

Rev. 210/2025

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ASM ISA S.p.A.

In data 23 gennaio 2025,

presso la sede della ASM ISA S.p.A., corrente in Vigevano (27029 - PV), In viale Francesco Petrarca, 68

tra

- la società ASM ISA S.p.A., quivi in persona del Presidente Paolo Emanuele Zorzoli Rossi
- con l'assistenza Assolombarda, quivi in persona del dr. Massimiliano Boccanera,

e

la RSU aziendale

- in persona del sig. Di Pietro Andrea
- in persona del sig. Re Matteo
- in persona del sig. Zumelli Fabio

premessi:

- che la RSU ha presentato all'Azienda richiesta di attivazione della contrattazione relativa al rinnovo del Premio di Risultato, scaduto in data 31 dicembre 2024;
- che il rinnovo di detto premio sulla base del raggiungimento di programmi concordati aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di sicurezza, di redditività ai fini del miglioramento della competitività aziendale e calcolato con riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa trova fondamento nel Protocollo 23.7.1993 tra Governo/Confindustria/OO.SS., così come recepito dal C.C.N.L. applicato in Azienda;
- che la procedura prevista dal C.C.N.L. citato è stata dalle parti compiutamente rispettata;

tanto premesso,

si conviene quanto segue:

1. Premio di Risultato.

1.1. **Finalità.** Le parti, nel riconfermare quanto in premessa e nello spirito del Protocollo 23.7.1993, istituiscono un Premio di Risultato (di seguito P.D.R.), correlato ai risultati dell'Azienda, quale riconoscimento economico incentivante finalizzato ad un maggiore e migliore coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo, sicurezza, redditività ed efficacia della ASM ISA S.p.A.

1.2. **Competenza.** Il P.D.R. sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, mentre il parametro di definizione per individuarne i presupposti di spettanza ed ammontare saranno le risultanze dell'esercizio precedente (esercizio di riferimento).

Il primo esercizio di riferimento sarà quello relativo al periodo 1.1.2025 - 31.12.2025.

La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità delle erogazioni sulla base delle tabelle in allegato, che costituiscono la definizione dei parametri presi a base del presente P.D.R. e parte integrante del presente verbale di accordo.

- 1.3. **Spettanza.** Il P.D.R. competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo o assunti successivamente a tempo indeterminato, determinato ed al personale in somministrazione.

Esso sarà corrisposto con la retribuzione del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio dell'anno successivo a quello di riferimento ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione e comunque già in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Per i lavoratori part/time il P.D.R. sarà opportunamente riproporzionato.

In caso di licenziamento, pensionamento, dimissione, così come in caso di assunzione a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione (sia essa a tempo determinato o a tempo indeterminato) in corso d'anno il PdR spettante al dipendente interessato da una delle suddette casistiche sarà calcolato nel modo seguente:

$$\text{PdRs} = \text{PdRt} / \text{GGIa} * \text{GGIe}$$

Dove:

PdRs è il premio di risultato effettivamente spettante al dipendente che non è stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

PdRt è il premio di risultato che sarebbe spettato al dipendente qualora fosse stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

GGIa sono i giorni lavorativi annui

GGIe sono i giorni lavorativi effettivi nei quali il dipendente è risultato effettivamente in forza all'azienda.

- 1.4. **Diritto di informazione e monitoraggio.** L'Azienda fornirà mensilmente alla RSU il valore degli indici assunti a riferimento per la determinazione del premio stesso.

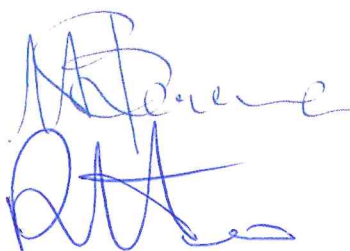
L'Azienda e la RSU si incontreranno trimestralmente per procedere al monitoraggio di quelle cause/aspetti/situazioni che possono falsare la corretta applicazione dei parametri assunti a base del presente P.D.R..

Ai sensi delle vigenti norme civili e penali la RSU si impegna espressamente a non diffondere tutte le ulteriori informazioni ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo e dall'Azienda qualificate di carattere riservato.

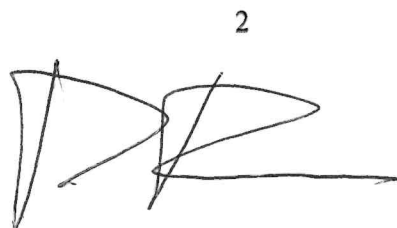
- 1.5. **Modifiche strutturali o di assetto.** Qualora, nel corso della valenza del presente accordo, dovessero intervenire variabili indipendenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: rinnovi contrattuali, sopravvenuto mutamento normativo etc.) o variazioni nell'assetto organizzativo e/produttivo tali da rendere necessaria una rivisitazione del contenuto, o dovessero emergere obiettivi diversi concordemente accettati, la Direzione Aziendale e la RSU si incontreranno per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.D.R. per il successivo anno di riferimento. Le Parti si impegnano ad attivare una trattativa allo scopo di apportare i necessari correttivi.

2. **Trattamento economico e normativo.**

- 2.1. **Onnicomprensività.** Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di P.D.R. sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art.2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).



2



P
R

2.2. **Detassazione.** Le parti si danno atto che l'erogazione del P.D.R. ha natura e caratteristiche tali da fruire del particolare regime fiscale di cui all'accordo territoriale tra Confindustria Pavia (oggi Assolombarda) e OOSS del 20 settembre 2016, come seguito della stipula dell'Accordo Interconfederale Quadro del 14 luglio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

2.3. **Validità e durata del P.D.R..** Il presente contratto entra in vigore dalla data odierna ed avrà validità triennale per il periodo che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027, fatto salvo il termine relativo all'ultimo anno di erogazione (ovvero l'anno 2028, con erogazione nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'anno 2027); relativamente alle modalità di rinnovo le parti si atterranno a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di Categoria.

2.4. **Clausole finali.** Le Parti confermano che gli indicatori individuati nella presente intesa quali specifici obiettivi aziendali di risultato sono da ritenersi misurabili, in quanto ancorati a dati oggettivi e variabili e soprattutto che gli stessi parametri sono coerenti rispetto alle previsioni di legge ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%.

Le Parti ritengono quindi che le caratteristiche del PDR come costituito nel presente accordo sono coerenti ai fini dei benefici fiscali e/o previdenziali ed in linea con la normativa in materia in quanto connessi ad incrementi di redditività utili al miglioramento della competitività aziendale.

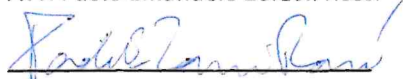
Le Parti confermano altresì che, in conformità alle previsioni del presente contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, per cui è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in materia, il deposito del presente accordo avverrà nei termini e con le modalità previste dall'art.5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla nota del Ministero del Lavoro n°33/4274 del 22 luglio 2016.

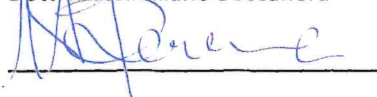
Il presente verbale è composto da pagine tre, più quanto in allegato.

Letto, confermato e sottoscritto

p. ASM ISA S.p.A.
Avv. Paolo Emanuele Zorzoli Rossi

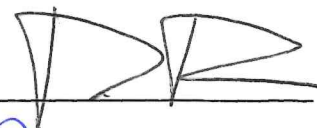


p. Assolombarda
Dott. Massimiliano Boccanera

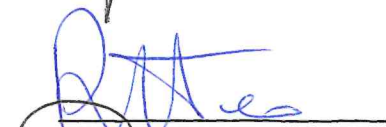


p. la RSU

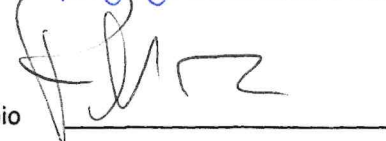
Andrea Di Pietro



Re Matteo



Zumelli Fabio



ALLEGATI:

- Criteri di calcolo P.D.R.
- Tabella 1 "Premio risultato variabile di base individuale"
- Tabella 2 "Fasce d'assenza e coefficienti"

ALLEGATO – CRITERI DI CALCOLO P.D.R.

Premesso che il valore massimo posto a disposizione del PdR è di € 106.234,04 sulla base della pianta organica e dei livelli di inquadramento al 31/12/2024 ed ipotizzando l'assenza in corso d'anno di una qualsiasi delle casistiche indicate al punto 9 si riportano nel seguito i criteri per il calcolo del valore da corrispondere.

Il premio individuale lordo è composto da due parti.

- La prima parte fissa prevede il riconoscimento di un PdR pari a € 150,00 indipendentemente dal livello di inquadramento.
- La seconda parte variabile è così determinata.

1. Il Premio risultato variabile di base individuale per ciascun livello è indicato nell'allegato (**Tab. 1**).
2. Al Premio risultato variabile di base individuale ogni anno N andranno a sommarsi i valori (positivi e negativi), ottenuti sulla base dei risultati raggiunti rispetto ai criteri di misurazione e calcolo indicati per ciascun *indicatore incentivante o penalizzante* collettivo stabilito per l'anno N riproporzionato individualmente in base a quanto sotto descritto (punto 3 e 4).
3. Il risultato complessivo ottenuto dagli indicatori incentivanti o penalizzanti alla fine di ciascun anno N, sarà ripartito proporzionalmente sul peso percentuale del valore del *Premio risultato variabile di base individuale* di ciascun livello. Peso percentuale ottenuto quale rapporto tra il valore del Premio risultato variabile di base di ciascun livello rispetto al totale del valore *Premio risultato variabile di base individuale* di cui al punto 1 di tutti i livelli (**Tab. 1**).
4. Il valore ottenuto dall'applicazione del punto 3 è definito *Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti* ed è indicato per ciascun livello.
5. L'importo variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti di cui al punto 4 verrà:
 - 5.1 maggiorato del 15% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione;
 - oppure:
 - 5.2 ridotto del 10% qualora a chiusura anno d'esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale un tasso di variazione dei costi totali di funzionamento, al netto dei proventi finanziari e dopo le imposte NON meno che proporzionale alla variazione del valore della produzione.
6. Gli importi variabili individuali di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 saranno a loro volta divisi per le ore minime della fascia d'assenza (**Tab. 2**), in cui il singolo lavoratore si andrà a collocare alla fine dell'anno N ed il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il coefficiente della fascia medesima. Per il calcolo delle assenze sono considerate tali: maternità facoltativa, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro per mancato utilizzo dei DPI, malattia, permessi per incarichi amministrativi e pubblici, assenze non retribuite et similia. Le ore di assenza ingiustificata vengono moltiplicate per 2.

Non sono considerate ai fini del calcolo delle assenze:

- le giornate di assenza per ricovero ospedaliero;
- quelle determinate da situazioni emergenziali di tipo sanitario oppure dall'obbligo di quarantena dovuto alle suddette situazioni emergenziali.

Inoltre tra Azienda ed RSU saranno valutate situazioni eventuali di particolare rilievo ed assenza per malattia - in caso di patologie invalidanti da cui derivi un numero di assenze tali da determinare la decurtazione totale del premio, le parti ut supra nominate, previo parere del medico competente a cui spetta la sola dichiarazione che il lavoratore è stato a tutti gli effetti



soggetto ad una patologia invalidante nel corso dell'anno di riferimento, si incontreranno per determinare gli opportuni correttivi, a seguito di formale segnalazione del lavoratore.

Resta inteso che, il lavoratore dovrà segnalare di trovarsi in uno stato invalidante senza comunicare la patologia - direttamente all'azienda oppure attraverso la RSU aziendale - di norma entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento per la maturazione del premio, e comunque entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di erogazione.

Decorso tale secondo termine, nulla potrà più essere segnalato all'Azienda

7. La differenza tra l'importo di cui al punto 5.1 oppure al punto 5.2 e l'importo ottenuto ed effettivamente erogato di cui al punto 6 determina il c.d. importo residuo variabile. La sommatoria degli importi residui variabili ottenuti dal calcolo effettuato per ciascun lavoratore sarà:
 - 7.1 ridistribuito in modo equivalente fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle fasce da 1 a 13 qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi, meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione;
oppure
 - 7.2 ridotto del 40% qualora a chiusura anno di esercizio dell'anno N si ottenga a livello aziendale una variazione della somma del costo del lavoro e dei servizi NON meno che proporzionale rispetto alla variazione del valore della produzione. L'importo così ottenuto sarà ridistribuito in modo equivalente fra tutti i dipendenti le cui ore di assenza si collocano nelle fasce da 1 a 13.
 - 7.3 Le riduzioni o le maggiorazioni di cui ai punti 5.1, 5.2, 7.1 e 7.2 saranno applicate in funzione ai risultati di bilancio in precedenza espressi al lordo del premio calcolato quest'ultimo in ciascuna delle variabili conseguenti all'applicazione delle suddette riduzioni e maggiorazioni.
 - 7.4 Gli indicatori incentivanti o penalizzanti collettivi per l'anno 2025 sono quelli di seguito riportati.

DESCRIZIONE	UM	IMPORTO BASE
Per ogni sinistro causato o danno causato ai mezzi o a qualsiasi tipo autoveicolo aziendale	€/evento	-€ 100,00
A livello del singolo operatore: per ogni contravvenzione del codice della strada ricevuta durante l'espletamento della propria attività lavorativa c/o ASM ISA ed il cui importo sia pagato da ASM ISA secondo le modalità indicate al punto 11 del presente documento. Tale penalità non sarà applicata collettivamente ma solo al singolo in detrazione al suo risultato finale ottenuto	€/evento	-€ 5,00
Mantenimento dei livelli ottenuti relativi al processo di rendicontazione per la CO.IN. e implementazione di nuovi dati da rendicontare anche con vista reporting dell'andamento qualitativo verso in comuni da rendersi disponibile con periodicità almeno trimestrale. La valutazione sarà effettuata sui seguenti parametri valutativi (correttezza dei dati, puntualità, completezza, implementazione nuovi dati di rendicontazione sui sistemi informativi in dotazione e corretta e completa compilazione dei moduli di lavoro cartacei a supporto)	Globale azienda. Valutazione in valore % risultato raggiunto	1.600,00 €
In continuità con l'indicatore degli anni precedenti sarà effettuata sui seguenti parametri valutativi (ottimizzazione 20%, efficienza 30%, continuità 30%, rendicontazione 20%) con obiettivo di migliorare i risultati ottenuti nell'anno precedente" - e più precisamente al parametro di valutazione relativo "alla continuità", la modalità di valutazione del livello raggiunto si baserà sul rispetto dell'indicatore generale previsto dalla deliberazione ARERA 15/2022/R/rif del 18/01/2022 - schema regolatorio III - riguardante la puntualità del servizio di spazzamento e lavaggio delle strade, di cui all'art 46 della sopra richiamata deliberazione. Si precisa che per la determinazione del risultato ottenuto su questo specifico parametro, a differenza di quanto previsto dalla suddetta deliberazione, non si terrà conto degli eventuali fermi macchina. Quanto sopra, non determina un cambiamento nella natura del parametro, ma rappresenta soltanto una più efficace modalità di calcolo in relazione al contributo effettivo che l'operatore può dare	Globale azienda. Valutazione in valore % risultato raggiunto	1.000,00 €
Essere compliance a quanto previsto dalla regolazione della qualità contrattuale e tecnica del servizio di gestione rifiuti urbani (ARERA)	Globale azienda. Valutazione in valore % risultato raggiunto	1.600,00 €

R

ABP

ABP

ABP

ABP

Gli indicatori incentivanti o penalizzanti da adottare per gli anni successivi al 2025 saranno oggetto di accordo tra le parti ogni anno.

8. Per il periodo di validità dell'accordo sul PdR vengono riconosciute ad ogni dipendente in forza alla società 8,5 ore di permesso da fruirsi in frazioni minime di ½ ora. A far data dal 1° gennaio 2025 e per tutta la durata del presente accordo non saranno pertanto riconosciute ulteriori forme di permesso retribuito aggiuntive a quelle previste dal CCNL oltre a quelle qui indicate. Il presente punto annulla e sostituisce qualunque altra scrittura relativa al medesimo argomento ed entrerà in vigore il 1° gennaio 2025.
9. Gli eventuali dipendenti part-time avranno l'importo riproporzionato. Inoltre in caso di licenziamento, pensionamento, dimissione o assunzione a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione in corso d'anno di un dipendente il PdR spettante al dipendente interessato da una delle suddette casistiche sarà calcolato nel modo seguente:

$$PdRs = PdRt / GGla * GGle$$

Dove:

PdRs è il premio di risultato effettivamente spettante al dipendente che non è stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

PdRt è il premio di risultato che sarebbe spettato al dipendente qualora fosse stato in forza all'azienda per tutto l'anno solare

GGla sono i giorni lavorativi annui

GGle sono i giorni lavorativi effettivi nei quali il dipendente è risultato effettivamente in forza all'azienda.

10. In caso di variazione di livello in corso d'anno, l'ammontare del premio sarà corrisposto pro-quota in base all'inquadramento di appartenenza nei rispettivi periodi.
11. Per il periodo di validità dell'accordo sul PdR – in continuità con il triennio precedente – nel caso in cui un dipendente, durante³ l'espletamento della propria attività lavorativa c/o ASM ISA, riceva una contravvenzione del codice della strada che non determini la decurtazione dei punti sulla propria patente, l'importo della suddetta contravvenzione sarà pagato da parte dell'Azienda.

Nota 1 e 2

¹Costi totali di funzionamento: voce B +/- C +/- D + IMPOSTE (Conto Economico Bilancio CEE);

²Costo del lavoro e dei servizi: voce B7 + B9 (Conto Economico Bilancio CEE);

³Durante: è il tempo intercorrente tra la timbratura d'ingresso e la timbratura d'uscita.

R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TAB.1

Livello	Premio risultato prima parte fissa individuale	Premio risultato variabile di base individuale	Incidenza premio risultato variabile di base individuale	Premio risultato variabile di base individuale comprensivo degli indicatori incentivanti e penalizzanti (risultato Medio)	Maggiorazione del 15%	Riduzione del 10%	Numero dipendenti	Valore massimo posto a disposizione del PDR
2b	€ 150,00	€ 929,37	4,44%	€ 1.118,85	€ 1.283,23	€ 1.004,27	4	5.732,92 €
2a	€ 150,00	€ 1.050,89	5,02%	€ 1.261,73	€ 1.451,02	€ 1.135,58	0	0,00 €
3b	€ 150,00	€ 1.087,51	5,20%	€ 1.305,72	€ 1.501,58	€ 1.175,15	0	0,00 €
3a	€ 150,00	€ 1.148,00	5,48%	€ 1.378,34	€ 1.585,09	€ 1.240,51	16	27.761,44 €
4b	€ 150,00	€ 1.229,34	5,87%	€ 1.476,01	€ 1.697,41	€ 1.328,40	10	18.474,06 €
4a	€ 150,00	€ 1.273,67	6,08%	€ 1.529,23	€ 1.758,62	€ 1.376,31	9	17.177,58 €
5b	€ 150,00	€ 1.339,31	6,40%	€ 1.608,04	€ 1.849,25	€ 1.447,24	5	9.996,26 €
5a	€ 150,00	€ 1.460,92	6,98%	€ 1.754,06	€ 2.017,17	€ 1.578,65	1	2.167,17 €
6a	€ 150,00	€ 1.656,41	7,91%	€ 1.988,76	€ 2.287,08	€ 1.789,89	0	0,00 €
6b	€ 150,00	€ 1.690,89	8,08%	€ 2.030,16	€ 2.334,68	€ 1.827,14	5	12.423,42 €
7b	€ 150,00	€ 1.748,52	8,35%	€ 2.099,36	€ 2.414,26	€ 1.865,42	0	0,00 €
7a	€ 150,00	€ 1.923,40	9,19%	€ 2.309,32	€ 2.655,72	€ 2.078,39	1	2.805,72 €
8	€ 150,00	€ 2.091,71	9,99%	€ 2.511,41	€ 2.888,12	€ 2.260,27	1	3.038,12 €
Q	€ 150,00	€ 2.302,14	11,00%	€ 2.764,07	€ 3.178,65	€ 2.487,66	2	6.657,35 €
	€ 2.100,00	€ 20.932,05		€ 25.132,09			54	106.234,04 €

te

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TAB.2

Fascia	Ore da	a Ore	Coefficiente	Ore GG	GG max	Categorie														
						2b	2a	3b	3a	4b	4a	5b	5a	6b	6a	7b	7a	8	Q	
14	237	a oltre		15	24	€ 1.283,23	€ 1.451,02	€ 1.501,58	€ 1.585,09	€ 1.697,41	€ 1.758,62	€ 1.849,25	€ 2.017,17	€ 2.287,08	€ 2.334,68	€ 2.414,26	€ 2.655,72	€ 2.888,12	€ 3.178,68	
13	222	236	67,5	15	24	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
12	207	221	65,5	15	24	€ 390,17	€ 441,19	€ 456,56	€ 481,95	€ 516,10	€ 534,72	€ 562,27	€ 613,33	€ 695,40	€ 709,87	€ 734,07	€ 807,48	€ 878,14	€ 966,49	
11	192	206	63,5	15	24	€ 406,05	€ 459,14	€ 459,14	€ 501,56	€ 537,10	€ 556,47	€ 585,15	€ 638,28	€ 723,69	€ 798,75	€ 763,93	€ 840,34	€ 913,87	€ 1.005,81	
10	177	191	61,0	15	24	€ 424,40	€ 479,89	€ 496,62	€ 524,24	€ 561,38	€ 581,63	€ 611,60	€ 667,14	€ 772,15	€ 798,47	€ 798,47	€ 878,32	€ 955,19	€ 1.051,28	
9	162	176	58,5	15	24	€ 442,24	€ 500,07	€ 517,49	€ 546,27	€ 584,98	€ 606,08	€ 637,31	€ 695,18	€ 788,20	€ 804,61	€ 832,03	€ 915,25	€ 995,34	€ 1.095,48	
8	147	161	55,5	15	24	€ 463,39	€ 523,98	€ 542,24	€ 572,39	€ 612,95	€ 635,06	€ 667,79	€ 728,42	€ 825,89	€ 843,08	€ 871,82	€ 959,01	€ 1.042,93	€ 1.147,86	
7	132	146	52,5	15	24	€ 484,49	€ 547,83	€ 566,92	€ 598,45	€ 640,86	€ 663,97	€ 698,19	€ 761,58	€ 863,49	€ 881,46	€ 911,51	€ 1.002,67	€ 1.090,41	€ 1.200,11	
6	117	131	49,5	15	24	€ 542,91	€ 613,89	€ 633,28	€ 670,62	€ 718,13	€ 744,03	€ 782,38	€ 853,42	€ 967,61	€ 1.031,43	€ 1.052,90	€ 1.121,42	€ 1.197,68	€ 1.302,49	
5	102	116	46,0	15	24	€ 578,71	€ 654,38	€ 677,18	€ 714,84	€ 765,50	€ 793,10	€ 833,98	€ 909,70	€ 1.031,43	€ 1.088,79	€ 1.108,79	€ 1.197,68	€ 1.302,49	€ 1.433,52	
4	87	101	42,5	15	24	€ 626,87	€ 708,83	€ 733,53	€ 774,33	€ 829,19	€ 859,10	€ 903,97	€ 985,40	€ 1.117,25	€ 1.140,51	€ 1.179,38	€ 1.297,34	€ 1.410,86	€ 1.552,80	
3	72	86	38,0	15	24	€ 677,26	€ 765,81	€ 792,50	€ 836,58	€ 895,85	€ 928,16	€ 975,99	€ 1.064,62	€ 1.207,07	€ 1.232,19	€ 1.274,20	€ 1.401,63	€ 1.524,29	€ 1.677,63	
2	39	71	33,0	33	5,2	€ 1.085,81	€ 1.227,78	€ 1.270,67	€ 1.341,23	€ 1.436,27	€ 1.488,06	€ 1.564,75	€ 1.706,83	€ 1.935,22	€ 1.975,50	€ 2.042,84	€ 2.247,15	€ 2.443,79	€ 2.689,65	
1	1	38	1,0	6,0		€ 1.283,23	€ 1.451,02	€ 1.501,58	€ 1.585,09	€ 1.697,41	€ 1.758,62	€ 1.849,25	€ 2.017,17	€ 2.287,08	€ 2.334,68	€ 2.414,26	€ 2.655,72	€ 2.888,12	€ 3.178,68	

MP

Ferdinando

[Handwritten signatures and initials]