Il giorno 16.02.94

tra

- la COIN S.P.A., rappresentata dai sigg.ri B. PAPETTE, F.ZONTA
- la MAGAZZINI OVIESSE S.P.A., rappresentata dai sigg.ri M. D'ORAZI, L. POLI, N. CAPPIELLO

e

- la FILCAMS CGIL, rappresentata dai Segretari Nazionali sig.a R. BAGATIN, sig. P. RUFFOLO
- la FISASCAT CISL, rappresentata dai Segretari Nazionali sig. G. BARATTA e sig.a L. CIRILLO
- la UILTUCS UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale sig. P. STROPPA, e dal sig. M. MARRONI

e le rispettive Segreterie Regionali e Territoriali, nonchè il Coordinamento Nazionale dei Lavoratori,

in ordine alle richieste delle OO.SS. sulla contrattazione integrativa aziendale, si è stipulato il seguente accordo di integrazione e modifica al C.I.A. del 30.06.89:

COIN S.P.A.

1) COMPENSI VARIABILI

PREMESSA

Il settore della Grande Distribuzione sta attraversando un periodo di forte evoluzione determinato dalla presenza di nuovi competitori internazionali, dalla diversificazione della clientela e dall'aumento della domanda di Qualità e di Servizio .

In questo contesto diventano indispensabili un sempre maggiore coinvolgimento e partecipazione dei collaboratori, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi individuati .

Per favorire i cambiamenti organizzativi e realizzare nuovi comportamenti professionali le parti hanno convenuto di modificare e sviluppare l'istituto dei compensi variabili attraverso parametri atti a promuovere e premiare effettivi miglioramenti di produttività, di redditività e di qualità . Il nuovo istituto è stato concepito per rendere il più agevole possibile l'accesso alla maggior parte dei collaboratori .

Le parti convengono che la presente intesa debba ritenersi un accordo di transizione e sperimentazione, in attesa delle definizioni normative e contrattuali conseguenti all'applicazione del Protocollo sul costo del lavoro del 23 Luglio 1993 .

Il sistema incentivante è composto da **tre distinti parametri** misuratori degli incrementi della produttività, redditività e qualità, ai quali è correlata l'erogazione di quote salariali indipendenti l'una dalle altre, che di seguito evidenziamo in sintesi .

FATTURATO DI FILIALE : aumento del fatturato della filiale rispetto all'anno precedente al netto di I.V.A e inflazione (ISTAT) .

SCONTRINO MEDIO : aumento del valore dello scontrino medio di ogni singola Filiale rispetto a quello dell'anno precedente, al netto dell'inflazione (ISTAT) .

DIFFERENZE INVENTARIALI : riduzione dell'incidenza delle differenze inventariali sul fatturato della singola filiale dell'anno rispetto allo stesso dato riferito all'anno precedente . E' previsto inoltre anche un premio per il mantenimento dell'incidenza delle d.i. al di sotto di un dato livello, ritenuto soddisfacente .

Pertanto, per il biennio 1994/1995, al personale dei singoli punti vendita viene riconosciuto un premio di produttività, di importo complessivo pari a £. 1.100.000.= lorde per il 1994 e di £. 1.300.000.= lorde per il 1995, sulla base di seguenti parametri .

1.1) FATTURATO DI FILIALE

Il primo parametro si riferisce alla **FILIALE** nella sua interezza . Più in particolare esso prevede che all'incremento percentuale reale (netto i.v.a. e inflazione ISTAT) del fatturato, al di sopra di una soglia minima predefinita, rispetto all'esercizio commerciale precedente venga correlata l'erogazione di una quota significativa del premio, secondo la seguente scala di valori:

ANNO 1994

incremento	da 1,00 % a 1,99 %		£. 150.000.=
"	da 2,00 % a 2,49 %	ulteriori	£. 100.000.=
"	da 2,50 % a 2,99 %	"	£. 100.000.=
"	da 3,00 % a 3,49 %	"	£. 100.000.=
"	da 3,50 % a 3,99 %	"	£. 100.000.=
"	da 4,00 % e oltre	"	£. 150.000.=

		Totale	£. 700.000.=

ANNO 1995

incremento	da 1,00 % a 1,99 %		£. 150.000.=
"	da 2,00 % a 2,49 %	ulteriori	£. 150.000.=
"	da 2,50 % a 2,99 %	"	£. 100.000.=
"	da 3,00 % a 3,49 %	"	£. 100.000.=
"	da 3,50 % a 3,99 %	"	£. 150.000.=
"	da 4,00 % e oltre	"	£. 150.000.=

		Totale	£. 800.000.=

<u>Clausola di solidarietà parziale</u>

Qualora l'Azienda, nel suo complesso, consegua, a parità di punti vendita, un incremento del fatturato precentuale reale (netto i.v.a. e inflazione ISTAT) almeno pari al 1% rispetto al fatturato del precedente esercizio commerciale, al personale delle unità di vendita che abbiano conseguito un incremento percentuale del fatturato (netto I.V.A.) pari almeno al tasso di inflazione (ISTAT), ancorchè inferiore alla soglia minima di incremento reale di cui alla sopra indicata scala di valori, verrà erogata una somma, a titolo di produttività aziendale, pari a £. 100.000.= lorde .

1.2) SCONTRINO MEDIO

Come secondo parametro è stato individuato lo "**SCONTRINO MEDIO**". Esso dovrà misurare l'aumento percentuale reale (netto inflazione ISTAT) del valore dello scontrino medio relativo a tutta la filiale . Il valore dello scontrino medio è rilevato automaticamente dal sistema di registrazione degli incassi fiscali . La base di calcolo per la misurazione è quella relativa al valore dello scontrino medio di ogni singola Filiale nel precedente esercizio commerciale .

Tale parametro si propone come finalità sia l'aumento delle cosiddette "vendite complementari" sia il miglioramento del servizo al cliente . All'aumento percentuale (netto inflazione ISTAT) dello scontrino medio sarà correlata l'erogazione di una ulteriore quota del premio, variabile secondo la seguente scala di valori :

ANNO 1994

incremento	da 5,00 % a 6,99 %	£. 100.000.=
"	da 7,00 % a 8,99 % ulteriori	£. 50.000.=
"	da 9,00 % e oltre "	£. 50.000.=
	Totale	£. 200.000.=

ANNO 1995

incremento	da 5,00 % a 6,99 %	£. 100.000.=
"	da 7,00 % a 8,99 % ulteriori	£. 75.000.=
"	da 9,00 % e oltre "	£. 75.000.=
	Totale	£. 250.000.=

1.3) DIFFERENZE INVENTARIALI

Il terzo ed ultimo parametro si concentra su un aspetto considerato importante dalle parti e di cui si ritiene determinante l'impegno da parte del personale, che va sotto il nome di **"DIFFERENZE INVENTARIALI"** . Esso misura la riduzione dell'incidenza percentuale delle differenze inventariali sul fatturato della filiale, rispetto allo stesso dato riferito al precedente esercizio commerciale . Pertanto, a fronte di riduzioni dell'incidenza delle d.i. sarà correlata l'erogazione dell'ultima quota del premio, secondo la seguente scala di valori :

ANNO 1994

riduz. incid.	da 10,00 % a 14,99 %	£. 100.000.=
" "	da 15,00 % a 19,99 % ulteriori	£. 50.000.=
" "	da 20,00 % e oltre "	£. 50.000.=
	Totale	£. 200.000.=

ANNO 1995

riduz. incid.	da 10 % a 14,99 %	£. 100.000.=
" "	da 15 % a 19,99 % ulteriori	£. 75.000.=
" "	da 20 % e oltre "	£. 75.000.=
	Totale	£. 250.000.=

Premio per il mantenimento

Qualora l'incidenza percentuale sul fatturato delle differenze inventariali sia uguale o inferiore ad un punto percentuale (1%), anche se la filiale non ha registrato un miglioramento tale da far scattare l'erogazione del premio secondo la tabella di cui sopra, e' prevista comunque l'erogazione di un premio per il mantenimento dell'incidenza al di sotto di tale livello (1%) pari a £. 100.000.= lorde .

2) GESTIONE TERRITORIALE

In coerenza con quanto previsto dal C.I.A. 30.06.1989 in tema di "Diritto di informazione e confronto a livello territoriale e/o di unità produttiva", al fine di consentire il migliore decentramento delle relazioni sindacali, sia in rapporto ai temi dell'organizzazione del lavoro e dei regimi di orario, sia delle problematiche connesse alla migliore sperimentazione dei nuovi compensi di produttività, gli organismi territoriali (Rappresentanze Sindacali Aziendali, C.D.A.- R.S.A.- R.S.U.-, con l'assistenza delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali) si incontreranno periodicamente, e comunque con cadenza semestrale, con i rappresentanti dell'Azienda.

In queste occasioni verranno forniti i dati concernenti l'andamento dei parametri presi a base per i compensi variabili, rispetto ai quali si sviluppera' il confronto, sia per individuare possibili soluzioni idonee a favorire il raggiungimento dei massimi obiettivi, sia per fornire alle strutture nazionali, mediante l'invio dei relativi verbali, tutte le informazioni necessarie per costruire una solida base di esperienze da analizzare per apportare eventuali correttivi al sistema.

3) MODALITA' DI EROGAZIONE DEI COMPENSI VARIABILI

Tutti gli importi corrisposti a titolo di produttività, redditività e qualità, si intendono al lordo delle trattenute di legge e riferiti al personale con prestazione di lavoro a tempo pieno .

Al personale part time e/o assunto in corso d'anno gli importi saranno corrisposti in misura proporzionale all'orario di lavoro e/o ai mesi di effettivo servizio.

Il premio di produttivita' sara' corrisposto entro il mese di Aprile di ogni anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente al personale, sia a tempo indeterminato che con contratto a termine, in forza alla data di erogazione del premio.

Gli importi corrisposti per i titoli di cui al presente accordo non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale e sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del Codice Civile, nel testo modificato dalla Legge 25.05.1982 n°297.

L'istituto della produttivita', secondo lo spirito e le finalita' definiti dall'accordo sul costo del lavoro del 23.07.1993, e' finalizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione; pertanto, gli importi corrisposti a questo titolo rientrano nel regime contributivo previdenziale che sara' definito in sede governativa.

4) PRODUTTIVITA' DEPOSITO CENTRALE E SEDE

Le parti si impegnano ad analizzare, a livello territoriale e con il locale C.d.A., il sistema di misurazione della produttività e qualità attualmente operante presso il deposito di Mestre/Terraglio al fine di verificare la compatibilità dello stesso con i principi stabiliti con il presente accordo e di concordare gli eventuali correttivi, per renderlo coerente con quanto stabilito per l'area della vendita .

Gli incontri verranno attivati entro il 30.04.1994 .

Per la sede, come previsto dall'art. 14/d del CIA 30/6/1989, le parti si incontreranno a livello territoriale per definire tale materia.

5) MERCATO DEL LAVORO E CONDIZIONI DI PRIMO INSERIMENTO

L'Azienda persegue una politica di sviluppo sui mercati nazionali, sia nuovi che gia' presidiati.
A tal fine intende utilizzare tutti gli strumenti previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro, con l'obiettivo sia di agevolare l'inserimento al lavoro di giovani, disoccupati, occupati precari, ecc., sia di contenere i costi di gestione.

Anche al fine di non determinare disparità di trattamento in condizioni di mercato concorrenziali connesse con l'ingresso nei mercati di nuovi competitori, per favorire lo sviluppo dei punti vendita e di nuovi posti di lavoro, le parti concordano che, a decorrere dall'1.02.1994, l'elemento retributivo aziendale (E.R.A.), già definito nelle contrattazioni integrative aziendali, venga riconosciuto al personale di nuova assunzione dopo 24 mesi di anzianità di servizio .

6) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

L'art. 5 del contratto integrativo Aziendale 30/6/1989 viene così integrato.
Sesto paragrafo:
"In questo caso le parti (OO.SS. e Azienda) verificheranno le analitiche motivazioni fornite dal'Azienda, al fine di individuare le tappe necessarie per l'eventuale conferma al 24° mese."
Invariato il resto.

TABELLA C

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1994

CLASSE 3

Incremento % reale delle vendite	**Importi di produttività**	
	Parziali	Totali
Da 2.5% a 4.99%	£. 125.000	£. 125.000
da 5% a 7.49%	£. 125.000	£. 250.000
da 7.50% a 9.99%	£. 125.000	£. 375.000
oltre 10%	£. 225.000	£. 600.000

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1995

CLASSE 3

Incremento % reale delle vendite	**Importi di produttività**	
	Parziali	Totali
Da 2.5% a 4.99%	£. 150.000	£. 150.000
da 5% a 7.49%	£. 150.000	£. 300.000
da 7.50% a 9.99%	£. 150.000	£. 450.000
oltre 10%	£. 250.000	£. 700.000

7) AGEVOLAZIONI ACQUISTI

Al solo personale di vendita delle sotto elencate Società (ad esclusione della PADANA S.R.L.) viene consentito, all'inizio delle tradizionali svendite al 30% (in base alle vigenti normative in materia 27 Dicembre - 10 Luglio), di comperare gli articoli destinati a tale svendita beneficiando da subito dello sconto al 50% .

L'Azienda si impegna ad effettuare, per tutti i dipendenti delle sotto elencate Societa', lo sconto 20% per una settimana nel corso del mese di Marzo di ogni anno, in aggiunta e con le stesse modalita' vigenti per quella che già viene effettuata nel mese di Novembre di ciascun anno .

8) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si intende integralmente applicabile (fatte salve le esplicite esclusioni) anche alle seguenti Società:

WANDAR S.R.L.
LAGRANGE 47 S.R.L.
COIN CINECITTA' S.R.L.
PADANA S.R.L.
SERVIZI INTEGRATI S.R.L.

9) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, che integra e modifica, ove previsto, la normativa definita dal C.I.A. 30.6.89, avrà decorrenza dall'1.02.1994 e validita' fino al 31.01.1996 .

Magazzini OVIESSE S.p.a.

COMPENSI VARIABILI

PREMESSA

Il settore della Grande Distribuzione sta attraversando un periodo di forte evoluzione, determinato dalla presenza di nuovi competitori internazionali, dalla diversificazione della clientela e dall'aumento della domanda di Qualità e di Servizio.

In questo contesto diventano indispensabili un sempre maggiore coinvolgimento e partecipazione dei collaboratori finalizzati al raggiungimento degli obiettivi individuati.
Per favorire i cambiamenti organizzativi e realizzare nuovi comportamenti professionali le parti hanno convenuto di modificare e sviluppare l'istituto dei compensi variabili attraverso parametri adatti a promuovere e premiare effettivi miglioramenti di produttività, di redditività e di qualità.
L'istituto è finalizzato a rendere più agevole l'accesso al premio ad un maggiore numero di punti di vendita attraverso l'introduzione di tre parametri, fra loro articolati e distinti e la suddivisione dei punti di vendita in relazione all'anzianità di apertura, al fatturato prodotto, tenuto conto delle condizioni locali del mercato.

Le parti convengono che la presente intesa debba ritenersi un accordo di transizione e sperimentazione, in attesa delle definizioni normative e contrattuali conseguenti alla applicazione del Protocollo sul costo del lavoro del 23 Luglio 1993.

1) PREMIO PRODUTTIVITA' PUNTI VENDITA

Per il biennio 1994/1995 al personale dei singoli punti vendita viene riconosciuto un premio di produttività il cui importo complessivo viene determinato in **£. 1.000.000.** lorde per il 1994 e **£. 1.200.000.** lorde per il 1995.

I parametri sui quali è correlato il premio annuo sono:

a) incremento reale delle vendite sull'anno precedente del singolo punto vendita

b) incremento reale dello scontrino medio sull'anno precedente del singolo punto vendita

c) risultati delle differenze inventariali per ciascun punto vendita

1 a) **VENDITE**

A tutto il personale dei punti vendita Oviesse viene riconosciuto un premio di produttività legato all'incremento percentuale delle vendite dell'anno, al netto di IVA e depurato degli effetti della inflazione (ISTAT), rispetto alle vendite dell'anno precedente secondo i seguenti criteri:

punti vendita con anzianità superiore a 10 anni e con una resa per mq. superiore a 7,5 milioni: viene riconosciuta una quota di produttività per ogni 1 % di incremento reale.

punti vendita con anzianità compresa fra 5 e 10 anni e punti vendita con anzianità superiore a 10 anni e con una resa per mq. inferiore a 7,5 milioni: viene riconosciuta una quota di produttività per ogni 2 % di incremento reale.

punti vendita nuovi, con anzianità inferiore ai 5 anni: viene riconosciuta una quota di produttività per ogni 2.5 % di incremento reale.

L'attribuzione dei singoli punti vendita al gruppo di appartenenza per il 1994 verrà comunicata entro il 31 marzo, in base alle vendite del 1993 per quanto riguarda la resa per mq.

Le gradualità e i valori sono definiti nelle tabelle allegate A, B, C.

L'importo massimo per produttività viene determinato in **£. 600.000.** per il 1994 e di **£. 700.000.** per il 1995.

1 b) <u>SCONTRINO MEDIO</u>

L'incremento di 6 punti %, su base annua, in termini reali al netto dell'IVA e dell'inflazione ISTAT, dello scontrino medio comporta l'erogazione di un premio di produttività di **£. 200.000.** lorde per il 1994 e di **£. 250.000.** lorde per il 1995.

Qualora l'incremento in termini reali, sempre su base annua, sia pari almeno a 3 punti % l'importo corrisposto sarà di **£. 100.000.** lorde per il 1994 e di **£. 125.000.** lorde per il 1995.

La base di calcolo per la misurazione è quella relativa al valore dello scontrino medio del precedente esercizio commerciale.

Lo scontrino medio si ottiene dividendo il fatturato complessivo di ciascun punto vendita per il numero totale degli scontrini emessi: il valore è rilevato automaticamente dal sistema di registrazione degli incassi fiscali.

1 c) **DIFFERENZE INVENTARIALI**

Il positivo contributo di tutto il personale al miglioramento dei risultati delle differenze inventariali comporterà l'erogazione per ciascun punto vendita di un premio annuo definito secondo i seguenti criteri e modalità:

1.

- se il miglioramento del risultato rispetto all'anno precedente è pari o superiore al 40 % sarà corrisposto un premio di **£. 200.000.** lorde per il 1994 e di **£. 250.000.** lorde per il 1995.

- qualora il miglioramento dei risultati delle differenze inventariali sia invece compreso fra il 20 % e il 39.9 % il premio annuo corrisposto sarà di **£. 100.000.** lorde per il 1994 e di **£. 125.000.** lorde per il 1995.

I miglioramenti vengono calcolati sui risultati delle differenze inventariali dell'anno precedente a quello di riferimento.

Il valore di riferimento in ogni caso non potrà superare la percentuale convenzionale del 2.5 % sulle vendite.

2. Se il risultato delle differenze inventariali è inferiore o pari all'1 % sulle vendite, viene in ogni caso corrisposto un premio di **£. 100.000.** lorde per il 1994 e di **£. 125.000.** lorde per il 1995.

Il premio di cui al punto 2 è corrisposto qualora il contenimento delle differenze inventariali sia inferiore o pari all'1 %, anche se il risultato non sia migliorato rispetto all'anno precedente a quello di riferimento.

2) <u>GESTIONE TERRITORIALE</u>

In coerenza con quanto previsto dal C.I.A. 30.06.89 in tema di "Diritto di informazione e confronto a livello territoriale e/o di unità produttiva", al fine di consentire il migliore decentramento delle relazioni sindacali, sia in rapporto ai temi dell'organizzazione del lavoro e dei regimi di orario, sia delle problematiche connesse alla migliore sperimentazione dei nuovi compensi di produttività, gli organismi territoriali (Rappresentanze Sindacali Aziendali, C.D.A. - R.S.A. - R.S.U. -, con l'assistenza delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali) si incontreranno periodicamente, e comunque con cadenza semestrale, con i rappresentanti dell'Azienda.

In queste occasioni verranno forniti i dati concernenti l'andamento dei parametri presi a base per i compensi variabili, rispetto ai quali si svilupperà il confronto, sia per individuare possibili soluzioni idonee a favorire il raggiungimento dei massimi obiettivi, sia per fornire alle strutture nazionali, mediante l'invio di verbali, tutte le informazioni necessarie per costruire una solida base di esperienze da analizzare per apportare eventuali correttivi al sistema.

In riferimento alla precedente contrattazione integrativa in materia di diritti di informazione, l'Azienda invierà a livello territoriale e nazionale, con cadenza annuale, le schede informative di ogni singolo punto vendita.

3) MODALITA' DI EROGAZIONE DEI COMPENSI VARIABILI

Tutti gli importi corrisposti a titolo di produttività, (per incremento reale delle vendite, per incremento reale dello scontrino medio e per il miglioramento/mantenimento dei risultati delle differenze inventariali), si intendono riferiti al personale con prestazione di lavoro a tempo pieno.

Al personale part time o assunto in corso d'anno l'importo sarà corrisposto in misura proporzionale all'orario di lavoro e ai mesi di effettivo servizio.

Il premio di produttività sarà corrisposto in una unica soluzione nel mese di marzo dell'anno successivo esclusivamente al personale a tempo indeterminato e con contratto a termine, in forza alla data di erogazione del premio.

Gli importi corrisposti in applicazione del presente accordo non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale e sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 del Codice Civile, nel testo modificata dalla legge 25.05.82 n. 297.

L'istituto della produttività, secondo lo spirito e le finalità definiti dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, è finalizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione; pertanto gli importi corrisposti a questo titolo rientrano nel regime contributivo previdenziale che sarà definito in sede governativa.

4) PRODUTTIVITA' DEPOSITI E SEDE

Le parti si impegnano ad analizzare, a livello territoriale e con il locale C.d.A., il sistema di misurazione della produttività e qualità attualmente operante presso il deposito di Mestre, al fine di verificare la compatibilità dello stesso con i principi stabiliti con il presente accordo e di concordare gli eventuali correttivi, per renderlo coerente con quanto stabilito per l'area della vendita.

Gli incontri verranno attivati entro il 30.04.1994.

Per la sede, come previsto dall'art. 14/d del CIA 30/6/1989, le parti si incontreranno a livello territoriale per definire tale materia.

5) MERCATO DEL LAVORO E CONDIZIONI DI PRIMO INSERIMENTO

L'Azienda persegue una politica di sviluppo sui mercati nazionali, sia nuovi che già presidiati.

A tal fine intende utilizzare tutti gli strumenti previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro, con l'obiettivo sia di agevolare l'inserimento al lavoro di giovani, disoccupati, occupati precari, ect., sia di contenere i costi di gestione.

Anche al fine di non determinare disparità di trattamento in condizioni di mercato concorrenziali connesse con l'ingresso nei mercati di nuovi competitori, per favorire lo sviluppo dei punti di vendita e di nuovi posti di lavoro, le parti concordano che a decorrere dal 01.02.94 l'elemento retributivo aziendale (E.R.A.), già definito nelle contrattazioni integrative aziendali, venga riconosciuto al

personale di nuova assunzione dopo 24 mesi di anzianità di servizio.

6) CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

L'art. 5 del contratto integrativo Aziendale 30/6/1989 viene così integrato.

Sesto paragrafo:

"In questo caso le parti (OO.SS. e Azienda) verificheranno le analitiche motivazioni fornite dal'Azienda, al fine di individuare le tappe necessarie per l'eventuale conferma al 24° mese."

Invariato il resto.

7) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si intende applicato alle Società MAGAZZINI OVIESSE S.P.A. e SUPERESSE S.R.L.

8) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integra e modifica, ove previsto, la normativa definita dal precedente Contratto Integrativo Aziendale del 30.06.89, e avrà decorrenza dal 01.02.94 e validità a tutto il 31.01.96.

TABELLA A

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1994

CLASSE 1

Incremento % reale delle vendite	Importi di produttività	
	Parziali	Totali
Da 1% a 1.99%	£. 125.000	£. 125.000
da 2% a 2.99%	£. 125.000	£. 250.000
da 3% a 3.99%	£. 125.000	£. 375.000
oltre 4%	£. 225.000	£. 600.000

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1995

CLASSE 1

Incremento % reale delle vendite	Importi di produttività	
	Parziali	Totali
Da 1% a 1.99%	£. 150.000	£. 150.000
da 2% a 2.99%	£. 150.000	£. 300.000
da 3% a 3.99%	£. 150.000	£. 450.000
oltre 4%	£. 250.000	£. 700.000

TABELLA B

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1994

CLASSE 2

Incremento % reale delle vendite	**Importi di produttività**	
	Parziali	Totali
Da 2% a 3.99%	£. 125.000	£. 125.000
da 4% a 5.99%	£. 125.000	£. 250.000
da 6% a 7.99%	£. 125.000	£. 375.000
oltre 8%	£. 225.000	£. 600.000

IMPORTI DI PRODUTTIVITA' - ANNO 1995

CLASSE 2

Incremento % reale delle vendite	**Importi di produttività**	
	Parziali	Totali
Da 2% a 3.99%	£. 150.000	£. 150.000
da 4% a 5.99%	£. 150.000	£. 300.000
da 6% a 7.99%	£. 150.000	£. 450.000
oltre 8%	£. 250.000	£. 700.000