

COMPAGNIA GENERALE TRATTORI S.p.A. (CGT)
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE
2009

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale, con estensione ad ulteriori argomenti particolari, ferme le vigenti norme di Legge, di CCNL, di C.A. e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente Contratto Aziendale, rimane valida la contrattazione Aziendale precedentemente realizzata.

Il giorno 24 Aprile 2009

tra la Compagnia Generale Trattori S.p.A. (CGT) rappresentata dal Dott. Lino Tedeschi, dall'Ing. Paolo Romanin Jacur, e dalla D.ssa Magda Pagetti da una parte

e dall'altra il Coordinamento Sindacale Aziendale Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL (di seguito abbreviato CGIL-CISL-UIL) costituito dai Signori:

Zaverio Giupponi, Agostino Mazzoni e Roberto Pitozzi della Segreteria e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Luciana Bussi, Mauro Casalini, Agostino Francia, Marco Gatto, Giovanni Lippolis, Massimo Mancin, Ismaele Mancini, Luca Marignoli, Maurizio Niccolini, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Ivan Daniele Stefanetto, Ornella Trapella, Vittorino Veronelli,

e dai membri del Coordinamento Sindacale, Signori:

Leonardo Abbati, Leonardo Agrella, Augusto Arlone, Igor Basso, Renzo Bennati, Mauro Biglione, Gianpaolo Bonanomi, Renzo Bottani, Aldo Carlin, Roberto Ceccarelli, Alberto Cornalino, Valter Costantino, Giuliano Cremonesi, Giuseppe D'Amico, Gabriele Di Cara, Gabriele Faccioli, Roberto Fili, Giancarlo Galbiati, Michele Galvani, Roberto Geppetti, Davide Gonzatto, Felice Guerrini, Massimiliano Lazzaro, Giulio Mainardi, Cecilia Mazzinghi, Alessandro Moretto, Lorenzo Natale, Claudio Passoni, Roberto Perziano, Fabio Pifferi, Valeria Rabini, Marco Raffaldo, Marco Sellitto, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Michele Tedino, Giovanni Tempestini, Andrea Zavattiero, Alessandro Zucchini,

e con la presenza dei componenti della Consulta Quadri CGIL-CISL-UIL Signori:

Alberto Cornalino, Giuliano Cremonesi, Luca Marignoli, Claudio Passoni,

è stato raggiunto un accordo sui seguenti punti :

Dichiarazione Congiunta

La Direzione Generale della CGT e la Segreteria del Coordinamento Sindacale CGT-CLS, nel condurre la trattativa che ha portato al presente accordo, hanno preso atto della profondissima crisi in corso nei mercati di riferimento.

La Direzione, nell'illustrare le prospettive di mercato, ha sottolineato che tale crisi porterà a dei significativi cambiamenti sia del mercato, sia del contesto competitivo e che la situazione che si verrà a creare comporterà profonde modifiche nella struttura della domanda di macchinari e di servizi e nella natura e organizzazione dei concorrenti.

La Segreteria del Coordinamento Sindacale ha illustrato le profonde difficoltà dei Lavoratori nate dall'erosione continua del potere d'acquisto e dalla difficoltà a fare fronte agli impegni economici, in particolare per i nuclei familiari monoreddito.

Le Parti, dopo una approfondita e costruttiva discussione, hanno concordato quanto segue:

La corrente situazione aziendale e le previsioni per il prossimo futuro richiedono un grandissimo sforzo, da parte della Direzione Aziendale e da parte di tutti i Lavoratori, ognuno nel proprio ruolo, per difendere al massimo possibile l'equilibrio e la redditività aziendali e, nel contempo, i posti di lavoro.

Questo contratto viene stipulato, nonostante la grave situazione economica generale e la necessità di contenere al massimo i costi da parte dell'Azienda, per sottolineare il comune impegno della Parti a favorire il rilancio aziendale e un concreto contributo economico per i Lavoratori.

1. Sicurezza sul lavoro e protezione ambientale.

Le Parti hanno riconosciuto che da molti anni, con l'importante contributo degli RLS, è stato avviato un confronto reciproco sul tema della sicurezza che rappresenta da sempre un valore comune che ha come obiettivo principale e condiviso quello di realizzare la massima sicurezza sul lavoro.

Quanto concordato è esposto nell'allegato A che è parte integrante del presente accordo.

La cultura della sicurezza è diffusa in Azienda e la CGT ha realizzato in questi anni notevoli investimenti in termini di adeguamento delle attrezzature, di aggiornamento nella metodologia di lavoro, ma anche di iniziative di formazione e sensibilizzazione; l'impegno comune deve restare quello di mantenere alto il livello di attenzione e di impegno su un tema ritenuto di comune accordo una priorità etica ancora prima che aziendale.

Per favorire l'aggiornamento degli RLS sulle tematiche della sicurezza, l'Azienda erogherà un contributo di € 13.000, in un'unica soluzione, entro la fine dell'anno 2010, a valere per la durata del presente contratto aziendale.

2. Pari Opportunità

Nel corso del negoziato, la Direzione – su richiesta della Segreteria del Coordinamento - ha effettuato un esame straordinario della situazione relativa alle Pari Opportunità.

Al termine dell'incontro la Direzione, ribadito il comune intento di promuovere la qualificazione professionale femminile, ha comunicato la possibilità di effettuare i seguenti passaggi di livello: con decorrenza 1.10.2009

- n. 1 Lavoratrice dal 4° al 3° livello
- n. 1 Lavoratrice dal 3° al 2° livello

con decorrenza 1.1.2010

- n. 1 Lavoratrice dal 3° al 2° livello

3. Formazione e Classificazione

Le Parti considerano la crescita continua della professionalità ed il suo adeguato riconoscimento un patrimonio comune all'azienda, per continuare a migliorare il Servizio al Cliente, e ai Lavoratori, per migliorare le proprie competenze e la qualità del lavoro svolto.



2

La Segreteria sindacale dà atto alla CGT del grande investimento realizzato in questi anni per migliorare le competenze delle persone attraverso l'organizzazione di corsi di formazione mirati al miglioramento delle competenze tecnico-commerciali e gestionali necessarie per svolgere bene il proprio ruolo.

La CGT è riconosciuta sul mercato come una squadra di "professionisti" preparati, in grado di trovare la migliore soluzione alle necessità del Cliente.

L'innovazione tecnologica sui prodotti e sulle metodologie di intervento rende necessario proseguire sulla strada intrapresa.

Dal momento che "Lavoratori formati" costituiscono un patrimonio della Società e la formazione rappresenta un arricchimento dei Lavoratori stessi, le Parti riconoscono l'importanza dell'aggiornamento continuo, da perseguire da parte dell'azienda organizzando adeguati percorsi di formazione, e da parte dei Lavoratori partecipandovi con impegno.

Si è convenuto che in occasione della prossima verifica delle competenze dei Tecnici di Assistenza, prevista entro la fine del 2009, la Direzione comunicherà il numero di passaggi di livello derivanti dall'acquisizione delle specifiche competenze previste per il ruolo.

Ferme tutte le norme di Legge e di Contratto, l'Azienda ribadisce la massima attenzione che ha sempre posto e che verrà comunque mantenuta nell'inquadrare correttamente e dinamicamente le diverse professionalità nei giusti livelli di contratto nazionale ed aziendale, dichiarandosi disponibile a valutare le verifiche che venissero eventualmente richieste.

4. Prassi aziendali relative ad alcuni processi del Personale

Durante il negoziato le Parti hanno concordato quanto segue:

- l'Azienda emetterà un documento riassuntivo che riporterà in maniera chiara ed esaustiva le regole attualmente in vigore relativamente a straordinari e ritardi;
- le future significative modifiche alle prassi di gestione delle presenze e degli orari del personale saranno oggetto di informazione alla Segreteria Sindacale e successivamente ai Lavoratori;
- il certificato giustificativo per visita medica specialistica dovrà riportare l'indicazione del periodo (dalle - alle) della visita stessa: verranno riconosciuti i permessi retribuiti che copriranno la durata della visita medica unitamente ad un congruo tempo necessario per il viaggio.

5. Reperibilità per interventi in emergenza per assistenza a Veicoli Industriali

La reperibilità definita agli artt. 4.2 del CA2000 e 9.6 del CA2005, viene estesa ai Tecnici di assistenza della Divisione Macchine Movimento Terra per interventi sui Veicoli Industriali, con le medesime modalità operative ed il medesimo trattamento economico.

Tale impegno coinvolgerà un numero di tecnici così definito:

Necessità

2009

1 TEC a settimana per 5 Filiali

Entro 31.12.2012 1 TEC a settimana per 20 Filiali e Filiali operative

La relativa indennità di reperibilità sarà applicabile anche a quei tecnici che siano soggetti all'obbligo di reperibilità per patto di assunzione.

6. Mensa

Fermo restando il meccanismo di adeguamento nel tempo previsto dall'art.6 del CA 83 e la composizione standard del pasto (composto da primo - secondo con contorno, frutta o dolce e acqua minerale) con decorrenza 1.6.2009 l'importo del buono pasto viene portato a 0,52 €.

7. Forfait Note spese

A parziale modifica ed integrazione di quanto previsto dall'art. 160 del CCNL si concorda quanto segue:

Per i tecnici di Assistenza in missione o trasferta, le spese per il pranzo verranno rimborsate in modo forfettario e con le seguenti modalità:

- Pranzo: Valore 14,30 €.
- Se il tecnico esce di casa 45 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro avrà diritto anche al rimborso forfettario della colazione nella misura di 1,80 €.

I suddetti importi verranno adeguati con cadenza annuale sulla base della variazione del prezzo medio praticato dai Ristoranti convenzionati aziendali (escluse quindi le mense interne).

In caso di missione che comporti anche il pernottamento e la cena il rimborso di tutte le spese verrà effettuato a piè di lista.

La Direzione studierà modalità operative e relative scadenze circa l'estensione graduale di un analogo trattamento (solo per il pranzo) anche al rimanente personale in trasferta con modalità da definirsi.

8. Aggiornamento indennità

Fermi restando tutti i criteri di assegnazione e di calcolo previsti dai precedenti accordi aziendali le indennità sotto indicate vengono modificate come segue a decorrere dal 1.6.2009.

INDENNITA'	CA 2009	CA 2005
TEC		
Trasferta (netta) fuori officina	7,67	7,10
Trasferta (netta) discarica	15,95	14,77
Pernottamento (lorda)	9,21	8,53
Disagio (lorda)	7,37	6,82
Disagio per lavoro in discarica (lorda)	12,88	11,93
Disagio estero sino a 3 gg. (lorda)	18,40	17,04
Europa oltre i 3 gg. (lorda)	36,82	34,09
Extra Europa oltre i 3 gg. (lorda)	55,22	51,13
Indennità mensile Verniciatore / Saldatore mese x 14 mens	61,56	57,00
M/S		
Attivazione MSA Indennità lorda mensile x 12 m.	15,34	14,20
REPERIBILITA' (anche per attività Paving e Veicoli Industriali)		

Indennità lorda settimanale reperibilità	86,40	80,00
Indennità lorda di chiamata comune sede di lavoro	inv	46,48
Indennità netta trasferta fuori comune sede di lavoro	inv	46,48
DISPONIBILITA' WEEKEND		
Indennità disponibilità biennale volontari (lorda)	1.620,00	1.500,00
Indennità trasferta domenica (netta)	15,12	14,00
Indennità per weekend lavorato (non volontari)	97,20	90,00
DISPONIBILITA' FESTIVA		
Indennità lorda per domenica / festività lavorata	64,80	60,00
Indennità trasferta domenica (netta)	15,12	14,00
PIATTAFORMA OFF-SHORE e Navi in Navigazione (interventi da 3 gg. e oltre)		
Indennità di trasferta giornaliera	inv	46,48
Magazzinieri		
Indennità settimanale 1° turno magazzino	8,37	7,75

L'indennità di trasferta in caso di interventi a bordo di Navi durante la navigazione per un periodo minimo di 3 giorni consecutivi, con pernottamento a bordo, con le stesse modalità della Piattaforma Off-shore (art. 9.5 CA2005), sarà retribuita con una indennità di € 46,48 netti a giornata. Resta inteso che tale indennità esclude eventuali rimborsi spese a piè di lista. Per quanto riguarda i riposi compensativi saranno proporzionati ai giorni di effettiva permanenza a bordo.

9. Quadri

L'età a partire dalla quale sono valide le clausole relative al trasferimento previste dall'art.109 titolo IV-Quadri del CCNL viene portata da 51 a 50 anni compiuti. La presente clausola riassume eventuali modifiche in tal senso che venissero apportate in sede di futuri rinnovi di CCNL.

La Direzione e la Consulta Quadri hanno concordato circa l'importanza della formazione quale strumento essenziale per assicurare la soddisfazione del cliente, l'accrescimento professionale del singolo e lo stimolo all'innovazione. In tale ambito si è quindi convenuto di operare d'intesa per individuare necessità di formazione eventualmente non comprese nella programmazione aziendale.

10. Assicurazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9.1 del CA2000, al fine di coprire i rischi derivanti da incidenti occorsi durante i viaggi di servizio effettuati con automobile propria dal personale (e certificati da apposita dichiarazione dell'Azienda), la CGT provvederà ad una copertura Kasko - aziendale oppure tramite una Polizza assicurativa - per tutti i Lavoratori che non abbiano diritto all'assegnazione dell'auto aziendale per motivi di servizio. Tale copertura prevederà:

- una franchigia del 10% del danno e con un limite minimo di € 300,00;
- una garanzia di 15.000 €. a primo rischio assoluto;

- non saranno coperti i rischi derivanti da incendio, furto, atti vandalici e danni non derivanti da incidente (es. danni su macchina ferma in parcheggio).

In ogni caso verrà richiesto, al Lavoratore che faccia denuncia, una dichiarazione firmata circa la dinamica dell'incidente.

11. Interventi dei Tecnici assimilabili a discarica

Si concorda di istituire una commissione paritetica mista CGT-CLS, di cui faranno parte anche un componente della Segreteria del Coordinamento Sindacale e il Direttore del Personale CGT, per definire entro il 31.12.09 – con preciso riferimento al punto 1.2 dell'allegato A del CA 2000, unico testo concordato in materia – i criteri oggettivi per l'applicazione dell'indennità suddetta.

12. Premio Aziendale Variabile

In relazione al premio CA 2005, ferme restando tutte le modalità e condizioni di applicazione, la tabella viene modificata come in all. B. In sostituzione dei 3 anticipi previsti dai precedenti contratti aziendali, a partire dal 1° luglio 2009 l'acconto del CA dell'anno di competenza verrà erogato con le seguenti modalità:

- 65% dell'importo complessivo lordo relativo all'anno precedente erogato in 12 quote mensili;
- eventuale saldo con la retribuzione del successivo mese di Febbraio.

Tutti gli importi erogati a titolo di acconto, ove non dovuti in base ai conteggi definitivi, verranno considerati acconti congruabili nel periodo utile successivo.

Tale premio è una voce variabile legata ai risultati aziendali in conformità a quanto previsto dall'art.10 titolo II del CCNL 2.7.2004.

13. Una Tantum

In considerazione dell'auspicata uscita dall'attuale crisi di mercato, la Società erogherà alle prime scadenze utili un importo Una Tantum in due quote - distanziate di 12 mesi l'una dall'altra - rispettivamente di:

- € 280 lordi
- € 350 lordi

La scadenza della 1a quota verrà determinata in funzione del raggiungimento di entrambi i seguenti indicatori nei 12 mesi precedenti:

- vendita di 850 unità nuove movimento terra Cat core e fatturato vendita motori nuovi pari a € 105.229.000,00

Resta inteso che, qualora le condizioni previste non si verifichino entro i tempi stabiliti, le 2 quote verranno in ogni caso corrisposte alle scadenze di:

- Luglio 2012 - la prima quota
- Novembre 2012 – la seconda quota

Le quote di cui sopra verranno erogate a tutte le persone a libro paga della Società alla data del pagamento (comprese le Lavoratrici in assenza per maternità). Tali importi non sono utili per la determinazione di alcun istituto legale o contrattuale e non sono computabili agli effetti del TFR; verranno riproporzionate per i Lavoratori a tempo parziale.

14. Biblioteca

L'Azienda doterà il fondo biblioteca di una ulteriore dotazione di € 3.000.

Il presente accordo viene stabilito con durata sino al 31.12.2012 e sarà rinnovabile a partire da detta scadenza.

Norma transitoria

Il Coordinamento Sindacale Aziendale
CGIL – CISL - UIL

La Direzione

7

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Congiuntamente ribadiamo l'importanza della formazione relativa alla Sicurezza sul lavoro.

L'Azienda verificherà che oltre a quanto già previsto, i corsi principali contemplino gli opportuni richiami relativi ai rischi legati alle attività di smontaggio/ rimontaggio / diagnosi e revisione.

Con riferimento al punto 1.1 del C.A. 2005, l'Azienda provvederà ad ampliare la durata della seconda riunione periodica di antinfortunistica in ottemperanza alle indicazioni relative al D. Lgs. 81/2008, ponendo particolare attenzione al trasferimento dei principi del valore del "lavorare in sicurezza".

Al fine di garantire il giusto livello di qualità e l'ampiezza dei contenuti di tali incontri, rispettando nel contempo le esigenze di copertura del servizio, l'Azienda si riserva la possibilità di sviluppare tali incontri a livello multifiliale.

A tali "eventi formativi" parteciperanno i Preposti e i Formatori del Centro Scuola (CGT e CLS) con la presenza degli RLS.

Nell'ambito dei corsi di formazione verrà posta particolare cura nel raccogliere casi di "mancati infortuni" legati all'esperienza diretta dei Tecnici e dei Preposti, che saranno successivamente inseriti nella specifica parte relativa ai "rischi" come elementi di attenzione, e nella sezione "infortuni del Programma Informatico della Sicurezza".

Nell'ambito della diversificazione dell'offerta di assistenza tecnica su prodotti non commercializzati direttamente da CGT / CLS, sarà cura della Azienda provvedere gradualmente ad integrare i programmi di formazione con corsi "multimarca".

Si ribadisce il ruolo "chiave" del Preposto nella definizione del percorso di crescita professionale, nella valutazione delle competenze, delle necessità di formazione e della sensibilità del Lavoratore al "lavorare in Sicurezza".

L'assegnazione dei compiti e delle mansioni specifiche deve tenere conto di tutti gli elementi di cui sopra.

E' responsabilità del Preposto diretto, oltre alla supervisione, utilizzare, ove lo ritenesse necessario, tutte le risorse che l'Azienda mette a sua disposizione, tra cui gli istruttori del Centro Scuola, gli specialisti di prodotto e l'affiancamento con Tecnici più esperti sia in officina che in trasferta.

L'Azienda sensibilizzerà ulteriormente i Preposti a prestare particolare attenzione al percorso formativo necessario ad abilitare i Lavoratori a svolgere le operazioni potenzialmente pericolose inserite nel "Programma Informatico della Sicurezza".

[Handwritten signature]

P.2
R.P.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
1/3

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

GESTIONE DELL'INFORTUNIO

L'Azienda studierà come integrare, modificare, sostituire l'attuale procedura con lo scopo di far sì che le informazioni relative agli infortuni e "mancati infortuni", siano tempestive e complete per consentire le opportune analisi e classificazione con conseguente messa in atto delle opportune azioni correttive, al fine di prevenire il ripetersi di eventuali casi analoghi.

L'Azienda si impegna a segnalare tempestivamente tutti gli infortuni agli RLS, inserendoli negli elenchi dei destinatari delle segnalazioni, oppure tramite opportuni processi organizzativi o informatici.

DPI / ATTREZZATURE

L'Azienda provvederà a definire ed approntare un "Kit protezione vie respiratore" per interventi in trasferta (specifico per attività MMT / MOT / CLS), che sarà compito del Preposto approvvigionare e consegnare ai Tecnici di trasferta. Sarà responsabilità del Lavoratore segnalare al Preposto l'utilizzo di tali dispositivi al fine di consentirne il pronto reintegro.

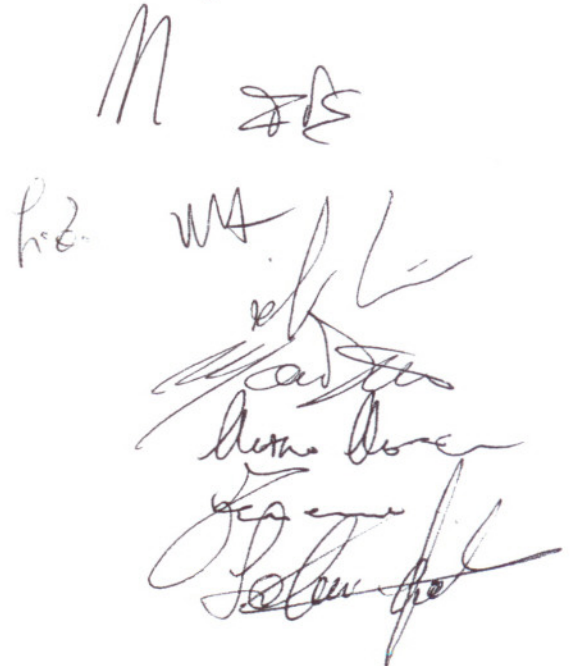
L'Azienda doterà i Lavoratori, in alternativa agli attuali indumenti, di indumenti ad "alta visibilità" in quantità adeguata alle specifiche necessità e mansioni svolte.

L'Azienda si impegna a svolgere, nei tempi tecnici necessari, una verifica straordinaria delle attrezzature al fine di individuarne eventuali "non conformi" ed alla classificazione di tutte le braghe, funi e catene.

Nell'ambito degli incontri di Sicurezza ed Antinfortunistica verrà ribadito, sia ai Preposti che ai Lavoratori, l'importanza del controllo e della valutazione tecnica preventiva delle attrezzature che si accingono ad utilizzare, con particolare attenzione al rispetto delle norme di riferimento ed alla registrazione dell'effettuazione dei controlli previsti.

L'Azienda ha sempre prestato costante attenzione alla evoluzione tecnologica delle attrezzature con particolare riferimento alla Sicurezza, Ergonomia e Rispetto dell'Ambiente.

E' particolarmente importante che tale approccio, oltre che nelle Officine, venga costantemente preso in considerazione nella scelta delle attrezzature da utilizzare sui furgoni di Assistenza Tecnica.



GESTIONE PROBLEMATICHE SICUREZZA

Nel pieno rispetto di quanto contemplato all'articolo 9 dello "Statuto dei Lavoratori" (Legge 300/70), nel caso di problemi rilevanti non risolti localmente attraverso la "struttura organizzativa" deputata, l'RLS potrà interessare il Servizio Prevenzione e Protezione e, ove se ne rilevasse la necessità, di organizzare di concerto con tale Servizio un sopralluogo al fine di individuare una efficace soluzione al problema.

A fronte di segnalazioni emerse durante le Riunioni Periodiche sulla Sicurezza, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di concerto con i Responsabili locali, si impegna ad analizzare le richieste in breve tempo ed ad aggiornare gli RLS sul rispettivo stato di avanzamento.

INFORMAZIONI SUI RISCHI SPECIFICI DEI CLIENTI

L'Azienda svilupperà assieme agli RLS una "griglia di rischi standard", di cui comunque il Lavoratore dovrà tenere conto quando opera presso i cantieri dei Clienti

Ove il rischio sia gestibile utilizzando i DPI, già selezionati negli anni in funzione delle segnalazioni dei Clienti, dei Preposti, dei Tecnici e degli RLS, in dotazione dei Tecnici trasfertisti, sarà responsabilità del Preposto segnalare la presunta necessità di utilizzo e del Lavoratore richiederne il reintegro in caso di utilizzo effettivo.

Nel caso di rischi specifici non contemplati dalla "griglia standard" e non gestibili tramite i DPI di normale dotazione, l'Azienda studierà una metodologia per renderne edotto il Preposto in maniera da poter trasferire correttamente l'informazione al Lavoratore, con particolare attenzione alle problematiche non convenzionali inerenti ai cantieri fuori dal territorio nazionale.

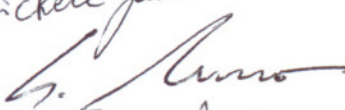
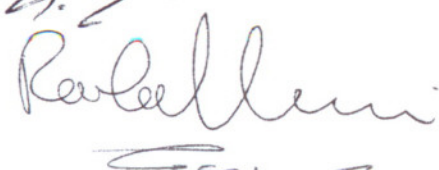
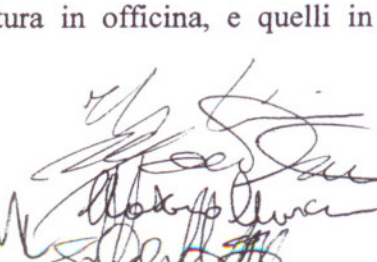
L'Azienda e gli RLS, nei prossimi incontri di formazione, richiameranno, sensibilizzando i Preposti, i Lavoratori e i Responsabili, l'importanza delle informazioni di ritorno dall'attività di trasferta, utilizzando tutti gli strumenti a disposizione (sezione "suggerimenti" nel Programma Informatico della Sicurezza, scheda indagine sul "lavorare in sicurezza").

VIDEOTERMINALI (MONITOR)

L'Azienda comunica che ad oggi sono ancora presenti un numero estremamente esiguo di visori da 15 pollici. L'Azienda si impegna entro il 30 giugno a dotare di visore da 17 pollici tutte le stazioni ad "uso continuo".

Per le postazioni ad utilizzo "saltuario" da parte dei Lavoratori, si provvederà alla loro sostituzione entro il 31 dicembre.

Sono comunque esclusi da tale programma i visori per la timbratura in officina, e quelli in magazzino ricambi.

3/3

21-4-09

Nuova tabella CGT S.p.A.						All. B CA2009	
fatt. parametrato			IMPORTO CA2009		Importo CA2005		
da	195,000		400		400		
da	220,000		500		500		
da	235,000		600		600		
da	255,000		750		750		
da	275,000		900		900		
da	290,000		1.050		1.050		
da	300,000		1.200		1.200		
da	310,000		1.400		1.400		
da	325,000		1.600		1.600		
da	340,000		1.900		1.800		
da	355,000		2.200		2.000		
da	370,000		2.500		2.200		
	390,000		2.800		2.400		
in riferimento a 689 persone come base 1999							

1.2.3 P
SMA

24/04/2009