

ACCORDO INTEGRATIVO

Il giorno 27 ottobre 2006, presso la Sede ALSEA di Milano, Via Cornalia 19, si sono incontrati:

la TNT Global Express S.p.A. assistita dal Dr. Giuseppe Cesaris (Alsea) e dal Dr. Fabio Marrocco (Confetra) e rappresentata dai Sigg.ri: Massimo Boccaccio, Piero De Siena, Daniele Bazzini, David Landi, Valentina Torrisi, Fabrizio Amerio

e le OO.SS. Nazionali di categoria:

FILT CGIL rappresentata da Michele Azzola,
FIT CISL rappresentata da Arnaldo Neri e Bruno Verco,
UILTRASPORTI rappresentata da Giuseppe Filippone,
Le Organizzazioni Sindacali territoriali e le RSA/RSU:

Per la FILT CGIL: Gianna Pepe, Domenico Carella, Giuseppino Pelle, Daniele Ghiglietti, Andrea Contini, David Mosca, Tommaso Pascarella, Consuelo Longo, Flavio Valesella, Natale Colombo, Mario Gangi, Rocco Lamparelli, Katia Basso, Michela Capotorto, Gianni Peretta;

Per la FIT CISL: Giuliano Zacconi, Paola Privitera, Gerardo Amato;

Per la UILtrasporti: Franco Bombelli, Giuseppe Nicolosi, Antonella Santagostino;

Premessa

Negli incontri svoltisi Le Parti hanno confermato la reciproca volontà, anche in un'ottica di sviluppo dei livelli occupazionali esistenti, di mantenere alti i valori di competitività sul mercato, essenzialmente attraverso alti standard di qualità, miglioramento del servizio al cliente, innovazioni tecnologiche e investimenti.

Pertanto le azioni e gli accordi sindacali in essere e futuri tenderanno sempre al perseguimento di tali obiettivi.

L'azienda ha sottolineato il permanere di condizioni di forte competitività dell'offerta dei competitors.

Ancora una volta la competitività dovrà essere impostata su un sistema che punti a un migliore utilizzo del fattore lavoro in particolare quest'ultimo attraverso modalità di partecipazione congiunta sui risultati e miglioramenti da perseguire ottimizzando i processi e valorizzando la qualità del lavoro.

Il presente accordo è sottoscritto con la finalità di riconoscere il contributo dei lavoratori al miglioramento dei risultati del Gruppo e per creare condizioni operative e di rapporti sindacali atte a realizzare gli obiettivi del piano di sviluppo illustrato negli incontri precedenti.

L'andamento del piano e dei risultati saranno oggetto di ulteriori incontri con le OO.SS.

Relazioni Industriali

Premessa

La TNT Global Express e le OO.SS. firmatarie del presente accordo si riconoscono in un corretto sistema di relazioni sindacali, teso a valorizzare ed ampliare le occasioni e le sedi di dialogo ed a prevenire e ridurre le occasioni conflittuali.

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in una logica che sviluppi le relazioni sindacali attraverso un sistema di incontri ispirati ai principi di coinvolgimento ed articolato in momenti di concertazione, informazione, approfondimento congiunto e confronto nel comune intento di conseguire i risultati di sviluppo, di prevenire l'insorgenza di conflitti e di sviluppare qualitativamente e quantitativamente il fattore lavoro.

Le difficoltà generate dello scenario geo-politico internazionale, della sfida dei competitors sul mercato globale, dalle aspettative dei Clienti, oltre che dalla particolarità del Business TNT, richiede sempre più la necessità di rispondere alle sfide del mercato, in modo sempre più rapido ed efficiente, nel rispetto dei dettami contrattuali. In questo contesto, Le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di un costante e continuo sviluppo dell'Azienda, rivolto sempre più alla creazione di valore per la stessa e per le persone che vi operano.

Punto 1- Struttura Relazioni Industriali

Nel pieno rispetto dello spirito di partecipazione, le Parti confermano l'articolazione di un modello di relazioni sindacali, già condiviso negli accordi integrativi del 2 giugno 1997 e del 31 luglio 2002 strutturato su due livelli, che operano su dimensioni e contenuti diversi ma tra loro complementari, a livello di Società e a livello territoriale.

Art. 1 - Livello Nazionale

Con competenze di informazione, approfondimento, analisi e confronto sulle strategie e sulle politiche di carattere generale perseguite dall'Azienda, con particolare riferimento ai risultati del bilancio di sostenibilità e sulla certificazione etica (SA 8000 - Sistema di Responsabilità Sociale) nonché di quanto riportato dal vigente CCNL dell'Autotrasporto, Spedizione merci e Logistica nel Capitolo I - Relazioni Industriali - Livello Nazionale.

Le riunioni avverranno con cadenza trimestrale, salvo eventi di natura non ordinaria che possano richiedere una convocazione specifica su richiesta delle Parti.

Punto 2 - Livello decentrato

Le RSA/RSU, assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, si incontreranno a livello decentrato per effettuare verifiche congiunte come riportato dal vigente CCNL dell'Autotrasporto, Spedizione merci e Logistica nel Capitolo I – Relazioni Industriali – Ambito Aziendale, oltre alla programmazione delle ferie.

Restano ferme le procedure previste dagli articoli 9 e 10 del vigente CCNL.

Il confronto: Procedure e tempistiche

Sia per gli incontri a livello Nazionale che per quelli a livello decentrato, le Parti stabiliscono quanto segue:

- Ciascuna delle Parti, qualora ravvisasse la necessità di un incontro, invierà la relativa richiesta per iscritto a controparte; nella richiesta di incontro si dovranno indicare le questioni in oggetto e le motivazioni che sostengono la richiesta stessa;
- La parte ricevente la richiesta si impegna a rispondere per iscritto dando la disponibilità all'incontro entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Le Parti non effettueranno, se quanto sopra è stato rispettato, alcun tipo di azione unilaterale sino alla data dell'incontro.

Parte seconda

Punto 1 - Investimenti

La TNT Global Express conferma il piano di investimenti presentato negli incontri del 20 giugno 2006, 6 luglio 2006 e 14 luglio 2006 relativi sia allo sviluppo immobiliare per gli anni 2006 – 2009, nell'area Security Department e agli investimenti per il re-engineering operativo per lo sviluppo delle microzone e imaging. Tali investimenti hanno un notevole impatto economico per i prossimi anni e sottolineano comunque la forte volontà aziendale di sviluppare e migliorare continuamente il servizio offerto al cliente. L'azienda si impegna ad informare le OO.SS. negli incontri trimestrali sull'implementazione degli investimenti.

Punto 2 - Formazione

Nell'ambito della tradizionale attenzione che l'azienda assegna alla formazione/addestramento dei lavoratori si conferma l'investimento di risorse destinate alla realizzazione di programmi tesi all'adeguamento ed allo sviluppo delle conoscenze e delle capacità per poter meglio fronteggiare le sfide dei prossimi anni e si conferma quanto sottoscritto con l'accordo del 13 giugno 2006, relativo al For.te.,

promuovendo per il biennio 2006 – 2008 i seguenti piani formativi, per un investimento pari a circa 2.000.000,00 €, aventi carattere nazionale :

- LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELL'AMBITO DELL'HEALTH & SAFETY
- LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE INTERNAZIONALI DI TNT
- LA LINGUA INGLESE NELL'AMBITO DELLO SVILUPPO DI COMPETENZE CONNESSE ALL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DI TNT
- L'EVOLUZIONE DELLE COMPETENZE SU QUALITA' E ORIENTAMENTO AL CLIENTE PER I DIPENDENTI TNT

Le parti congiuntamente confermano che la formazione/addestramento è condizione utile per consolidare e realizzare obiettivi ambiziosi.

Parte terza Premio di Risultato

Punto 1 - Premio di Risultato

Sulla base della vigente normativa contrattuale, nonché nel rispetto delle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali del 23 luglio 1993, le parti concordano di istituire un nuovo Premio di Risultato (P.d.R.) interamente variabile unico per tutti i dipendenti per qualifica professionale ed onnicomprensivo, come di seguito ulteriormente specificato. Considerato che in fase di definizione sono state valutate tutte le possibili incidenze sugli istituti contrattuali e/o di legge correnti e/o differiti, da retribuire negli anni 2006, 2007, 2008 e 2009, valorizzato sulla base di opportuni indicatori atti a misurare l'andamento economico dell'impresa, il miglioramento delle prestazioni del suo processo industriale ed il miglioramento della qualità dei prodotti verso i Clienti.

Le parti concordano, vista la nuova metodologia del Premio di risultato, il seguente percorso teso al raggiungimento della parametrizzazione per qualifica con la successiva gradualità:

- Anno 2006 doppia classificazione per fasce di inquadramento con il valore medio per il 3° livello € 470,00 lordi (come da allegato 1);
- Anno 2007 quadrupla classificazione per fasce di inquadramento con il valore medio per il 3° livello € 470,00 lordi (come da allegato 2);
- Anno 2008 – 2009, superando la soglia dei 500,00 € per il 3° livello, classificazione per inquadramento contrattuale (come allegato 3).

Le parti convengono di introdurre a partire dal 1° gennaio 2007 con scadenza al 31/12/2010 (ad eccezione dei dirigenti e dei dipendenti con contratto a tempo determinato) una forma integrativa all'assistenza sanitaria pubblica per tutti i

lavoratori di TNT Global Express a tempo indeterminato , compresi i part-time a tempo indeterminato, sulla base dei seguenti principi:

- Polizza assicurativa sia in favore del singolo lavoratore dipendente (a) a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio di ciascuno anno , che abbia superato il periodo di prova, sia in favore del singolo lavoratore assunto a tempo indeterminato in corso d'anno , che abbia superato il periodo di prova ;
- Volontarietà dell'adesione, riferita al lavoratore dipendente a tempo indeterminato, che intenda estendere la polizza al coniuge o convivente " more uxorio" (b) o ai figli (c) ;
- Per i dipendenti (a) la contribuzione annua sarà totalmente a carico dell'azienda, ivi compresi gli eventuali aumenti che la compagnia applicherà durante la durata della polizza;
- Per coloro che intendono estendere la polizza al coniuge o convivente "more uxorio" (b) o ai figli (c) le quote annue di € 200,00 per il caso (b) e €180,00 per il caso (c), per ogni singolo figlio, saranno trattenute mensilmente; gli eventuali aumenti di polizza in questi casi saranno a carico del dipendente;
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di anno, la polizza decade;
- Le Parti alla fine di ogni singolo biennio valuteranno la reale efficacia delle condizioni della polizza assicurativa sotto l'aspetto normativo e tecnico relativamente ai dipendenti (a) ;
- Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2006 per definire tutti gli aspetti relativi alla stipulazione della polizza.

Il nuovo premio di risultato, che entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2007, con riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente, e sarà composto da 4 elementi, genera un premio minimo - medio e massimo a seconda del risultato raggiunto e per il primo anno suddiviso come da allegato 1, per il 2° anno suddiviso come da allegato 2 e per il 3° anno suddiviso come allegato 3.

Punto 2 – Metodologia

Il nuovo premio di risultato genererà, per il primo anno di vigenza, un valore complessivo pro – capite come riportato nella seguente tabella.

TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1S - 1 - 2	432	520	600
3S - 3 - 4 - 5 - 6	415	470	550

Questi valori, esclusa la polizza sanitaria, saranno incrementati, per il minimo-medio-massimo, mediamente anno per anno di circa il 10% come riportato in seguito.

Punto 3 - Indicatori

Il PDR è costituito da quattro indicatori.

Il primo a livello di Gruppo TNT Global Express di natura economica (definito come: "Economic Profit") indicatore che misura l'effettiva capacità dell'Azienda di generare utili.

Il secondo indicatore di qualità (definito come: "CLM") scaturisce dai risultati ottenuti dal Benchmark effettuato verso i clienti per misurare il grado di soddisfazione dei clienti verso il servizio fornito dal personale dipendente. I risultati saranno elaborati da una società esterna sulla base di appositi questionari rivolti alla clientela.

Il terzo indicatore di Presenza (definito come: "Assenteismo Italia") sarà determinato, per l'anno in corso, con il consuntivo dell'anno 2005, convenendo che il suddetto indicatore sarà determinato escludendo le assenze per infortuni sul lavoro, permessi ex L. 104/92, ricoveri ospedalieri, degenza post-operatoria, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.

Il quarto indicatore di Presenza Area (definito come: "Assenteismo Area") sarà determinato anch'esso con i risultati consuntivati nell'anno precedente, convenendo che il suddetto indicatore sarà determinato escludendo le assenze per infortuni sul lavoro, permessi ex L. 104/92, ricoveri ospedalieri, degenza post-operatoria, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.

Punto 4 – Indicatore 1 "Economic Profit" – peso 50%

Le parti hanno convenuto di adottare un nuovo parametro per misurare i risultati di redditività della TNT Global Express al raggiungimento del quale si conviene collegare la prima parte del premio e che sarà considerato un indicatore che fungerà da parametro "ON/OFF" dell'intero PDR. In caso di risultati che determinino la saturabilità del PDR, l'indicatore genererà il 50% dell'intero montante dell'anno.

Tale indicatore costituisce un obiettivo di natura economica a livello di TNT Global Express da condividere ogni anno a fronte dei risultati raggiunti nell'anno precedente per individuare l'obiettivo per l'anno successivo. L'obiettivo per l'anno 2006 è il seguente :

Indicatore 1	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	da 27,2 a 29,92	da 29,93 a 32,91	oltre 32,92
Economic Profit			

Punto 5 – indicatore 2 “CLM”- Peso 20%

Questo indicatore genererà il 20% dell'intero montante erogabile. Per l'anno 2006 l'obiettivo è il seguente:

Indicatore 2	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	da 162,4	da 162,5 a 163	oltre 163
CLM			

Punto 6 – Indicatore 3 “ Assenteismo Italia”- Peso 15%

In funzione dei consuntivi dell'anno 2005 verificati e discussi e condivisi nei precedenti incontri, per il 2006 è stato determinato il seguente obiettivo:

Indicatore 3	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	Da 3,1%	3%	da 2,9%
Ass. Italia			

Punto 7 – Indicatore 4 “ Assenteismo Area “ – Peso 15%

In funzione dei consuntivi dell'anno 2005 verificati e discussi e condivisi nei precedenti incontri, per il 2006 è stato determinato il seguente obiettivo per Area:

Indicatore 4	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
	> anno -1	= anno -1	< anno -1
Ass. Area			

m
FLZ
q/n.
7

Punto 8 – Obiettivi Assenteismo per Area (allegato 4)

	Anno 2005 full year	OBIETTIVI 2006		
		MINIMO	MEDIO	MASSIMO
SEDE	3,29%	3,30%	3,29%	3,28%
AREA 1	3,84%	3,85%	3,84%	3,83%
AREA 2	3,92%	3,93%	3,92%	3,91%
AREA 3	3,33%	3,34%	3,33%	3,32%
AREA 4	3,70%	3,71%	3,70%	3,69%
AREA 5	2,08%	2,09%	2,08%	2,07%
AREA 6	2,42%	2,43%	2,42%	2,42%
AREA 7	2,38%	2,39%	2,38%	2,37%
AREA 8	2,69%	2,70%	2,69%	2,68%
AREA 9	2,73%	2,74%	2,73%	2,72%
AREA 10	1,44%	1,45%	1,44%	1,43%
AREA 11	3,55%	3,56%	3,55%	3,54%
AREA 12	2,58%	2,59%	2,58%	2,57%
AREA 13	3,00%	3,01%	3,00%	2,99%
AREA 14	1,34%	1,35%	1,34%	1,33%
AREA 15	3,18%	3,19%	3,18%	3,17%
AREA 16	1,89%	1,90%	1,89%	1,88%
CUSTOMER	4,50%	4,51%	4,50%	4,49%
HUB	3,76%	3,77%	3,76%	3,75%
TOTALE	3%	3,1%	3%	2,9%

SPECIAL SERVICES	3,04%	3,05%	3,04%	3,03%
------------------	-------	-------	-------	-------

in
sic

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

Punto 9 - Importi

Vengono individuati gli importi massimi possibili del nuovo premio di risultato variabile, esclusa la polizza sanitaria, secondo le seguenti tabelle:

Anno 2006

TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1S - 1 - 2	432	520	600
3S - 3 - 4 - 5 - 6	415	470	550

Anno 2007

TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1S - 1	475	594	642
2	422	527	570
3S - 3	376	470	508
4-5- 6	345	431	466

Anno 2008

TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1 S	523	666	706
1 livello	489	623	661
2 livello	449	572	607
3 super	405	516	548
3 livello	395	504	534
4 livello	375	478	507
5 livello / 6 livello	359	457	484

TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1 S	575	732	777
1 livello	538	685	727
2 livello	494	629	667
3 super	446	568	603
3 livello	435	554	588
4 livello	413	526	558
5 livello / 6 livello	394	502	533

Punto 10 – Erogazione del premio

Il premio verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di maggio successivo all'anno di riferimento, maturerà in ratei mensili, intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni.

Punto 11 - Incontri

In occasione degli incontri periodici di cui all'art. 1 - parte prima del presente accordo si procederà a:

- Definire, per ogni successivo anno di riferimento, gli obiettivi dei 4 parametri del premio di risultato, che abbia come tetto massimo di raggiungimento gli importi definiti nella tabella al punto 9 – parte terza del presente accordo;
- Definire le modalità di monitoraggio dei parametri

Allo scopo di rendere la contrattazione aziendale sempre più aderente alla realtà organizzativa e del business, le parti potranno altresì elaborare proposte di modifica dei parametri adottati dal presente accordo, nonché l'esenzione di particolari righi del bilancio aziendale. In questo senso, le parti si danno espressamente atto che eventuali modifiche dei parametri di variabilità non potranno determinare maggiori oneri per l'Azienda né ridurre il valore del premio rispetto a quanto già previsto dall'accordo nella presente stesura.

Punto 12 - Dipendenti interessati – tipologie

Il premio di risultato si applica a tutti i dipendenti delle aziende cui viene applicato il presente Accordo Integrativo Aziendale in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento (o, per il personale a tempo determinato, in forza al momento dell'erogazione), con esclusione delle seguenti tipologie: dirigenti, contratti di inserimento e apprendistato.

I lavoratori part – time beneficeranno del premio di risultato, in misura proporzionale all'orario ordinario effettivamente svolto, dopo sei mesi di anzianità.

Punto 13 - Caratteristiche del premio

Le parti convengono e concordano che gli importi sopra indicati, da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e previdenziali, sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art.2120 del C.C., così modificato dalla legge 297/82; non rientrano, inoltre, nel computo delle retribuzioni di fatto né nelle mensilità aggiuntive; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale e/o di legge corrente e/o differito.

Le parti si danno altresì atto che gli importi corrisposti sulla base del presente accordo, per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui all'art. 2 del Decreto legge 25 marzo 1997, così come convertito nella legge 135 del 23 maggio del 1997 ed eventuali successive modificazioni, e come tali godranno dei benefici di decontribuzione previsti.

Parte quarta

Normativa

Punto 1 - RSA / RSU e monte ore sindacale

Le parti hanno convenuto di incontrarsi successivamente per analizzare le problematiche relative alle RSA/RSU e al monte ore dei permessi sindacali. L'incontro verrà effettuato entro il mese di febbraio 2007.

Punto 2 - Flessibilità orario di lavoro

Le parti si danno reciprocamente atto di quanto positivamente fino ad oggi sviluppato in termini di orario di lavoro e si impegnano, ove si renda necessario a livello locale, di regolamentare tale materia, anche in riferimento alle innovazioni introdotte all'art. 9 del CCNL dall'accordo di rinnovo 29/01/05.

Parte quinta

Validità di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo aziendale si applica alle seguenti Società del Gruppo TNT Global Express S.p.A.:

- TNT Global Express
- TNT Sameday S.p.A.
- TNT Central Service S.p.A.
- TNT Services

Tutte rappresentate dagli stessi firmatari del presente accordo.

Il presente contratto integrativo aziendale decorre dal 01/01/2006 (1^ erogazione maggio 2007) e scadrà il 31/12/2009 (ultima erogazione maggio 2010).

Per L'Azienda

FILT CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI

ALSEA

CONFETRA

ANNO 2006			
	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 1 interruttore e generatore di premio per il 50% del valore complessivo- Economic Profit	da 27,20 a 29,64	da 29,65 a 32,31	OLTRE 32,31
	1S - 1 - 2	260	300
	3S - 3 - 4 - 5 - 6	207	275
Indicatore 2 genera premio per il 20% del valore complessivo - CLM	da 162,4	da 162,5 a 163	oltre 163
	1S - 1 - 2	104	120
	3S - 3 - 4 - 5 - 6	83	110
Indicatore 3 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Nazionale	Maggiore del 3%	3%	Minore del 3%
	1S - 1 - 2	78	90
	3S - 3 - 4 - 5 - 6	62	83
Indicatore 4 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Sede	Maggiore del 3%	3%	Minore del 3%
	1S - 1 - 2	78	90
	3S - 3 - 4 - 5 - 6	71	83
TOTALE GENERALE ANNI	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1S - 1 - 2	432	520	600
3S - 3 - 4 - 5 - 6	415	470	550

	ANNO 2007		
	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 1 interruttore e generatore di premio per il 50% del valore complessivo- Economic Profit	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1S - 1	238	297	321
2	211	264	285
3S - 3	188	235	254
4 - 5 - 6	172	216	233

	ANNO 2007		
	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 2 genera premio per il 20% del valore complessivo - CLM	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1S - 1	95	119	128
2	84	105	114
3S - 3	75	94	102
4 - 5 - 6	69	86	93

	ANNO 2007		
	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 3 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Nazionale	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1S - 1	71	89	96
2	63	79	85
3S - 3	56	71	76
4 - 5 - 6	52	65	70

	ANNO 2007		
	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 4 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Sede	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1S - 1	71	89	96
2	63	79	85
3S - 3	56	71	76
4 - 5 - 6	52	65	70

	ANNO 2007		
	MINIMO	MEDIO	MAX
TOTALE GENERALE ANNI	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1S - 1	475	594	642
2	422	527	570
3S - 3	376	470	508
4 - 5 - 6	345	431	466

	ANNO 2008			ANNO 2009		
	MINIMO	MEDIO	MAX	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 1 Interruttore e generatore di premio per il 50% del valore complessivo - Economic Profit	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
Quadro	261	333	353	287	366	388
1 livello	245	312	330	269	343	364
2 livello	225	286	303	247	314	334
3 super	203	258	274	223	284	301
3 livello	198	252	267	217	277	294
4 livello	188	239	254	206	263	279
5 livello	179	228	242	197	251	266

	ANNO 2008			ANNO 2009		
	MINIMO	MEDIO	MAX	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 2 genera premio per il 20% del valore complessivo - CLM	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1 S	105	133	141	115	146	155
1 livello	98	125	132	108	137	145
2 livello	90	114	121	99	126	133
3 super	81	103	110	89	114	121
3 livello	79	101	107	87	111	118
4 livello	75	96	101	83	105	112
5 livello / 6 livello	72	91	97	79	100	107

	ANNO 2008			ANNO 2009		
	MINIMO	MEDIO	MAX	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 3 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Nazionale	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1 S	78	100	106	86	110	117
1 livello	73	93	99	81	103	109
2 livello	67	86	91	74	94	100
3 super	61	82	87	67	85	90
3 livello	59	76	80	65	83	88
4 livello	56	72	76	62	79	84
5 livello / 6 livello	54	68	73	59	75	80

	ANNO 2008			ANNO 2009		
	MINIMO	MEDIO	MAX	MINIMO	MEDIO	MAX
Indicatore 4 genera premio per il 15% del valore complessivo - Assenteismo Sede	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1 S	78	100	106	86	110	117
1 livello	73	93	99	81	103	109
2 livello	67	86	91	74	94	100
3 super	61	77	82	67	85	90
3 livello	59	76	80	65	83	88
4 livello	56	72	76	62	79	84
5 livello / 6 livello	54	68	73	59	75	80

	ANNO 2008			ANNO 2009		
	MINIMO	MEDIO	MAX	MINIMO	MEDIO	MAX
TOTALE GENERALE ANNI	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO	DA DEFINIRE DI ANNO IN ANNO
1 S	523	666	706	575	732	777
1 livello	489	623	661	538	685	727
2 livello	449	572	607	494	629	667
3 super	405	516	548	446	568	603
3 livello	395	504	534	435	554	588
4 livello	375	478	507	413	526	558
5 livello / 6 livello	359	457	484	394	502	533

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the page.

Suddivisione Aree

allagato (4)

Area
AREA 1
AOSTA
IVREA
ORBASSANO
TORINO
SERRAVALLE SESIA
BIELLA
ASTI
BRA
CUNEO
CHIAVARI
GENOVA
SAVONA
IMPERIA

Area
AREA 2
MILANO Bovisa
MILANO Camm
MILANO Int.I
MILANO Melegnano

Area
AREA 3
VERCELLI
RHO
NOVARA
OMEGNA
COMO
GALLARATE
LAINATE
VARESE

Area
AREA 4
LECCO
SONDRIO
BRESCIA
BERGAMO
MONZA
VIGNATE

Area
AREA 5
ALESSANDRIA
CREMONA
LODI
PAVIA
PIACENZA
MANTOVA

Area
AREA 6
BOLZANO
BASSANO
TRENTO
VERONA
VICENZA

Area
AREA 7
BELLUNO
CONEGLIANO
MONFALCONE
PORDENONE
TREVISO
TRIESTE
UDINE
VENEZIA
PADOVA
ROVIGO

Area
AREA 8
BOLOGNA
FERRARA
FORLI'
RAVENNA
RIMINI
CARPI
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Area
AREA 9
FIRENZE
PRATO
PISTOIA
EMPOLI
LA SPEZIA
LUCCA
MASSA
PISA

Area
AREA 10
AREZZO
GROSSETO
PERUGIA
SIENA
TERNI
TERRANUOVA
VITERBO

Area
AREA 11
ROMA Centro
ROMA Cinecittà
ROMA Est
ROMA Eur
ROMA Fiano
ROMA Prati
APRILIA
FROSINONE

Area
AREA 12
ANCONA
CIVITANOVA
PESARO
SAN BENEDETTO
TERAMO
L'AQUILA
PESCARA

Area
AREA 13
AVELLINO
NAPOLI
ISERNIA
SALERNO

Area
AREA 14
BARI
FOGGIA
LECCE
MELFI
POTENZA
TARANTO
TERMOLI

Area
AREA 15
AGRIGENTO
CATANIA
MESSINA
PALERMO

Area
AREA 16
CAGLIARI
OLBIA
ORISTANO
SASSARI
NUORO

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.