

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE SRL
ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2021-2023

Tra

AEMME LINEA DISTRIBUZIONE Srl con sede amministrativa in Legnano (Mi) via per Busto Arsizio, 53 – rappresentata dal Direttore Tecnico ing. Germano Grassini assistito dalla responsabile Area Risorse Umane dr.ssa Stefania Medri

e

la RSU Aziendale rappresentata dai signori Paolo Triulzi e Gaudenzio Maglio

e

Le rappresentanze sindacali territoriali **FILCTEM CGIL Ticino-Olona**, rappresentata dal signor Giuseppe Aloisi; **FEMCA-CISL di Milano Metropoli**, rappresentata dal signor Vito Zagaria

PREMESSO CHE

La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato ("PdR") è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza e innovazione.

In particolare, il PdR che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura prevista dalla vigente normativa.

In particolare, richiamato quanto disposto dall'art. 9 – Linee guida per la contrattazione di secondo livello del CCNL, le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a

189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

Le Parti hanno dichiarato reciproco interesse a mantenere attiva la possibilità per i lavoratori di esercitare l'opzione per la convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016).

Attraverso la società capogruppo AMGA Legnano Spa, ALD ha aderito, con decorrenza dall'erogazione del PdR 2017, al servizio "UBI Welfare" fornito da UBI Banca mettendo a disposizione una piattaforma che copre tutta la gamma dei beni e servizi di welfare normati consentendo al dipendente la gestione in piena autonomia della quota di premio convertita. Lo strumento risulta di agevole impiego per il personale, il piano viene progressivamente arricchito dal gestore ed anche la gestione amministrativa è snella e chiara. Pertanto, la società conferma la disponibilità del servizio "UBI Welfare" anche per il periodo di vigenza del presente accordo.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità triennale, riferita agli esercizi sociali 2021, 2022, 2023.

Le Parti concordano di incontrarsi, in buona fede, per discutere il rinnovo del presente accordo entro la fine dell'anno 2023.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi e a rivedere i parametri degli obiettivi concordati qualora, per effetto di variazioni di indirizzo organizzativo o finanziario significative, dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti dal piano industriale approvato o venissero comunque a mancare le condizioni indispensabili per il perseguimento degli obiettivi dati.

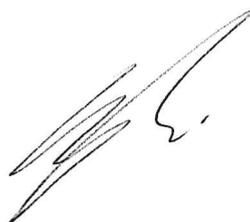
Resta inteso che, in caso di mancato rinnovo del patto prima del termine del triennio di cui sopra, lo stesso continuerà ad esplicare i suoi effetti sino alla stipula del nuovo accordo.

Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

Ammontare premio 2021-2023

Per gli anni 2021-2023, la quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà, sul parametro 131,42 (liv. 4), la seguente:

- Anno 2021 € 1.760,00
- Anno 2022 € 1.810,00
- Anno 2023 € 1.860,00



Ad esso si dovrà aggiungere la quota incrementale stabilita con il rinnovo del CCNL sottoscritto in data 7 novembre 2019, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale, da erogare, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento ai termini dell'art. 9 del CCNL ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

Tale importo è stabilito, per l'anno 2021, in € 238,00 sul parametro medio contrattuale 143,53 ripartito in 14 mensilità.

Per gli anni 2022 e 2023, conformemente a quanto previsto dal CCNL, si fa rinvio alle future disposizioni che saranno concordate tra le parti sottoscrittrici del rinnovo contrattuale.

Non saranno previste sovrappremialità (es. 110% del premio base).

L'eventuale quota parte di premio non erogata ai singoli lavoratori sulla base dell'effettiva presenza in servizio, per quanto previsto dal successivo punto 5.5, sarà redistribuita tra il personale che abbia diritto al 100% del premio sulla base del medesimo indicatore.

In allegato (All. 1) al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.

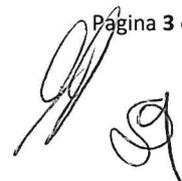
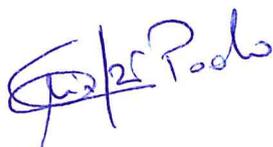
Art. 3: TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio (punto 6).

Il Premio sarà corrisposto, ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche in somministrazione, applicando i seguenti criteri:

- tempo indeterminato: il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori assunti entro il primo semestre dell'anno di maturazione e, in caso di cessazione, a coloro il cui rapporto si sia risolto dopo il primo quadrimestre dell'anno di maturazione. Sia per le assunzioni sia per le cessazioni avvenute in corso d'anno, il premio sarà erogato, in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- tempo determinato: il premio sarà riconosciuto al personale a tempo determinato, anche in somministrazione, che abbia svolto la propria prestazione lavorativa per un periodo minimo di sei mesi continuativi nel periodo di competenza;
- Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti *pro quota* all'effettiva categoria di appartenenza.



Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Rimane inteso che, qualora si verificano fatti incidenti in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc.), le Parti si incontreranno per compiere le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute di tali eventi sul PdR.

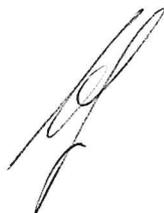
Alla luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia – avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare;
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. A tal fine saranno resi noti, con una comunicazione *ad hoc*, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità, comunque in tempo utile per consentire il pagamento, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, delle somme non convertite in beni e servizi Welfare;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori non iscritti che non abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale i residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre (con il conseguente conguaglio per quanto previsto al punto successivo) oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;
- al fine di promuovere l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, una somma aggiuntiva pari al 10% sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale.
- Al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore – ricorrendone i presupposti – destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);

Non sarà possibile accedere al piano welfare per coloro il cui rapporto di lavoro si risolve in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.

 21 Paolo











Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue:

- a) 30% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal EBITDA (Margine operativo lordo)
- b) 20% sulla base del miglioramento del VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) corrispondente al valore totale dei ricavi ammessi per le società di distribuzione dall'Autorità regolatrice a copertura dei costi per l'erogazione del servizio di distribuzione e del servizio di misura;
- c) 50% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio tramite parametri annualmente stabiliti dalle parti.

Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ/ PRODUTTIVITÀ/ QUALITÀ/ EFFICIENZA/ INNOVAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (EBITDA da bilancio) - ove necessario, lo stesso sarà oggetto di normalizzazione prima del calcolo del PdR da riconoscere;
2. Produttività dell'azienda (VRT);
3. Qualità del servizio tramite parametri annualmente stabiliti dalle Parti;

5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL RISULTATO OPERATIVO - EBITDA

L'EBITDA è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito della stessa basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), accantonamenti e deprezzamento di beni ed ammortamenti materiali ed immateriali.

La scala è parametrata sull' EBITDA previsto annualmente a budget.

Di seguito i parametri di EBITDA per l'anno 2021. Per gli obiettivi degli anni 2022 e 2023, le parti stabiliscono di incontrarsi entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Handwritten signature in blue ink: "P. 25 Paolo"

Handwritten signature in blue ink

EBITDA – Obiettivo	Percentuale di riconoscimento
EBITDA consuntivo > EBITDA budget – 1,5%	100%
EBITDA budget -3% < EBITDA consuntivo ≤ EBITDA budget – 1,5-%	85%
EBITDA budget - 5% < EBITDA consuntivo ≤ EBITDA budget -3%	75%
EBITDA consuntivo ≤ EBITDA budget – 5%	40%

Qualora, per effetto di variazioni strutturali (di indirizzo organizzativo o finanziario significativo) dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti del budget approvato, le parti si impegnano a rivedere i parametri degli obiettivi relativi all' EBITDA.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL VRT.

Il presente obiettivo si fonda sulla necessità di migliorare il VRT (Vincolo dei Ricavi Totali) quale indicatore di crescita della società dal punto di vista industriale.

Di seguito i parametri di VRT per l'anno 2021. Per gli obiettivi degli anni 2022 e 2023, le parti stabiliscono di incontrarsi entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Risultato sul VRT	Percentuale di riconoscimento
VRT ≥ BGT-1,5%	100%
BGT-2,5% ≤ VRT < BGT-1,5%	90%
BGT-5% ≤ VRT < BGT-2,5%	80%
VRT < BGT-5%	60%

Qualora, per effetto di variazioni strutturali (di indirizzo normativo, organizzativo o finanziario significativo) dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti del budget approvato, le parti si impegnano a rivedere i parametri degli obiettivi relativi al VRT.

5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO








Di seguito i parametri di Qualità per l'anno 2021. Per gli obiettivi degli anni 2022 e 2023, le parti stabiliscono di incontrarsi entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Allineamento agli standard stabiliti dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas con deliberazione 12 dicembre 2013 574/2013/r/gas (TUDG) per quanto riguarda le attività regolamentate: peso 50% ripartito sulle voci sotto indicate ai punti da 1) a 4).

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di garantire un costante miglioramento nella qualità dei servizi offerti facendo riferimento ai più significativi parametri stabiliti, per quanto riguarda "sicurezza", "continuità" e "qualità commerciale" del servizio di distribuzione gas, dal "Testo Unico delle disposizioni della regolazione della qualità e delle tariffe, dei servizi di distribuzione e misura del gas per il periodo di regolazione 2020-2025" (di seguito TUDG) e dal "Codice di Rete Tipo per la Distribuzione del Gas naturale".

Pertanto, per ciascuno dei parametri sotto identificati, stabilito quale obiettivo il rispetto degli standard stabiliti dall'Autorità e disciplinati nel TUDG (del quale si riportano estratti degli articoli 56, 3, 12) e nel "Codice di Rete Tipo" (del quale si riporta l'estratto del capitolo 12) si considererà il numero delle pratiche fuori standard rispetto al totale delle pratiche gestite nell'anno di competenza.

QUALITÀ COMMERCIALE

1) Standard di preventivazione: peso 10%

- Estratto dal TUDG – Articolo 66 Livelli specifici di qualità commerciale

66.1 Livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione definiti nella tabella E.

Tabella E – Livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione

Indicatore	Livello specifico
Tempo massimo di preventivazione, di cui all'Articolo 50, per l'esecuzione di lavori semplici	15 giorni lavorativi
Tempo massimo di preventivazione, di cui all'Articolo 50, per l'esecuzione di lavori complessi	30 giorni lavorativi

2) Standard di attivazione: peso 15%

- Estratto dal TUDG – Articolo 66 Livelli specifici di qualità commerciale

66.1 Livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione definiti nella tabella E.

Tabella E – Livelli specifici di qualità commerciale del servizio di distribuzione

Indicatore	Livello specifico
Tempo massimo di attivazione della fornitura di cui all'Articolo 53	10 giorni lavorativi

FW/21 Pso b

Tempo massimo di riattivazione della fornitura in seguito a sospensione per morosità di cui all'Articolo 55	2 giorni feriali
---	------------------

Soglie ed Obiettivi

Al di sotto della soglia **90%**, non sarà attribuita alcuna premialità relativamente all'indicatore considerato.

La percentuale di Premio riferita a ciascuno degli Standard sopra indicati, ognuno per un peso relativo del 10% (Preventivazione e Attivazione/Riattivazione) sarà erogato ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:

Rispetto degli Standard di preventivazione, attivazione/riattivazione (S)	Percentuale di riconoscimento
$S \geq 95\%$	100%
$90\% \geq S < 95\%$	90%

SICUREZZA DEL SERVIZIO

3) Standard di pronto intervento: peso 15%

- Estratto dal TUDG

Articolo 3

Indicatori di sicurezza del servizio di distribuzione

3.1 Ai fini della presente RQDG si fa riferimento ai seguenti indicatori di sicurezza:

[...]

- tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento;

Articolo 14

Obblighi di servizio relativi alla sicurezza

[...]

14.2 L'impresa distributrice è tenuta al rispetto dei seguenti obblighi di servizio:

[...]

- e) percentuale minima annua di chiamate con tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento entro il tempo massimo di 60 minuti di cui all'Articolo 12: 90%.

Soglie ed Obiettivi

Al di sotto della soglia di tolleranza stabilita dall'AEEGSI per lo standard di pronto intervento (**90%**), non sarà riconosciuta alcuna premialità.

La percentuale di Premio riferita a questo Standard sarà erogata ai lavoratori come indicato nella tabella che segue:

Percentuale Fuori Standard (P)	Percentuale di riconoscimento
P < 10%	100%
P > 10%	0%

4) Standard di regolare emissione delle fatture di vettoriamento: peso 10%

- Estratto dal Codice di Rete tipo per la Distribuzione del Gas Naturale (capitolo 12):

12.4. Termini di emissione e pagamento delle fatture

12.4.1. Termini di emissione delle fatture

La data di emissione indicata sulla fattura è la data di riferimento per la determinazione dei termini di pagamento.

12.4.2. Tempistica di emissione delle fatture

Le fatture sono emesse dall'Impresa di distribuzione su base mensile e con cadenza di norma mensile.

Le fatture di cui alle lettere d) ed e) di cui al paragrafo 12.2, qualora non emesse per le singole prestazioni richieste e/o eseguite, saranno relative ai corrispettivi delle prestazioni tecniche richieste e/o eseguite nel periodo di competenza.

12.4.5. Termine di pagamento

Il termine di pagamento delle fatture da parte degli Utenti è stabilito a 30 (trenta) giorni dalla fine del mese di emissione della fattura.

Nel caso in cui il termine di pagamento della fattura ricada nei giorni di sabato, domenica o altro giorno festivo, lo stesso termine ricade nel primo lavorativo seguente.

Il presente obiettivo è fondato sull'esigenza di ridurre al minimo i termini di pagamento delle fatture di vettoriamento.

Si richiede che ogni mese (m) venga emessa la fattura relativa al mese precedente (m-1) affinché il termine di pagamento ricada entro il mese successivo (m+1) oppure, come previsto dall'Art.

12.4.5, "Nel caso in cui il termine di pagamento della fattura ricada nei giorni di sabato, domenica o altro giorno festivo, lo stesso termine ricade nel primo giorno lavorativo seguente".

A tale fine, saranno rilevati i cicli mensili di fatture emesse nell'anno di riferimento:

Cicli mensili di Fatture emesse nell'anno di riferimento	Percentuale di riconoscimento
12/12	100%
11/12	85%
10/12	75%

Non sarà erogato alcun premio in caso di fatture emesse nell'anno di riferimento inferiori a 10/12.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

6. ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

Il Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, come indicato nella tabella che segue:

Percentuale di presenza del lavoratore (P)	Percentuale di riconoscimento
$P > 96\%$	100%
$90\% < P \leq 96\%$	85%
$85\% < P \leq 90\%$	70%
$80 \leq P \leq 85 \%$	40%
$P < 80\%$	0%

A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti, terapie salvavita, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D. Lgs. 151/2000), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi sindacali, scioperi. Inoltre, per tutto il periodo di durata dell'emergenza epidemiologica in atto alla data della sottoscrizione del presente accordo, non si terrà conto delle assenze per malattia, quarantena, permanenza domiciliare fiduciaria e di altro tipo, disciplinate dalla specifica normativa di riferimento, determinate dalla causale Sars-CoV-2/ Covid-19.

Il presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

Legnano, 09/12/2021

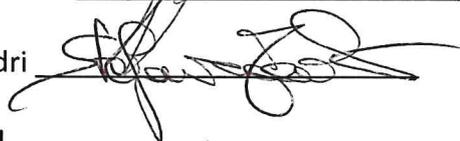
Letto, confermato e sottoscritto,

PER AEMME LINEA DISTRIBUZIONE

Germano Grassini



Stefania Medri

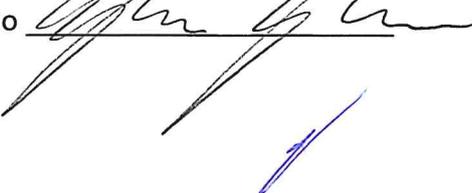


PER LA R.S.U.

Paolo Triulzi



Gaudenzio Maglio

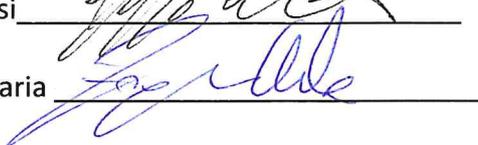


PER LE OO.SS.

FILCTEM CGIL Ticino-Olona - Giuseppe Aloisi



FEMCA-CISL di Milano Metropoli – Vito Zagaria



Allegato 1: scale parametrali

Allegato2: proiezioni esemplificative per incentivi Welfare



Allegato 1: SCALE PARAMETRALI

Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO <u>2021</u>	PREMIO LORDO <u>2022</u>	PREMIO LORDO <u>2023</u>
Q	200,74	2.688,35	2.764,72	2.841,09
8	181,29	2.427,87	2.496,84	2.565,81
7	167,50	2.243,19	2.306,92	2.370,64
6	153,69	2.058,24	2.116,72	2.175,19
5	139,96	1.874,37	1.927,62	1.980,87
4	131,42	1.760,00	1.810,00	1.860,00
3	122,95	1.646,57	1.693,35	1.740,12
2	111,15	1.488,54	1.530,83	1.573,12
1	100,00	1.339,22	1.377,26	1.415,31

Scala parametrica incremento da CCNL per l'anno 2021

LIVELLO	PARAMETRO	MENSILE	ANNUALE
Q	200,74	€ 24,38	€ 341,36
8	181,29	€ 22,02	€ 308,28
7	167,50	€ 20,35	€ 284,83
6	153,69	€ 18,67	€ 261,35
5	139,96	€ 17,00	€ 238,00
4	131,42	€ 15,96	€ 223,48
3	122,95	€ 14,93	€ 209,07
2	111,15	€ 13,50	€ 189,01
1	100,00	€ 12,15	€ 170,05

Allegato2: proiezioni esemplificative per incentivi Welfare

	PDR	70% PDR E 30% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	50% PDR E 50% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE	20% PDR E 80% WELFARE INCREMENTO 10% SU QUOTA CONVERSIONE
LORDO	1.750	1.802	1.837	1.890
Contributo IVS (9,19%)	-161	-113	-80	-31
Tassazione sostitutiva 10%	-159	-111	-79	-31
NETTO	1.430	1.578	1.678	1.826