

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 dicembre 2010, in Roma presso la sede della FISE, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Roberto Lucchini, assistito dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone del Sigg.ri, U. Oliva, S. Marra, C. Ilardi, M. Nelli, W. Marcozzi, I. Colucci, N. Caprioli, F. Volpicelli, F. Bafaro, F. Sabino;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra T. Fazi e del Sig. S. Di Santo;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. P. Paniccia e dal Sig. M. Masucci;
- UILTRASPORTI Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri U. Conti, S. Tarabù.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali F. Manzi, L. Benedetti, S. Bertinelli e le rispettive RSA.

Con il presente accordo le Parti, come sopra individuate, hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 28 luglio 2006 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

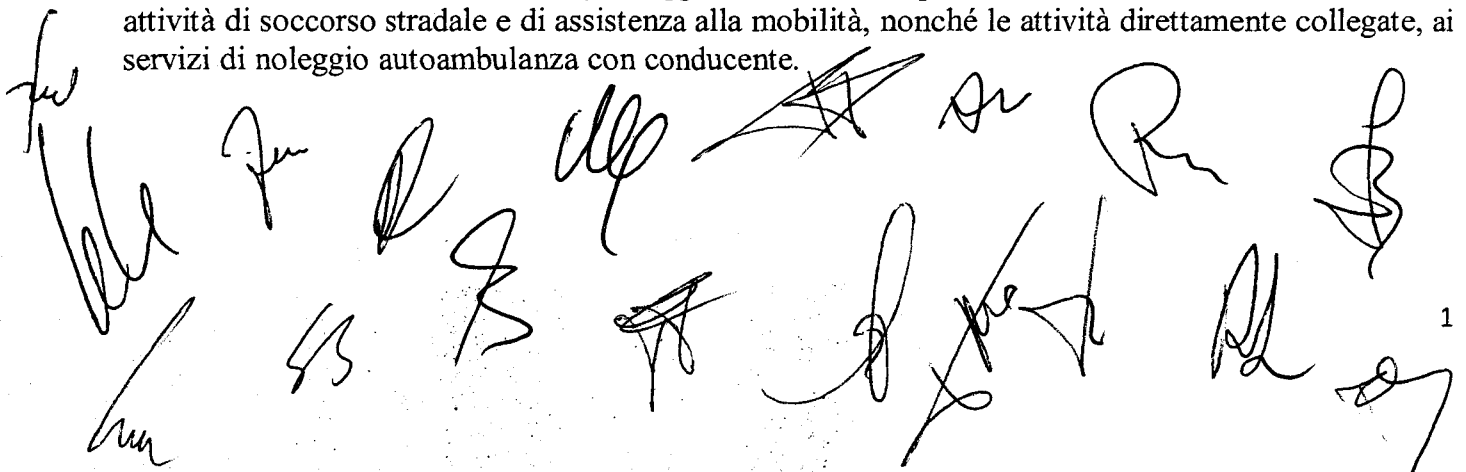
La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/08/2009 e scadrà il 31/12/2012, sia per la parte economica che normativa.

Le parti, come sopra rappresentate, dopo ampia ed approfondita disamina della questione convengono sul seguente

ACCORDO

Articolo 1- Campo di applicazione

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente CCNL circa la possibilità ed opportunità di estendere il CCNL a nuove attività, il presente contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.



1

Articolo 2 - Il sistema delle relazioni sindacali

Le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, contemperando le azioni di sviluppo e miglioramento di efficienza e di competitività delle aziende con le esigenze di valorizzazione del personale.

Conseguentemente, il sistema delle relazioni industriali è finalizzato a perseguire:

- L'informazione preventiva;
- La consultazione;
- La possibilità di attuare modelli partecipativi.

Per quanto sopra, le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti.

Le parti ritengono che il sistema delle relazioni industriali, così come innovato, è altresì rivolto anche alla composizione delle controversie collettive ed alla prevenzione dei conflitti, per cui si impegnano a rispettare le norme sottoscritte e che esse siano coerentemente applicate ad ogni livello.

Le parti si impegnano a non promuovere ed ad intervenire perché ad ogni livello siano evitate azioni o rivendicazioni tese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo nel presente contratto, fatta eccezione per quanto espressamente rinviato, dal presente contratto, a livello aziendale o territoriale.

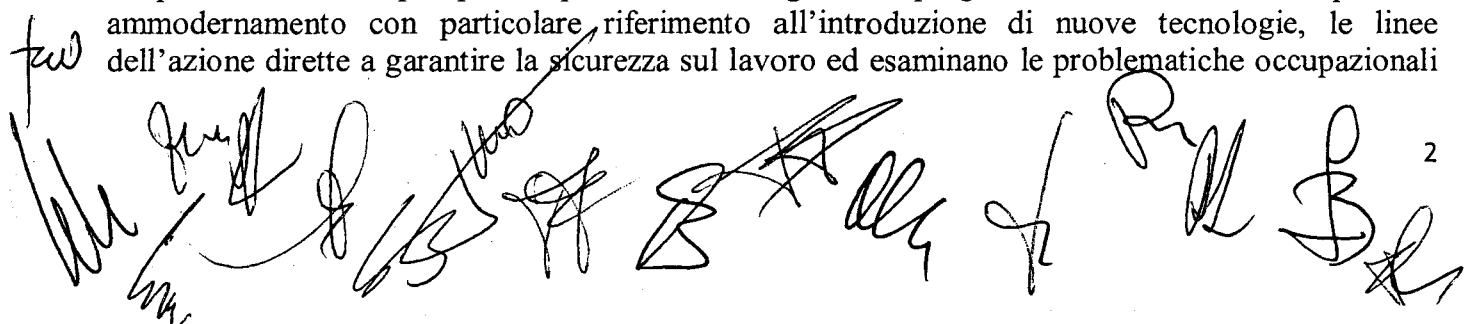
Articolo 3 - Sistema di informazioni

Livello nazionale

A livello nazionale le parti stipulanti il CCNL di settore analizzano con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore, recependo quanto previsto in termini d'informazione e consultazione dei lavoratori dalla normativa vigente comunitaria e nazionale.

Le parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzano nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei servizi anche nell'ambito di una diversa e più funzionale organizzazione del lavoro, tenute presenti le esigenze di una maggiore durata dei contratti di appalto, nell'interesse comune dei committenti, delle imprese e dei lavoratori.

Le parti valutano le prospettive produttive conseguenti e programmi di investimento, i piani di ammodernamento con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione dirette a garantire la sicurezza sul lavoro ed esaminano le problematiche occupazionali

fw


che dovessero porsi in relazione all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche ovvero da nuove iniziative produttive.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e successive modificazioni/integrazioni e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

Le parti analizzano l'andamento dell'occupazione al fine di individuare possibili soluzioni tendenti alla valorizzazione delle professionalità di tutto il personale occupato.

Le parti, nella consapevolezza delle difficoltà attuali del sistema economico internazionale e della impossibilità di poter affermare con certezza la fine delle ristrutturazioni e riorganizzazioni delle aziende del settore, si impegnano ad affrontare eventuali crisi che dovessero verificarsi in un percorso comune e di condivisione che metta al primo posto la stabilità dell'occupazione con la possibilità anche dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali di volta in volta disponibili, quali ad esempio i contratti di solidarietà e la cassa integrazione

Pertanto in presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, le parti li esamineranno per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

Livello regionale

Ogni 6 mesi, dietro richiesta di una delle parti, si terrà un incontro fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame delle materie o delle problematiche di seguito specificate:

- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
- iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- attività finalizzate alla formazione, specializzazione, riqualificazione professionale, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro;
- interventi di ammodernamento e migliore qualificazione dei servizi per accrescere l'efficienza e la produttività dei diversi settori.

Nei termini di cui al primo comma, i rappresentanti delle aziende forniranno una preventiva informazione su eventuali processi di trasformazione dei settori, sulle innovazioni di carattere tecnologico, sui programmi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali che possano avere riflessi sull'occupazione.

Le parti acquisiranno dati statistici disaggregati relativi all'occupazione, con riferimento ai contratti di inserimento, di apprendistato, a tempo determinato nonché a tempo parziale.

Livello aziendale:

Le aziende, annualmente, forniranno alle RSA/RSU su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale e andamento delle assunzioni;

- lo straordinario programmato fuori della norma contrattuale;

AV
ful
Jun
B
B
IS
alg
tho
all
h

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le RSA/RSU interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

In caso di controversia plurima sorta a livello di unità produttiva le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Articolo 5 – Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

In relazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993, e sue successive modificazioni e/o integrazioni, il CCNL è costituito da una parte normativa ed una economica, di durata triennale.

[Handwritten signatures and initials]

Procedure di rinnovo del ccnl

Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della presente previsione, la Parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data del raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Nel caso in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del CCNL e la data del rinnovo.

Al termine del triennio di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata.

Articolo 6 - Contrattazione di secondo livello

Sono titolari della contrattazione di II livello, le RSU/RSA e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, la contrattazione di 2° livello si svolgerà a livello centrale ed avrà valore per tutte le unità produttive dislocate sui diversi territori. Titolari di tale contrattazione saranno le RSA/RSU con assistenza delle Segreterie Territoriali/ Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

La contrattazione di 2° livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale.

Nel rispetto di tale principio, la contrattazione di 2° livello si potrà articolare sulle seguenti materie:

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal CCNL;
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom right. A small number '6' is visible at the end of the line of signatures.

- progetti formativi e di valorizzazione del personale.

Premio di risultato

Oggetto della contrattazione di contenuto economico è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

In tale contesto, le parti potranno anche esaminare la possibilità di utilizzare anche parte delle risorse che matureranno in direzioni funzionali all'occupazione.

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati. Saranno anche concordate forme, tempi ed altre clausole per la informazione e la verifica circa i risultati.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993 e sue successive modificazioni e/o integrazioni.

Gli importi che saranno individuati sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti, non sono utili ai fini del calcolo del t.f.r. e sono assorbiti fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi erogati o da erogare, a livello individuale, per i periodi di riferimento a titolo di premio di bilancio, di rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

L'accordo per il premio avrà durata triennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al successivo paragrafo, cercando di evitare la sovrapposizione delle trattative con quelle del CCNL.

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a decorrere dal 01.01.2011.

Procedure di rinnovo della contrattazione di secondo livello

La richiesta del rinnovo dell'accordo di secondo livello dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale 2 mesi prima della scadenza dell'accordo stesso.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza del contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, saranno interessate dalle parti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo, l'Associazione industriale e le strutture sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, le

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged in a horizontal line across the width of the page.

strutture sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali potranno farsi assistere dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.

La trattativa per la definizione del nuovo accordo dovrà essere conclusa entro cinque mesi dalla presentazione di richiesta di rinnovo.

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

Una volta iniziata la procedura negoziale le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sulle materie di discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro, e per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione delle proposte sindacali di rinnovo.

Procedura di conciliazione

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme del CCNL, e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'articolo 6, le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le parti territoriali corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

Il parere delle parti nazionali, qualora concordato, è impegnativo per le parti aziendali.

Nel periodo occorrente alle parti nazionali per pronunciarsi, le parti aziendali non assumono iniziative unilaterali.

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 01/01/2011, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2011, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal CCNL, verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a euro 250 lordi.

Laddove l'azienda non proceda alla contrattazione di secondo livello, ed eroghi importi a titolo individuale o collettivo unilateralmente, gli stessi saranno riallineati al valore dell'elemento di garanzia retributiva, stabilita dal presente articolo, se inferiori.

In caso di importo inferiore derivante dall'applicazione di un accordo aziendale stipulato sulla contrattazione di secondo livello, il limite dell'elemento di garanzia retributiva non trova applicazione.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di... ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro

superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per dodicesimi.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento dell'erogazione dell'"elemento di garanzia" vengono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economica/produttiva e che abbiano attivato il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Articolo 7 - Rappresentanze sindacali unitarie.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti nei prossimi mesi valuteranno, così come previsto dalla normativa e dagli accordi vigenti, la possibilità di indire le elezioni delle rappresentanze unitarie, nel frattempo rimane alle RSA la titolarità e le facoltà previste dalla normativa vigente.

Le RSU di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, una volta elette, subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di CCNL.

Le RSU/RSA, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente CCNL, costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente CCNL.

In sede aziendale, le RSU/RSA sono altresì le destinatarie dell'informazione e dell'esame congiunto, secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della RSU può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il CCNL possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 15% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma precedente in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti, il CCNL e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, all'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU, una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.

Per l'individuazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le RSU, le parti convengono di rincontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolare complessità organizzative.

Art. 15 - Orario di lavoro

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di nono e decimo livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (10° e 9° livello per gli addetti del settore autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto; e Q1, Q2, A1 e A2 per gli addetti del settore del Autoneggio e del settore del Noleggio autobus con conducente) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

MERCATO DEL LAVORO

A) CONTRATTI A TERMINE

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 6 mesi.

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato. Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 11 del CCNL 3 luglio 1996, la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati

all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dal 3° e 4° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente Bilaterale/Osservatorio nazionale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'articolo 10, comma 7) del D.Lgs. n. 368/2001.

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 4° comma del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D. Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

....omissis....

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

...omissis....

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

..omissis....

E) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

...omissis....

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Su richiesta delle OO.SS., le modalità di erogazione della formazione formeranno oggetto di definizione con le RSU/RSA.

....omissis....

H) STAGE

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n.196/97 e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 4% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, da definirsi in sede aziendale, oltre all'erogazione del ticket restaurant/indennità di mensa.

Restano salvi i trattamenti aziendali già eventualmente in atto di miglior favore.

Articolo 25 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e universitaria, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi, nel limite della durata ordinaria del corso (sono pertanto esclusi i fuori corso).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica e/o universitaria. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva. Tale percentuale è ridotta al 2% per gli universitari e soltanto nelle aziende con più di 16 dipendenti.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

Articolo 30 - Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e

deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati il periodo di aspettativa è elevato a 12 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

...omissis...

Articolo 35 - Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda.

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del T.F.R. e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Le Parti concordano che nel caso di cessione di ramo d'azienda, la relativa procedura di confronto si ispiri al perseguimento di obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, normativi e salariali, con riferimento all'applicazione del ccnl, che favoriranno una oggettiva stabilizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasi di esternalizzazione che di reinternalizzazione dei processi produttivi.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. stabilito nel presente contratto, come per il caso di licenziamento.

Articolo 41 - Indennità varie

Indennità di maneggio denaro

Al far data dal 01.01.2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31.12.2010 (cfr. Tabella 3).

La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R..

Indennità di mensa

NORMA VALIDA PER IL SETTORE AUTO SENZA CONDUCENTE

Resta confermata la normativa prevista dall'art. 41 del CCNL 3 luglio 1996. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

..omissis....

Con decorrenza 01.01.2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0.50 per quelli operanti nelle altre sedi.

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività tredicesima e quattordicesima non verranno corrisposte per malattia ed infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità, saranno conservate ad personam" al personale interessato,

In caso di divergenze in ordine all'assorbimento la questione sarà esaminata in sede nazionale fermo restando che non ci sia diminuzione del trattamento complessivo della indennità preesistenti già percepite prima del rinnovo del presente contratto.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 5,00 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Articolo 48 - Tutela della maternità

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 30 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'Azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o

annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. "contratti a termine".

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a quattro mesi continuativi, le lavoratrici, laddove necessario, verranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

COMITATI AZIENDALI EUROPEI

Le Parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002 n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994, e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio nei casi in cui ricorrano i presupposti, convengono di attivarsi per l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

In tali casi, nel rispetto del D. Lgs. n.74/2002, a livello aziendale, le Parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs n. 74/2002.

Restano in vigore le regolamentazioni già esistenti a livello di aziende appartenenti a gruppi multinazionali.

POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano sull'opportunità di istituire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori del comparto dell'autonoleggio a tutela della salute del personale dipendente.

In ogni caso le Parti convengono che la proposta per la realizzazione dell'istituto deve tenere conto di quanto di seguito indicato:

- Decorrenza effettiva dell'istituto dal momento della sua istituzione;
- Importo del contributo del datore di lavoro sarà pari a € 14 per lavoratore per dodici mensilità;
- Meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- Il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- Oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro;
- L'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso apposita quota, da definire, eventualmente, a livello di contrattazione di secondo livello, attraverso strumenti utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

ENTE BILATERALE NAZIONALE

Entro il 31.12.2011 le Parti si impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'Ente bilaterale per il settore dell'autonoleggio.

Dal 1° gennaio 2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in € 2 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

I compiti dell'Ente Bilaterale sono quelli che verranno indicati nello statuto del medesimo che ricomprenderanno anche quelli dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 59 che, per il settore dell'autonoleggio senza conducente, cesserà di avere validità.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola elemento insostituibile per raggiungere obiettivi di competitività e produttività aziendali e nello stesso tempo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori.

Le Parti concordano che la costante e veloce evoluzione tecnologica ed organizzativa di processi, prodotti e servizi, nonché la globalità dei mercati, richiedendo un continuo arricchimento e mutamento delle competenze, pongono come esigenza irrinunciabile la necessità di adeguare ruoli e posizioni.

In particolare si consolida l'impegno formativo nella qualificazione delle risorse nell'ambito delle attività di core-business con strumenti che possano realmente fotografare le reali capacità delle persone quali il bilancio delle competenze; si attuano i progetti di formazione su Sicurezza, Salute, Ambiente e Qualità, definendo le relative certificazioni.

Si ritiene indispensabile che la formazione sia continuativa, sistematica e generalizzata e che si persegua la prassi di condivisione delle necessità formative e dei relativi progetti di intervento. Da tutto ciò deriva un impegno formativo che, nei prossimi anni, oltre a sviluppare e diversificare la formazione più consolidata, dovrà consentire alle risorse umane di acquisire capacità-competenze per supportare l'evoluzione del comportamento organizzativo.

Classificazione dei lavoratori

Ad integrazione dell'accordo 17 aprile 2003, al livello C3 si inserisce la figura professionale di: autista di autovettura (autista NCC).

Al livello B3 viene inserita la figura professionale di: comandante motorista.

In fase di stesura definitiva del CCNL, le Parti definiranno l'impianto classificatorio riferito alle figure professionali svolgenti attività di noleggio autoambulanza con conducente.

Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE gen-09	INDENNITA' DI CONTINGENZA	AUMENTO SALARIALE A REGIME	AUMENTI SALARIALI			NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI		
					DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI
					gen-11	mag-11	gen-12	gen-11	mag-11	gen-12
Q1	200	1305,93	529,75	149,25	52,24	67,16	29,85	1358,17	1425,34	1455,19
Q2	200	1305,93	529,75	149,25	52,24	67,16	29,85	1358,17	1425,34	1455,19
A1	200	1305,93	529,75	149,25	52,24	67,16	29,85	1358,17	1425,34	1455,19
A2	188	1227,57	527,49	140,30	49,10	63,13	28,06	1276,68	1339,81	1367,87
B1	170	1110,04	524,10	126,86	44,40	57,09	25,37	1154,44	1211,53	1236,90
B2	162	1057,80	522,46	120,89	42,31	54,40	24,18	1100,12	1154,52	1178,70
B3	155	1012,10	521,06	115,67	40,49	52,05	23,13	1052,58	1104,64	1127,77
C1	152	992,51	520,75	113,43	39,70	51,04	22,69	1032,21	1083,25	1105,94
C2	134	874,97	517,26	100,00	35,00	45,00	20,00	909,97	954,97	974,97
C3	125	816,20	515,67	93,28	32,65	41,98	18,66	848,85	890,83	909,48
C4	100	652,97	511,44	74,63	26,12	33,58	14,93	679,09	712,67	727,59

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-11	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mar-11
Q1	200	559,70	559,70
Q2	200	559,70	559,70
A1	200	559,70	559,70
A2	188	526,12	526,12
B1	170	475,75	475,75
B2	162	453,36	453,36
B3	155	433,77	433,77
C1	152	425,37	425,37
C2	134	375,00	375,00
C3	125	349,81	349,81
C4	100	279,85	279,85

[Handwritten signatures and initials at the top right of the page]

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

