

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
Per i dipendenti delle  
**ACCIAIERIE VALBRUNA S.p.a. – Stabilimento di Bolzano**  
**anni 2010 - 2013**

# **ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**E**

## **PREMIO DI RISULTATO**

**2010 - 2013**



*Mr. P.*

*GC*

*Conte*

*Mr. V. ...*

*Bebas ...*

*...*

*...*

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE ACCIAIERIE VALBRUNA**  
**Stabilimento di Bolzano**  
**2010/2013**

Bolzano, 31 maggio 2011

In data odierna si sono incontrati le Acciaierie Valbruna SpA, Stabilimento di Bolzano rappresentate dal dr. Marco Milocco e dal sig. Giacomo Crosta

e

le Organizzazioni Sindacali  
FIOM CGIL/AGB rappresentata dal sig. Fabio Parrichini  
FIM SGBCISL rappresentata dal sig. Claudio Voltolini  
UILM UIL/SGK rappresentata dal sig. Vincenzo Salerno  
UGL rappresentata dal sig. Stefano Badalotti  
Unitamente alle RSU dello Stabilimento di Bolzano

## 1. INFORMAZIONI

a) Le parti confermano il sistema di relazioni sindacali che si basa sullo scambio preventivo di informazioni tra la Direzione Aziendale, RSU e le OO.SS. Provinciali.

Le parti pertanto confermano l'incontro annuale congiunto con le Segreterie Provinciali di Vicenza e di Bolzano, unitamente alla RSU dello stabilimento di Vicenza e della RSU dello stabilimento di Bolzano ed avente per oggetto l'informativa sulle scelte strategiche generali della Società da tenersi di massima nel mese di febbraio.

In questa occasione la Direzione Aziendale illustrerà i risultati conseguiti nell'esercizio precedente e formulerà le previsioni per l'esercizio in corso relativamente alla situazione di mercato, agli investimenti, all'occupazione, ai programmi di formazione, al decentramento produttivo, ai programmi produttivi, all'utilizzo di lavoro straordinario ed agli interventi programmati in materia di ambiente e sicurezza.

Si prevede altresì un incontro, entro il mese di luglio per una verifica in merito alle previsioni formulate nell'incontro di febbraio.

b) In appositi incontri in sede aziendale verranno definiti con apposito verbale:

- a 60 giorni dall'evento e comunque entro 45 giorni i ponti determinati da festività infrasettimanali,

- entro il mese di febbraio le tre settimane di fermata estiva da collocarsi nel mese di agosto,

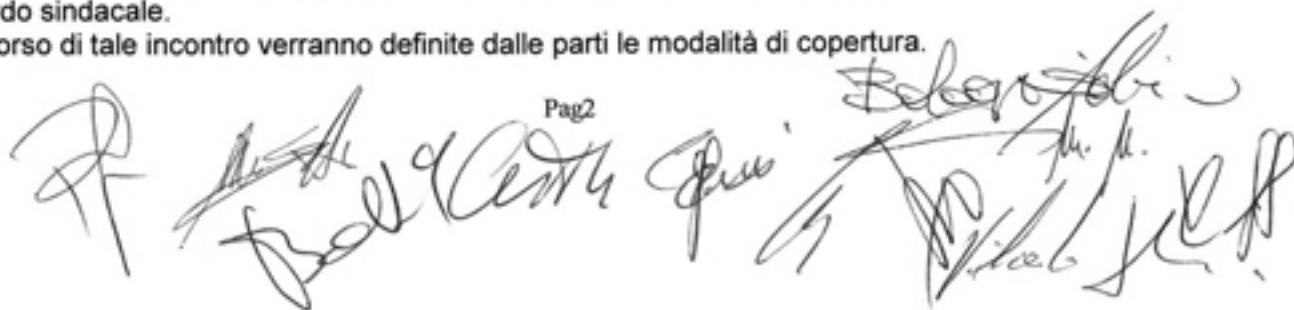
- entro il 15 Maggio l'eventuale aumento o riduzione delle settimane di fermata.

- entro il 31 ottobre la fermata di fine anno .

Nell'eventualità di un aumento del periodo di fermata, queste saranno collocate in testa o in coda alle 3 settimane consecutive anche in considerazione delle diverse fasi del processo produttivo previo accordo sindacale.

Nel corso di tale incontro verranno definite dalle parti le modalità di copertura.

Pag2



Il personale che, per esigenze produttive e/o di servizio non possa usufruire o non abbia usufruito della quarta settimana consecutiva, potrà richiederla anticipatamente o successivamente alla fermata estiva con le modalità in atto per il godimento dei PAR nei limiti complessivi previsti nel CCNL.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori extra comunitari, l'azienda accoglierà nei limiti delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie, anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

## 2. INQUADRAMENTO E PROFESSIONALITA'

Le parti convengono sull'opportunità di concentrare nell'anno solare proposte ed interventi in tema di inquadramento professionale. Le richieste e proposte saranno presentate entro il 28 febbraio con incontri di verifica entro aprile .

Nell'elencare le richieste, la RSU correlerà le proprie proposte con indicazioni e considerazioni relative alle professionalità maturate.

Le richieste e proposte eventualmente approvate saranno attuate con le mensilità da aprile a novembre dello stesso anno.

Agli incontri parteciperà una delegazione RSU per approfondire in merito alle richieste inoltrate le considerazioni aziendali in merito alle richieste non accolte.

## 3. FORMAZIONE:

La Direzione rinnova l'impegno per gli interventi formativi propedeutici agli obiettivi di miglioramento della qualità del prodotto, all'inserimento di nuove tecnologie di produzione ed in materia di sicurezza e prevenzione antinfortunistica e di aggiornamento professionale. A tal fine il Servizio del personale anche in rapporto alle disponibilità espresse dalla Commissione Paritetica Provinciale prevista dal CCNL predispone annualmente un programma di massima delle attività formative. Tale programma sarà oggetto di confronto preventivo con la RSU relativamente a:

- analisi dei fabbisogni
- analisi delle figure professionali coinvolte
- interventi previsti per il personale di nuova assunzione.
- istituzione, per il personale di nuova assunzione con cadenza trimestrale, dell'ora di incontro con la RSU.

## 4. ASPETTATIVA:

Si conferma la condizione di 4 anni di anzianità di servizio per poter usufruire dell'aspettativa non retribuita prevista dal CCNL per tutte le causali previste riportate all'art. 11 titolo 6° Sezione Quarta.

Al personale in aspettativa non retribuita per le causali di legge o di CCNL e su richiesta del medesimo, l'Azienda concederà un anticipo sul TFR già maturato nella misura massima mensile di 1.000 euro.

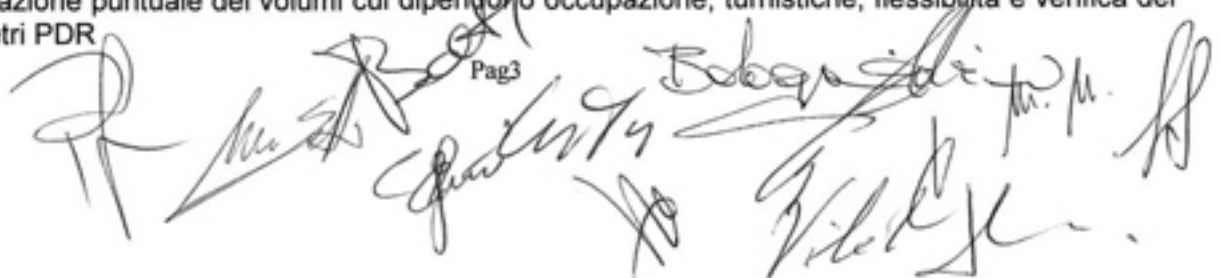
Tale anticipo verrà concesso soltanto in assenza di vincoli sul TFR medesimo (es.pignoramenti, prestiti, etc.).

## 5. ORARIO DI LAVORO

Allo scopo di rendere più efficaci e rapidi i confronti tra RSU e Direzione sul maggiore o diverso utilizzo degli impianti - con conseguente modifica delle turnazioni - si richiede un incontro trimestrale per :

- l'informazione puntuale dei volumi cui dipendono occupazione, turnistiche, flessibilità e verifica dei parametri PDR

Pag3



## 6. PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

Si conferma la durata minima di fruizione pari ad un'ora. Confermate anche le modalità di concessione e le altre disposizioni contrattuali.

## 7. MALATTIA:

a) Si conferma che, al personale dipendente che ne faccia richiesta, verrà fornito il prospetto riepilogativo delle assenze per malattia intervenute negli ultimi 36 mesi.

b) Fermo restando quanto disposto dal CCNL in tema di trattamento e di diritto alla conservazione del posto di lavoro, la Direzione conferma la propria disponibilità ad esaminare casi particolarmente gravi meritevoli di tutela.

## 8. MATURAZIONE RATEI CIGO

Le parti convengono e confermano che, nel caso si rendesse necessario il ricorso alla CIGO, i ratei del mese interessato maturino normalmente qualora il periodo lavorato risulti pari o superiore alla metà del mese.

## 9. MERCATO DEL LAVORO:

Fermo restando la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si conferma che le assunzioni con contratto di inserimento ed impiego dei contratti di somministrazione ed a tempo determinato in ambito produttivo (inquadramento operaio) avranno la seguente disciplina:

**Somministrazione:** inizio al 2° livello, se non viene trasformato in contratto di inserimento passaggio al 3° livello dopo 4 mesi di lavoro effettivo e durata max. 12 mesi nell'arco di un biennio; superato tale periodo il lavoratore verrà assunto con contratto a tempo indeterminato.

**Inserimento:** Assunzione al livello inferiore a quello della qualifica prevista a fine contratto con durata max. 12 mesi e 70 % delle conferme minime di tali contratti inclusa la franchigia nei 12 mesi precedenti, nella media della durata del presente accordo.

Le parti confermano che, anche nel caso di assunzioni in ambito impiegatizio il personale verrà assunto al livello inferiore a quello della qualifica prevista a fine contratto. Nei casi di mancata conferma è previsto un preventivo confronto con le RSU.

**Somministrazione + inserimento:** dopo 4 mesi di lavoro effettivo con contratto di somministrazione, la seguente assunzione con contratto di inserimento non potrà avere durata superiore ai 9 mesi.

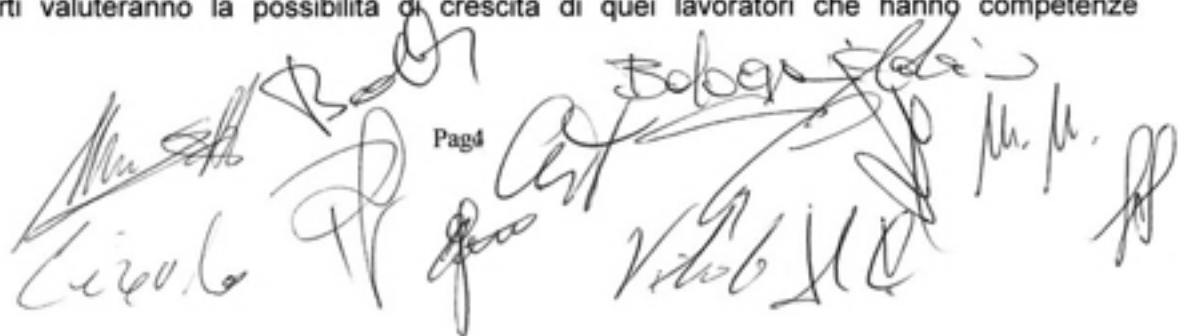
Le parti convengono che al personale assunto con contratto di inserimento e con qualifica operaio addetto alla produzione verranno impartite complessivamente 16 ore di cui 12 ore di formazione in aula da parte di personale qualificato di cui 8 rivolte allo specifico tema della sicurezza sul posto di lavoro e 4 alla conoscenza dell'azienda e degli elementi salienti relativi al rapporto di lavoro (confermata l'ora riservata alle RSU) e 4 ore di addestramento nel reparto di assegnazione.

**Contratti a tempo determinato:** verranno utilizzati per un periodo massimo di mesi 12 nell'arco di un biennio; superato tale periodo il lavoratore verrà assunto con contratto a tempo indeterminato.

Tale disciplina troverà applicazione per i contratti di somministrazione, inserimento e a tempo determinato relativi a personale con qualifica operaio di produzione che verranno sottoscritti o prorogati successivamente al 31 luglio 2005 e per quelli già precedentemente sottoscritti alla data di sottoscrizione del presente accordo. Il criterio non verrà invece applicato. Tale disciplina non troverà applicazione per i contratti stipulati in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le parti convengono di istituire una commissione con lo scopo di effettuare una mappatura delle professionalità all'interno dello stabilimento di Bolzano.

Fermo restando il valore delle professionalità e dell'inquadramento così come definiti nel vigente CCNL, le parti valuteranno la possibilità di crescita di quei lavoratori che hanno competenze specifiche.



## 10. AMBIENTE ,SALUTE E SICUREZZA:

L'azienda e tutti i preposti hanno la responsabilità del coordinamento delle attività sulla sicurezza e sulla prevenzione e si impegnano a intervenire modificando procedure e atteggiamenti individuali in caso di necessità.

Le procedure devono essere definite in maniera opportuna e devono risultare adeguate a tutte le situazioni pericolose.

Parallelamente, gli atteggiamenti individuali dei lavoratori devono essere conformi ed adeguati alle norme di sicurezza e alla prudenza dettata dal buon senso.

La formazione e la definizione congiunta dei programmi deve contribuire all'informazione e alla sensibilizzazione dei lavoratori sui temi della sicurezza e dell'ambiente, con verifica periodica dei risultati.

Deve essere diffusa informazione preventiva a tutti i componenti dell'RLS sulla formulazione e stesura delle pratiche operative, nonché sul coinvolgimento attivo delle stesse nelle riunioni periodiche di reparto.

Alla luce della sempre più impellente necessità di salvaguardia delle condizioni ambientali - in particolare nel sito di Bolzano - si rende necessaria l'istituzione formazione della nuova figura del RLSA (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente), in grado di interloquire con le strutture aziendali competenti anche sugli impatti ambientali esterni allo stabilimento.

La formazione del nuovo RLSA, sia essa interna all'azienda o promossa da enti esterni (quali ad esempio federazioni di categoria), se documentata, deve essere a carico dall'Azienda. Al pari di quanto accaduto nell'ultimo rinnovo contrattuale con i RLS, si richiede un incremento del monte ore per il RLSA. E' necessario il monitoraggio delle condizioni fisiche dei lavoratori attraverso controlli sanitari specifici e coerenti con le mansioni svolte, soprattutto per quelli esposti a rischi maggiori - a partire dall'area fusoria - anche attraverso strutture sanitarie pubbliche e promuovendo convenzioni mediche.

A fronte di eventuali nuovi investimenti su impianti tecnologie innovative la Direzione ne darà preventiva informazione agli RLS. In caso di necessità di modifica agli attuali DPI in dotazione verranno preventivamente informati gli RLS su motivazioni e DPI proposti, privilegiando possibili intese.

Per i DPI e per gli indumenti di lavoro assegnati viene prevista la sostituzione di quelli resi inutilizzabili per strappi o usura.

Per le tematiche relative alla mensa si delega ai rappresentanti delle RLS il rapporto con l'Azienda.

La sicurezza è impegno di tutti.

## 11. INDUMENTI DI LAVORO

Oltre alla dotazione di lavoro già prevista, sarà fornito a tutto il personale di reparto, che ne faccia richiesta, il seguente vestiario invernale da lavoro:

n° 2 Felpe

n° 2 Pantaloni invernali

**Al personale neo assunto viene consegnata la seguente dotazione DPI**

n° 3 pantaloni da lavoro

n° 2 giubbini da lavoro

n° 3 t-shirt manica lunga

n° 3 t-shirt manica corta

n° 1 giubbotto invernale

Tale dotazione, al personale già in forza, viene prontamente sostituita in caso di usura, rotture accidentali, difetti di fabbricazione o altre cause che ne impediscono l'utilizzo.





## 12. ANTICIPO TFR

Le parti confermano che sarà possibile richiedere una seconda erogazione per le causali previste dalla legge in materia di anticipo TFR incluse le ristrutturazioni dell'abitazione necessarie ai fini della abitabilità documentate da perizia e quanto previsto al punto 4. del presente accordo. Tale seconda erogazione avrà luogo trascorsi almeno cinque anni dalla prima. Le richieste per il secondo anticipo verranno soddisfatte nel limite del 50 % di quanto previsto dalla legge a tale fine.

## 13. PREMIO PRODUTTIVITA'

Le parti convengono che l' indennità Premio Produttività, con decorrenza dalla mensilità di gennaio per il 2011 e gennaio per gli anni successivi, verrà incrementata annualmente secondo la tabella :

Descrizione Aree Interessate : Descrizione aree	% indennità	€ /h fino al 01/01/2011	€ /h dal 01/01/2012	€ /h dal 01/01/2013
Reparti produttivi	100	€ 0,90	€ 0,95	€ 1,00
Servizi generali manutenzioni Logistica laboratori Amministrativi	60	€ 0.54	€ 0.57	€ 0.60

## 14. DISAGI, INDENNITA E MAGGIORAZIONI

Reparti	€ /h dal 01/01/2011	€ /h dal 01/01/2012	€ /h dal 01/01/2013
Acciaieria	€ 0.30	€ 0.33	€ 0.35
Laminatoio	€ 0.18	€ 0.20	€ 0.22
Finiture forni	€ 0.18	€ 0.20	€ 0.22
Decapaggio/contr. vista	€ 0.18	€ 0.20	€ 0.22
Ind. 4° squadra	€ 1.80	€ 1.80	€ 1.80
Manutentori	Come da rep app	Come da rep app	Come da rep app
Indennità di scorrimento su tutte le ore lavorate (accordo acci)	15%	16 %	17%

## 15. Premio di fedeltà

Gli importi previsti al raggiungimento del requisito di anzianità aziendale con decorrenza da settembre 1995 ed a fronte di cessazione di rapporto con la sola causale di pensionamento saranno i seguenti.

10 anni ai 15 da € 800/1.000  
15 compiuti ai 20 da € 1.600/1.800  
20 compiuti ai 25 da € 2.100/2.300  
25 compiuti ai 30 da € 2.600/3.200

*Lu. Lu.*  
*Roberto*  
*Cento*  
*Vitordi*  
*Geni*  
Pag.6

## 16. PREMIO DI RISULTATO

La voce "SISTEMA QUALITÀ" prevede il positivo superamento delle verifiche per il mantenimento della certificazione da parte di organismi accreditati mediante *audit* di Sistema Qualità (Iso 9001/2008 Iso 9100 rev. b ed altre) ed attraverso una costante attenzione da parte di tutti i livelli aziendali nella corretta applicazione del Sistema di Qualità Aziendale.

Anno	2010	2011	2012	2013
Sistema qualità quota mensile	€ 45,00	€ 55,00	€ 65,00	€ 65,00

Per la parte rimanente, il cui tetto è sotto indicato, l'importo sarà erogato in forma **proporzionale** al raggiungimento di due parametri-obiettivo :

70 % produttività  
30% qualità

Anno	2010-2013
Importo annuo	€ 1.500,00

Gli elementi necessari per la quantificazione dei suddetti parametri, il raggiungimento degli obiettivi ed il relativo valore economico annuo lordo pro-capite sono contenuti negli **allegati 1, 2 e 3** del presente accordo che costituisce parte integrante dello stesso.

Il presente accordo risulta retroattivo rispetto all'importo fissato nel 2010.

Nel caso d'assunzione nel corso dell'anno di maturazione il premio competerà solo per i mesi di presenza intendendo utile la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno per raggiunti requisiti pensionistici o per decesso saranno riconosciuti i ratei di premio maturati sino al momento della cessazione, Il medesimo trattamento verrà riconosciuto al personale con contratto di somministrazione, a termine ed inserimento il cui rapporto si sia interrotto per cause diverse dalle dimissioni.

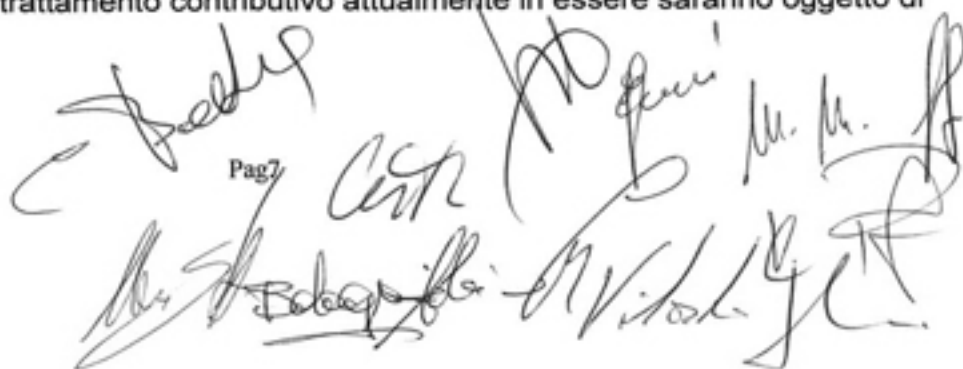
Per quanto concerne i lavoratori part time il valore economico sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro prestato.

Il premio, erogato anche in caso di contratto di somministrazione, s'intende onnicomprensivo d'ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali e o di legge compreso il trattamento di fine rapporto, in quanto la stessa è già stata considerata in sede di quantificazione.

Le parti si danno inoltre atto che l'erogazione del premio ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento d'esenzione contributiva e/o fiscale.

Eventuali modificazioni del trattamento contributivo attualmente in essere saranno oggetto di riesame.

Pag 7



## 17. RIPARAMETRAZIONI SULLE ASSENZE DI MALATTIA

Il premio di risultato calcolato annualmente viene erogato individualmente prendendo in considerazione gli eventi di malattia consuntivati da ogni singolo lavoratore (esclusi trattamenti per dialisi, antitumorali, cardiopatici ed eventi con ricovero ospedaliero, e conseguente convalescenza e day hospital). La valorizzazione del quarto evento avverrà solo qualora le assenze complessive relative agli eventi precedenti nell'anno di riferimento superino le 15 giornate di calendario.

Dal 5° evento il numero di giornate di malattia diventa ininfluenza. L'azienda valuterà altresì su richiesta del singolo lavoratore o su segnalazione delle RSU, previo parere espresso dal medico di fabbrica, eventuali ulteriori casi particolari meritevoli di tutela.

La valorizzazione sarà la seguente:

N eventi	%valorizzazione penalizzazione sul PDR
0	115
1 a 3	100
4	70
5	50
6	30
Magg. di 6	20

Il PDR sarà erogato a tutti i dipendenti Acciaierie Valbruna (BZ) in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio stesso.

## 18. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA:

Per tutti i punti non esplicitamente trattati nel presente accordo restano in vigore gli accordi precedenti in materia.

A tal proposito si formerà una raccolta ufficiale degli accordi in vigore entro il 31.12.2012.

Da quella data non si riconosceranno regole non comprese nella citata raccolta.

## 19. QUOTA CONTRATTO

Ai dipendenti non iscritti a nessun sindacato verrà richiesta, tramite apposito modulo, la volontà di adesione alla quota di 40 euro in unica soluzione a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie.

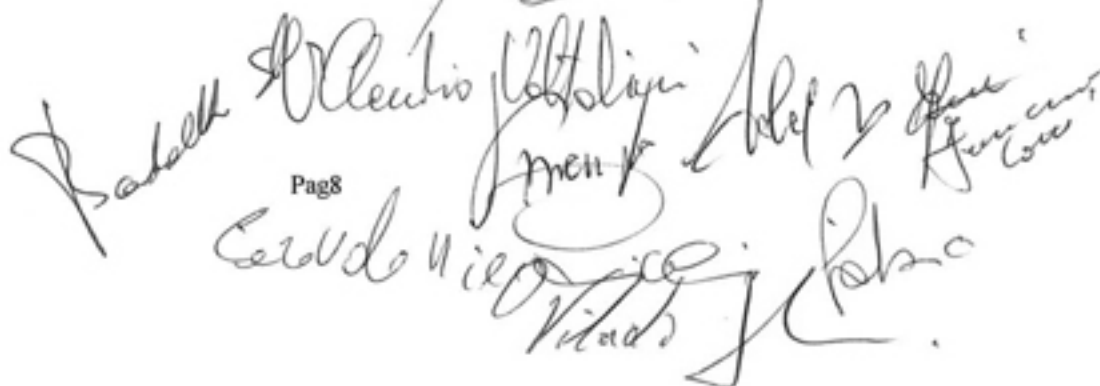
## 20. DECORRENZA E DURATA

Tale accordo avrà decorrenza dal 1.1.2011 e durata sino al 31 dicembre 2013; resterà comunque in vigore sino a sua sostituzione con nuovo contratto.

Le parti confermano che tale accordo esaurisce tutte le richieste di natura economica a livello aziendale sino a tutto il 31 dicembre 2013.

L'AZIENDA  


OO.SS./RSU  



### Allegato 1

CALCOLO P.D.R. 2010-2011			
	Valore	Percentuale	
VALORE MASSIMO:	€ 1.050		
VALORE MINIMO :	€ 420	40,00%	
Valore Raggiunto	Massimo	Premio Raggiunto	
<b>Y</b>		<b>X</b>	
CALCOLO AUTOMATICO PRODUTTIVITA'			
<b>290,00</b>	€ 1.050	<b>€ 1.050</b>	<b>100,00%</b>
TABELLA			
Y Raggiunto	Massimo	X Valore Premio	% Premio
290,00	€ 1.050	€ 1.050	100,00%
289,60	€ 1.050	€ 1.042	99,20%
289,00	€ 1.050	€ 1.029	98,00%
288,00	€ 1.050	€ 1.008	96,00%
287,29	€ 1.050	€ 993	94,58%
287,00	€ 1.050	€ 987	94,00%
286,00	€ 1.050	€ 966	92,00%
285,00	€ 1.050	€ 945	90,00%
284,00	€ 1.050	€ 924	88,00%
283,00	€ 1.050	€ 903	86,00%
282,00	€ 1.050	€ 882	84,00%
281,00	€ 1.050	€ 861	82,00%
280,00	€ 1.050	€ 840	80,00%
279,00	€ 1.050	€ 819	78,00%
278,00	€ 1.050	€ 798	76,00%
277,39	€ 1.050	€ 785	74,78%
277,00	€ 1.050	€ 777	74,00%
276,00	€ 1.050	€ 756	72,00%
275,00	€ 1.050	€ 735	70,00%
274,00	€ 1.050	€ 714	68,00%
273,00	€ 1.050	€ 693	66,00%
272,52	€ 1.050	€ 683	65,04%
272,00	€ 1.050	€ 672	64,00%
271,00	€ 1.050	€ 651	62,00%
270,00	€ 1.050	€ 630	60,00%
269,00	€ 1.050	€ 609	58,00%
268,00	€ 1.050	€ 588	56,00%
267,00	€ 1.050	€ 567	54,00%
266,00	€ 1.050	€ 546	52,00%
265,00	€ 1.050	€ 525	50,00%
264,00	€ 1.050	€ 504	48,00%
263,00	€ 1.050	€ 483	46,00%
262,00	€ 1.050	€ 462	44,00%
261,00	€ 1.050	€ 441	42,00%
260,00	€ 1.050	€ 420	40,00%
<b>Formola di calcolo:</b>			<b>Minimo Garantito</b>
<b>X= 21x(Y-260)+420 (con 260≤Y≤290)</b>			





CALCOLO AUTOMATICO QUALITA'			
<b>3,40%</b>	€ 450	<b>€ 450</b>	<b>100,00%</b>

TABELLA				
Y Raggiunto	Massimo	X Valore Premio	% Premio	
4,50%	€ 450	€ 0	0,00%	<b>Minimo premio</b>
4,45%	€ 450	€ 20	4,55%	
4,40%	€ 450	€ 41	9,09%	
4,35%	€ 450	€ 61	13,64%	
4,30%	€ 450	€ 82	18,18%	
4,25%	€ 450	€ 102	22,73%	
4,20%	€ 450	€ 123	27,27%	
4,15%	€ 450	€ 143	31,82%	
4,10%	€ 450	€ 164	36,36%	
4,05%	€ 450	€ 184	40,91%	
4,02%	€ 450	€ 196	43,64%	
4,01%	€ 450	€ 200	44,55%	
4,00%	€ 450	€ 205	45,45%	
3,95%	€ 450	€ 225	50,00%	
3,90%	€ 450	€ 245	54,55%	
3,85%	€ 450	€ 266	59,09%	
3,80%	€ 450	€ 286	63,64%	
3,75%	€ 450	€ 307	68,18%	
3,70%	€ 450	€ 327	72,73%	
3,65%	€ 450	€ 348	77,27%	
3,60%	€ 450	€ 368	81,82%	
3,55%	€ 450	€ 389	86,36%	
3,50%	€ 450	€ 409	90,91%	
3,45%	€ 450	€ 430	95,45%	
3,44%	€ 450	€ 434	96,36%	
3,42%	€ 450	€ 442	98,18%	
3,40%	€ 450	€ 450	100,00%	<b>Massimo premio</b>
PER TUTTI GLI Y INTEREDI SI APPLICA LA FORMULA			$X = -450(Y - 4,5\%) / 1,1\%$	
			(con 4,50% ≤ Y ≤ 3,40%)	

CALCOLO RETROATTIVO SUL 2010			
RISULTATO PRODUTTIVITA' 2010 :	< 260		€ 420
RISULTATO QUALITA' 2010 :	< 3,00%		€ 450
<b>TOTALE PREMIO 2010 =</b>			<b>€ 870</b>


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are signatures that appear to be 'Roberto' and 'Pagli'. In the center, there is a signature that looks like 'Roberto' with 'Pagli' written below it. On the right, there is a large, vertical signature that reads 'M. M. Vito Sforza' and another signature below it.

### Allegato 2

CALCOLO P.D.R. 2012			
		Valore	Percentuale
VALORE MASSIMO:		€ 1.050	
VALORE MINIMO :		€ 420	40,00%
Valore Raggiunto	Massimo	Premio Raggiunto	
<b>Y</b>		<b>X</b>	
CALCOLO AUTOMATICO PRODUTTIVITA'			
<b>290,00</b>	€ 1.050	<b>€ 1.050</b>	<b>100,00%</b>
TABELLA			
Y Raggiunto	Massimo	X Valore Premio	% Premio
290,00	€ 1.050	€ 1.050	100,00%
289,60	€ 1.050	€ 1.042	99,20%
289,00	€ 1.050	€ 1.029	98,00%
288,00	€ 1.050	€ 1.008	96,00%
287,29	€ 1.050	€ 993	94,58%
287,00	€ 1.050	€ 987	94,00%
286,00	€ 1.050	€ 966	92,00%
285,00	€ 1.050	€ 945	90,00%
284,00	€ 1.050	€ 924	88,00%
283,00	€ 1.050	€ 903	86,00%
282,00	€ 1.050	€ 882	84,00%
281,00	€ 1.050	€ 861	82,00%
280,00	€ 1.050	€ 840	80,00%
279,00	€ 1.050	€ 819	78,00%
278,00	€ 1.050	€ 798	76,00%
277,39	€ 1.050	€ 785	74,78%
277,00	€ 1.050	€ 777	74,00%
276,00	€ 1.050	€ 756	72,00%
275,00	€ 1.050	€ 735	70,00%
274,00	€ 1.050	€ 714	68,00%
273,00	€ 1.050	€ 693	66,00%
272,52	€ 1.050	€ 683	65,04%
272,00	€ 1.050	€ 672	64,00%
271,00	€ 1.050	€ 651	62,00%
270,00	€ 1.050	€ 630	60,00%
269,00	€ 1.050	€ 609	58,00%
268,00	€ 1.050	€ 588	56,00%
267,00	€ 1.050	€ 567	54,00%
266,00	€ 1.050	€ 546	52,00%
265,00	€ 1.050	€ 525	50,00%
264,00	€ 1.050	€ 504	48,00%
263,00	€ 1.050	€ 483	46,00%
262,00	€ 1.050	€ 462	44,00%
261,00	€ 1.050	€ 441	42,00%
260,00	€ 1.050	€ 420	40,00%
<b>Formula di calcolo:</b>			<b>Minimo Garantito</b>
			$X = 21x(Y-260)+420$ (con $260 \leq Y \leq 290$ )


Bolognini

TR & C

CALCOLO AUTOMATICO QUALITA'				
<b>3,20%</b>	€ 450	<b>€ 450</b>	<b>100,00%</b>	
TABELLA				
Y Raggiunto	Massimo	X Valore Premio	% Premio	
4,50%	€ 450	€ 0	0,00%	<b>Minimo premio</b>
4,40%	€ 450	€ 35	7,69%	
4,30%	€ 450	€ 69	15,38%	
4,20%	€ 450	€ 104	23,08%	
4,10%	€ 450	€ 138	30,77%	
4,05%	€ 450	€ 156	34,62%	
4,00%	€ 450	€ 173	38,46%	
3,95%	€ 450	€ 190	42,31%	
3,90%	€ 450	€ 208	46,15%	
3,85%	€ 450	€ 225	50,00%	
3,80%	€ 450	€ 242	53,85%	
3,75%	€ 450	€ 260	57,69%	
3,70%	€ 450	€ 277	61,54%	
3,65%	€ 450	€ 294	65,38%	
3,60%	€ 450	€ 312	69,23%	
3,55%	€ 450	€ 329	73,08%	
3,50%	€ 450	€ 346	76,92%	
3,45%	€ 450	€ 363	80,77%	
3,40%	€ 450	€ 381	84,62%	
3,35%	€ 450	€ 398	88,46%	
3,30%	€ 450	€ 415	92,31%	
3,25%	€ 450	€ 433	96,15%	
3,20%	€ 450	€ 450	100,00%	<b>Massimo premio</b>
PER TUTTI GLI Y INTERMEDI SI APPLICA LA FORMULA			$X = -450(Y - 4,5\%) / 1,3\%$ (con $4,50\% \leq Y \leq 3,20\%$ )	

M. M.  
 Centro Vilato Sorice  
 17 & 18  
 Bologna  
 Curato  
 per

Pag. 2  
 Barbera

### Allegato 3

CALCOLO P.D.R. 2013			
	Valore	Percentuale	
VALORE MASSIMO:	€ 1.050		
VALORE MINIMO :	€ 420	40,00%	
Valore Raggiunto	Massimo	Premio Raggiunto	
<b>Y</b>		<b>X</b>	
CALCOLO AUTOMATICO PRODUTTIVITA'			
<b>260,00</b>	€ 1.050	<b>€ 420</b>	<b>40,00%</b>
TABELLA			
Y Raggiunto	Massimo	X Valore Premio	% Premio
290,00	€ 1.050	€ 1.050	100,00%
289,60	€ 1.050	€ 1.042	99,20%
289,00	€ 1.050	€ 1.029	98,00%
288,00	€ 1.050	€ 1.008	96,00%
287,29	€ 1.050	€ 993	94,58%
287,00	€ 1.050	€ 987	94,00%
286,00	€ 1.050	€ 966	92,00%
285,00	€ 1.050	€ 945	90,00%
284,00	€ 1.050	€ 924	88,00%
283,00	€ 1.050	€ 903	86,00%
282,00	€ 1.050	€ 882	84,00%
281,00	€ 1.050	€ 861	82,00%
280,00	€ 1.050	€ 840	80,00%
279,00	€ 1.050	€ 819	78,00%
278,00	€ 1.050	€ 798	76,00%
277,39	€ 1.050	€ 785	74,78%
277,00	€ 1.050	€ 777	74,00%
276,00	€ 1.050	€ 756	72,00%
275,00	€ 1.050	€ 735	70,00%
274,00	€ 1.050	€ 714	68,00%
273,00	€ 1.050	€ 693	66,00%
272,52	€ 1.050	€ 683	65,04%
272,00	€ 1.050	€ 672	64,00%
271,00	€ 1.050	€ 651	62,00%
270,00	€ 1.050	€ 630	60,00%
269,00	€ 1.050	€ 609	58,00%
268,00	€ 1.050	€ 588	56,00%
267,00	€ 1.050	€ 567	54,00%
266,00	€ 1.050	€ 546	52,00%
265,00	€ 1.050	€ 525	50,00%
264,00	€ 1.050	€ 504	48,00%
263,00	€ 1.050	€ 483	46,00%
262,00	€ 1.050	€ 462	44,00%
261,00	€ 1.050	€ 441	42,00%
260,00	€ 1.050	€ 420	40,00%
<b>Formula di calcolo:</b>			<b>Minimo Garantito</b>
			$X = 21x(Y-260)+420$ (con $260 \leq Y \leq 290$ )

*Luca Vilardo Larin*  
  


Pag. 3



