sulle macchine assegnate e denunciate su apposito modulo
- Valore di confezione: tempo di confezione riportato sulla norma di confezione corrente al mese di Maggio 2015
- Minuti lavorati: minuti di presenza esclusa la pausa mensa di 30 minuti

Le frazioni di carcassa prodotte(*vedi tabella allegata - allegato 1*) nel calcolo della produzione reale e di quella obiettivo per l'incentivo non verranno prese in considerazione anche in virtù del trasferimento del rifornimento mescole dagli operatori di confezione ad una società esterna.

L'Azienda si impegna a garantire rotazione dei lavoratori e parità di trattamento sulla possibilità di accedere su base giornaliera all'incentivo.

Gli operatori che verranno assegnati a macchine non appartenenti al gruppo G280T, Orbitread e Forestry potranno accedere all'incentivo se, oltre ad aver realizzato la produzione reale sulle macchine a cui sono stati assegnati (*vedi tabella allegata*), chiederanno di essere spostati su uno dei centri di lavoro gestiti

Braghi *St* *M* *P. M.* *Be* *A* *4*
R *F* *Q* *J* *B* *C* *ab* *def*

con incentivo e produrranno un pezzo in più (raggiungendo così una soglia di efficienza minima del 90%).

Il compenso previsto per il sistema di incentivazione è il seguente:

1) ciascun confezionatore potrà, su base turno giornaliero, accedere all'incentivo di produttività pari a 20€ lordi sulle macchine Orbitread e Forestry e a 23€ lordi sulle macchine G280T, al raggiungimento della percentuale di trasformazione in pezzi superiore al 90%. Le somme erogate sono omnicomprensive di tutti i riflessi sugli elementi retributivi diretti ed indiretti, compreso il TFR, e perciò non entreranno nelle loro basi di calcolo.

Resta inteso che, nel caso in cui l'Azienda accerti irregolarità delle carcasse dal punto di vista qualitativo riconducibili chiaramente all'operatore, l'incentivo giornaliero non verrà erogato o, se già erogato, verrà recuperato nel mese successivo.

2) i lavoratori addetti al rifornimento dei semilavorati al reparto confezionamento carcasse, di cui si allega norma di lavorazione (*allegato 2*) avranno diritto ad un incentivo di 10€ lordi, per ogni giorno di presenza (min. 8 ore) in cui il sistema incentivante è attivato, nel solo caso in cui il valore medio di trasformazione in pezzi, realizzato dalla squadra di riferimento che lavora su G280T, XL e Forestry raggiungerà un valore uguale o superiore al 90%. Nel caso di valori raggiunti compresi tra l'81% e l'89%, l'incentivo sarà pari ad 1€ per ogni punto percentuale ottenuto: esempio:percentuale media di trasformazione in pezzi squadra di assegnazione pari all'88%:

- incentivo/giorno erogato $88\%-80\% = 8 * 1\text{€} = 8\text{€}/\text{giorno lordi}$
- giorni di presenza nella mansione=20
- totale premio erogato su base mensile= $8\text{€}/\text{giorno} * 20 \text{ giorni lavorati} = 160\text{€}/\text{mese lordi}$.

Il premio non verrà assegnato nel caso in cui la media percentuale di trasformazione in pezzi sia inferiore o uguale all'80%.

Le somme erogate sono omnicomprensive di tutti i riflessi sugli elementi retributivi diretti ed indiretti, compreso il TFR, e perciò non entreranno nelle loro basi di calcolo.

3) per i lavoratori che svolgono la mansione di MPM l'incentivo previsto in via sperimentale sarà quello previsto per il rifornitore di confezione carcasse; è in fase di valutazione un progetto di cambio attrezzature di confezione che permetterà di definire un incentivo appropriato alla mansione.

Le somme erogate sono omnicomprensive di tutti i riflessi sugli elementi retributivi diretti ed indiretti, compreso il TFR, e perciò non entreranno nelle loro basi di calcolo.

4) le Parti convengono che a tutti i confezionatori (esclusi rifornitori ed MPM), in aggiunta a quanto previsto ai punti 1), 2) e 3) sarà inoltre erogata una somma linda mensile di 36€ (trentasei/00) da sommarsi all'attuale "compenso sostitutivo incentivo" previsto per tredici mensilità annue da valere per tutti gli istituti contrattuali che non sarà più corrisposta nel caso in cui il lavoratore venga trasferito ad un altro centro di lavoro. Tale somma verrà erogata solo a partire dal tredicesimo mese di anzianità aziendale nella mansione.

I lavoratori che, a partire dalla data di applicazione del presente accordo, abbiano maturato un'anzianità aziendale cumulativa nella mansione di confezionatore di almeno 18 anni, in caso di eventuale spostamento in centri di lavoro differenti dal

5

confezionamento, conserveranno la variazione dell'importo a titolo di "compenso sostitutivo incentivo" di 36€/mese lordi anche nella nuova mansione.

Per i lavoratori addetti al rifornimento dei semilavorati al reparto confezionamento carcasse, per l'MPM e per le altre figure che saltuariamente da altri reparti vengono assegnati alla mansione di confezionatore carcasse (assegnazione mansione per almeno 8 ore) l'importo lordo di € 36,00 verrà riparametrato in ragione delle giornate lavorative effettivamente prestate nel medesimo ruolo: esempio:

- lavoratore del reparto semilavorati che viene assegnato per 3 giorni alla mansione di confezionatore carcasse
- compenso mensile erogato per assegnazione mansione confezionatore pari a € 5,69 lordi
- formula di calcolo utilizzata per compenso: € 36 lordi mese/ 19 giorni lavorativi mese* 3 giorni di effettivo impiego nella mansione di confezionatore.

Le Parti concordano che, nel caso in cui il sistema incentivante non raggiunga gli obiettivi congiuntamente prefissati, ogni incentivo previsto nella presente sezione non verrà più erogato.

4. Verifica di fattibilità e principi generali

Al fine di verificare la funzionalità del sistema di incentivazione al raggiungimento degli obiettivi di produttività attesi, le Parti concordano di istituire un periodo di osservazione della durata di un anno, a partire dalla prima attivazione dell'incentivo, per verificare eventuali criticità che possano emergere in fase di realizzazione dello stesso e per poter eventualmente realizzare azioni migliorative/correttive.

A tal fine le Parti concordano di istituire degli incontri mensili di stato di avanzamento del progetto da parte della Commissione Tecnica Paritetica.

A quanto sopra indicato, si aggiungono le verifiche che Azienda e Commissione Tecnica Paritetica faranno in relazione all'andamento degli indicatori prestazionali in materia di qualità e sicurezza. Il monitoraggio avrà frequenza trimestrale e potrà determinare revisioni/aggiustamenti del sistema nell'ipotesi in cui i suddetti indicatori dovessero subire significativi peggioramenti rispetto ai dati storici.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad una prima verifica complessiva della sostenibilità economica del presente accordo entro dicembre 2015.

Il suddetto sistema di incentivazione è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati che verrà effettuata su base mensile. L'incentivo sarà erogato in busta paga nel mese successivo a quello di riferimento.

La suddetta verifica verrà effettuata attraverso il confronto tra la denuncia di produzione e i sistemi informativi presenti sulle macchine confezionatrici che tracciano le fasi di realizzazione del pneumatico.

Nel caso in cui la denuncia di produzione non sia stata compilata o manchino informazioni sul sistema di raccolta dati informatico, l'incentivo non potrà essere erogato.

Le Parti confermano che tutte le somme che saranno erogate quale incentivo ai sensi del presente accordo sono da intendersi lorde e utili ai fini degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

Nel caso in cui l'Azienda valuti che il progetto di incentivazione non debba essere più attuato, le concessioni legate al presente accordo non verranno più considerate e gli incentivi in esso previsti - che le Parti concordano da non

considerare in alcun modo un diritto acquisito per i lavoratori – non saranno più erogati, senza che i lavoratori o le OO.SS. possano eccepire alcunché al riguardo.

B.ORGANIZZAZIONE DEL TURNO E PAUSA LAVORATIVA (COEFFICIENTE RIPOSO)

L'Azienda, anche in virtù dell'accordo sottoscritto, nel rispetto dei procedimenti lavorativi, delle norme di lavoro, sicurezza e qualità, ritiene necessaria una migliore distribuzione delle pause di lavoro all'interno del turno di 8 ore, che prevede:

- 1) la possibilità di usufruire dell'ultima pausa lavorativa negli ultimi 15 minuti del turno per gli operatori del reparto confezionamento
- 2) la possibilità di usufruire dell'ultima pausa lavorativa negli ultimi 10 minuti del turno per tutti gli operatori degli altri reparti di produzione a cui non è richiesto il passaggio di consegne sul posto di lavoro.
- 3) Quanto riportato ai punti 1) e 2) non trova quindi applicazione nel caso delle mansioni per le quali è richiesto il passaggio di consegne in macchina, a cavallo dei due turni e più precisamente:
 - addetti linee di mescolazione (se richiesto dall'Azienda)
 - strumentista
 - addetti alla Centrale Termica
 - addetti alla Portineria
 - addetti linea trafila e calandra (se richiesto dall'Azienda)
 - coordinatore di produzione

Pertanto, l'operatore, nell'ultima ora di lavoro, non potrà allontanarsi dalla propria postazione senza l'autorizzazione del proprio responsabile, fino a 15 minuti prima della fine del turno per il reparto confezionamento carcasse e fino 10 minuti prima della fine del turno per tutti gli altri reparti di produzione.

Si precisa quindi che gli importi attualmente erogati a titolo di indennità di passaggio consegne saranno mantenuti esclusivamente per i lavoratori operanti nelle mansioni riportate al punto 3).

In via del tutto eccezionale i lavoratori che alla data della firma del presente accordo percepiscono l'indennità di passaggio consegne e che non rientrano nei casi previsti nel punto 3), riceveranno un importo a titolo di passaggio consegne ridotto del 50% rispetto a quello attualmente erogato.

C.RIORGANIZZAZIONE CON CONSEGUENTE ESTERNALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' CAMBIO CAMERE

L'Azienda, dopo approfondita disamina:

- della complessità tecnica dei mezzi e delle attrezzature oggi necessari all'operazione di sostituzione delle camere di vulcanizzazione (le cui dimensioni medie sono più che raddoppiate nel corso degli ultimi 5 anni);
- del rischio residuo connesso all'esecuzione di tali operazioni;
- della complessità gestionale determinata dall'assegnazione della stessa operazione sia ad operatori Trelleborg che ad un Fornitore esterno;
- della possibilità di riallocare le suddette risorse in mansioni equivalenti;

ritiene indispensabile affidare integralmente le attività in oggetto a Fornitore esterno quanto prima senza alcun impatto dal punto di vista occupazionale.

Le risorse interne dedicate all'attività di cambio camere svolgeranno mansioni differenti nel reparto di appartenenza rendendo così possibile dare corso, ai percorsi di polivalenza previsti dal presente accordo. In via del tutto eccezionale i 4 operatori

cambio camere titolari e i 4 che effettuano le sostituzioni che verranno spostati ad altro centro di lavoro riceveranno in sostituzione dell'attuale "indennità doccia" un compenso "ad personam docce" il cui importo lordo sarà pari a 0,23 € per ogni ora lavorata (allegato 3 elenco personale avente diritto).

Le OOSS concordano sull'esternalizzazione dell'attività di cambio camere di vulcanizzazione.

L'Azienda informerà l'RSU circa i dettagli del capitolato stipulato con il fornitore esterno.

D. INSERIMENTO CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E STABILIZZAZIONI

L'Azienda, sulla base delle sopra menzionate premesse (che costituiscono parte integrante del suddetto accordo), si impegna ad inserire, entro il 12/06/2015, 69 unità con contratto a tempo determinato, di durata pari a 6 mesi, attingendo ai nominativi riportati nella tabella allegata (allegato 4) e a fronte dell'intervenuta definizione di ogni questione tra le parti.

Alla scadenza del suddetto periodo di validità del contratto a tempo determinato, l'Azienda si impegna ad assumere 69 unità con contratto Trelleborg a tempo indeterminato da effettuarsi entro il 31 dicembre 2015.

Considerando che la trattativa sindacale avente in oggetto i temi trattati si è svolta prevalentemente prima del 7 marzo 2015, saranno garantite in via del tutto eccezionale, ai soli lavoratori che verranno assunti in Azienda a tempo indeterminato ai sensi del presente accordo, le tutele previste dall'art. 18 Statuto dei Lavoratori (come modificato dalla Legge n. 92 del 2012) nel testo in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo, in via convenzionale – e quale tutela di maggior favore rispetto a quella di legge ex D. Lgs. 23/2015.

Le Parti, si impegnano ad organizzare un incontro entro novembre 2015, per una verifica congiunta di quanto sopra riportato.

Letto, confermato e sottoscritto

Tivoli, 18 maggio 2015

p. TRELLEBORG WHEEL SYSTEMS ITALIA S.P.A.

p. FILCTEM CGIL

p. FEMCA CISL

p. UILTEC UIL

p. UGL CHIMICI

A large cluster of handwritten signatures in black ink, overlapping each other. The signatures are from the five trade unions mentioned in the preceding text: Trelleborg, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, and UGL CHIMICI. The signatures are fluid and vary in style, with some being more prominent than others due to their position in the cluster.

Confezionatrici 2/9

Codice corto	Prod / Netta Turno
1561	9
1563	9
1575	7
1564	7
1564	7
1565	6
1498	6
1576	7
1532	7

Confezionatrici 17/23

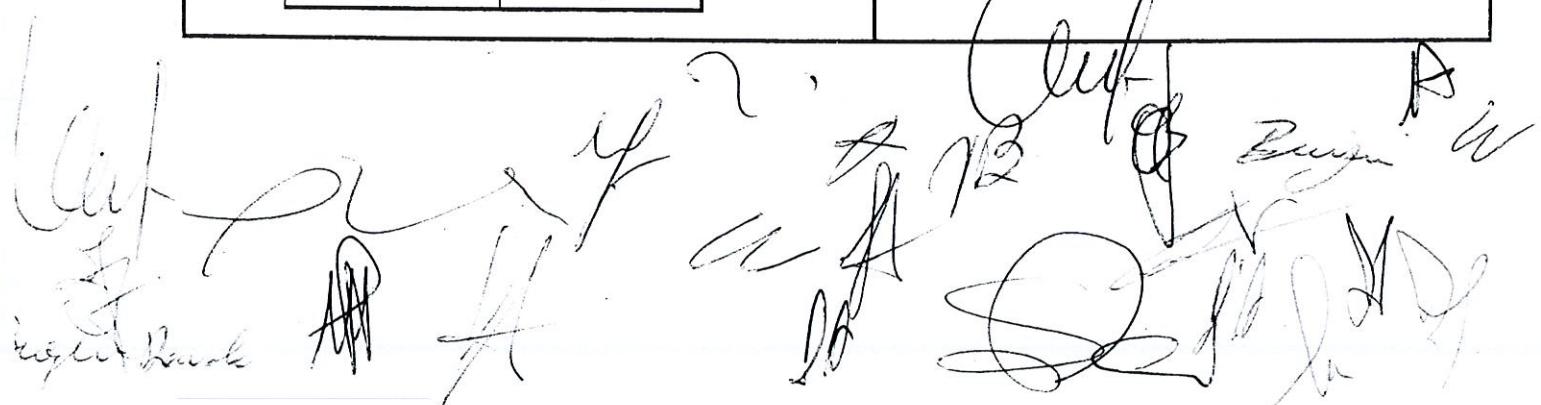
Codice corto	Prod / Netta Turno
1563	9
1457	5
1564	7
1488	7
1565	6
1498	4
1576	6
1577	8
1535	7
1525	5
1531	5
1470	5

CONF 34/35/36/37/40/41/42/43/46/47

Codice corto	Prod
1561	8
1496	7
1430	7
1575	6
1439	5
1521	5
1442	5
1499	4
1533	4
1456	5
1563	8
1457	6
1564	7
1488	7
1470	5
1565	6
1498	5
1576	5
1566	7
1577	6
1532	7
1529	4
1525	5
1546	6
1603	4
1600	6
1489	5
1537	5

Confezionatrici AGRIFAST 38/39

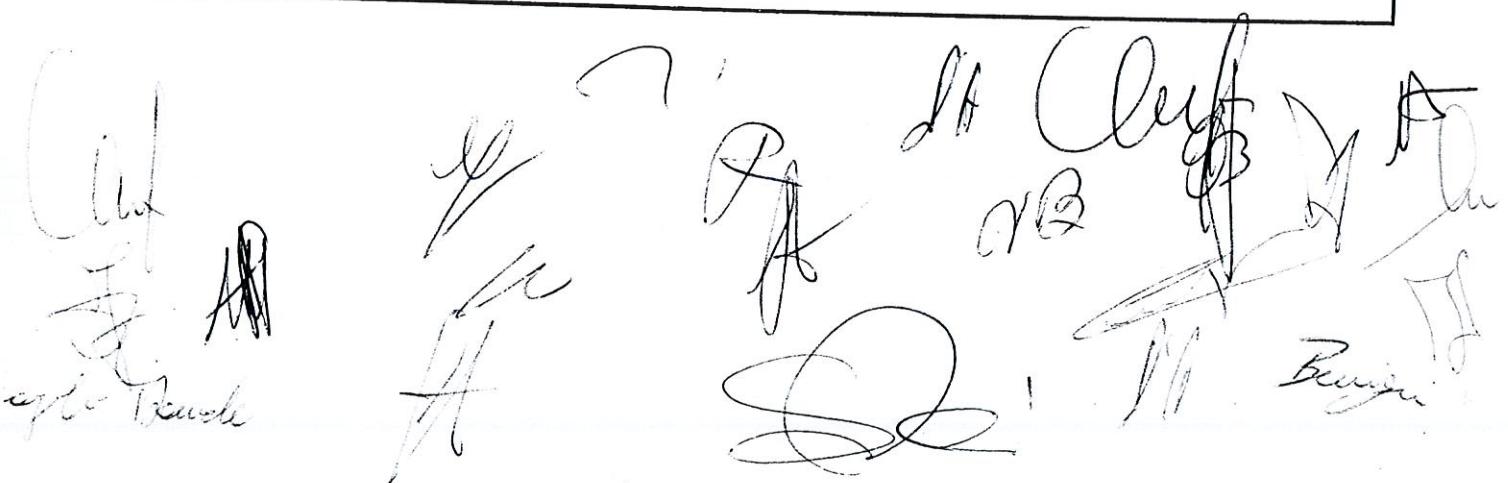
Codice corto	Prod
1496	7
1564	7
1470	5
1565	6
1440	5
1525	5
1531	5
1495	5
1537	5
1498	5
1575	7
1536	5
1456	5
1538	6
1534	5
1545	5
1489	5


 A large area at the bottom of the page contains several handwritten signatures and initials, likely belonging to staff members, written in black ink. The signatures are cursive and vary in style.

Confezionatrici G280 T

Codice corto	Prod / Netta Turno
1474	19
1462	16
1552	14
1475	16
1553	14
1444	19
1476	18
1448	18
1424	19
1478	18
1422	19
1433	18
1578	18
1555	18
1556	16
1479	16
1586	10
1425	11
1417	10
1459	14
1520	11
1574	10
1430	8
1562	11
1497	11
1575	7
1118	9
1524	9
1523	7
1576	6
1570	14

Codice corto	Prod / Netta Turno
1579	16
1557	14
1406	13
1454	8
1427	19
1431	17
1480	16
1446	13
1481	16
1580	14
1503	14
1482	14
1559	13
1409	12
1452	7
1560	20
1567	17
1221	15
1526	16
1429	16
1428	12
1483	14
1483	13
1484	12
1541	13
1491	13
1443	17
1596	11
1571	12
1527	9
1572	12
1577	5


 A cluster of handwritten signatures and initials, including "Cliff", "P.A.", "M.B.", "D.J.", "S.J.", "W.M.", and "R.W.", are scattered across the bottom right corner of the page.

Trelleborg Wheel Systems
Stabilimento di Tivoli

Data : 10/11/2014

REPARTO :	AGRICI AGRICOLTURA	
LAVORAZIONE :	RIFORI RIFORNIMENTO AREA CONFEZIONE	
Numero confezionatori	#m/c	Rifornitori previsti
Fino a 22 confezionatori con 27 macchine programmate	3	3,4
da 23 a 27 confezionatori con 32 macchine programmate	2	3,6
Da 28 a 30 confezionatori con 37 macchine programmate	4	4,3

NOTE:

- Il decremento o l'aumento del numero delle macchine programmate comporterà rispetto alle fasce previste nella norma un aumento o diminuzione dell'organico pari a 0,1 op/macchina
 - Compreso rifornimento eptano e palmas, inventario semilavorati
 - Il rifornimento dovrà essere eseguito nel rispetto delle attività stabilite dai team 5S
 - Il rifornimento è inteso come attività complessiva di trasporto materiali dalle aree di produzione alle confezionatrici e viceversa recupero e trasporto di tutti i mezzi di contenimento nelle aree semilavorati di provenienza
 - Il materiale non dovrà mai sostare a terra (neanche temporaneamente)
 - Sono inclusi nella norma i rifornimenti confezionatrici dopo cambio misura.
 - I rifornitori dovranno tassativamente eseguire le operazioni utilizzando, dove previsti, i dispositivi informativi messi a disposizione

John H. Bush M. H. Bush
High Bank

B. C. Clark
S. D. Phillips
A. L. Brown

B. B. Brown

J. W. Bush

ALLEGATO ③

Elenco personale cambio camere avente diritto all'ad personam docce

A	B	C	D
DI ROMANO	TATTI	LUCARELLI	DE LUCA
BERNARDINI	POGGI	LAURETI	ANATRA

ELENCO 69 LAVORATORI ACCORDO SINDACALE	
1	Angelini, Paolo
2	Apicella, Michelangelo
3	Ballistreri, Daniele
4	Berardi, Antonio
5	Bernasconi, Luca
6	Bonfiglietti, Daniele
7	Borbone, Andrea
8	Brancati, Carmelo
9	Bucci, Riccardo
10	Carocci, Renato
11	Catalano, Mattia
12	Censi, Walter
13	Cervetti, Franco
14	Cherubini, Fabio
15	Colitti, Andrea
16	Coroiu Vasilica
17	Costantini, Bruno
18	Costantino, Andrea
19	D'Atri, Domenico
20	Di Fausto, Andrea
21	Di Florido, Alessio
22	Di Giovambattista, Vincenzo
23	Donadio, Francesco
24	D'Urbano, Marco
25	Fabiani, Nello
26	Fornari, Francesco
27	Gianfelice, Oscar
28	Gigli, Fabio
29	Iacoangeli, Andrea
30	Iozzi, Marco
31	Lai, Mirko
32	Lenti, Andrea
33	Lezzi, Andrea
34	Livi, Massimiliano
35	Malagesi, Alessandro
36	Manni, Mirko
37	Mariani, Andrea
38	Marini, Alessandro
39	Mazzitelli, Giuliano
40	Micozzi, Mauro
41	Montalbotti, Riccardo
42	Moriconi, Gabriele
43	Olivari, Roberto
44	Onorati, Federico
45	Ortenzi, Giampiero
46	Panatta, Cristiano
47	Paolacci, Alessandro
48	Paris, Massimo
49	Passacantilli, Daniele
50	Pettinelli, Stefano
51	Presciutti, Simone
52	Punzo, Antonio
53	Randazzo, Ivan
54	Renzi, Manuel
55	Rotondo, Cristiano
56	Ruggeri, Fabrizio
57	Santolamazza, Michele
58	Scio, Marco
59	Simeoni, Orlando
60	Sorescu, Dumitru Cristian
61	Speranza, Manuel
62	Tirelli, Alessandro
63	Tranquilli, Giuseppe
64	Trivero, Andrea
65	Vecchi, Alessandro
66	Vendetti, Alessandro
67	Verdirosi, Foris
68	Vicaretti, Christian
69	Viotti, Franco


 A cluster of handwritten signatures in black ink, appearing to be signatures of the workers listed in the table above. The signatures are fluid and vary in style, with some being more legible than others.