

Rinnovo Ccnl Uniontessile Confapi – Femca/Filctem/Uiltec del 24 gennaio 2020
Circolare informativa

È stato sottoscritto in data 24 gennaio 2020 l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Uniontessile CONFAPI scaduto il 31 marzo 2019.

Parte Normativa

Decorrenza e durata (art.77)

In linea con quanto previsto con l'A.I. in materia di assetti contrattuali del 26 luglio 2016, il CCNL avrà validità 4 anni con decorrenza dal 1.04.2019 e scadenza alla data del 31.03.2023 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Relazioni Industriali - Sistema Informativo - Osservatorio Nazionale Tessile per i settori rappresentati – Informazioni a livello aziendale – Lavoro esterno – Politiche di reshoring (artt. 15, 16 e 18)

Il rinnovo del CCNL ha apportato le seguenti variazioni alle normative sopra richiamate:

- Oltre a quanto già previsto in materia di compiti e finalità affidate all'Osservatorio Nazionale Tessile, le parti hanno convenuto di dare avvio entro la data del 30 giugno 2020 alle attività previste;
- Hanno inoltre stabilito di affidare a tale osservatorio ulteriori compiti in materia di Responsabilità sociale dell'impresa, attraverso la creazione di linee guida, e definire interventi per far fronte alle conseguenze dell'invecchiamento attivo e dell'integrazione lavorativa tra generazioni;
- E' stato previsto nelle aziende con almeno 30 dipendenti l'esercizio del diritto, da parte delle RSU, all'informazione e consultazione annuale sulle materie indicate;
- Nelle aziende con almeno 100 dipendenti, qualora sia presente una RSU composta da almeno 3 componenti e nell'ambito della stessa, può essere costituita la figura del "delegato alla formazione" in possesso di adeguate competenze, con il compito di essere il referente per l'azienda nella condivisione dei piani formativi aziendali. Per tale figura non sono previste particolari agevolazioni in termini di permessi, fermo restando il monte ore contrattuale a disposizione delle RSU per le attività sindacali.
- Agli obblighi già previsti dalla normativa contrattuale in materia di Lavoro esterno – politiche di reshoring, è stato aggiunto per le aziende committenti lavorazioni a terzi e/o appalti, l'inserimento nel contratto di commessa di apposita clausola "richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza sottoscritto dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché l'applicazione delle leggi dello Stato sul lavoro."

Mercato del lavoro - Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato (art.30)

Si è proceduto, ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge, al completamento ed integrazione degli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva.

Pertanto è stato previsto che le percentuali di assunzione dei lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato saranno le seguenti:

a) Media annua.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

b) Singolo mese.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese, per le tipologie di assunzione sopra riportate (l'utilizzo disgiunto e/o congiunto dei due istituti), un numero di lavoratori superiore al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

c) Casi particolari.

Nelle aziende dove l'applicazione delle percentuali previste dai punti a e b di cui sopra dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

d) In tema di intervalli temporali è stato pattuito:

1. In caso di rinnovo dei contratti a termine con durata fino a 6 mesi, l'intervallo temporale è ridotto da 10 a 5 giorni.

2. l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie superiori a 5 giorni lavorativi, malattia, ecc..).

Oltre a quanto sopra, il rinnovo contrattuale ha confermato che:

- Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

- In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

- per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

Part-time (art.32)

E' stata elevata dall'8% al 9% la percentuale prevista dall'art.32 per "l' accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi".

DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA' (ENFEA/ENFEA SALUTE)

A seguito della costituzione del Fondo Sanitario Enfea Salute avvenuta in data 11 ottobre 2018 tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, UNIONTESSILE CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC hanno proceduto in data 25 ottobre 2018 alla sottoscrizione dell'accordo di recepimento della sanità integrativa secondo le modalità e le condizioni previste.

Pertanto il rinnovo del CCNL ha previsto che:

- La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120 (euro 10 al mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda;
- Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019 tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate;
- Sono iscritti ad Enfea i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
 - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
 - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
 - apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni è definita da Enfea Salute con apposito regolamento.

In attesa del rilascio da parte dell'Inps del relativo codice, per il versamento della contribuzione ad Enfea Salute dovrà essere utilizzato il codice "Enfe" secondo le modalità riportate sul sito www.enfeasalute.it.

E' rimasto confermato, nelle misure e modalità già in essere, il versamento al fondo bilateralità Enfea (www.enfea.it), previsto dai precedenti ccnl, per l'erogazione alle aziende e ai lavoratori delle numerose prestazioni oggi operative.

Si ricorda, inoltre, che secondo quanto previsto dal vigente CCNL:

- le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
- i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti;
- che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA/ENFEA SALUTE) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità;

- tale elemento aggiuntivo è comunque dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA /ENFEA SALUTE);

- tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

- per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente alinea è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 39)

A fronte di una esplicita richiesta di Uniontessile, si è concordato di elevare il monte ore, contrattualmente previsto per il ricorso alla flessibilità, dalle attuali 96 ore fino ad un massimo di 104 ore annue, ulteriormente elevabili con accordo sindacale sino a 112 ore complessive.

Permessi, assenze ed aspettative – (Art. 58)

Alle casistiche previste dall'art.58 in materia di permessi, assenze ed aspettative sono stati aggiunte le seguenti ipotesi:

a) Costituisce giustificato motivo (di assenza) la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai lavoratori che abbiano a carico figli in malattia di età compresa tra i tre e i dodici anni fino a un massimo di 8 giorni, comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale;

b) Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art 33 della Legge n. 104/1992 comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base mensile, con un preavviso di almeno 10 gg., al fine di assicurare il temperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni.

Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati

Malattia e infortunio non sul lavoro – Aspettativa non retribuita (Art 63)

Sono stati incrementati di mesi 4 i periodi di aspettativa non retribuita concessi dall'azienda, su richiesta del lavoratore, laddove sia stato superato, causa lunghi periodi di ricovero ospedaliero e/o gravi patologie ecc., il periodo massimo di compenso previsto dalla normativa di ogni singolo settore.

I nuovi periodi risultano i seguenti:		
Settori	Precedente periodo	Nuovo periodo
a) Settore tessile-abbigliamento-moda	Mesi 4	Mesi 8
b) Settore calzature	Mesi 8	Mesi 12
c) Settore pelli e cuoio	Mesi 4	Mesi 8
d) Settore penne, spazzole e pennelli	Mesi 6	Mesi 10
e) Settore occhiali	Mesi 6	Mesi 10
f) Settore giocattoli	Mesi 6	Mesi 10

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio -Art. 15 PARTE OPERAI / Art. 6 PARTE INTERMEDI / Art. 8 - PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Procedendo al recepimento delle modifiche legislative intervenute in materia, è stata integrata e aggiornata l'attuale normativa contrattuale richiamando "per il solo congedo parentale di cui all'art. 32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i." le disposizioni previste per il caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria.

Tale fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art.32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Si è convenuto inoltre che "sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto."

SEZIONE I - Classificazione del personale

Su espressa richiesta di Uniontessile, si è concordato di modificare il periodo massimo di permanenza nel primo livello, previsto dalle declaratorie di ogni singolo settore, per "i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro".

La permanenza nel suddetto livello, prima del passaggio al livello superiore, è stata quindi stabilita in 12 mesi (prima 9 mesi) che, in caso di assunzione a tempo indeterminato, può arrivare fino a 18 mesi complessivi.

Avvisi comuni da presentare ad Enfea

Uniontessile e FILCTEM-FEMCA-UILTEC hanno concordato di procedere alla presentazione ad Enfea di 2 avvisi comuni per l'introduzione di nuove prestazioni economiche riguardanti le seguenti tipologie:

- assenze non retribuite durante le malattie del bambino nei primi 3 anni di vita (art. 47 comma 1 del Dlgs 151/2001);
- sostegno per le vittime di violenza di genere ex art. 24 D.Lgs.80/2015

PARTE ECONOMICA

Previdenza integrativa (Art. 33)

Dal 1 gennaio 2021 le aliquote contributive a carico dell'azienda vengono incrementate dello 0.10%.

Elemento di garanzia retributiva. (Art. 12 bis)

Il rinnovo del CCNL ha previsto che l'attuale Elemento di Garanzia contributiva dall'anno 2021 sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno anziché nel mese di gennaio come oggi previsto. Non subiscono variazioni le condizioni e le modalità per l'erogazione del suddetto elemento retributivo.

Indennità sostitutiva in caso di mancata applicazione di quanto previsto dalla lettera C) dell'art. 12. (Art. 12 ter)

Con il rinnovo del CCNL, per le aziende in cui non è prevista la contrattazione di secondo livello, così come definita dall'art.12, e quindi non sono in atto accordi sindacali per l'erogazione di trattamenti economici collettivi legati all'andamento dell'azienda e/o ad altri parametri, è stata introdotta l'erogazione di un elemento retributivo denominato "Indennità sostitutiva in caso di mancata applicazione di quanto previsto dalla lettera C) dell'art. 12."

Tale elemento retributivo, fissato in euro 110 lordi su base annua, ha decorrenza dall'anno 2020 e verrà erogato a tutti i dipendenti, in forza nel mese di erogazione, con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno.

L'importo del suddetto elemento, che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, per periodi inferiori all'anno.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Con la sottoscrizione di accordi aziendali e/o vigenti che danno attuazione a quanto previsto dalla lettera C) dell'art.12, l'erogazione del presente elemento economico viene a cessare. Nell'eventualità di accordi aziendali che prevedano erogazioni di importi inferiori, a quanto previsto al primo comma, dovrà essere corrisposta l'integrazione sino a concorrenza dei 110 euro lordi.

TABELLE DEGLI ELEMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1° FEBBRAIO 2020.

Per effetto dei recuperi inflattivi relativi al rinnovo precedente e in considerazione dell'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa, gli aumenti salariali riconosciuti per tutta la vigenza contrattuale sono stati stabiliti nella misura di € 80 a regime, sui livelli medi di addensamento, riparti su tre tranches.

Il rinnovo del CCNL, sottoscritto a distanza di oltre nove mesi dalla scadenza del precedente CCNL, non prevede erogazioni economiche a copertura per il periodo di scopertura contrattuale.

TESSILI ABBIGLIAMENTO MODA

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	2.189,67	39,26	2.228,92	32,71	2.261,63	32,71	2.294,35	104,68	229,00
7	2.067,91	36,69	2.104,59	30,57	2.135,16	30,57	2.165,73	97,82	214,00
6	1.939,42	34,80	1.974,22	29,00	2.003,22	29,00	2.032,22	92,79	203,00
5	1.817,31	32,74	1.850,05	27,28	1.877,34	27,28	1.904,62	87,31	191,00
4	1.720,29	30,86	1.751,14	25,71	1.776,86	25,71	1.802,57	82,28	180,00
3 bis	1.681,29	30,00	1.711,29	25,00	1.736,28	25,00	1.761,28	80,00	175,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	175,00
3	1.642,32	29,14	1.671,47	24,28	1.695,75	24,28	1.720,03	77,71	170,00
2bis	1.594,53	27,94	1.622,48	23,28	1.645,76	23,28	1.669,04	74,51	163,00
2	1.553,51	26,57	1.580,09	22,14	1.602,23	22,14	1.624,37	70,85	155,00
1	1.234,26	17,14	1.251,40	14,28	1.265,69	14,28	1.279,97	45,71	100,00

CALZATURE

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	2.199,71	39,26	2.238,96	32,71	2.271,67	32,71	2.304,39	104,68	229,00
7	2.044,29	36,69	2.080,97	30,57	2.111,54	30,57	2.142,11	97,82	214,00
6	1.889,84	34,80	1.924,64	29,00	1.953,64	29,00	1.982,64	92,79	203,00
5	1.795,15	32,74	1.827,89	27,28	1.855,18	27,28	1.882,46	87,31	191,00
4	1.720,54	30,86	1.751,39	25,71	1.777,11	25,71	1.802,82	82,28	180,00
3 bis	1.681,29	30,00	1.711,29	25,00	1.736,28	25,00	1.761,28	80,00	175,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	175,00
3	1.642,54	29,14	1.671,69	24,28	1.695,97	24,28	1.720,25	77,71	170,00
2bis	1.594,59	27,94	1.622,54	23,28	1.645,82	23,28	1.669,10	74,51	163,00
2	1.553,69	26,57	1.580,27	22,14	1.602,41	22,14	1.624,55	70,85	155,00
1	1.233,81	17,14	1.250,96	14,28	1.265,24	14,28	1.279,53	45,71	100,00

PELLI E CUOIO

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
6	2.090,39	38,84	2.129,24	32,37	2.161,60	32,37	2.193,97	103,58	224,00
5	1.895,54	36,07	1.931,61	30,05	1.961,66	30,05	1.991,72	96,18	208,00
4s	1.771,56	33,29	1.804,86	27,74	1.832,60	27,74	1.860,34	88,78	192,00
4	1.721,09	31,04	1.752,13	25,86	1.777,99	25,86	1.803,86	82,77	179,00
3	1.652,46	30,00	1.682,46	25,00	1.707,45	25,00	1.732,45	80,00	173,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	173,00
2	1.564,40	27,75	1.592,15	23,12	1.615,26	23,12	1.638,38	73,98	160,00
1	1.234,73	17,34	1.252,07	14,45	1.266,52	14,45	1.280,97	46,24	100,00

OCCHIALI

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
6	2.136,62	38,84	2.175,47	32,37	2.207,83	32,37	2.240,20	103,58	224,00
5	1.950,09	36,07	1.986,16	30,05	2.016,21	30,05	2.046,27	96,18	208,00
4s	1.805,91	33,29	1.839,21	27,74	1.866,95	27,74	1.894,69	88,78	192,00
4	1.725,29	31,04	1.756,33	25,86	1.782,19	25,86	1.808,06	82,77	179,00
3	1.649,01	30,00	1.679,01	25,00	1.704,00	25,00	1.729,00	80,00	173,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	173,00
2	1.556,42	27,75	1.584,17	23,12	1.607,28	23,12	1.630,40	73,98	160,00
1	1.233,62	17,34	1.250,96	14,45	1.265,41	14,45	1.279,86	46,24	100,00

PENNE E SPAZZOLE

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
7	2.150,65	40,41	2.191,06	33,67	2.224,74	33,67	2.258,41	107,76	229,00
6	1.969,76	37,76	2.007,52	31,47	2.038,99	31,47	2.070,46	100,70	214,00
5	1.870,43	35,82	1.906,26	29,85	1.936,11	29,85	1.965,96	95,52	203,00
4S	1.777,11	33,71	1.810,81	28,09	1.838,90	28,09	1.866,99	89,88	191,00
4	1.719,10	31,76	1.750,86	26,47	1.777,33	26,47	1.803,80	84,70	180,00
3	1.636,69	30,00	1.666,69	25,00	1.691,68	25,00	1.716,68	80,00	170,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	170,00
2	1.545,46	27,35	1.572,81	22,79	1.595,60	22,79	1.618,39	72,94	155,00
1	1.235,12	17,65	1.252,77	14,70	1.267,48	14,70	1.282,18	47,06	100,00

GIOCATTOLI

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti	Parametri
	01/01/2020	01/02/2020		01/01/2021		01/02/2022			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
7	2.148,75	40,41	2.189,16	33,67	2.222,84	33,67	2.256,51	107,76	229,00
6	1.987,31	37,76	2.025,07	31,47	2.056,54	31,47	2.088,01	100,70	214,00
5	1.888,12	35,82	1.923,95	29,85	1.953,80	29,85	1.983,65	95,52	203,00
4s	1.783,19	33,71	1.816,89	28,09	1.844,98	28,09	1.873,07	89,88	191,00
4	1.737,24	31,76	1.769,00	26,47	1.795,47	26,47	1.821,94	84,70	180,00
3	1.660,61	30,00	1.690,61	25,00	1.715,60	25,00	1.740,60	80,00	170,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	170,00
2	1.571,02	27,35	1.598,37	22,79	1.621,16	22,79	1.643,95	72,94	155,00
1	1.248,54	17,65	1.266,19	14,70	1.280,90	14,70	1.295,60	47,06	100,00