

**Azienda Pubblica di Servizi alla Persona " G.Gasparini "**  
**(Provincia di Modena)**

**Preintesa al Contratto Collettivo Integrativo  
per il personale non dirigente**

**Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e  
modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2018**

In data **4 Dicembre 2018** si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per definire la seguente ipotesi di accordo "Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2018"

Le parti,

**premesse che:**

- in data 2 dicembre 2016, ai sensi delle vigenti convenzioni tra i Comuni aderenti all'Unione Terre di Castelli e l'ASP Giorgio Gasparini, recanti il conferimento delle funzioni all'Unione medesima, è stato sottoscritto l'accordo decentrato unionale di parte normativa (di seguito, per brevità: accordo unionale), valevole e impegnativo per le Amministrazioni stesse e decorrente dal 1° gennaio 2016;
- ai sensi delle suddette convenzioni unionali, il contratto decentrato unionale reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente dai medesimi Enti, che la fanno propria, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi;
- la disciplina stessa, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali (di seguito denominato CCNL), che introduce, fra l'altro, una serie di nuove indennità oltre all'opportunità di incrementare quelle già esistenti;
- le parti condividono che sia opportuno, per l'anno 2018, rimandare la ponderazione dei nuovi istituti del CCNL 21/5/2018 all'anno successivo, tenendo conto che le risorse disponibili di Fondo sono invariate rispetto all'anno 2017 e vi è l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali nella presente contrattazione

integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, si conviene sulla durata annuale del presente CCI, dando atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

**dato atto che:**

- le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente da ciascuna Amministrazione ai sensi dell'art. 67 del CCNL 22/5/2018;
- la costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, con provvedimenti di ciascun Ente, come specificato dall'art. 5 dell'accordo unionale, sia per la quota delle "risorse stabili" che per l'eventuale stanziamento di "risorse variabili";
- fino al 31/12/2015, la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dall'art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, e successive modifiche e integrazioni e dal comma 236 dell'articolo unico della Legge n. 208/2015;
- dall'anno 2017, in base a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- il totale complessivo del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016 costituisce, pertanto, la base di riferimento al fine della costituzione del fondo del salario accessorio, sia per l'anno 2017 che per l'anno 2018, fatta eccezione per le risorse previste da specifiche disposizioni di legge che, ai sensi del vigente ordinamento, non rientrano nei limiti di legge di cui sopra e per quelle previste dall'art. 67, comma 2, lett. b), del CCNL 21/5/2018;
- il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2018 è stato costituito con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 29 del 3/8/2018, nella quale:
  - è stato autorizzato l'inserimento in parte variabile delle risorse in applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. h), CCNL 21/5/2018, stanziato ai sensi del comma 4, fino a un importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la dirigenza, in quanto nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa,
  - si è dato atto del trasferimento del Servizio Il Melograno dall'Unione all'Asp, con decorrenza 1/4/2018, e del conseguente trasferimento di risorse, apportando un incremento al Fondo dell'Ente di € 57.275, di cui € 38.416 di parte stabile ed € 18.859 di parte variabile (art. 67, comma 3 lett. e) e lett. k), CCNL 21/5/2018);

- si è dato atto del trasferimento del Servizio Inserimenti Lavorativi dall'Asp all'Unione, con decorrenza 1/4/2018, e del conseguente trasferimento di risorse, apportando una decurtazione al Fondo dell'Ente di € 13.648, di cui € 4.696 di parte stabile ed € 8.952 di parte variabile (art. 67, comma 3 lett. e) e lett. k), CCNL 21/5/2018);

- si è dato atto del trasferimento del Servizio Asili Nido dall'Unione all'Asp, con decorrenza 1/9/2018, e del conseguente trasferimento di risorse, apportando un incremento al Fondo dell'Ente di € 50.856, di cui € 30.006 di parte stabile ed € 20.850 di parte variabile (art. 67, comma 3 lett. e) e lett. k), CCNL 21/5/2018);

tanto premesso e considerato,

**convengono e stipulano quanto segue.**

### **Articolo 1**

#### **Disciplina normativa**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) è applicativo della disciplina di parte normativa prevista nell'accordo unionale, da intendersi in questa sede integralmente riportata e trasfusa e produce effetto per l'anno 2018 di parte economica.

2. Il presente CCI, ai fini del recepimento e dell'applicazione dell'accordo unionale, reca le specifiche integrazioni necessarie ad assicurare l'adeguamento della disciplina normativa di cui al comma 1 alle peculiarità organizzative e gestionali di questa Amministrazione, quali previste in questa sede per ciascuno degli istituti applicati, nei limiti stabiliti nell'accordo unionale medesimo.

### **Articolo 2**

#### **Destinazione delle risorse decentrate per il 2018**

1. Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo di alimentazione annuale costituito dall'Amministrazione, sono ripartite e destinate agli istituti di cui al presente CCI, secondo i principi di cui all'articolo 6 dell'accordo unionale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

2. La ripartizione di cui al comma 1, quale concordata in questa sede, trova rappresentazione di sintesi nel seguente schema distributivo:

<b>STIMA DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>STIMA 2018</b>
Progressioni economiche orizzontali	62.667
Indennità di comparto a fondo	44.049
Indennità di rischio	18.266
Indennità reperibilità	2.232
Indennità di turno	90.638

Indennità personale educativo asili nido (art.31,c.7,CCNL14/9/2000 - art.6,CCNL5/10/2001)	12.067
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>229.919</b>
performance organizzativa	99.679
Performance selettiva	86.280
Indennità di disagio	8.119
Compensi per incarichi di specifiche responsabilità	22.762
indennità maneggio valori	743
<b>Totale utilizzo risorse variabili</b>	<b>217.583</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>447.502</b>
Risorse non destinabili per maggior valore Posizioni Organizzative e risultato dell'anno 2018 rispetto all'anno 2017	<b>10.292</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>457.794</b>

3. Nei seguenti articoli sono concordate le modalità e i criteri di attribuzione delle quote di finanziamento di ciascun istituto contrattuale, a valere sulle risorse di cui ai commi 1 e 2.

### **Art. 3**

#### **Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

1. Ai fini della correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio, si applica quanto previsto dall'articolo 9 e dagli allegati A e B dell'accordo unionale.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, dell'accordo unionale, al personale impiegato con rapporti di lavoro di natura flessibile presso questa Amministrazione, si applicano le seguenti disposizioni:

- art. 14 e 15 dell'accordo unionale, relativamente alla *performance* organizzativa;
- art. 16 dell'accordo unionale, relativamente ai progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

### **Art. 4**

#### **Performance organizzativa**

(artt. 14 e 15 dell'accordo unionale)

1. Il *budget* destinato alla *performance* organizzativa è stabilito in unico importo per l'intero organico dell'Azienda, è stimato in € 99.679, in applicazione di quanto previsto dall'allegato C all'accordo unionale.

2. Le prestazioni del personale sono valutate in applicazione delle apposite schede individuali afferenti al sistema di valutazione adottato dall'Unione Terre di Castelli per tutti gli Enti cui si applica l'accordo unionale, fatto oggetto di esame congiunto con le rappresentanze sindacali e fornito in copia alle stesse all'atto della sottoscrizione dell'accordo unionale medesimo.

### **Art. 5**

## **Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi**

(art. 16 dell'accordo unionale)

1. Il budget destinato al finanziamento dei progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo unionale, sono destinate le risorse non distribuite agli altri istituti finanziati con il presente CCI, è stimato in complessivi € 86.280.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono percentualmente distribuite ai singoli progetti, come specificato nell'allegato 1.
3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto tra i dipendenti coinvolti e ne danno informazione preventiva al personale del servizio interessato, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 16 dell'accordo unionale.
4. Ai sensi del comma 5 dell'articolo 16 dell'accordo unionale, l'erogazione dei premi di cui al presente articolo avviene in unica soluzione annuale.

### **Art. 6**

#### **Incarichi di specifica responsabilità**

(art. 17 dell'accordo unionale)

1. Alle indennità di cui al presente articolo è destinato un budget stimato in € 22.462.
2. L'assegnazione delle indennità avviene, a cura dei competenti Responsabili, ai sensi dell'articolo 17 dell'accordo unionale e del relativo allegato D.
3. I provvedimenti che riconoscono l'indennità in parola recano l'attribuzione dei compiti assegnati e della correlata misura economica, in relazione al ricorrere delle fattispecie identificative delle responsabilità di cui all'allegato D dell'accordo unionale.

### **Art. 7**

#### **Particolari responsabilità operative**

(art. 18 dell'accordo unionale)

1. Al finanziamento delle indennità per particolari responsabilità operative, di cui all'articolo 18 dell'accordo unionale, è destinato un budget stimato in € 300.
2. L'indennità viene riconosciuta, con appositi provvedimenti dei Responsabili di riferimento, al personale cui siano formalmente attribuiti i compiti cui l'istituto è normativamente destinato.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'articolo 6.

### **Art. 8**

#### **Turnazioni**

(art. 19 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di turno è destinato un budget stimato in € 90.638, in relazione alla pianificazione dei servizi.
2. L'indennità viene erogata al personale del servizio della Casa Residenza per anziani, del Centro Diurno e del Servizio Il Melograno dal 1/4/2018, su individuazione dei Responsabili di servizio. Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
3. Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente e alle esigenze della organizzazione del lavoro vigente.
4. L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL Integrativo del 14/9/2000.

#### **Art. 9**

##### **Reperibilità**

(art. 20 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di reperibilità è destinato un budget stimato in € 2.232 (quantificato in ragione di anno e in relazione alla pianificazione dei servizi).
2. L'indennità viene corrisposta al personale ascritto al profilo professionale di Collaboratore Socio Assistenziale, Cat. B3, del Servizio Casa Residenza per Anziani di Vignola per l'assistenza notturna, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente così come stabilito dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 19/06/2013 e dal conseguente Atto di Organizzazione n. 154 dell'11/09/2013. L'Indennità viene erogata con cadenza mensile.

#### **Art. 10**

##### **Rischio**

(art. 21 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di rischio è destinato un budget stimato in € 18.266, quantificato in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi.
2. L'indennità di cui al presente articolo, pari a € 30 mensili, è riconosciuta, secondo i criteri previsti dall'articolo 21 dell'accordo unionale, al personale esposto ai seguenti fattori di rischio:
  - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
  - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;

- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di struttura che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Per l'anno 2018 si confermano i seguenti profili professionali, comportanti attività a rischio o pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale:

Autisti/manutentori, Personale servizi ausiliari (cucina e lavanderia), Collaboratori Socio Assistenziali, Educatori Professionali del Centro "I Portici" e del laboratorio "Caspita", Esecutore Tecnico, Cat.B (solo al personale a tempo indeterminato) dal 1/9/2018 nei servizi per la prima infanzia. Personale con funzioni di CSA ed Educatori del Centro Melograno di Montese dal 1/4/2018; Infermieri e Terapisti della Riabilitazione, compresi gli operatori che svolgono tali mansioni in modo continuativo per parte del loro orario di lavoro settimanale; in questi casi l'indennità è proporzionata all'impegno orario.

L'indennità di rischio è erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

### **Art. 11**

#### **Maneggio valori**

(art. 22 dell'accordo unionale)

1. All'indennità di cui al presente articolo è destinato un budget stimato in € 743, quantificato in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi.

2. L'indennità giornaliera è come di seguito determinata, ai sensi dell'articolo 22 dell'accordo unionale, in relazione alla consistenza delle risorse mediamente gestite nel mese:

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| • da € 150 a € 400   | € 0,75 al giorno |
| • da € 401 a € 800   | € 1,00 al giorno |
| • da € 801 a € 1.200 | € 1,30 al giorno |
| • oltre € 1.200      | € 1,55 al giorno |

### **Art. 12**

#### **Disagi operativi**

(art. 23 dell'accordo unionale)

1. Le indennità di disagio di cui presente articolo, nell'ambito di quelle previste ai sensi delle disposizioni e dei criteri previsti dall'articolo 23 dell'accordo unionale e dal relativo allegato E, sono come di seguito individuate e quantificate:

	destinatari e ambiti di attività	Importi massimo annuo	liquidazione
B	Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - Educatori / CSA e Autista manutentore – Centro i Portici e Laboratorio Caspita - CSA Servizio Assistenza Domiciliare	500 annui	mensile
D	Elevata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro dei profili sottoindicati, in funzione della particolare e delicata natura dell'attività che comporta frequenti adeguamenti dell'orario di lavoro alle concrete e contingenti esigenze di erogazioni dei servizi: - Autista manutentore della CRA	300 annui	mensile
I	Flessibilità per rientri sostitutivi assicurati da personale in riposo, recupero o ferie brevi che coinvolge l'intera dotazione di personale CSA e con profili propri dei servizi alberghieri della Casa Residenza e i collaboratori socio-assistenziali del Servizio Melograno (dal 1/4/2018)	200 annui	annuale a consuntivo

2. L'importo annuo complessivo destinato alle indennità di disagio di cui al comma 1, in relazione all'organizzazione degli uffici e dei servizi, è stimato in € 8.119.

### Art. 13

#### Finanziamento delle posizioni organizzative

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, nella misura di quanto destinato e certificato dal revisore nell'anno 2017, per un importo di € 32.279;

2. Per l'anno 2018 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammonta a € 42.571, superando di € 10.292 il relativo valore destinato nell'anno 2017; pertanto, viene assicurato il rispetto del tetto del salario accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, non destinando per € 10.292 le risorse di parte variabile del Fondo;

3. Il vigente sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa si basa sui criteri definiti in sede di contrattazione con l'accordo siglato in data 10/11/2006 e recepito con delibera del



Consiglio di Amministrazione n. 9 del 12/3/2007; entro il 20/5/2019 si procederà a definire nuovi criteri secondo quanto disposto dal nuovo CCNL 21/5/2018;

**Art. 14**

**Ulteriore clausola di ripartizione**

1. Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2018 non è ancora concluso, le parti concordano che eventuali economie/maggiori spese che emergeranno a consuntivo confluiranno nelle risorse non destinate.

**Art.15**

**Interpretazione autentica**

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.

**LE PARTI NEGOZIALI :**

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Dr. ssa Flavia Giovanardi \_\_\_\_\_

Dr.ssa Elisabetta Pesci \_\_\_\_\_

Dr. Giuseppe Canossi \_\_\_\_\_

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

FP C.G.I.L. Veronica Marchesini \_\_\_\_\_

C.I.S.L. FP Williana Rakel Vignali \_\_\_\_\_

U.I.L. FPL \_\_\_\_\_

**ALLEGATO 1**

PROGETTI	temporale progetto	CRA	n. partecipanti	CD	n. partecipanti	PORTICI	n. partecipanti	CASPITA	n. partecipanti	SIL	n. partecipanti	MELOGRANO	n. partecipanti	SERVIZI EDUCATIVI	n. partecipanti	AMM	n. partecipanti	pesatura percentuale	totali
A2 - Progetto WELLfare	2018/2020																	0,00%	0
B2 - Trovare soluzioni organizzative finalizzate al mantenimento quali quantitativo per assenza figure significative ASP	2017/marzo 2018			12,5%	1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%	1					50%	5	1,14%	9
B3 – Trasparenza ed integrità	2017/2019	10%	2	8%	1	8%	1	5%	1	5%	1	7%	1	1%	1	56%	5	6,65%	13
B4 - Progetto qualità	2018/2020	31%	2	16%	1	16%	1	16%	1			16%	1			7%	1	3,80%	7
AGIA 1 - Progetto volto a sviluppare l'integrazione con la comunità locale	2018/2020			100%	9													3,80%	9
AGIA 2 - Progetti innovativi	2018/2020			10%	4	60%	15	30%	5									9,51%	24
AGIA 3 - Sviluppare sia le attività di lavorazioni conto terzi che l'attività del "negoziò".	2018							100%	6									3,80%	6
AGIA 4 - Progetto di assistenza alle persone con demenza nell'ambito dei servizi dedicati alla domiciliarità	2018/2020			100%	9													6,65%	9
AGIA 5 Riorganizzazione del servizio Inserimento Lavorativo	2016/ 31 MARZO 2018									100%	5							1,33%	5

AGIA 6 - Restiling centro i portici e festeggiamenti per il trentennale di attività del centro	2018/2019	2%	2	2%	1	70%	15	5%	1							21%	2	10,46%	21
AS 7 - Integrazione del CSRR "Il Melograno" nella complessiva organizzazione ASP	1° aprile 2018/2020											100%	17					13,31%	17
AGS 2 - Miglioramento e consolidamento attività servizi alberghieri	2017/2019	100%	6															2,09%	6
AGS 4 e AGS 5 - Organizzazione del servizio di assistenza socio sanitaria integrata	2016/2018	100%	37															28,52%	37
ASA 1 - Riorganizzazione Area Amministrativa	2018/2020															100%	7	4,18%	7
ASA 8 - Analisi della rete informatica dell'azienda e conseguente adeguamento alla normative vigenti in materia di sicurezza dei dati e privacy	2017/2019															100%	3	0,95%	3
ASA9 - Attivazione della gestione informatica dei fascicoli del personale	2017/2019															100%	4	0,76%	4
ASA10 - Organizzazione eventi: aspetti gestionali e logistici	2018/2020															100%	3	1,14%	3
SE 1 - Integrazione dei Servizi Educativi per la prima infanzia nella organizzazione ASP.														20%	1	80%	6	1,90%	7
<b>% PER SERVIZIO</b>		<b>33%</b>		<b>13%</b>		<b>14%</b>		<b>8%</b>		<b>2%</b>		<b>14%</b>		<b>0,45%</b>		<b>15%</b>		<b>100,00%</b>	