

CGT LOGISTICA SISTEMI SpA (CLS)
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO AZIENDALE
2005

Contrattazione integrativa a livello aziendale ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL relative alla contrattazione aziendale, con estensione ad ulteriori argomenti particolari, ferme le vigenti norme di Legge, di CCNL, di C.A. e ferma la piena autonomia imprenditoriale e decisionale dell'Azienda e la separazione delle rispettive responsabilità e ruoli degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente richiamato nel presente Contratto Aziendale, rimane valida la contrattazione Aziendale precedentemente realizzata.

Il giorno 30 Aprile 2005

tra la CGT Logistica Sistemi SpA (CLS) rappresentata dall'Ing. Giancarlo Bertoluzzo, dall'Ing. Paolo Romanin Jacur, dal Dott. Lino Tedeschi e dalla D.ssa Magda Pagetti da una parte

e dall'altra il Coordinamento Sindacale Aziendale Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL (di seguito abbreviato CGIL-CISL-UIL) costituito dai Signori:

Bruno Rastelli, Marialuisa Brambillasca e Zaverio Giupponi della Segreteria e dagli altri componenti dell'Esecutivo Signori:

Maria Albertoni, Augusto Arlone, Luciana Bussi, Mauro Casalini, Agostino Francia, Marco Gatto, Giovanni Lippolis, Ismaele Mancini, Luca Marignoli, Maurizio Niccolini, Claudio Passoni, Roberto Pitozzi, Graziano Rizzi, Stefano Salmi, Ivan Daniele Stefanetto, Ornella Trapella, Vittorino Veronelli,

e dai membri del Coordinamento Sindacale, Signori:

Leonardo Agrella, Giacomo Bacciarelli, Renzo Bennati, Andrea Bernardini, Mauro Biglione, Paolo Bordigoni, Renzo Bottani, Marzio Campolunghi, Mauro Cantamessa, Aldo Carlin, Roberto Ceccarelli, Davide Colella, Giuliano Cremonesi, Carlo Crippa, Andrea Del Sere, Gabriele Faccioli, Luca Ferro, Fabrizio Filippetti, Giancarlo Galbiati, Michele Galvani, Felice Guerrini, Massimiliano Lazzaro, Simone Limongelli, Giulio Mainardi, Agostino Mazzoni, Alessandro Moretto, Lorenzo Natale, Enzo Not, Franca Petrelli, Fabio Pifferi, Valeria Rabini, Massimo Secchieri, Nicola Spataro, Marco Taminelli, Enzo Tararà, Giovanni Tempestini, Gabriele Zanella, Andrea Zavattiero, Alessandro Zucchini,

e con la presenza dei componenti della Consulta Quadri CGIL-CISL-UIL Signori:

Emilio Albani, Roberta Baldin, Giovanni Grassi, Claudio Passoni,

e con la presenza dei componenti delle commissioni tecniche:

Giorgio Banfi, Paolo Bazzanti, Marino Brioschi, Pierangelo Gatta, Fabio Sangalli.

è stato raggiunto un accordo sui seguenti punti :

PREMESSA DELLA DIREZIONE

La notevole crisi dei mercati di riferimento della nostra Azienda ed i negativi risultati operativi conseguiti nel corso dell'ultimo anno hanno creato condizioni tali da rendere economicamente impossibile in questo momento un rinnovo del contratto aziendale.

D'altro canto, l'Azienda è anche consapevole che le sue Persone rappresentano la sua vera forza.

L'entusiasmo, la fiducia nel futuro e la tenacia delle persone sono la condizione fondamentale per superare i periodi di mercato difficile e consentire lo sviluppo man mano che le condizioni lo permetteranno.

L'Azienda ha quindi accettato di pervenire a questo difficile e sofferto accordo solo confidando nella capacità e volontà di tutti i Lavoratori della Società nel porre il massimo impegno per progredire nel Servizio al Cliente e recuperare così dal mercato i maggiori costi di questo contratto.

1. Sicurezza sul lavoro e protezione ambientale.

Le Parti hanno riconfermato che questo tema rappresenta da sempre una comune sensibilità e che l'obiettivo di realizzare la massima sicurezza sul lavoro è profondamente condiviso. Nel dare atto alla Direzione ~~CCB~~ dei notevoli investimenti effettuati in questo campo, sia in termini di realizzazioni concrete che di formazione delle persone, si concorda di sviluppare la massima sensibilizzazione delle persone della Società ad ogni livello al fine di elevare ulteriormente il livello di protezione e di sicurezza presenti in Azienda. Ciò premesso si concorda quanto segue :

1.1. Per assicurare l'ulteriore sviluppo della sensibilità sull'argomento ai livelli di coordinamento, oltre all'incontro annuale previsto per legge e che coinvolge tutti i Lavoratori, l'Azienda effettuerà annualmente, di norma nel secondo semestre, un incontro dei capi officina e coordinatori della trasferta sul tema della sicurezza, con la presenza degli RLS.

1.2 Nel corso del negoziato le Parti hanno effettuato una approfondita verifica sull'andamento della sicurezza sul lavoro e della protezione ambientale, che ha concordato quanto segue:

1.2.1. VERIFICA DELLE PROCEDURE AZIENDALI IN CASO DI INFORTUNIO

Si concorda di confermare in tre persone per ogni centro CLS il numero minimo di addetti al primo soccorso, procedendo in tempi brevi a modificare le situazioni non allineate con quanto stabilito.

Verrà aggiornata la procedura in caso di infortunio o malore, attualmente inserita nel programma informatico della sicurezza, riportando l'elenco completo degli addetti al primo soccorso ed evidenziando che è compito degli addetti chiamare il "118" e provvedere a che l'infortunato sia immediatamente raggiunto dal mezzo di soccorso.

Per agevolare le operazioni di soccorso, si concorda l'esposizione dell'elenco degli addetti di primo soccorso in tutti i centri CLS.

1.2.2. AUTORIZZAZIONI A SVOLGERE OPERAZIONI POTENZIALMENTE PERICOLOSE

Si concorda di eseguire una verifica straordinaria completa di tutte le schede di Autorizzazione a Svolgere Operazioni Potenzialmente Pericolose entro il 30 Giugno 2005, con la condivisione e l'aggiornamento della scheda da parte del Preposto, del Lavoratore e del Responsabile Assistenza, con la firma degli stessi come evidenza della condivisione.

Le future abilitazioni dovranno essere altrettanto controfirmate per condivisione da Lavoratore, Preposto e Responsabile Assistenza.

I dati verranno inseriti nel programma informatico della sicurezza, apportando le seguenti variazioni:

- indicazione sulla singola scheda della data dell'ultimo aggiornamento
- verifica trimestrale ed eventuale aggiornamento se presenti variazioni

Verrà altresì effettuato un aggiornamento della procedura di gestione/compilazione delle schede, inserendola nel Manuale della Qualità.

1.2.3. SITUAZIONI DI LAVORO CON POTENZIALITA' DI RISCHIO SPECIFICHE

Per l'effettuazione di interventi in situazioni o ambienti che presentano rischi specifici, (esempi non esaustivi: in fonderia, in acciaieria, celle frigorifere ecc.), si ribadisce l'importanza di ottenere dal Cliente in modo preventivo il documento di valutazione dei rischi, (obbligo di responsabilità del Cliente art. 7 D. Lgs. 626/94).

Tutte le figure aziendali coinvolte: Responsabili Assistenza, Preposti, Tecnici, si attiveranno per ottenere tutte le informazioni/documentazioni/disposizioni, indispensabili per poter operare in sicurezza. In particolare si dovranno conoscere preventivamente i rischi presenti

2

Handwritten signatures and initials on the right margin.

nell'ambiente di lavoro, gli specifici dispositivi di protezione individuale richiesti, le procedure di emergenza/evacuazione previste e le aree idonee dove eseguire i lavori. I Lavoratori ed i Preposti che gestiranno gli interventi di manutenzione su chiamata e quelli programmati da contratto, dovranno essere messi al corrente delle informazioni acquisite. Le procedure di sicurezza particolari che richiedano competenze ed informazioni approfondite, saranno soggette a specifica autorizzazione e verranno inserite nell'Elenco delle Operazioni Potenzialmente Pericolose.

1.2.4. INFORMAZIONE GENERALIZZATA SUGLI INCIDENTI ANCHE QUANDO NON HANNO CAUSATO INFORTUNI

Conformemente a quanto riportato nel programma informatico della sicurezza, nel campo Infortuni/Cause-Dinamiche/Modulo Interno di Segnalazione Infortuni-Incidenti, si ribadisce l'assoluta necessità di segnalare sistematicamente entro 5 giorni lavorativi al Servizio di Prevenzione e Protezione, l'analisi dell'infortunio e dell'incidente che non ha causato infortunio, per poterne così identificare i rischi e le cause, con l'obiettivo di evitare che altri lavoratori incorrano in situazioni analoghe.

Nell'ambito dell'erogazione dei corsi di formazione tecnica, particolare attenzione sarà riservata alla sezione "RISCHI" indicati dal costruttore ed alla raccolta di segnalazioni di esperienze di situazioni potenzialmente pericolose, incidenti e mancati infortuni.

1.2.5. BONIFICA AMIANTO

Il programma di bonifica in corso, giunto ad un avanzato stato di effettuazione, prosegue in ottemperanza alle norme di legge.

In caso vengano rilevate situazioni degenerative che possano creare condizioni di rischio, verrà data a questi insediamenti precedenza immediata alla bonifica.

A tal fine verranno eseguiti dei monitoraggi di verifica sullo stato degli immobili rimasti ancora da bonificare, entro la fine dell'anno in corso.

1.2.6. VIDEOTERMINALI (MONITOR)

Preso atto che tutti i monitor, attualmente utilizzati, rispettano le norme di legge vigenti, si concorda che alla scadenza naturale dei contratti di noleggio dei medesimi, verrà data la priorità alla sostituzione dei monitor di quei Lavoratori che rientrano nella definizione di grandi utilizzatori di videotermini, (Titolo VI del D. Lgs. 626/94), con monitor a cristalli liquidi almeno da 17 pollici.

1.2.7 SERVIZI IGIENICI SANITARI

Verranno eseguite verifiche presso i centri CLS dove sono stati segnalati disagi relativi ai servizi igienici (bagno/spogliatoi). Le contromisure necessarie verranno inserite nei piani di manutenzione CLS, onde adeguarli.

1.3 Per favorire la frequenza di corsi sulla sicurezza da parte degli RLS l'azienda erogherà la cifra di € 3.000 in una unica soluzione entro la fine dell'anno 2005, a valere per la durata del contratto.

2. Pari Opportunità

Dopo una ampia verifica della situazione dell'occupazione femminile in Azienda, la Direzione e la Segreteria del Coordinamento hanno concordato che esiste un attivo impegno per la qualificazione del lavoro femminile in azienda.

Nel corso del negoziato, su richiesta della Segreteria del Coordinamento, la Direzione effettuerà i seguenti passaggi di livello, con decorrenza 1.6.2005:

- n.1 Lavoratrice da 5° a 4° livello

3 Diritti di informazione

Nel corso dell'incontro annuale di informazione previsto ai sensi dell'art. 2 del CA2004, la Direzione CLS fornirà anche il numero dei Lavoratori con contratto a tempo determinato, suddiviso per livello, in forza alla data del 31.12. dell'anno precedente.

4 Orario di lavoro

I Lavoratori che non usufruiscono degli accordi sperimentali riferiti all'orario di lavoro flessibile, potranno utilizzare quattro ore di PIR all'interno delle 36 ore previste dall'art.9 Capoverso 5 del CA 2004 a mezz'ora per volta. Tali permessi dovranno essere richiesti con un adeguato preavviso e autorizzati dal Responsabile di reparto al fine di conciliare le esigenze del lavoratore con l'operatività aziendale.

5. In relazione alla possibile necessità di prevedere forme di reperibilità e/o in orario notturno o festivo nell'ambito di interventi nei Porti o nei Centri di Movimentazione Container, le Parti concordano di incontrarsi entro la data del 30.6.2007 per una verifica della relativa opportunità e in tal caso delle modalità di attuazione, ferma restando ogni forma di lavoro volontario in tali orari.

6 Congedi parentali

Dopo approfondito esame, le parti hanno concordato una tabella (all. A) che riepiloga le disposizioni risultanti dalle vigenti norme di legge e CCNL e dalle clausole del CA 2004 al fine di dare luogo ad una lettura più chiara e facilmente applicabile da tutti gli interessati. Rimane fermo che, ove non diversamente specificato, in caso di necessità di interpretare le singole norme faranno da riferimento i singoli articoli di legge o di contratto richiamati.

7 Ferie

Fermo restando la normativa vigente in materia di ferie, al fine di agevolare l'effettuazione delle giornate previste per legge, l'Azienda entro il mese di Ottobre di ogni anno informerà i Lavoratori dei giorni residui che, per non essere persi, dovranno essere goduti inderogabilmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Chiarimento a verbale

Direzione e Organizzazioni Sindacali sono entrambi impegnati nel far sì che tale punto venga rigorosamente rispettato.

8 Apprendistato

Per la durata del presente Contratto la durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante in azienda non eccederà i 36 mesi, fermi restando i singoli limiti previsti dal CCNL per i vari livelli.

A titolo sperimentale, per la durata del presente Contratto e in considerazione dell'introduzione graduale di detto istituto in CLS, ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, l'Azienda fornirà una polizza assicurativa che dia una diaria giornaliera di € 14,5.= in caso di malattia o infortunio (escluso l'infortunio sul lavoro già coperto da INAIL) a partire dal 45° giorno di assenza continuata dal lavoro e con un massimale di 180 gg. nell'arco totale del contratto di apprendistato.

Dopo 2 anni le parti si potranno incontrare per esaminare la situazione complessiva dell'apprendistato in azienda e le problematiche che fossero eventualmente emerse nell'applicazione delle norme.

9. Personale Commerciale :

- o L'azienda nel corso di validità del presente contratto organizzerà corsi per la formazione e l'utilizzo degli strumenti informatici necessari per lo svolgimento dell'attività professionale del personale commerciale.

h
luc
P-7

11
A
R
R

- Per il personale assegnatario di auto aziendale la normativa relativa ai rimborsi spese verrà adeguata in apposito incontro entro il 31.5.2005 prendendo in considerazione i modelli di auto in uso nella Società.
- In relazione all'addebito previsto dalle norme vigenti della quota di percorrenza da addebitare al singolo Lavoratore, si conviene di portare la distribuzione dell'importo da 60% fattura e 40% reddito figurativo a 40% fattura e 60% reddito figurativo. e conseguente adeguamento dell'incentivo relativo, con decorrenza 1.1.2005 e ferme restando le modalità applicative in corso.

10. Formazione

- Nel corso dei prossimi anni l'azienda continuerà l'impegno continuo per la formazione dei Lavoratori nelle varie professionalità, prevedendo di larga massima un impegno intorno alle 2.200 ore annue solo per tale voce.
- L'Azienda nel corso di validità del presente contratto organizzerà corsi di formazione per i preposti su come comunicare il valore della sicurezza.
- Nel riconfermare il valore della formazione professionale per l'acquisizione di capacità e la valorizzazione della competenza individuale, l'Azienda, nell'organizzazione dei corsi di formazione per il personale impiegatizio, terrà in considerazione la distanza dalla filiale di provenienza al fine di contenere il disagio logistico.
- Entro l'anno 2005 l'Azienda metterà a disposizione alcuni kit didattici per l'apprendimento della lingua inglese in auto-formazione.

11. Lavoratori Studenti

11.1 A seguito di un approfondito esame, si concorda come interpretazione comune dell'articolo 9 capitolo 7 CA2004 che il riconoscimento delle giornate di esame venga attribuito, oltre che per i casi previsti dalla legge 300 e dal CCNL, per:

- Esami di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione
- Corsi riconosciuti di informatica
- Corsi riconosciuti di inglese (TOEFL, First, Proficiency)
- Diplomi di qualifica professionale attinenti l'attività svolta

11.2 I permessi di cui al comma successivo dello stesso articolo si intendono concessi, con tutte le modalità di questo articolo, oltre che per il conseguimento di un titolo di studio avente valore legale, anche per corsi a frequenza annuale che rilascino un diploma professionale o tecnico in materie attinenti la funzione ricoperta in azienda.

12. Mensa

Fermo restando il meccanismo di adeguamento nel tempo previsto dal CA2004 e la composizione standard del pasto, con decorrenza 1.6.2005 l'importo del buono pasto viene portato a 0,52 €.

13
12

13

13. Parte economica

13.1 Aggiornamento indennità

Fermo restando tutti i criteri di assegnazione e di calcolo previsti dai precedenti accordi aziendali le indennità sotto indicate vengono modificate come segue a decorrere dal 1.6.2005.

INDENNITA'	Precedente	Nuovo Valore
TEC		
Trasferta (netta) fuori officina	6,71	7,10
Trasferta (netta) in sito assimilato discarica	13,43	14,77
Pernottamento (lorda)	7,75	8,53
Disagio (lorda)	6,20	6,82
Disagio per lavoro in sito assimilato a discarica (lorda)	10,85	11,93
Indennità mensile Verniciatore / Saldatore	51,65	57,00

13.2 La decorrenza dell'ultima quota dell'aumento retributivo previsto dall'accordo di rinnovo CCNL relativa a Settembre 2006 verrà anticipata al mese di Aprile 2006.

13.3 A partire dall'1.5.2005 (e quindi dal cedolino paga di Giugno 2005) come condizione di miglior favore, l'Azienda inserirà gli importi individuali degli scatti di anzianità nelle voci su cui viene calcolata la maggiorazione per i turni.

13.4 Una Tantum CCNL 2004-seconda tranche

A tutti i Lavoratori assunti nel periodo 1.1.2004 – 30.6.2004 e in forza alla data di approvazione del presente accordo l'Azienda erogherà, con la retribuzione del Giugno 2005, l'importo lordo Una Tantum risultante dalla tabella seguente

- Quadri : 260 €
- 1° Liv. : 235 €
- 2° Liv. : 203 €
- 3° Liv. : 173 €
- 4° Liv. : 150 €
- 5° Liv. : 136 €

Per i Lavoratori assunti nel corso dell'anno 2003 e in forza alla data di approvazione del presente accordo l'Azienda erogherà un importo pari alla differenza tra la voce esposta in tabella, corrispondente al livello e quanto erogato a gennaio 2005 sotto la voce "2° tranche Una Tantum CCNL".

Tali importi non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

Le parti concordano che tale erogazione ha valore transattivo e sostituisce quanto eventualmente dovesse essere pattuito in sede di accordo nazionale relativamente ad una revisione dei criteri di calcolo previsti dall'art.121 del CCNL 2004

13.5 Premio Aziendale Variabile : in relazione al premio CA 2004, ferme restando tutte le modalità e condizioni di erogazione, la tabella viene modificata come in all. D. Inoltre con il mese di Maggio di ogni anno, a partire dall'anno in corso, verrà erogato un terzo anticipo di lordi € 240 a valere sull'importo totale previsto dalla nuova tabella. Tale premio è una voce variabile legata ai risultati aziendali in conformità a quanto previsto dall'art.12 titolo II del CCNL 3.11.94.

13.6 Una Tantum

A tutte le persone a libro paga della società alla data del 1.5.2005 (comprese le lavoratrici in assenza per maternità) verrà erogata una indennità Una Tantum di lordi € 516.46 con la prima retribuzione utile. Tale indennità non è utile per la determinazione di alcun istituto legale o contrattuale e non è computabile agli effetti del TFR; verrà riproporzionata per i Lavoratori a tempo parziale.

14. Parte Quadri

14.1 L'età a partire dalla quale sono valide le clausole relative al trasferimento previste dall'art. 9 titolo II-Quadri del CCNL viene portata da 55 a 51 anni compiuti. La presente clausola riassume eventuali modifiche in tal senso che venissero apportate in sede futuri rinnovi di CCNL.

14.2 Indennità di funzione : l'indennità di funzione Quadri complessiva, comprensiva della relativa voce di CCNL, viene portata a € 360,00 lorde per 14 mensilità non riassorbibile.

Decorrenza e durata : il presente accordo viene stabilito con durata sino al 31.12.2008 e sarà rinnovabile a partire da detta scadenza.

Norma transitoria:

Il presente accordo è sottoscritto dai Delegati Sindacali CGIL - CISL - UIL con riserva di approvazione da parte dell'Assemblea dei Lavoratori. Nel caso di mancata approvazione il presente accordo risulterà nullo e come non scritto.

Ass. Az. Az.

**Il Coordinamento Sindacale Aziendale
CGIL - CISL - UIL**

La Direzione

[Numerous handwritten signatures of the CGIL - CISL - UIL representatives]

[Handwritten signatures of the company management]

[Additional handwritten marks and signatures on the right margin]

COMMISSIONE CONGEDI PARENTALI E PERMESSI

OBIETTIVO: Definizione e redazione di un quadro sinottico (di armonizzazione) di quanto previsto da contratti aziendali e CCNL, in modo che sia di facile comprensione e fruibilità.

1. CONGEDI DI PATERNITA'

- a) Due giorni di permesso retribuito a carico azienda
- b) Ventiquattro ore di PIR da scalare dal monte ore individuale

2. GRAVE MALATTIA DEL FIGLIO/A

Se di età inferiore ai tre anni:

- a) PNR illimitato sulla base di certificazione medica come da legge vigente
- b) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- c) Sedici ore di permesso retribuito anno a carico azienda
- d) Sedici ore di PIR contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

Se di età uguale o superiore ai tre anni:

- a) PNR limitati a 5 gg anno fino agli 8 anni di età sulla base di certificazione medica come da legge vigente
- b) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- c) Sedici ore di PIR contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

3. LUTTO FAMILIARE SECONDO L. 53/2000

- a) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- b) Sedici ore di PIR anno contigue ai 3 gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

4. GRAVE MALATTIA DI UN FAMILIARE AI SENSI DELLA L. 53/2000

- a) Congedo retribuito di 3 gg anno ex L. 53/2000
- b) Sedici ore di PIR anno contigue ai tre gg di congedo da scalare dal monte ore individuale

5. FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Fermo restando quanto previsto dalla legge n° 104 del 1992, l'azienda concederà permessi retribuiti fino a un massimo di 40 ore annue, ma non contiguamente a ferie, a un genitore per l'assistenza di figli portatori di handicap o affetti da gravi patologie ai sensi della legge n.104/1992.

6. LAVORATORE TOSSICODIPENDENTE

- a) Tre anni di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato
- b) Dodici mesi di aspettativa non retribuita se il lavoratore è assunto a tempo determinato

7. FIGLIO TOSSICODIPENDENTE, O CONGIUNTI STRETTI E CONVIVENTI AFFETTI DA TOSSICODIPENDENZA

- a) Periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi.

W3
f.2.

1/

8. LAVORATORE ETILISTA

- a) Periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.

NOTA: i periodi di aspettativa per tossicodipendenza e/o etilismo non potranno essere utilizzati contemporaneamente da più di 5 lavoratori .

NOTA A VERBALE: verranno applicate le norme di legge o di CCNL attualmente vigenti ove siano più favorevoli ai lavoratori interessati.

13
1
2
E

Three handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. The top signature is a large, stylized 'M' or 'N'. Below it are two smaller, more compact signatures.

Tabella CLS (da 1.1.2005)

attuale

fatt. parametrato	LORDO (€)
da 55,000	361,52
da 56,000	464,81
da 57,500	568,10
da 59,000	723,04
da 61,000	877,98
da 63,500	1.032,91
da 66,000	1.187,85
da 68,500	1.394,43
da 71,000	1.497,73
da 73,500	1.652,66
da 76,000	1.807,60

nuova

fatt. parametrato	LORDO (€)
da 55,500	400,00
da 56,500	500,00
da 58,500	600,00
da 60,750	750,00
da 63,000	900,00
da 65,000	1.050,00
da 67,000	1.200,00
da 69,000	1.400,00
da 71,000	1.600,00
da 73,000	1.800,00
da 75,000	2.000,00
da 77,000	2.200,00
da 79,000	2.400,00

in riferimento a 238+9 persone circa e prezzi = 100