

Bacheca Elettronica

All'interno del portale aziendale sarà resa disponibile alle RSU ed al Coordinamento FIM-FIOM-UILM un apposito spazio denominato "Bacheca Sindacale" gestito con le modalità ed i limiti previsti dalla legge, dal contratto e dallo Statuto dei Lavoratori in materia di "diritto di affissione".

Inoltre in ogni Sito sarà installato - entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo - nei locali delle RSU., un personal computer, una stampante ed un telefono munito di password di accesso.

Il personal computer sarà collegato alla rete aziendale per la comunicazione infra-aziendale in tempo reale e dotato di un programma contenente i dati aggiornati di uso corrente nelle relazioni industriali (andamento del premio di risultato; calendari chiusure; testi accordi sindacali; fondo di previdenza complementare Cometa).

Le RSU potranno inviare messaggi via e-mail ad iscritti e simpatizzanti, dirigenti provinciali, regionali o nazionali FIM-FIOM-UILM, CGIL-CISL-UIL, ad altri soggetti comunque coinvolti in attività inerenti quelle sindacali, al Direttore od ai Responsabili del Personale,.

Il collegamento ad INTERNET prevederà l'utilizzo di motori di ricerca per le ricerche attinenti l'attività sindacale e sarà abilitato per i seguenti Siti: cometafondo.it, tesoro.it, finanze.it, welfare.gov.it, gazzettaufficiale.it, ilsole24ore.com,

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right margin.]

Utilizzo Strumenti Informatici

In Azienda è oramai largamente diffuso l'utilizzo delle tecnologie informatiche attraverso personal computer che, in taluni casi, hanno anche l'accesso a realtà telematiche esterne attraverso INTERNET.



La legge sulla tutela del software e sul trattamento dei dati personali impongono all'Azienda la necessità di porre in essere una serie di strumenti che consentano di tutelare il proprio patrimonio informatico ed i dati in esso contenuti.



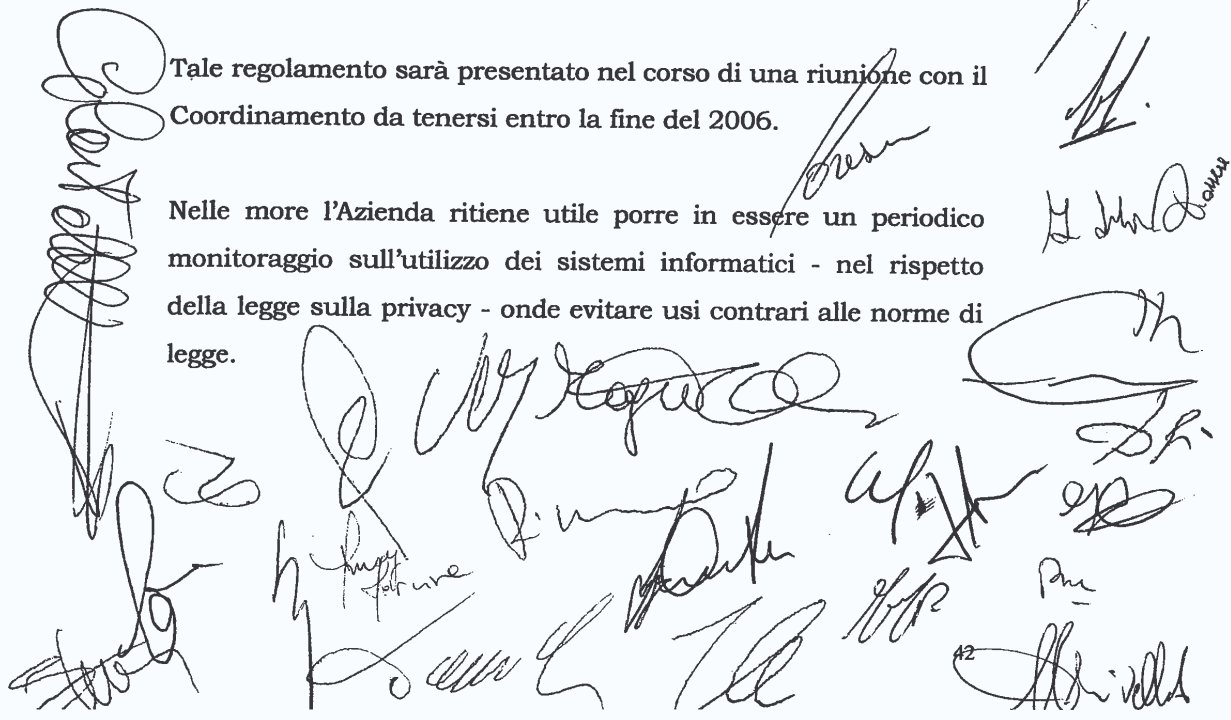
A tal fine le Parti costituiranno entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una Commissione Paritetica composta da 6 componenti per la parte sindacale che avrà il compito di stilare, in coerenza con il disposto previsto dall'art. 4 dello legge ,n° 300/70, un regolamento che disciplini l'intera materia.



Tale regolamento sarà presentato nel corso di una riunione con il Coordinamento da tenersi entro la fine del 2006.



Nelle more l'Azienda ritiene utile porre in essere un periodico monitoraggio sull'utilizzo dei sistemi informatici - nel rispetto della legge sulla privacy - onde evitare usi contrari alle norme di legge.



Professionalità ed Inquadramento

Le nuove sfide di mercato, l'evoluzione tecnologica ed organizzativa, le intervenute modifiche al ciclo produttivo richiedono un miglioramento ed un adattamento continuo delle performance professionali, sia al fine di una valorizzazione di tutte le risorse umane sia per l'indispensabile miglioramento complessivo dell'Azienda.

Ciò può essere realizzato anche attraverso una verifica puntuale della corrispondenza tra l'attuale sistema di inquadramento e la professionalità richiesta.

A tal fine, le Parti concordano di istituire entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo un Gruppo di Lavoro Nazionale paritetico di 6 unità.

Tale Gruppo di Lavoro, partendo da un'analisi dell'attuale sistema di classificazione ed inquadramento, avrà lo scopo di individuare eventuali specifici profili ed eventuali nuove forme di valutazione e di riconoscimento professionale.

Il Gruppo di Lavoro procederà a tal fine all'analisi dei ruoli, dei profili, delle forme di polivalenza e polifunzionalità, delle professionalità rispondenti alle evoluzioni ed alle dinamiche tecnologiche, organizzative e produttive in atto e future, considerando anche i percorsi formativi ed addestrativi necessari.

Handwritten notes and signatures on the left margin:
- Top: "Di"
- Middle: "T. Balme"
- Below: "A"
- Large vertical signature: "G. Costa"
- Bottom: "G. Costa"

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- Top: "St"
- Middle: "h", "p", "g", "h", "a"
- Below: "St. L...", "D. ..."
- Bottom: "P...", "U...", "St", "P...", "B. ..."

7 livelli e Quadri

Le Parti nel riconoscere il ruolo strategico svolto dal personale inquadrato nelle categorie 7^a e Quadri, ritengono opportuno ricercare delle soluzioni adeguate al fine di valorizzarne l'apporto che in termini di risultati e di gestione caratterizza la loro prestazione.

A tal fine le Parti concordano di costituire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo una apposita Commissione paritetica - di tre componenti per parte - che avrà il compito di analizzare la situazione attuale e proporre un percorso di valorizzazione e di riconoscimento legato alle prestazioni ed ai risultati.

I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il mese di marzo 2007 e saranno oggetto di confronto a livello di Coordinamento nazionale.

Nelle more di una definizione organica della materia, è stata identificata come prima area di intervento quella del "Premio forfettario" atteso che rappresenta il parametro economico di riferimento comune e trasversale in tutte le realtà aziendali.




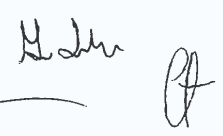
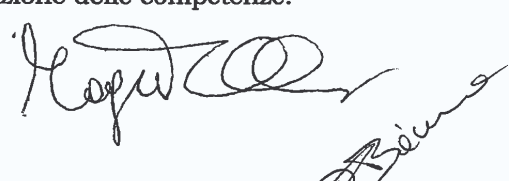



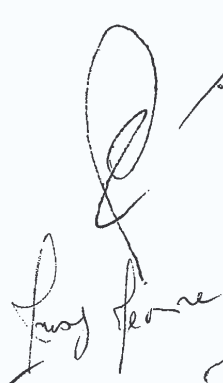





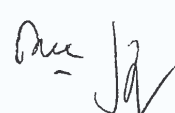
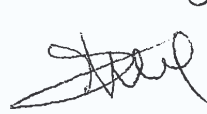



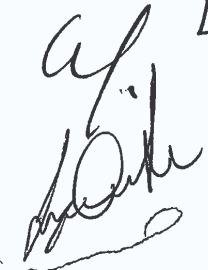


Di conseguenza, l'Azienda ritiene opportuno confermare la prassi in atto nella valorizzazione delle ore retribuite prestate oltre l'orario di lavoro nel biennio antecedente nel caso di passaggio al 7^a livello.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right margin.

Inoltre, nella comune consapevolezza che la tutela, lo sviluppo interno ed il rafforzamento continuo del proprio patrimonio tecnologico rappresenta una condizione necessaria per operare in termini di competitività al fine di cogliere le opportunità di mercato, l'Azienda - allorquando si dovessero determinare le condizioni per decentrare attività che rientrano nel proprio ciclo produttivo - si impegna a darne comunicazione preventiva alle RSU al fine di ricercare soluzioni che consentano di evitare la perdita di competenze, professionalità e know-how a livello complessivo e di Sito.

DL

L'Azienda inoltre al fine di non disperdere il proprio patrimonio di know-how, si impegna a garantirne il consolidamento e la trasmissione alle nuove risorse interne attraverso specifici percorsi di affiancamento professionale diretti alla circolarizzazione delle competenze.

Contratto Part-Time

L'Azienda conferma la propria attenzione nel favorire il corretto equilibrio tra gli impegni lavorativi e la vita familiare.



A tal fine le Parti convengono sull'opportunità di utilizzare le diverse tipologie del contratto part-time sia orizzontale sia verticale, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali; in tale contesto l'Azienda su richiesta dell'interessato valuterà eventuali casi di part-time con orario continuato.



Al personale con tale tipologia contrattuale in considerazione della qualità della prestazione lavorativa e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, saranno garantite le stesse opportunità di sviluppo dei contratti a tempo pieno.

*TRB...
Ahe*



Nel caso di richiesta di ripristino a tempo pieno, l'Azienda conferma il proprio impegno ad individuare le opportune soluzioni volte a favorire tale ripristino, ivi compresi eventuali percorsi formativi o di aggiornamento, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Handwritten signature



Sicurezza sul Lavoro ed Ambiente

L'Azienda conferma l'impegno sistematico nel campo della prevenzione e protezione dai rischi soggettivi ed ambientali attraverso un'azione globale, rivolta a tutte le risorse aziendali, definendo ed ampliando - a partire dall'esperienza positiva del Decreto Legislativo 626/94 - regole lavorative, norme e disposizioni specifiche dirette ad un continuo miglioramento della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Pertanto al fine di integrare costantemente le attività di prevenzione e protezione con quelle produttive va continuata l'azione di coinvolgimento e di responsabilizzazione - già posta in essere - attraverso specifici interventi di informazione e formazione di tutte le risorse ai diversi livelli.

In tale contesto si inseriscono le verifiche periodiche di RUO e delle RSU i cui obiettivi sono di supporto alle attività degli RLS e del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di contribuire all'adempimento delle azioni necessarie per migliorare le misure generali di tutela ed in particolare:

- la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.
- le attività di prevenzione e gestione delle emergenze
- la tutela dell'ambiente
- il monitoraggio dei dati statistici relativi all'andamento del fenomeno infortunistico

All
 TRINO
 Conto













- la proposizione di nuove pubblicazioni dedicate all'informazione dei lavoratori su eventuali rischi specifici e/o problematiche attinenti gli impatti ambientali di sito.

Al fine di ottimizzare i lavori di queste riunioni sarà consegnata alle RSU una copia del Documento di Valutazione dei Rischi.












Il contenuto in forma sintetica dei temi trattati nelle riunioni periodiche sarà riportato in apposito verbale a cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e sarà inserito nell'Ordine del Giorno della "riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi" di cui all'art. 11 del D.Lgs n. 626/94.

Nell'ottica di quanto sopra detto ed al fine di realizzare il miglioramento continuo della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, l'Azienda individua nella responsabile partecipazione dei RLS all'attività di analisi e di individuazione dei rischi, un metodo efficace e utile per sensibilizzare ulteriormente tutti i lavoratori nelle attività di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

Pertanto le Parti concordano di introdurre un ulteriore pacchetto formativo di 16 ore annue diretto ad assicurare ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - insieme agli RSPP - una maggiore conoscenza teorica e pratica in linea con le evoluzioni tecnico - legislative della materia.

Nell'ambito di tali ore potranno essere previste delle specifiche riunioni di coordinamento tra gli RLS dei diversi Siti.

RSU
 RSPP
 RLS

Mobilità aziendale e trasferte

Mobilità aziendale

L'Azienda nell'ottica di:

- privilegiare il processo di mobilità interna - sia tra le Funzioni Aziendali che tra i diversi Siti
- coniugare, ove possibile, le aspettative individuali con le necessità tecnico organizzative.
- valorizzare adeguatamente le risorse interne
- proporre nuove opportunità

ritiene fondamentale favorire la crescita professionale attraverso nuovi strumenti di comunicazione.

A tal fine viene introdotta la "BACHECA DELLE OPPORTUNITA'" consultabile sull' INTRANET aziendale, che darà visibilità di volta in volta alle esigenze di ciascuna realtà. verificando - prima di ricorrere al mercato esterno - la presenza di adeguate professionalità interne per la copertura dei ruoli richiesti.

RUO di Sito provvederà di conseguenza a fornire ai lavoratori interessati le informazioni necessarie e l'evidenza sugli eventuali sviluppi.

Inoltre sarà data apposita informativa preventiva alle RSU sia sulle opportunità sia sugli spostamenti.

Handwritten notes and signatures:

- Vertical on the left: *PU*, *Bain*, *Carrozza*
- Next to the list: *Corrim*
- Next to the first paragraph: *De*, *M*, *M*, *A*, *M*, *E*
- Next to the second paragraph: *D. Junt*
- Next to the third paragraph: *M*, *Rob*
- Next to the fourth paragraph: *Puc*
- Bottom right: *M*, *A*, *58*, *Arvello*

periodi significativi o di condizioni ambientali particolari (es. rischio guerra, terrorismo)

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Armonizzazione

Le Parti - preso atto che il processo di integrazione aziendale conseguente al nuovo assetto organizzativo ha posto le premesse per un ulteriore allineamento dei diversi trattamenti - convengono di superare per le materie e gli istituti di seguito specificati - gli accordi aziendali esistenti, le prassi e le consuetudini aziendali, fissando e stabilendo delle regole comuni, da valere per tutti i Siti a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Handwritten notes:
Dall
avviso
GO

Armonizzazione Normativa

Orario di Lavoro

L'orario giornaliero di lavoro è fissato per tutti i Siti dal lunedì al venerdì dalle 7.45 alle 16.30 con un'ora di flessibilità.

Tuttavia le Parti concordano di rimandare a ciascuna Sede locale - in ragione delle specifiche esigenze legate alle particolari situazioni logistiche - la possibilità di fissare un orario differente racchiuso tra le 7.30 e le 8.00 in entrata e le 16.15 e le 16.45 in uscita.

La flessibilità di un'ora è estesa anche ai dipendenti con contratto part-time.

Per il personale impegnato in attività che richiedano il lavoro a turni restano confermati gli accordi aziendali in essere. .

Handwritten signature: Berin

Vertical column of handwritten signatures:
L
M
A
G
R
R. Zuber
M
S.P.

Large handwritten signature on the left margin.

Handwritten signatures and initials:
M
P
R. Zuber

Large handwritten signatures at the bottom:
Legittato
R. Zuber
M. Sp.
U. J. H.
A. Riccioli

Mensa

L'intervallo della pausa mensa è pari a quarantacinque minuti

The page contains numerous handwritten signatures and notes in black ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be names or initials. Notable text includes 'Bain' written vertically on the left side, 'pression' and 'long terme' in the center, and 'Hospital' written horizontally. There are also several illegible signatures and initials, some of which appear to be 'H. H.', 'P. H.', and 'P. H.'. The page number '63' is visible in the bottom right corner.

Per il personale part-time i permessi sono ridotti in proporzione all'orario di lavoro.



Nelle chiusure aziendali non è possibile usufruire dei permessi per visita medica.



- Vigilia di Natale: l'intera giornata viene considerata a tutti gli effetti come lavorativa.
- Diritto allo Studio: Le Parti in attesa di una regolamentazione dell'intera materia da parte del CCNL ritengono opportuno confermare gli accordi specifici ad oggi esistenti impegnandosi a verificarne in un momento successivo la compatibilità con il nuovo dettato contrattuale.

















Aventi Diritto

Ha diritto al premio maturato, purchè il rapporto di lavoro abbia avuto inizio antecedentemente al giorno 1 di Gennaio dell'anno di erogazione del Premio:

- il personale in forza a tempo indeterminato
- il personale con contratto part-time
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento
- i lavoratori con contratto di somministrazione.

In particolare i lavoratori con contratto di somministrazione risolto antecedentemente alla data di erogazione del premio hanno diritto allorquando la risoluzione del contratto di somministrazione sia stata determinata dall'Azienda. In tali casi sarà erogato un premio convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio consuntivato proporzionato all'effettivo periodo lavorativo prestato.

L'Azienda concorderà con le agenzie di somministrazione le modalità operative di erogazione.

Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato verrà calcolato sui risultati conseguiti in ciascun anno di riferimento e sarà liquidato nel mese di Luglio successivo a quello cui si riferiscono i risultati, dopo l'approvazione da parte dell'azionista dei dati economici dell'Azienda.

Handwritten signatures and notes:

- Top right: *[Signature]*
- Right side (vertical): *[Signatures]*
- Left side (vertical): *Full*, *Rbene*, *[Signature]*
- Bottom left: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signatures]*

Il premio sarà corrisposto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario con esclusione delle assenze non retribuite.

Per il personale part-time il premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il personale assunto a tempo indeterminato, con contratto part-time e di inserimento, percepirà un premio convenzionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio consuntivato proporzionato all'effettivo periodo lavorativo prestato.

Caratteristiche ed incidenze del Premio di Risultato

L'importo del Premio di Risultato si intende comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali e di legge, diretti, indiretti quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13 erogazione o gratifica natalizia, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, per lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo ecc.

Gli importi del Premio di Risultato saranno esclusi dal computo utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto al comma 2 dell'art. 2120 Codice Civile, e successive modifiche.

[Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, including names like Bell, Benu, Calabro, and others.]

Infine le Parti si danno atto che il Premio di Risultato ha le caratteristiche per consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e disciplinato dall'art. 2 del DL 25 marzo 1997 n° 67, convertito nella Legge n° 135 del 23 maggio 1997.



Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa

Alla luce di consolidate esperienze di assistenza sanitaria integrativa già presenti in alcune realtà aziendali, le Parti ritengono opportuno avviare un percorso di armonizzazione della materia.

A tal fine si concorda che entro venti giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo sarà istituita una Commissione Paritetica, composta da tre rappresentanti per parte, che attiverà in via sperimentale di un Piano di assistenza sanitaria integrativo in conformità con quanto definito nel presente capitolo, non sostitutivo del SSN e la cui entrata in vigore avverrà entro e non oltre tre mesi dal presente accordo. Tale Piano sarà esteso a tutti i dipendenti ed al loro nucleo familiare inteso come coniuge e figli fiscalmente a carico ed indicati nello stato di famiglia.

Buc
ESon

In particolare la Commissione, considerando il carattere innovativo e sperimentale dell'istituto ed al fine di tenere in debita considerazione le esigenze dei beneficiari, si occuperà di individuare le prestazioni del Piano, che sarà affidato ad un Gestore esterno specializzato nel settore ed adeguato alla realizzazione del Piano stesso, che risponda alle indispensabili caratteristiche di provata esperienza e sia in grado di fornire un livello di prestazioni costante per tutta la durata del presente accordo.

Inoltre, dopo l'entrata in vigore del Piano di assistenza sanitario integrativo, la Commissione opererà per la durata del presente accordo con il compito specifico di:

- monitorare l'andamento e la funzionalità del Piano, anche con funzioni di indirizzo in merito alle prestazioni erogate;
- esprimere una valutazione, alla fine del periodo di sperimentazione ed in occasione di momenti di verifica periodica, anche in relazione a comparazioni con altre esperienze.

Alle

R. Berni

Il valore annuo del premio pari a 500 (cinquecento) euro pro capite sarà integralmente a carico aziendale anche con riferimento ad eventuali costi aggiuntivi che si dovessero determinare durante la vigenza dell'accordo al fine di potere mantenere le coperture e le prestazioni inizialmente definite.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signatures and notes]
Ben
Henry
Lucy
Prue
[Other illegible signatures]

Quota di contribuzione UNA TANTUM

Ai lavoratori non iscritti alla FIM-FIOM-UILM in forza alla data del presente accordo verrà richiesta una quota associativa straordinaria e volontaria pari ad euro ~~25~~ **30**

In tal senso l'Azienda si rende disponibile alla distribuzione degli appositi moduli di delega attiva nei tempi e con le modalità successivamente comunicate dalle stesse Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-FIOM-UILM.

L'Azienda provvederà ad effettuare le trattenute sulla base delle deleghe ricevute ed a versare i relativi importi sui conti correnti indicati dalle stesse Organizzazioni Sindacali.

R. Baine

BUU

Roberto C. ...

[Handwritten signatures]

*Giuseppe
Pavese
Bresini*

[Handwritten signature]

*A. Jahn
[unclear]*

*Mepe's
[unclear]*

*Leopoldo
Gibellini
[unclear]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)			
totale premio	1.315,40	60%	789 ROS
totale premio	1.315,40	40%	528 VA

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)			
totale premio	1.450,00	60%	870 ROS
totale premio	1.450,00	40%	580 VA

ROS E VALORE AGGIUNTO

anno 2007 (pagamento 2008)			
totale premio	1.595,60	60%	957 ROS
totale premio	1.595,60	40%	638 VA

categoria 3* - 2* (par. 100)

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	135
5,10%	145
5,20%	155
5,30%	166
5,40%	176
5,50%	186
5,60%	196
5,70%	207
5,80%	217
5,90%	227
6,00%	237
6,10%	247
6,20%	258
6,30%	268
6,40%	278
6,50%	288
6,60%	299
6,70%	309
6,80%	319
6,90%	329
7,00%	339
7,10%	350
7,20%	360
7,30%	370
7,40%	380
7,50%	391
7,60%	401
7,70%	411
7,80%	421
7,90%	431
8,00%	442
8,10%	452
8,20%	462
8,30%	472
8,40%	483
8,50%	493
8,60%	503
8,70%	513
8,80%	523
8,90%	534
9,00%	544
9,10%	554
9,20%	564
9,30%	575
9,40%	585
9,50%	595
9,60%	605
9,70%	615
9,80%	626
9,90%	636
10,00%	646
10,10%	656
10,20%	667
10,30%	677
10,40%	687
10,50%	697
10,60%	707
10,70%	718
10,80%	728
10,90%	738
11,00%	748
11,10%	759
11,20%	769
11,30%	779
11,40%	789

VA.AGG	PREMIO
40-60	90
60,1-80	180
80,1-90	225
90,1	244
90,2	263
90,3	281
90,4	300
90,5	319
90,6	338
90,7	357
90,8	376
90,9	394
91	413
91,1	432
91,2	451
91,3	470
91,4	489
91,5	507
91,6	526

categoria 5*s - 5* - 4* (par. 110)

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	150
5,10%	161
5,20%	173
5,30%	184
5,40%	195
5,50%	206
5,60%	218
5,70%	229
5,80%	240
5,90%	251
6,00%	263
6,10%	274
6,20%	285
6,30%	296
6,40%	308
6,50%	319
6,60%	330
6,70%	341
6,80%	353
6,90%	364
7,00%	375
7,10%	386
7,20%	398
7,30%	409
7,40%	420
7,50%	431
7,60%	443
7,70%	454
7,80%	465
7,90%	476
8,00%	488
8,10%	499
8,20%	510
8,30%	521
8,40%	533
8,50%	544
8,60%	555
8,70%	566
8,80%	578
8,90%	589
9,00%	600
9,10%	611
9,20%	623
9,30%	634
9,40%	645
9,50%	656
9,60%	668
9,70%	679
9,80%	690
9,90%	701
10,00%	713
10,10%	724
10,20%	735
10,30%	746
10,40%	758
10,50%	769
10,60%	780
10,70%	791
10,80%	803
10,90%	814
11,00%	825
11,10%	836
11,20%	848
11,30%	859
11,40%	870

Bosini
Fuori
pedone

categoria 6* - 7* - Q (par. 120)

ROS %	PREMIO
magg. 0 - 5%	165
5,10%	177
5,20%	190
5,30%	202
5,40%	215
5,50%	227
5,60%	239
5,70%	252
5,80%	264
5,90%	276
6,00%	289
6,10%	301
6,20%	314
6,30%	326
6,40%	338
6,50%	351
6,60%	363
6,70%	375
6,80%	388
6,90%	400
7,00%	413
7,10%	425
7,20%	437
7,30%	450
7,40%	462
7,50%	475
7,60%	487
7,70%	499
7,80%	512
7,90%	524
8,00%	536
8,10%	549
8,20%	561
8,30%	574
8,40%	588
8,50%	598
8,60%	611
8,70%	623
8,80%	635
8,90%	648
9,00%	660
9,10%	673
9,20%	685
9,30%	697
9,40%	710
9,50%	722
9,60%	735
9,70%	747
9,80%	759
9,90%	772
10,00%	784
10,10%	796
10,20%	809
10,30%	821
10,40%	834
10,50%	846
10,60%	858
10,70%	871
10,80%	883
10,90%	895
11,00%	908
11,10%	920
11,20%	933
11,30%	945
11,40%	957

[Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

