

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2022 il giorno 20 del mese di dicembre in Meda,

tra

la **GIORGETTI S.p.A.** di Meda, nelle persone dei Sigg.ri Dott. Giovanni del Vecchio e Dott. Alessandro Ciani,

e

la **RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA della GIORGETTI S.p.A.** nelle persone dei Sigg.ri Roberto Pedretti e Paolo Colombo assistiti dalla FILLEA-CGIL in persona del Sig. Gianfranco Cosmo, Silvia Romanò e Ruggero Zella assistiti dalla FENEAL-UIL in persona del Sig. Marco Cazzaniga, dalla FILCA-CISL in persona del Sig. Alessandro Vasile

si conviene e stipula quanto segue:

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

L'azienda s'impegna a porre in essere, quando possibile, le misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi industriali di cui all'allegato B del CCNL 1/4/2019

OSSERVATORIO AZIENDALE

Con la sottoscrizione del presente accordo si mantiene l'osservatorio aziendale che sarà così composto; delegazione dell'azienda, RSU, RLS, su richiesta dei componenti dell'osservatorio potranno essere chiamati a partecipare lavoratori, OO.SS.

L'osservatorio effettuerà incontri periodici di norma almeno una volta all'anno nel mese di novembre e/o su iniziativa aziendale o delle Rsu. L'osservatorio avrà il compito di valutare e sviluppare linee guida in merito ai temi ed alle aree di intervento di seguito riportate:

- andamento aziendale (consuntivo anno precedente, previsioni per l'anno in corso)
- investimenti struttura occupazionale
- ambiente e sicurezza, formazione (specifico e trasversale)
- classificazione dei lavoratori in riferimento all'art. 15 del CCNL 01/04/2019
- condivisione della documentazione aziendale relativa alla classificazione delle lavorazioni presenti all'interno delle unità produttive
- introduzione di strumenti di welfare

L'azienda al fine di permettere lo svolgimento delle attività dell'osservatorio, annualmente nel mese di novembre, fornirà specifiche informazioni riferite a:

- composizione della struttura occupazionale di cui alla sezione 1.2 Sistema di informazioni del CCNL 01/04/2019.
- Con riferimento alla qualifica, RSU potrà sottoporre all'azienda eventuali proposte di variazione di livello segnalate dai dipendenti, una volta verificata la distonia tra mansione e qualifica.
- andamento infortuni e malattie professionali
- elementi riferiti alle attività economiche e lavorative

COMMISSIONE PARITETICA QUALITA'

Con la sottoscrizione del presente accordo si costituisce una commissione paritetica con lo scopo di condividere le performances qualitative aziendali al fine di individuare aree di miglioramento. La commissione sarà composta da uno o più referenti aziendali, un componente della RSU e a rotazione dagli operatori di reparto e si riunirà bimestralmente.

CODICE ETICO AZIENDALE

Le parti condividono lo spirito e le finalità di tale strumento e, con l'obiettivo di valutarne l'eventuale miglioramento anche dietro indicazioni che possono essere condivise, si confronteranno nell'ambito dell'osservatorio di cui sopra.

AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda riconferma l'attenzione e la sensibilità per il miglioramento delle condizioni ambientali e di sicurezza, avvalorati dagli investimenti e dai miglioramenti eseguiti e/o in corso di esecuzione. Ciò premesso l'azienda continuerà a svolgere le previste riunioni periodiche e a perseguire i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e protezione della loro salute, rispettando le normative di legge in vigore (D.Lgs. 81/08), a tale scopo l'azienda:

- in aggiunta a quanto previsto dalle norme vigenti, si impegna a fornire a tutti i nuovi assunti 1 ora di formazione/informazione interna sui temi riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro, nelle specifiche aree di competenza a cui gli stessi saranno adibiti;
- effettuerà 2 ore di formazione specifica riferita alle procedure aziendali, ai lavori, ai materiali e alle innovazioni produttive.

Riguardo ai contenuti del codice etico di condotta contro le molestie sessuali e mobbing, in riferimento all'accordo del 4/2/2015 in adempimento a quanto previsto dal CCNL 1/4/2019 Art. 34, l'azienda fornirà copia (anche in formato elettronico) del testo siglato e informerà i dipendenti riguardo i contenuti dello stesso.

FORMAZIONE PROFESSIONALE ED INQUADRAMENTO

L'azienda riconosce che la formazione riveste un ruolo fondamentale per la crescita professionale nonché per il raggiungimento degli obiettivi di qualità. Pertanto saranno programmati piani formativi in linea con le esigenze aziendali e con il rispetto dei ruoli e delle posizioni ricoperte all'interno dell'organizzazione aziendale, al fine di consentire lo sviluppo e l'arricchimento delle capacità professionali e gestionali dei lavoratori.

Di tali piani l'Azienda fornirà informazioni preventive alla R.S.U. che potrà formulare osservazioni e suggerimenti e al riguardo anche sulla base di proposte ricevute dei lavoratori.

MERCATO DEL LAVORO

La Direzione Aziendale, provvederà ad informare tempestivamente la R.S.U. circa il personale assunto con contratto a termine.

La R.S.U. sarà altresì informata preventivamente sul numero di assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione.

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', followed by a signature with a '2' written above it, then a signature that looks like 'CG', and finally two more signatures on the right side, one of which is a stylized 'R'.

PART-TIME

La Direzione Aziendale valuterà con le R.S.U. le singole richieste di contratto a tempo parziale, tenendo in considerazione motivazioni indotte da particolari situazioni familiari, malattie ecc. al fine di ricercare possibili soluzioni che possono essere compatibili con le ragioni tecnico organizzative e produttive aziendali.

Qualora l'azienda intenda effettuare una nuova assunzione part-time, sarà data precedenza ai lavoratori che, compatibilmente con le mansioni svolte, la professionalità e le esigenze tecnico organizzative e produttive dell'azienda, potranno candidarsi alla trasformazione del rapporto con possibilità di reversibilità entro 12 mesi.

CARENZA MALATTIA

L'Azienda corrisponderà il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza), ai lavoratori con qualifica di operai che, nel precedente anno solare, siano stati assenti per un numero massimo di 5 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro.

MENSA

Si conviene di mantenere al 20% del costo totale del pasto la quota a carico dipendente.

CONGEDI PARENTALI

Ricorrendone i presupposti formali e sostanziali, in riferimento al diritto di astenersi dal lavoro per le vittime di violenza di genere di cui al Dlg. 80/15 – Art. 24 comma 1, Le parti concordano di concedere ulteriori 3 mesi oltre a quanto previsto dalla norma vigente fino ad un massimo di 6 mesi.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE (Arco)

L'azienda dal 01/01/2023 aumenta dello 0,20% la quota datoriale per ogni lavoratore iscritto.

FONDO ASSISTENZA SANITARIA (Altea)

L'azienda dal 01/01/2023 integra il piano sanitario standard con il pacchetto Piano Sanitario Integrativo 2 per ogni dipendente iscritto (6 euro).

PREMIO FEDELTA'

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per pensionamento (a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo) verrà erogato un premio Fedeltà calcolato in base agli anni di permanenza in azienda:

15 anni di anzianità: 30% di una mensilità

20 anni di anzianità: 60% di una mensilità

25 anni di anzianità: una mensilità

MALATTIA E INFORTUNIO

la Società a fronte di idonea e certificata attestazione proveniente dal servizio sanitario nazionale o da enti accreditati, concorda, oltre a quanto già previsto dal CCNL (comporto di malattia) un'aspettativa non retribuita pari a mesi 12, nei casi di dipendenti che debbano sostenere percorsi di cure fisiche, farmacologiche e psicologiche a causa di violenze subite, anoressia, bulimia e

3



ludopatia. Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti. Il lavoratore dovrà produrre la documentazione almeno 20 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Nel caso di malattia dovuta a ricadute conseguenti ad infortunio lavorativo, tali assenze, debitamente documentate da certificazione sanitaria ove sia accertato il nesso causale, non saranno computate ai fini del comporta per malattia per una durata massima di mesi 3.

In caso di infortunio l'azienda si impegna a valutare, oltre ad un percorso formativo per un proficuo reinserimento aziendale, compatibilmente alle esigenze tecnico organizzative e produttive aziendali, l'attivazione di quanto descritto nella Determina del Presidente INAIL n. 258/2016 in attuazione di quanto previsto dalla L. 190/2014.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Le ore di assenza per effettuare visite mediche specialistiche (compresi accertamenti diagnostici) possono essere retribuite previa presentazione del giustificativo rilasciato da:

- strutture convenzionate con il SSN
- strutture convenzionate con UniSalute (per Fondo Altea)
- strutture sanitarie private o medici non convenzionati con UniSalute esclusivamente per le prestazioni previste dal piano sanitario integrativo 2 del Fondo Altea. In questo caso è richiesta anche la documentazione attestante il rimborso del Fondo Altea (con oscuramento di eventuali dati sensibili).

Il periodo retribuito comprende:

Il tempo di permanenza presso la struttura indicato sul giustificativo (è importante che siano indicati gli orari di inizio e fine visita/accertamento) fino ad un massimo di 2 ore

Eventuale mezz'ora per raggiungere la struttura (se il dipendente viene al lavoro e parte dalla sede aziendale) - Eventuale mezz'ora per rientrare al lavoro

Se sul giustificativo non sono indicati gli orari si riconosce complessivamente al massimo 1 ora tra visita e tempo di viaggio.

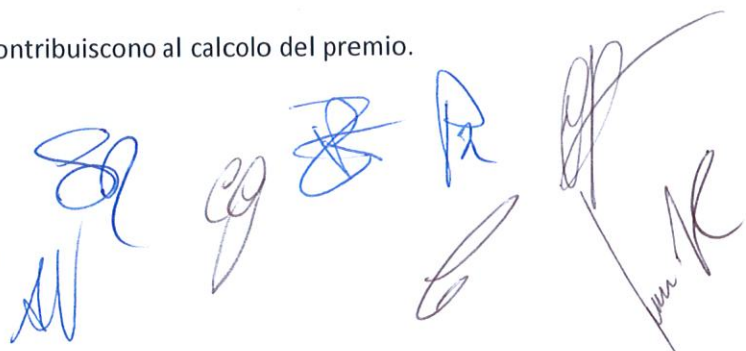
PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di risultato è determinato tenendo conto di parametri che misurano l'andamento aziendale attraverso obiettivi di: produttività, redditività e qualità.

Il raggiungimento degli obiettivi e la misurazione degli incrementi saranno verificabili e documentabili sia attraverso documenti ufficiali dell'azienda che reportistiche interne certificabili.

Gli obiettivi indicati devono essere raggiunti nell'arco di un esercizio contabile (attualmente 1 gennaio – 31 dicembre).

Di seguito sono illustrati in dettaglio gli indicatori che contribuiscono al calcolo del premio.



Indicatori

- 1) Indicatore di **redditività**
- 2) Indicatore di **qualità**
- 3) Indicatore di **produttività**
- 4) Indicatore di **partecipazione individuale**

1) **Redditività:**

Come indicatore della **redditività** aziendale P_R è utilizzato l'indice di bilancio denominato "**EBITDA**" (*Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization*), che definisce l'utile prima degli interessi passivi, delle imposte e degli ammortamenti sui beni materiali e immateriali.

Questo indicatore è desumibile dal Bilancio Civilistico ed è inserito fra gli elementi del Premio di Produzione in quanto esprime la performance dell'azienda nel suo complesso.

2) **Qualità:**

Per valutare l'efficacia dell'azienda in termini di **qualità** vengono utilizzati due report che evidenziano i prodotti reclamati rispetto a quelli fatturati ed alla media dei giorni che intercorrono tra l'inserimento di un reclamo e la spedizione delle sostituzioni in garanzia. Questi 2 indicatori sono indipendenti ed hanno ugual peso.

Questi indicatori sono desumibili dal report interno mensile che analizza l'andamento delle non conformità suddivise per causali. Al fine degli indicatori del premio verranno considerate esclusivamente le causali che evidenziano le problematiche con responsabilità Giorgetti.

Gli indicatori sono inseriti fra gli elementi del Premio di Produzione per sensibilizzare i lavoratori sull'aspetto della qualità che è ritenuto dall'azienda assolutamente strategico per la sua politica commerciale e produttiva.

3) **Produttività:**

Per valutare la **produttività** P_P dell'azienda si utilizza l'indice di bilancio definito **GROSS MARGIN**, cioè il rapporto tra il fatturato e gli elementi di costo necessari a realizzarlo:

- Materie prime
- Incidenza Lavorazioni Esterne
- Costo della Manodopera Diretta

Questo indice è inserito fra gli elementi di calcolo del premio in quanto ritenuto indicatore fondamentale per misurare l'efficacia dei fattori produttivi dell'azienda, il rendimento dei reparti e l'incidenza delle lavorazioni esterne, ed è desumibile dal Bilancio Civilistico.

4) **Indice di partecipazione individuale P_I**

Il valore del premio di risultato spettante e risultante dal calcolo specificato in seguito, sarà soggetto ad un "correttivo" individuale legato alla "presenza" individuale dei lavoratori in azienda, ed è calcolato secondo la seguente formula

$$P_I = \text{PART \%} = 100\% - (\text{ORE ANNUE ASSENZA (>80)/ORE ANNUE LAVORABILI})\%$$

Non si terrà conto delle assenze per:

- infortunio sul lavoro
- ferie e festività
- permessi ex festività e R.O.L.
- donazione sangue
- permessi retribuiti ai componenti della RSU ed al RLS

5

- congedo maternità/paternità obbligatoria

Le ORE ANNUE LAVORABILI sono individuate in un monte ore di lavoro ordinario convenzionale pari a 1760, rapportato all'anzianità di servizio dei dipendenti (assunti nell'anno) e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

E' stata concordata una "franchigia" massima individuale di 80 ore di assenza.

All'interno di questa franchigia l'indice di partecipazione individuale P_i sarà considerato pari al 100%.

Al di sopra di tale franchigia, la percentuale di partecipazione verrà corretta sulla base delle ore di assenza rilevate.

Es.

P_i con 80 ore di assenza = 100%

P_i con 81 ore di assenza = $100\% - (81/1760)\% = 95,39\%$

P_i MINIMA

L'indice di partecipazione P_i minimo stabilito per ottenere il premio è fissato al 65%.

Al di sotto di questa percentuale, il premio corrispondente non verrà liquidato al dipendente, ma ridistribuito ai dipendenti che hanno raggiunto la P_i del 100%.

Nel caso di P_i superiore al 65% ma inferiore al 100%, al dipendente verrà riconosciuto un premio pari alla percentuale di presenza.

Esempio: $P_i = 55\%$ Premio dipendente = 0 55% premio verrà ridistribuito ai dipendenti con P_i del 100%.

$P_i = 80\%$ Premio dipendente = 80%

Questo indicatore è inserito per premiare l'effettiva presenza individuale al raggiungimento dei risultati aziendali.

CALCOLO

Agli indicatori da utilizzare per il calcolo del premio di risultato viene attribuita una percentuale di incidenza che permetta di comporre il totale del premio stesso:

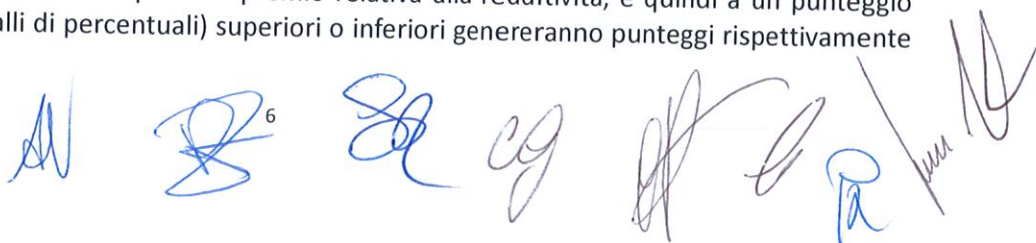
- REDDITIVITA' 10%
- QUALITA' 40%
- PRODUTTIVITA' 50%

Il punteggio di riferimento del premio verrà calcolato di conseguenza, e corrisponderà ad un valore economico concordato. Ad esempio, fatto 100 il punteggio di riferimento per il calcolo del valore economico, in una situazione ideale esso diventa la somma di 10 (punteggio 100 della redditività) + 40 (punteggio 100 della qualità) + 50 (punteggio 100 della produttività).

1) Redditività (P_R)

Valore di riferimento corrispondente al 100% di erogazione del premio per la parte relativa a questo indicatore:

EBITDA = 10% corrisponde al 100% della parte di premio relativa alla redditività, e quindi a un punteggio pari a 10. Percentuali (o intervalli di percentuali) superiori o inferiori genereranno punteggi rispettivamente maggiori o minori.



Gli intervalli di risultato e i punteggi corrispondenti sono classificati nella tabella **Allegato 1**.

2) Qualità (P_Q)

Parametri di riferimento:

pezzi % = 1,60% corrisponde al 50% della parte di premio relativa alla qualità, e quindi un punteggio pari a 20.

Giorni = 50 gg corrisponde al 50% della parte di premio relativa alla qualità, e quindi un punteggio pari a 20.

I punteggi corrispondenti sono classificati nelle tabelle **Allegato 2**.

3) Produttività (P_P)

Un indice GROSS MARGIN del 52% definisce il 100% della parte di premio, e quindi un punteggio pari a 50.

Gli intervalli di risultato e i punteggi corrispondenti sono classificati nella tabella **Allegato 3**.

4) Calcolo economico ed erogazione

Il punteggio totale sarà la somma dei punteggi relativi ai singoli indicatori:

$$P = P_R + P_Q + P_P$$

L'importo di premio corrispondente è classificato nella tabella **Allegato 4** ove il punteggio 100 corrisponde ad un valore economico, di 1.000 Euro lordi.

L'importo totale del premio calcolato viene successivamente corretto con l'indicatore della partecipazione individuale:)

$$P = (P_R + P_Q + P_P) \times P_I$$

Il premio P così calcolato viene riparametrato in base alla fascia di categoria contrattuale di appartenenza:

LIV.	
AE1	100
AE2	100
AE3	100
AE4	100
AS1	100
AS2	105
AS3	105
AC1	105
AS4	105
AC2	105
AC3	105
AC4	105
AC5	110
AD1	110
AD2	110
AD3	110

Pagamento

Esaurita e verbalizzata la fase di verifica annuale prevista nell'apposito incontro, il premio di risultato sarà erogato ai dipendenti con busta paga del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Ai fini dell'erogazione del Pdr, ai sensi del comma 184 dell'art.1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche, nonché alle condizioni previste dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 n. 28/E e del 29 marzo 2018 n. 5/E, le Parti concordano che, raggiunti i requisiti per accedere ai benefici fiscali indicati dalla Legge, per ogni Dipendente che avrà maturato il Premio di Risultato, secondo quanto stabilito nel presente Accordo, il 100% o il 50% dello stesso verrà erogato sottoforma di Welfare aziendale, per il tramite di un portale Flexible Benefit messo a disposizione dalla Società.

I lavoratori che decideranno di convertire in Welfare il 100% del valore monetario beneficeranno di una quota welfare aggiuntiva nella misura del 30% dell'importo del valore del premio. I lavoratori che decideranno di convertire in Welfare il 50% del valore monetario beneficeranno di una quota welfare aggiuntiva nella misura del 15% dell'importo del valore del premio. L'importo del Premio di risultato eventualmente non convertito in welfare aziendale verrà erogato con la busta paga del mese di maggio con applicazione della appropriata imposizione contributiva e fiscale al tempo per tempo vigente. Resta inteso che in caso di mancata opzione il premio sarà convertito automaticamente al 100%.

Budget welfare destinato a previdenza complementare

I beni e servizi di Welfare Aziendale di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente sopra richiamata, nonché i termini delle modalità di scelta e fruizione, saranno indicati nel Regolamento Welfare. Le parti condividono fin da subito che all'interno del paniere di beni e servizi, per quanto concerne l'opzione di destinazione del Budget Welfare alla Previdenza complementare, tale ipotesi potrà essere esercitata in via preferenziale nei confronti del Fondo Pensione ARCO ed in via alternativa nei confronti degli altri Fondi Pensione disponibili sul mercato.

Welfare e altri istituti contrattuali

Si precisa che il relativo valore del Welfare Aziendale non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporterà accantonamenti in relazione alla normativa di Legge sul TFR.

Lavoratori interessati

Il Premio spetta ai lavoratori in forza alla data erogazione del premio di risultato, fatto salvo i dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro per pensionamento che lo riceveranno pro quota. Ai lavoratori in assenza/aspettativa non retribuita, agli assenti in maternità/paternità facoltativa, in congedo speciale, il premio verrà riproporzionato in base al periodo di presenza, con il criterio ordinario utilizzato per la maturazione di ratei.

In ogni caso, il premio non spetta ai lavoratori che sono stati occupati meno di quattro mesi in azienda.

Per i lavoratori impiegati a tempo parziale, il premio sarà riproporzionato in base all'orario effettivo di lavoro.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori esclusi dal riconoscimento di altri premi aziendali per obiettivi, in forza nel periodo di riferimento.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno di riferimento il premio sarà proporzionale ai mesi di servizio prestato (o alla frazione di mese superiore a 15 giorni).



Sistema di verifica

Le parti si riservano di incontrarsi prima della liquidazione del premio per verificare l'adeguatezza dei valori indicati negli allegati.

Qualora si verificassero eventuali significativi scostamenti dagli obiettivi prefissati, la Direzione Aziendale e la R.S.U. si incontreranno al fine di analizzare l'andamento degli indicatori, individuando i necessari rimedi e/o correttivi che andranno adottati. Già sin d'ora si stabilisce che qualora eventuali innovazioni tecnologiche di particolare rilievo o consistenti variazioni di organico venissero a modificare significativamente la determinazione degli indici e/o degli obiettivi, le parti si incontreranno per la revisione degli stessi.

Decorrenza e durata Accordo

Il presente accordo avrà durata triennale con decorrenza 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2024, esaurendo ogni e qualsivoglia richiesta derivante dalla contrattazione di secondo livello sino a tale data.

Clausole Finali

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del premio di risultato in ragione annua ed omnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso. Inoltre, le parti ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti convengono che le caratteristiche del premio di risultato, come costituito nel presente accordo sono conformi, ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali, con la normativa vigente (artt. 182 e seguenti L. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni) in quanto connessi ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale.

Considerato che tutte le notizie ed i dati indicati nel presente verbale di accordo sono riservati, le Parti si impegnano a farne un uso strettamente correlato ad esse e quindi a non diffonderli e/o divulgarli in qualsiasi modo o mezzo a terzi.

Il presente verbale di accordo sarà a tal fine depositato, secondo le modalità in uso, presso le Direzione Territoriale del Lavoro di Milano.

Letto, confermato e sottoscritto in Meda il 20 dicembre 2022.

p. GIORGETTI S.p.A.



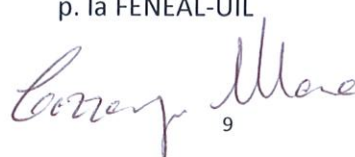
p. la FILLEA-CGIL



p. la FILCA-CISL



p. la FENEAL-UIL



p. la R.S.U.



Allegato 1 - REDDITIVITA'

Da	A	Punteggio
0	5,49	0
5,5	5,99	1
6	6,49	2
6,5	6,99	3
7	7,49	4
7,5	7,99	5
8	8,49	6
8,5	8,99	7
9	9,49	8
9,5	9,99	9
10	10,49	10
10,5	10,99	11
11	11,49	12
11,5	11,99	13
12	12,49	14
12,5	12,99	15
13	13,49	16
13,5	13,99	17
14	14,49	18
14,5	oltre	20

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster at the bottom right of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. Some signatures appear to include initials or specific names, though they are not clearly identifiable.

Allegato 2 - QUALITA'

Pezzi	PUNTI
1,525%	35
1,530%	34
1,535%	33
1,540%	32
1,545%	31
1,550%	30
1,555%	29
1,560%	28
1,565%	27
1,570%	26
1,575%	25
1,580%	24
1,585%	23
1,590%	22
1,595%	21
1,600%	20
1,625%	19
1,650%	18
1,675%	17
1,700%	16
1,725%	15
1,750%	14
1,775%	13
1,800%	12
1,825%	11
1,850%	10
1,900%	9
1,950%	8
2,000%	7
2,050%	6
2,100%	5
2,150%	4
2,200%	3
2,250%	2
2,300%	1
2,350%	0
2,400%	0
2,450%	0
2,500%	0
2,550%	0
2,600%	0
2,650%	0

Pezzi	PUNTI
2,850%	0
2,900%	0
2,950%	0
OLTRE	0

Giorni	PUNTI
42,5	35
43,0	34
43,5	33
44,0	32
44,5	31
45,0	30
45,5	29
46,0	28
46,5	27
47,0	26
47,5	25
48,0	24
48,5	23
49,0	22
49,5	21
50	20
51	19
52	18
53	17
54	16
55	15
56	14
57	13
58	12
59	11
60	10
62	9
64	8
66	7
68	6
70	5
72	4
74	3
76	2
78	1
80	0
82	0
84	0
86	0
88	0
90	0
92	0

Giorni	PUNTI
110	0
120	0
130	0
OLTRE	0

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CG", "R", "K", "P", and others.

Allegato 3 - PRODUTTIVITA'

GROSS MARGIN %

Da	A	Punteggio
0	47,99	15
48	48,99	20
49	49,99	25
50	50,49	30
50,5	50,99	35
51	51,49	40
51,5	51,99	45
52	52,49	50
52,5	52,99	55
53	53,49	60
53,5	53,99	65
54	54,99	70
55	oltre	100

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'eg', 'L', 'R', 'Ph', and several other stylized marks.

Allegato 4 - PUNTEGGIO PREMIO

Punteggio	Premio	Punteggio	Premio	Punteggio	Premio	Punteggio	Premio
22 e inf.	€ 220,00	70	€ 700,00	118	€ 1.450,00	166	€ 2.650,00
23	€ 230,00	71	€ 710,00	119	€ 1.475,00	167	€ 2.675,00
24	€ 240,00	72	€ 720,00	120	€ 1.500,00	168	€ 2.700,00
25	€ 250,00	73	€ 730,00	121	€ 1.525,00	169	€ 2.725,00
26	€ 260,00	74	€ 740,00	122	€ 1.550,00	170	€ 2.750,00
27	€ 270,00	75	€ 750,00	123	€ 1.575,00	171	€ 2.775,00
28	€ 280,00	76	€ 760,00	124	€ 1.600,00	172	€ 2.800,00
29	€ 290,00	77	€ 770,00	125	€ 1.625,00	173	€ 2.825,00
30	€ 300,00	78	€ 780,00	126	€ 1.650,00	174	€ 2.850,00
31	€ 310,00	79	€ 790,00	127	€ 1.675,00	175	€ 2.875,00
32	€ 320,00	80	€ 800,00	128	€ 1.700,00	176	€ 2.900,00
33	€ 330,00	81	€ 810,00	129	€ 1.725,00	177	€ 2.925,00
34	€ 340,00	82	€ 820,00	130	€ 1.750,00	178	€ 2.950,00
35	€ 350,00	83	€ 830,00	131	€ 1.775,00	179	€ 2.975,00
36	€ 360,00	84	€ 840,00	132	€ 1.800,00	180	€ 3.000,00
37	€ 370,00	85	€ 850,00	133	€ 1.825,00	181	€ 3.025,00
38	€ 380,00	86	€ 860,00	134	€ 1.850,00	182	€ 3.050,00
39	€ 390,00	87	€ 870,00	135	€ 1.875,00	183	€ 3.075,00
40	€ 400,00	88	€ 880,00	136	€ 1.900,00	184	€ 3.100,00
41	€ 410,00	89	€ 890,00	137	€ 1.925,00	185	€ 3.125,00
42	€ 420,00	90	€ 900,00	138	€ 1.950,00	186	€ 3.150,00
43	€ 430,00	91	€ 910,00	139	€ 1.975,00	187	€ 3.175,00
44	€ 440,00	92	€ 920,00	140	€ 2.000,00	188	€ 3.200,00
45	€ 450,00	93	€ 930,00	141	€ 2.025,00	189	€ 3.225,00
46	€ 460,00	94	€ 940,00	142	€ 2.050,00	190	€ 3.250,00
47	€ 470,00	95	€ 950,00	143	€ 2.075,00	191	€ 3.275,00
48	€ 480,00	96	€ 960,00	144	€ 2.100,00	192	€ 3.300,00
49	€ 490,00	97	€ 970,00	145	€ 2.125,00	193	€ 3.325,00
50	€ 500,00	98	€ 980,00	146	€ 2.150,00	194	€ 3.350,00
51	€ 510,00	99	€ 990,00	147	€ 2.175,00	195	€ 3.375,00
52	€ 520,00	100	€ 1.000,00	148	€ 2.200,00	196	€ 3.400,00
53	€ 530,00	101	€ 1.025,00	149	€ 2.225,00	197	€ 3.425,00
54	€ 540,00	102	€ 1.050,00	150	€ 2.250,00	198	€ 3.450,00
55	€ 550,00	103	€ 1.075,00	151	€ 2.275,00	199	€ 3.475,00
56	€ 560,00	104	€ 1.100,00	152	€ 2.300,00	200	€ 3.500,00
57	€ 570,00	105	€ 1.125,00	153	€ 2.325,00		
58	€ 580,00	106	€ 1.150,00	154	€ 2.350,00		
59	€ 590,00	107	€ 1.175,00	155	€ 2.375,00		
60	€ 600,00	108	€ 1.200,00	156	€ 2.400,00		
61	€ 610,00	109	€ 1.225,00	157	€ 2.425,00		
62	€ 620,00	110	€ 1.250,00	158	€ 2.450,00		
63	€ 630,00	111	€ 1.275,00	159	€ 2.475,00		
64	€ 640,00	112	€ 1.300,00	160	€ 2.500,00		
65	€ 650,00	113	€ 1.325,00	161	€ 2.525,00		
66	€ 660,00	114	€ 1.350,00	162	€ 2.550,00		
67	€ 670,00	115	€ 1.375,00	163	€ 2.575,00		
68	€ 680,00	116	€ 1.400,00	164	€ 2.600,00		
69	€ 690,00	117	€ 1.425,00	165	€ 2.625,00		