

## VERBALE DI ACCORDO

Torino, 22 ottobre 2013

Tra la OERLIKON GRAZIANO S.p.A. rappresentata da Luca Campagnola, Francesco Sorgente e Donata Ontario, assistite dall'AMMA di Torino in persona di Gabriele FENOUIL e dall'Unione Industriale di Cuneo in persona di Luigi Campanaro.

e

La R.S.U. degli stabilimenti di Cascine Vica, Luserna San Giovanni, Cervere, Sommariva Perno e Bari unitamente alle strutture nazionali delle organizzazioni sindacali FIM, FIOM e UILM in persona, rispettivamente, di Leonardo Burmo, Massimo Brancato e Eros Panicali, e alle strutture territoriali delle predette organizzazioni di Torino, Cuneo, e Bari.

### PREMESSO CHE

Le organizzazioni sindacali hanno presentato nel corso del mese di maggio 2012 piattaforme rivendicative relative al rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello;

In data 17 giugno 2013 si è svolto un primo incontro tra le parti in cui si è proceduto ad una completa illustrazione delle rivendicazioni sindacali ed in cui l'azienda ha esposto le proprie posizioni in merito;

In data 27 giugno si è svolto un secondo incontro in cui si sono definiti i temi oggetto della contrattazione identificati nei seguenti capitoli:

1. piano industriale;
2. mercato del lavoro;
3. Armonizzazione trattamenti normativi;
4. inquadramento professionale;
5. welfare;
6. ambiente di lavoro;
7. parte economica.

Su detti temi nella suddetta giornata e nei successivi incontri tenutisi in data 2 e 3 luglio, 15 e 16 luglio e 21 e 22 ottobre, si è svolto un completo approfondimento dei temi condivisi e si è giunti alla seguente intesa.

### LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.

#### 1. Piano Industriale

Il piano industriale illustrato e consegnato nel corso del mese di aprile 2012 è confermato nella sua valenza generale sino quindi al 2014 compreso.

Le missioni produttive ivi previste sono state parzialmente modificate, ciò in quanto si è dovuti intervenire a trovare un'intesa con l'acquirente del sito di Garessio che ha trattenuto alcune attività al di là delle originarie volontà aziendali.

Chiusa la fase del piano di ristrutturazione intrapreso nel corso del 2012, vengono confermate le attuali missioni produttive degli stabilimenti aziendali.

## Missione produttiva degli stabilimenti italiani da 01-01-2013

<b>Cascine Vica</b>	sincronizzatori (montaggio, manicotti, coroncine) – frizioni - ingranaggi cilindrici off-highway - ingranaggi cilindrici gruppi auto - corone epicicloidali (cementate) – alberi automotive
<b>Sommariva</b>	ingranaggi conici off-highway - ingranaggi conici on-highway – alberi a disegno cliente.
<b>Cervere</b>	trattamenti termici preliminari e finali (intercompany e a terzi)
<b>Luserna</b>	montaggio PTU e differenziali 4x4 - montaggio cambi manuali, AMT e DCT - montaggio drives veicoli elettrici/ibridi
<b>Bari</b>	ingranaggi auto alto volume – frizioni - ingranaggi cilindrici off-highway - assali pesanti per AG e CE - assali per autobus urbani <sup>(1)</sup> - torque hubs per off-highway <sup>(1)</sup>

Vengono inoltre confermate le entità degli investimenti aziendali per il 2013 definite dalla direzione aziendale nel corso del corrente anno.

Le parti si incontreranno nel corso del mese di dicembre 2013 al fine di analizzare le linee direttrici del budget aziendale del 2014 che verrà definito dall'azienda nel corso del 2° semestre 2013.

Le parti si incontreranno, come consuetudine, in sede nazionale, di norma entro il mese di maggio di ogni anno, al fine di esaminare le prospettive industriali di gruppo ed anche le strategie aziendali in ambito di sicurezza e ambiente.

## 2. Mercato del Lavoro

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Si conviene di confermare il tetto massimo percentuale complessivo, non superiore al 25% del personale in forza presso ciascun stabilimento, per i lavoratori somministrati e a tempo determinato. Tali percentuali saranno calcolate sulla media di presenza quadrimestrale a scorrimento. Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore previste dalla legge o dal CCNL.

### a. Apprendistato.

L'azienda accoglie favorevolmente l'esortazione ad utilizzare lo strumento dell'apprendistato per l'inserimento stabile dei giovani in azienda.

Date le caratteristiche del contratto di apprendistato e del mercato di riferimento dell'azienda, si ritiene che possano sussistere le condizioni per il ricorso a detto strumento al verificarsi di previsioni produttive strutturali quali ad esempio l'acquisizione di una nuova commessa che comporti specifici nuovi impianti di lavorazione.

Ferme restando le condizioni oggettive di possibile attivazione di tale strumento, si potrà fare ricorso all'apprendistato anche "attingendo" dal cd "Bacino" (si veda punto successivo), scontando dalla durata i periodi di lavoro già prestati.

**b. Bacino**

Il percorso di stabilizzazione a tempo indeterminato, potrà concretizzarsi al verificarsi del consolidamento strutturale dei volumi produttivi.

Al fine di stabilire un percorso chiaro e semplice tendente al raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato, viene istituito il modello bacino, secondo le regole seguenti.

I lavoratori con qualifica operaia di 3° e 4° livello, che abbiano maturato, una anzianità lavorativa, in forza di contratto di somministrazione di lavoro e/o a termine, presso la Oerlikon Graziano superiore a 9 mesi, verranno inseriti in un apposito "bacino" (uno per ogni stabilimento) il quale darà diritto di precedenza in nuove assunzioni a termine o in somministrazione riguardanti la stessa area di specializzazione del lavoratore o professionalità analoghe.

Il lavoratore al compimento del 9° mese di anzianità, in forza di contratto di somministrazione di lavoro e/o a termine, per poter essere inserito nel bacino dovrà manifestare, in forma scritta alla direzione aziendale la propria volontà in tal senso entro 30 gg. dal compimento dell'anzianità di cui sopra, pena la perdita del diritto alla inclusione nel bacino (il modulo relativo sarà predisposto dall'Azienda).

Costituiscono criteri identificativi ai fini dell'assunzione:

- i. Anzianità lavorativa effettiva;
- ii. Maggiore anzianità anagrafica;
- iii. Maggiori carichi famigliari.

I criteri di cui sopra si intendono in ordine di priorità: pertanto a parità di anzianità lavorativa effettiva prevarrà la maggiore anzianità anagrafica, in caso di ulteriore parità prevarranno i carichi famigliari. L'applicazione del cd "sistema bacino" sarà oggetto di monitoraggio annuale con le RSU dello stabilimento alle quali saranno fornite preventivamente le informazioni necessarie. In caso di necessità di ricorso o interruzione di prestazioni lavorative in regime di somministrazione, tali necessità, saranno oggetto di verifiche con la RSU dello stabilimento.

Nel caso in cui si riscontrassero consolidamenti dei volumi produttivi tali da permettere una maggior brevità nel percorso di stabilizzazione a tempo indeterminato, l'azienda verificherà con la RSU degli stabilimenti interessati l'individuazione delle idonee soluzioni.

Il percorso di stabilizzazione a tempo indeterminato, si concretizzerà in ogni caso al raggiungimento dei 28 mesi complessivi di contratto a tempo determinato o di somministrazione. Ai lavoratori che avessero prestato la loro opera con contratto di somministrazione nell'anno 2013 verrà riconosciuta tale anzianità lavorativa la quale concorrerà ai fini di creare le condizioni sopra citate per essere inseriti nel c.d. "bacino".

**3. Armonizzazione trattamenti**

Le parti convengono sulla necessità di procedere ad un percorso che tenda all'armonizzazione dei trattamenti economici (maggiorazioni e indennità) fra i diversi siti italiani.

A tal fine viene istituita una commissione tecnica paritetica i cui componenti verranno designati dalle segreterie nazionali. Vista la necessità di adeguate competenze tecniche specifiche per affrontare i temi oggetto dei lavori della commissione, le segreterie nazionali garantiranno il necessario supporto tecnico ai componenti della commissione. La commissione sarà costituita da un componente per ogni organizzazione sindacale e per ogni stabilimento che abbia almeno un componente della RSU nello stabilimento medesimo. Da parte aziendale i componenti saranno

in possesso delle necessarie competenze per affrontare temi così specifici, eventualmente supportati anche da esperti in materia.

La Commissione, la quale avrà esclusivamente carattere consultivo/propositivo e non negoziale, avrà il compito di predisporre, dopo le necessarie analisi e simulazioni, le eventuali proposte di armonizzazione da sottoporre al tavolo nazionale.

La commissione avvierà i suoi lavori dando priorità all'analisi della situazione di Bari e dandosi fin da ora l'obiettivo di formulare le prime proposte al tavolo nazionale entro il primo trimestre 2014, il tavolo nazionale inizierà i suoi lavori entro il 2° trimestre 2014.

#### a. Eventi luttuosi

Ferma restando la disciplina legislativa in materia (che riguarda, com'è noto, un unico evento all'anno), le parti convengono che venga riconosciuto un permesso retribuito:

- di tre giorni, per ogni eventuale successivo evento luttuoso, occorso nell'anno, che riguardi il decesso di: coniuge, figli, fratelli, genitori, nonni e convivente *more uxorio* risultante dallo stato di famiglia.
- di due giorni per ogni eventuale successivo evento luttuoso, occorso nell'anno, che riguardi il decesso di suocero/a nonché dei genitori del convivente *more uxorio* risultante dallo stato di famiglia.

I permessi di cui sopra dovranno essere fruiti entro 7 gg dall'evento.

#### b. Part-time

Ferma restando la vigenza delle casistiche previste dalla vigente normativa nazionale, si conviene di elevare la percentuale prevista dalla suddetta normativa al 6%.

Fermo restando quanto precede i lavoratori potranno scegliere tra la trasformazione a Part Time a tempo indeterminato o a tempo determinato per 12 mesi, rinnovabili per ulteriori 12; al fine di non precludere l'accesso di altri lavoratori a questo istituto, qualora la percentuale di utilizzo del part time non superi il 4%, sarà data la possibilità, al lavoratore richiedente, di prorogare per ulteriori 12 mesi la durata del contratto a tempo parziale

In ogni caso, e nel rispetto della percentuale massima del 6%, al fine di agevolare la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, il termine di 24 mesi sopra citato, potrà essere esteso fino a un massimo di ulteriori 12 mesi, per permettere di raggiungere l'età di accesso alla scuola materna del figlio/a.

#### c. Periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 10 gg. lavorativi dalla richiesta, un prospetto riassuntivo delle malattie effettuate, utile al calcolo del periodo di comporto.

L'azienda informerà il dipendente con almeno 15 gg. di anticipo, del sopraggiungere del superamento del periodo di comporto di malattia utile ai fini della conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore potrà quindi richiedere un incontro con la direzione aziendale, eventualmente assistito da un RSU da lui indicato, al fine di verificare l'attivazione degli strumenti contrattuali utili alla conservazione del posto di lavoro.

#### d. Permessi legge 104/92.

Le parti concordano che i permessi mensili di cui alla legge 104/92, possano essere fruiti a giornata intera od anche a gruppi di 4 ore. Il dipendente che intenda fruire dei permessi a gruppi di 4 ore, al fine di permettere la corretta organizzazione delle attività lavorative, ne darà comunicazione almeno 5 giorni prima della fruizione.

#### e. Permessi per visite mediche specialistiche

L'azienda consentirà la fruizione, per non più di tre volte nel corso dell'anno ed a seguito di presentazione di adeguata documentazione medica, di un permesso retribuito di 1 ora, oltre al tempo utilizzato per la visita specialistica che dovrà risultare dalla predetta documentazione medica.

In caso di malattie gravi o croniche, confermate dal medico competente, il sopraccitato limite delle tre volte all'anno non troverà applicazione.

Qualora il dipendente non riesca a terminare la sua giornata lavorativa rientrando in azienda, il rimanente tempo per completare il proprio orario di lavoro sarà coperto con PAR.

Al fine di armonizzare i trattamenti tra tutti gli stabilimenti italiani, la presente normativa, laddove non già esistente nel singolo stabilimento, sarà implementata con un giorno nel 2013, e a regime dal 1 gennaio 2014.

#### f. Relazioni sindacali

Le parti confermano la centralità del ruolo negoziale della RSU negli ambiti di contrattazione e confronto definiti dalle norme nazionali e aziendali.

Al fine di agevolare le attività in materia di sicurezza e ambiente si concorda di innalzare di 16 ore il monte ore di ogni RLS. Tali ore potranno essere utilizzate dall'organizzazione sindacale anche in modo trasversale fra gli RSU della componente sindacale.

Le parti convengono che in sede di commissione di armonizzazione si valuterà l'opportunità di ridefinire il sistema di calcolo del monte ore. Si concorda che il monte ore attuale venga riconfermato, fatta salva la integrazione di cui al punto precedente e che le ore di permesso sindacale siano da utilizzare nell'anno di riferimento.

Viene istituito un incontro periodico, con cadenza almeno una volta l'anno o superiore se le parti lo riterranno necessario, a livello di stabilimento fra RSU/RLS, Direzione aziendale e tecnici aziendali (analisi tempi e metodi) per analizzare e verificare gli abbinamenti ed i livelli di saturazione e valutare le eventuali proposte di miglioramento degli stessi.

Qualora il confronto evidenziasse delle criticità specifiche, l'analisi delle stesse potrà essere svolta direttamente sul luogo di lavoro, anche con il conseguente coinvolgimento diretto degli addetti di produzione.

#### 4. Inquadramento Professionale

Per i lavoratori operai di 3° livello, confermando l'impianto del modello di certificazione della formazione in uso, si concorda di definire dei periodi certi di formazione che garantiscano il passaggio alla categoria superiore.

La formazione ai fini del passaggio di livello dovrà completarsi al massimo entro 12 mesi.

L'avvenuta certificazione della formazione, darà luogo al perfezionamento del passaggio alla categoria superiore entro il mese successivo la certificazione stessa.

Fatti salvi i principi generali dell'impianto del modello di certificazione in uso, negli stabilimenti in cui ad oggi non è interamente applicabile il succitato modello, azienda e RSU si incontreranno per definire i contenuti professionali delle mansioni produttive, utili al conseguimento del livello superiore.

Si precisa che saranno inseriti nei suddetti piani formativi in via prioritaria i lavoratori che coprono l'intera turnazione propria degli orari di lavoro delle officine in cui operano.

- In apposito incontro l'azienda esaminerà con la RSU i fabbisogni formativi ed i piani formativi di stabilimento nonché i nominativi dei lavoratori da inserire in formazione per l'anno di riferimento.
- La RSU avrà facoltà di proporre ulteriori nominativi che formeranno oggetto di confronto fra le parti.
- Monitoraggio delle succitate attività formative: a sei mesi dall'avvio della formazione Direzione e RSU si incontreranno in ogni stabilimento per verificare lo stato di avanzamento delle attività formative.

### Terza Super.

Le parti ritengono che i criteri ed i percorsi di attribuzione del 3S siano da identificarsi fra i seguenti in concorso fra loro: coloro che operino stabilmente su diverse funzioni/mansioni, estesa e comprovata esperienza nelle mansioni e nel team, autorevolezza nel team.

Le parti convengono che un'anzianità minima di 10 anni sia un pre-requisito necessario per poter accedere al percorso di valutazione, senza per altro creare la maturazione di alcun diritto automatico.

RSU e azienda si incontreranno a livello di stabilimento per definire come meglio siano applicabili alla realtà specifica i succitati criteri e definire la calendarizzazione degli interventi. Eventuali situazioni "particolari" saranno analizzate da azienda e RSU anche al fine di non penalizzare lavoratori che sono in procinto di maturare il diritto alla quiescenza. Nel dar corso alle analisi delle varie situazioni dei lavoratori in possesso del pre-requisito dell'anzianità lavorativa sopra citato, le parti convengono che entro il 30 giugno 2014 saranno prioritariamente verificate le situazioni dei lavoratori con anzianità anagrafica superiore ai 50 anni. Entro tale data sarà convocato il tavolo nazionale per definire i successivi step di analisi.

### 5. Welfare

L'azienda conferma la propria disponibilità ad affrontare l'argomento in oggetto, pur evidenziando la necessità della massima attenzione ai possibili impatti di costo derivanti da questo tema. Vista la necessità di meglio comprendere le eventuali diverse esigenze dei vari stabilimenti, le parti convengono di costituire una apposita commissione paritetica avente per oggetto l'individuazione dei possibili strumenti, gli impatti economici derivanti e l'identificazione di possibili proposte da portare al tavolo negoziale. L'identificazione dei componenti sindacali sarà a cura delle segreterie nazionali. Il numero dei componenti sarà definito applicando gli stessi principi utilizzati per la composizione della commissione di cui al punto 3 del presente accordo "armonizzazione". La commissione inizierà i suoi lavori in parallelo a quella sull'armonizzazione dei trattamenti.

#### a. Mensa

L'azienda riconoscerà, con decorrenza dalle presenze del 1° Gennaio 2014, l'adeguamento del valore del buono pasto (Ticket) a 5,00€, a tutti i lavoratori che eseguano almeno 6 ore di prestazione di lavoro effettiva nella giornata e che non abbiano possibilità di accedere al servizio mensa (turno notturno, sabato e domenica) o a servizi sostitutivi (cd. cestino).

In considerazione del fatto che presso il sito di Cervere non esiste il servizio mensa, l'adeguamento del valore del Ticket a 5,00€, entrerà in vigore dalle presenze del mese di Novembre 2013.

Per lo stabilimento di Bari, Azienda e Commissione mensa si incontreranno per ricercare soluzioni di miglioramento della qualità del "cestino".

## 6. Fondo Ambiente

Si concorda di estendere il fondo ambiente a tutti gli stabilimenti italiani, e di innalzare a 110 Euro procapite annuo il finanziamento del fondo stesso, a decorrere dal 1 gennaio 2014.

Le parti concordano altresì, che al fine di migliorare l'efficacia dell'utilizzo del fondo stesso, entro il mese di ottobre di ogni anno (per il 2013 la scadenza è fissata al 30 Novembre 2013), saranno presentate dalle RSU/RLS, in apposito incontro con la direzione aziendale a livello di stabilimento, le proposte o i progetti di intervento con l'obiettivo di impegnare almeno il 70% dell'ammontare totale del fondo per l'anno successivo. Questo consentirà di avviare da subito il confronto sulla definizione delle priorità di intervento e sulla fattibilità dei progetti stessi.

## 7. Parte Economica.

### a. Premio di risultato.

Le parti concordano di mantenere inalterata tutta la struttura ed i contenuti economici previsti dagli attuali Premi di Risultato e si confermano altresì i trattamenti economici in essere relativi a indennità e maggiorazioni (fatto salve eventuali modifiche definite nel presente accordo).

Viene istituito un nuovo premio, denominato "Premio Variabile di Redditività". Tale premio verrà calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali (riferiti al budget dell'anno di riferimento) di EBIT % sul fatturato aziendale. Per la struttura variabile del premio stesso, viene identificata la scala di parametrizzazione degli importi in relazione ai risultati raggiunti di cui all'allegato 1.

Viene istituito un secondo nuovo premio, denominato "Premio Variabile di Rendimento". Tale premio verrà calcolato sulla base del valore di Rendimento medio degli stabilimenti. Per la struttura variabile del premio stesso, viene identificata la scala di parametrizzazione degli importi in relazione ai risultati raggiunti di cui all'allegato 1.

Il valore "target" totale sarà innalzato dai 400/00€ lordi per il 2013 a 450/00€ lordi per il 2014 e 550/00€ lordi per il 2015, secondo la ripartizione definita nell'allegato 1.

Si concorda di erogare, nel mese di Novembre 2013, una cifra di 350/00€ lordi *una tantum* a copertura forfettaria degli importi per l'anno di riferimento 2012.

L'erogazione delle quote di premio di cui alla presente intesa saranno erogate in un'unica soluzione nel mese di Luglio dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono i risultati (ultima erogazione Luglio 2016).

L'Azienda fornirà con cadenza trimestrale, il dato di andamento dei due indicatori sopra riportati.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenza annuale, se possibile in concomitanza con altri appuntamenti periodici già calendarizzati, per analizzare gli andamenti e le prospettive degli indicatori stessi.

Premio denominato "A1 Produttività dello stabilimento" di Bari: le parti concordano che venga assimilato tale premio al cd "A3: Premio di Garanzia" regolamentato secondo le norme previste dal PDR 2008 GTNord e che venga mantenuto l'importo di riferimento di 420/00€ lordi per i tre anni di vigenza del presente accordo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "BT" and "7/8".

**b. Maggiorazioni turno.**

Le parti convengono che verranno riconosciuti due ulteriori punti percentuali di maggiorazione, sulle ore prestate dalle 18.00 alle 22.00, relative al secondo turno, per le prestazioni fornite dai lavoratori nelle giornate dal lunedì al venerdì.

Si conviene espressamente che le percentuali ulteriori di cui al presente accordo, riconosciute al fine di migliorare l'efficienza produttiva aziendale, saranno corrisposte solo con riferimento alle ore di effettiva prestazione.

**8. Flessibilità in ingresso/uscita degli operai che svolgono il turno centrale.**

Le parti concordano che, con decorrenza Novembre 2013, gli operai che sono assegnati abitualmente al turno centrale possano usufruire di 30 minuti di flessibilità oraria in ingresso da recuperarsi in uscita, nel giorno stesso, secondo le modalità operative già in vigore presso gli stabilimenti stessi. Tale clausola non si applica allo stabilimento di Cervere per la tipicità degli orari in uso.

**CLAUSOLE FINALI**

Il presente accordo decorre dalla data odierna e fino al 31 dicembre 2015.

Con la firma del presente verbale di accordo, le Parti, anche a nome di tutto il personale dipendente, si impegnano a non presentare direttamente o indirettamente nuove richieste o pretese, per la durata del presente accordo che esaurisce integralmente la disponibilità di natura economica e normativa prevista dalla contrattazione di secondo livello.

Per quanto riguarda le materie non regolate dal presente accordo si intendono ancora in vigore le intese aziendali in essere.

Per le materie trattate nel presente accordo, lo stesso annulla e sostituisce ogni precedente intesa aziendale

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Oerlikon Graziano S.p.A.

La RSU degli stabilimenti  
Oerlikon Graziano S.p.A.

A.M.M.A.

Unione Industriale di Cuneo

PD

FIM-CISL  
FIOM-CGIL

UILM-UIL

Anno riferimento EBIT% 2013

Anno riferimento EBIT% 2014

EBIT%	IMPORTO	Peso %Premio
69,90%	€ -	0
70% - 79,9%	€ 48,00	40%
80% - 89,9%	€ 90,00	75%
<b>90% - 100%</b>	<b>€ 120,00</b>	<b>100%</b>
101%	€ 122,40	102%
102%	€ 124,80	104%
103%	€ 127,20	106%
104%	€ 129,60	108%
105%	€ 132,00	110%
106%	€ 134,40	112%
107%	€ 136,80	114%
108%	€ 139,20	116%
109%	€ 141,60	118%
110%	€ 144,00	120%
111%	€ 146,40	122%
112%	€ 148,80	124%
113%	€ 151,20	126%
114%	€ 153,60	128%
115%	€ 156,00	130%
116%	€ 158,40	132%
117%	€ 160,80	134%
118%	€ 163,20	136%
119%	€ 165,60	138%
120%	€ 168,00	140%
121%	€ 170,40	142%
122%	€ 172,80	144%
123%	€ 175,20	146%
124%	€ 177,60	148%
125%	€ 180,00	150%
126%	€ 182,40	152%
127%	€ 184,80	154%
128%	€ 187,20	156%
129%	€ 189,60	158%
130%	€ 192,00	160%
131%	€ 194,40	162%
132%	€ 196,80	164%
133%	€ 199,20	166%
134%	€ 201,60	168%
135%	€ 204,00	170%
136%	€ 206,40	172%
137%	€ 208,80	174%
138%	€ 211,20	176%
139%	€ 213,60	178%
140%	€ 216,00	180%
141%	€ 218,40	182%
142%	€ 220,80	184%
143%	€ 223,20	186%
144%	€ 225,60	188%
145%	€ 228,00	190%
146%	€ 230,40	192%
147%	€ 232,80	194%
148%	€ 235,20	196%
149%	€ 237,60	198%
150%	€ 240,00	200%

EBIT%	IMPORTO	Peso %Premio
69,90%	€ -	0
70% - 79,9%	€ 68,00	40%
80% - 89,9%	€ 127,50	75%
<b>90% - 100%</b>	<b>€ 170,00</b>	<b>100%</b>
101%	€ 173,40	102%
102%	€ 176,80	104%
103%	€ 180,20	106%
104%	€ 183,60	108%
105%	€ 187,00	110%
106%	€ 190,40	112%
107%	€ 193,80	114%
108%	€ 197,20	116%
109%	€ 200,60	118%
110%	€ 204,00	120%
111%	€ 207,40	122%
112%	€ 210,80	124%
113%	€ 214,20	126%
114%	€ 217,60	128%
115%	€ 221,00	130%
116%	€ 224,40	132%
117%	€ 227,80	134%
118%	€ 231,20	136%
119%	€ 234,60	138%
120%	€ 238,00	140%
121%	€ 241,40	142%
122%	€ 244,80	144%
123%	€ 248,20	146%
124%	€ 251,60	148%
125%	€ 255,00	150%
126%	€ 258,40	152%
127%	€ 261,80	154%
128%	€ 265,20	156%
129%	€ 268,60	158%
130%	€ 272,00	160%
131%	€ 275,40	162%
132%	€ 278,80	164%
133%	€ 282,20	166%
134%	€ 285,60	168%
135%	€ 289,00	170%
136%	€ 292,40	172%
137%	€ 295,80	174%
138%	€ 299,20	176%
139%	€ 302,60	178%
140%	€ 306,00	180%
141%	€ 309,40	182%
142%	€ 312,80	184%
143%	€ 316,20	186%
144%	€ 319,60	188%
145%	€ 323,00	190%
146%	€ 326,40	192%
147%	€ 329,80	194%
148%	€ 333,20	196%
149%	€ 336,60	198%
150%	€ 340,00	200%

\*) in neretto sono evidenziati i valori "target"

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

Anno riferimento EBIT% 2015

EBIT%	IMPORTO	Peso %Premio
69,90%	€ -	0
70% -	79,9% € 108,00	40%
80% -	89,9% € 202,50	75%
<b>90% -</b>	<b>100% € 270,00</b>	<b>100%</b>
	101% € 275,40	102%
	102% € 280,80	104%
	103% € 286,20	106%
	104% € 291,60	108%
	105% € 297,00	110%
	106% € 302,40	112%
	107% € 307,80	114%
	108% € 313,20	116%
	109% € 318,60	118%
	110% € 324,00	120%
	111% € 329,40	122%
	112% € 334,80	124%
	113% € 340,20	126%
	114% € 345,60	128%
	115% € 351,00	130%
	116% € 356,40	132%
	117% € 361,80	134%
	118% € 367,20	136%
	119% € 372,60	138%
	120% € 378,00	140%
	121% € 383,40	142%
	122% € 388,80	144%
	123% € 394,20	146%
	124% € 399,60	148%
	125% € 405,00	150%
	126% € 410,40	152%
	127% € 415,80	154%
	128% € 421,20	156%
	129% € 426,60	158%
	130% € 432,00	160%
	131% € 437,40	162%
	132% € 442,80	164%
	133% € 448,20	166%
	134% € 453,60	168%
	135% € 459,00	170%
	136% € 464,40	172%
	137% € 469,80	174%
	138% € 475,20	176%
	139% € 480,60	178%
	140% € 486,00	180%
	141% € 491,40	182%
	142% € 496,80	184%
	143% € 502,20	186%
	144% € 507,60	188%
	145% € 513,00	190%
	146% € 518,40	192%
	147% € 523,80	194%
	148% € 529,20	196%
	149% € 534,60	198%
	150% € 540,00	200%

Anno riferimento Rendimento 2013

Rendimento	IMPORTO	Peso %Premio
133,00	€ 364,00	130%
132,75	€ 350,00	125%
132,50	€ 336,00	120%
132,25	€ 322,00	115%
132,00	€ 308,00	110%
131,75	€ 294,00	105%
<b>131,50</b>	<b>€ 280,00</b>	<b>100%</b>
131,25	€ 268,80	96%
131,00	€ 260,40	93%
130,75	€ 252,00	90%
130,50	€ 224,00	80%
130,25	€ 215,60	77%
130,00	€ 210,00	75%
129,75	€ 201,60	72%
129,50	€ 196,00	70%
129,25	€ 182,00	65%
129,00	€ 173,60	62%
128,75	€ 168,00	60%

Anno riferimento Rendimento 2014

Rendimento	IMPORTO	Peso %Premio
133,00	€ 364,00	130%
132,75	€ 350,00	125%
132,50	€ 336,00	120%
132,25	€ 322,00	115%
132,00	€ 308,00	110%
131,75	€ 294,00	105%
<b>131,50</b>	<b>€ 280,00</b>	<b>100%</b>
131,25	€ 268,80	96%
131,00	€ 260,40	93%
130,75	€ 252,00	90%
130,50	€ 224,00	80%
130,25	€ 215,60	77%
130,00	€ 210,00	75%
129,75	€ 201,60	72%
129,50	€ 196,00	70%
129,25	€ 182,00	65%
129,00	€ 173,60	62%
128,75	€ 168,00	60%

Anno riferimento Rendimento 2015

Rendimento	IMPORTO	Peso %Premio
133,00	€ 364,00	130%
132,75	€ 350,00	125%
132,50	€ 336,00	120%
132,25	€ 322,00	115%
132,00	€ 308,00	110%
131,75	€ 294,00	105%
<b>131,50</b>	<b>€ 280,00</b>	<b>100%</b>
131,25	€ 268,80	96%
131,00	€ 260,40	93%
130,75	€ 252,00	90%
130,50	€ 224,00	80%
130,25	€ 215,60	77%
130,00	€ 210,00	75%
129,75	€ 201,60	72%
129,50	€ 196,00	70%
129,25	€ 182,00	65%
129,00	€ 173,60	62%
128,75	€ 168,00	60%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*