BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI (UTILITALIA)
BOZZA ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO
TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 01 dicembre 2022 alle ore 14.00 presso la sede di Broni Stradella Pubblica S.r.l. di Stradella, via Nazionale 53 si sono incontrati la Direzione dell'Azienda e le OO.SS. del settore Igiene Ambientale allo scopo di confrontarsi circa il premio di risultato da corrispondere ai lavoratori di Broni Stradella Pubblica S.r.l. inquadrati con CCNL dei servizi ambientali (Utilitalia) per il triennio 2023-2025:

Presenti all'incontro:

Broni Stradella Pubblica S.r.l.: Bina, Bottino, Casella
OO.SS. settore Igiene Ambientale: Giordano (CGIL), Di Santo, Gnisci (CISL), Perrotta, Chilelli, Rossi (UIL)
PIRRI

Premesso che

- L'art.2 lett.B del vigente CCNL dei servizi ambientali (Utilitalia) demanda alla contrattazione aziendale la definizione dei compensi correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità e redditività;
- L'art.2 lett.C del vigente CCNL dei servizi ambientali (Utilitalia) disciplina la contrattazione aziendale a contenuto economico denominata "premio di risultato", che persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ed incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti;
- Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 191 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premio di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- Tale premio ha la finalità di:
  - Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori.
  - Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

Ciò premesso

Si conviene di stipulare il presente accordo ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL dei servizi ambientali (Utilitalia).

ART. 1 – DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha durata triennale a partire dal 01/01/2023, con scadenza al 31/12/2025.
L'accordo si rinnoverà tacitamente di anno in anno salvo espressa disdetta di una delle Parti, da comunicarsi con almeno 6 mesi di anticipo.

ART. 2 – DETERMINABILITA' DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO

Si determina che, in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità, come di seguito individuati, il valore economico massimo del premio è pari ad euro 1.052,00 annui pro-capite, aumentato nei termini ed alle condizioni di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione nazionale, ad oggi stabilito in € 180,00 annui calcolati sul parametro medio 130,07 (livello 3A) per gli anni 2023 e 2024 (*cfr* Accordo 18.05.2022).
Si allega, quale parte integrante del presente accordo, tabella esplicativa (Allegato 1)

ART. 3 – EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione avverrà entro il mese successivo alla formale approvazione del bilancio consuntivo da parte dell'assemblea dei soci, nei termini previsti dalle norme vigenti. Nella ipotesi in cui l'assemblea dei soci non approvasse il bilancio in tempo utile alla erogazione del premio entro l'anno successivo a quello di competenza, le parti si rivedranno per valutare le opportune soluzioni, al fine di ridurre l'impatto sociale della situazione venutasi a creare.
Tutti i dati economici utilizzati per la determinazione del premio di risultato dovranno essere tratti dal bilancio consuntivo dell'azienda.
Detto premio verrà corrisposto ai dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio, ivi comprese le risorse utilizzate in somministrazione, per le quali si fa espresso richiamo alla normativa vigente sul punto di cui al D.Lgs. 81/2015.
La quota di premio eventualmente non erogata, in conseguenza di assenze dal servizio non rientranti nelle fattispecie sotto citate, verrà ripartita in misura uguale tra tutti i dipendenti che soddisfano le seguenti condizioni, non alternative tra loro (l'erogazione si intende subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni):

- indice di assenza pari o inferiore a giorni 15 nell'anno di riferimento;
- assenza di provvedimenti disciplinari comminati formalmente nell'anno di riferimento.

Sono considerate quale effettiva presenza in servizio, ai fini previsti dal presente articolo, ossia l'erogazione individuale del premio eventualmente spettante, le assenze per infortuni sul lavoro, congedo di maternità obbligatoria, permessi L. 104/1992, ferie, permessi ex-festività e permessi ROL, permessi per donazione sangue.
Su richiesta del lavoratore interessato, potranno essere oggetto di valutazione tra Azienda e R.S.U./OO.SS., particolari eventi di malattia che hanno comportato un'assenza superiore a 180 giorni nell'anno di riferimento.
Ai lavoratori che forniscano una prestazione ridotta o part time il premio di risultato sarà riproporzionato sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

Come risultante dall'applicazione del presente accordo, il premio verrà erogato sotto forma di *una tantum*, non utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, ai sensi del CCNL vigente.
Nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della data di erogazione sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.
L'erogazione individuale del premio eventualmente spettante ai singoli dipendenti è correlata inoltre ai seguenti parametri individuali:

PARAMETRO	VALORE	RIDUZIONE	VALORE	RIDUZIONE
Contravvenzioni al codice della strada			>=3	5%
Sinistri passivi	1	2.5%	>1	5%

L'assenza di tutti i parametri suelencati comporterà l'assegnazione del 100% del premio individuale spettante come da paragrafo precedente. La presenza di n.1 sinistro passivo comporterà una riduzione del premio in ragione di 2,5 punti percentuali. Qualora gli eventi fossero >1, >=3 nel caso di contravvenzione al codice della strada, la riduzione del premio sarà pari a 5 punti percentuali per ogni singolo parametro. In nessun caso la decurtazione complessiva potrà superare il 15% del premio individuale.

ART. 4 - STRUMENTI DI WELFARE

Durante il periodo di vigenza del presente accordo, le parti si riservano di incontrarsi allo scopo di prevedere la possibilità, alternativa all'erogazione in "moneta", di convertire il premio di risultato in strumenti welfare, interamente o in quota parte, ai sensi e alle condizioni previste dalla L. 28/12/2015 n. 208, così come modificata dalla L. 232/2016.
Resta inteso che la scelta di convertire il premio di risultato in strumenti di welfare sarà in ogni caso facoltativa, in capo ad ogni Lavoratore, nei modi, tempi e termini che verranno definiti.
Al permanere delle agevolazioni previste dalla normativa vigente all'atto di sottoscrizione del presente accordo, l'eventuale scelta del dipendente di convertire (in tutto o in parte) il premio di risultato in strumenti di welfare potrà dare diritto ad un incremento dell'importo del premio convertito pari al 5%, nei termini che verranno concordati tra le parti.

ART. 5 – OBIETTIVI E INDICI

Per ottenere un miglioramento della competitività aziendale e della relativa redditività e produttività, nonché ottimizzare l'efficienza interna e gli standard di qualità e sicurezza dei servizi resi, si concorda che gli obiettivi dell'azienda stessa rispettino i seguenti criteri:

- monitorare il costo del lavoro;
- migliorare la produttività ed efficienza aziendale;
- supportare il processo di crescita dell'azienda;
- aumentare il coinvolgimento delle persone;
- supportare l'integrazione tra le diverse aree.

Gli obiettivi sono in parte comuni a tutti i dipendenti aziendali (redditività, produttività e qualità) ed in parte differenziati per area.

5.1 OBIETTIVI, PESO PONDERALE E RELATIVI INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO

A) Obiettivi di redditività – Utili alla determinazione del premio fino al 50%

1. Margine Operativo Lordo aziendale
   L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 50% in caso di MOL aziendale anno di riferimento positivo ed in miglioramento rispetto all'anno precedente.

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

Qualora il MOL di settore fosse positivo ma non in miglioramento rispetto all'anno precedente, si conviene il raggiungimento nella misura del 25%, atteso che la compagine societaria a totale capitale pubblico prevede imprescindibilmente il mantenimento di un MOL aziendale positivo. In tale ipotesi è da individuarsi una fattispecie di incrementalità indiretta.
Utile alla determinazione del 50%del premio.

B) Obiettivi di produttività ed efficienza – Utili alla determinazione del premio fino al 30%

1. Rispetto dei tempi di esecuzione della prestazione lavorativa.
   L'indicatore ha la finalità di misurare l'efficientamento della prestazione lavorativa ottenuta nell'orario di lavoro ordinario.
   Tuttavia, in considerazione del settore produttivo di riferimento, che prevede l'obbligo di intervento anche in situazioni di emergenza al fine di garantire il pubblico servizio, l'obiettivo si intenderà raggiunto in presenza di una riduzione del 2% del numero medio pro-capite delle ore straordinarie, anno di riferimento rispetto all'anno precedente.
   Utile alla determinazione del 5% del premio.

2. Riduzione infortuni
   L'indicatore ha la finalità di misurare l'incremento dell'efficacia delle misure di sicurezza e prevenzione degli infortuni.
   L'obiettivo si intende raggiunto se si rileva una diminuzione del rapporto tra il numero totale degli infortuni ed il numero medio annuo dei dipendenti, rilevato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.
   L'obiettivo si intende raggiunto anche se invariato, qualora l'anno precedente sia pari a 0 (zero).
   Utile alla determinazione del 10% del premio.

3. Rapporto ore lavorate/ore retribuite.
   L'indicatore ha la finalità di misurare l'incremento della presenza in servizio del personale dipendente.
   L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 100% se si rileva un incremento del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.
   L'obiettivo si intenderà raggiunto nella misura del 60% se si rileva una riduzione massima pari al 1% del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.
   L'obiettivo non si intenderà raggiunto se si rileva una riduzione superiore al 1% del valore anno di competenza rispetto all'anno precedente.
   Utile alla determinazione del 5% del premio.

4. Riduzione ferie
   L'indicatore ha la finalità di misurare la regolare fruizione delle ferie maturate e lo smaltimento delle ferie residue.
   L'obiettivo si intende raggiunto se si rileva una riduzione del 5% del numero medio pro-capite dei giorni di ferie residue anno di riferimento rispetto allo stesso valore dell'anno precedente.
   Utile alla determinazione del 5% del premio.

5. Incremento raccolta differenziata
   L'indicatore ha la finalità di misurare l'incremento della raccolta differenziata rispetto alla quantità complessiva di rifiuti raccolti.
   L'obiettivo di intende raggiunto se si rileva un incremento della percentuale di raccolta differenziata, misurata sul volume prodotto complessivamente da tutti i comuni serviti,

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

valutata singolarmente in ogni anno del triennio di riferimento, rispetto al valore medio del biennio precedente all'anno di riferimento.
Utile alla determinazione del 5% del premio.

Obiettivi di qualità – Utili alla determinazione del premio fino al 20%
OBIETTIVO DIFFERENZIATO PER AREE

1. Per i lavoratori afferenti all'unità produttiva "Servizi di Igiene Ambientale:
   L'indicatore ha la finalità di misurare il rispetto degli standard qualitativi e quantitativi previsti nell'esecuzione delle attività caratteristiche dell'unità produttiva "Servizi di Igiene Ambientale".
   L'obiettivo si intende raggiunto se si rileva un decremento del numero di segnalazioni di disservizio/contestazioni/sanzioni pervenute o notificate nell'anno di riferimento in merito alla gestione delle attività amministrative e operative afferenti all'unità produttiva "Servizi di Igiene Ambientale", anno di riferimento rispetto allo stesso valore dell'anno precedente.
   In presenza di motivate ragioni, l'obiettivo potrà intendersi parzialmente raggiunto in ragione dell'entità delle segnalazioni di disservizio/contestazioni/sanzioni pervenute o notificate nell'anno di riferimento

2. Per i lavoratori afferenti all'unità produttiva "Depurazione e fognature":
   L'indicatore ha la finalità di misurare il rispetto degli standard qualitativi e quantitativi previsti nell'esecuzione delle attività caratteristiche dell'unità produttiva "Depuratore e fognature".
   L'obiettivo si intende raggiunto qualora siano state correttamente e puntualmente eseguite tutte le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria nell'anno di riferimento ed altre attività specifiche indicate dalla Responsabile dell'unità produttiva "Depurazione e fognature".
   In presenza di motivate ragioni, l'obiettivo potrà intendersi parzialmente raggiunto in ragione delle attività effettivamente svolte rispetto a quelle affidate, nonché in base alla rilevanza della singola attività ed all'avanzamento della stessa.

3. Per i lavoratori afferenti alle altre aree aziendali
   L'obiettivo si ritiene raggiunto in misura pari alla media del livello di raggiungimento dei precedenti obiettivi di qualità (punti 1 e 2).

Gli indicatori di redditività (Lett. A p.1) e produttività ed efficienza (Lett. B pp.1,2,3,4,5) di cui al presente articolo sono, per la verifica degli incrementi di produttività per la detassazione del Premio di Risultato, da intendere come alternativi e che la misurazione dell'incremento per anche solo uno degli indicatori permette di detassare l'integrale premio corrisposto.

ART. 6 – VERIFICA E REVISIONE DELL'ACCORDO

Gli obiettivi e gli indicatori fissati in fase iniziale ai fini del conseguimento del premio di risultato potranno, a richiesta di una delle parti, essere oggetto di verifica annuale ai fini di determinarne la coerenza con i programmi aziendali e la pianificazione industriale e normativa del servizio.
Ad esito di tale verifica potranno essere apportate le necessarie modifiche per garantire l'attualità dei contenuti e l'efficacia del premio di risultato ai fini del raggiungimento degli obiettivi della società.

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

Qualora nel corso del periodo di vigenza del presente progetto si verifichino comprovate cause di forza maggiore e/o modifiche del CCNL che impediscano il conseguimento degli obiettivi, che possano influire sulla determinazione dei relativi parametri e/o incidano sugli indici prefissati ai fini dell'erogazione del premio, è prevista la possibilità di ridefinire o modificare i contenuti dell'accordo al fine di tener conto di tali eventi.

ART. 7 – DEFINIZIONI

Di seguito alcune definizioni utili per la corretta interpretazione ed applicazione di quanto previsto dal presente accordo:

MARGINE OPERATIVO LORDO
Il margine operativo lordo (MOL) è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito di una azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

DIPENDENTI
Si intende il personale cui è applicato il CCNL settore dei servizi ambientali (Utilitalia).

ORE LAVORATE E ORE RETRIBUITE
Ore lavorate: ore ordinarie effettivamente e di fatto prestate dal lavoratore risultanti da sistema di rilevazione presenza, aumentate delle assenze per ferie/permessi ex festività/permessi ROL.
Ore retribuite: coefficiente orario mensile previsto da CCNL moltiplicato per il numero di mesi annui (12)

ORE STRAORDINARIE
Ore effettuate oltre il normale orario di lavoro

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI COMMINATI FORMALMENTE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO
Provvedimenti disciplinari notificati con atto scritto al lavoratore nell'anno di riferimento, che hanno comportato una sanzione superiore al richiamo verbale.

CONTRAVVENZIONI AL C.D.S.
Infrazioni al C.d.s. notificate all'Azienda, per le quali è stata accertata la responsabilità del dipendente.

SINISTRI PASSIVI
Sinistri passivi con terzi occorsi a mezzi aziendali, per i quali è stata accertata la responsabilità del dipendente.

SEGNALAZIONI DI DISSERVIZIO/CONTESTAZIONI/SANZIONI: si intendono le comunicazioni formali attraverso le quali viene segnalato, contestato e/o sanzionato un inadempimento contrattuale alla società Broni Stradella Pubblica.

ART. 8 – CLAUSOLA DI LEGALITÀ (M.O.G. ex d.lgs. 231/2001)

Per l'accordo sul premio di risultato triennio 2023-2025 e per quelli successivi, il riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione è subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative, eseguite nell'interesse o a vantaggio della società, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi.

BRONI STRADELLA PUBBLICA S.R.L.
VIA NAZIONALE, 53 - 27049 STRADELLA
TEL. 0385 249311 – Fax 0385 43978
Mail: info@bronistradellapubblica.it - Pec: bronistradellapubblicasrl@legalmail.it
Codice Fiscale / Partita IVA 02419480187 - Capitale Sociale €. 8.112.612,00
Registro Imprese Pavia n. 02419480187 - R.E.A. PAVIA n. 271987

Il sistema degli incentivi prevede espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria affinché sia riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio, nelle forme e nei modi concordate nel presente accordo.
Pertanto, il premio complessivamente spettante ad ogni dipendente verrà conseguentemente decurtato nella misura del 20% al verificarsi dei seguenti eventi:

- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità ex 231/2001 e in relazione al Modello o a sue procedure, in assenza di giustificato motivo;
- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica, privacy, tutela per i quali vi è rischio di reato e/o è previsto dal Legislatore un obbligo di formazione, in assenza di giustificato motivo;
- violazione di norme del Modello, del Codice Etico o di procedure richiamate dal Modello stesso.

***

Letto, approvato e sottoscritto,

Per le OO.SS./RSU

UILTRASPORTI

UILTRASPORTI

UILTRASPORTI

CGIL

FIT/CISL PAVIA LODI

Per Broni Stradella Pubblica S.r.l.

Allegato 1 all'accordo sul premio di risultato triennio 2023-2025 sottoscritto in data 01.12.2022

		Esercizio 2023		Esercizio 2024		Esercizio 2025
		Premio massimo erogabile	Importo aggiuntivo ex acc. 18.05.2022	Premio massimo erogabile	Importo aggiuntivo ex acc. 18.05.2022	Premio massimo erogabile
Q	230	1.052,00 €	318,29 €	1.052,00 €	318,29 €	1.052,00 €
8	204,67	1.052,00 €	283,24 €	1.052,00 €	283,24 €	1.052,00 €
7A	184,41	1.052,00 €	255,20 €	1.052,00 €	255,20 €	1.052,00 €
7B	175,36	1.052,00 €	242,68 €	1.052,00 €	242,68 €	1.052,00 €
6A	166,84	1.052,00 €	230,88 €	1.052,00 €	230,88 €	1.052,00 €
6B	159,15	1.052,00 €	220,24 €	1.052,00 €	220,24 €	1.052,00 €
5A	151,29	1.052,00 €	209,37 €	1.052,00 €	209,37 €	1.052,00 €
5B	144,86	1.052,00 €	200,47 €	1.052,00 €	200,47 €	1.052,00 €
4A	138,57	1.052,00 €	191,76 €	1.052,00 €	191,76 €	1.052,00 €
4B	134,36	1.052,00 €	185,94 €	1.052,00 €	185,94 €	1.052,00 €
3A	130,07	1.052,00 €	180,00 €	1.052,00 €	180,00 €	1.052,00 €
3B	124	1.052,00 €	171,60 €	1.052,00 €	171,60 €	1.052,00 €
2A	123,51	1.052,00 €	170,92 €	1.052,00 €	170,92 €	1.052,00 €
2B	111,11	1.052,00 €	153,76 €	1.052,00 €	153,76 €	1.052,00 €
1A	100	1.052,00 €	138,39 €	1.052,00 €	138,39 €	1.052,00 €
1A	88,38	1.052,00 €	122,31 €	1.052,00 €	122,31 €	1.052,00 €
J	80	1.052,00 €	110,71 €	1.052,00 €	110,71 €	1.052,00 €