



## **Rinnovo del Ccnl Uniontessile Confapi Circolare informativa**

In data 18 febbraio 2025 è stata sottoscritta tra UNIONTESSILE Confapi e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda, tessili vari e del cappello, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali e giocattoli scaduto lo scorso 31 marzo 2024.

Rimandano alla lettura completa dell'Ipotesi di Accordo allegata alla presente circolare, si evidenziano le principali novità.

### **Parte Normativa**

#### **1) Decorrenza e durata**

Il CCNL avrà validità di 3 anni con decorrenza dal **1.04.2024** e scadenza al **31.03.2027**.

#### **2) Relazioni Industriali**

Nell'ambito delle materie di competenza dell'Osservatorio Nazionale Plurisettoriale, è stato introdotto tra i compiti previsti quello di procedere al monitoraggio e allo studio sulle malattie professionali, infortuni sul lavoro, stress da lavoro correlato, con apporto dell'Ente Bilaterale OPNC.

Le parti firmatarie hanno inoltre convenuto che l'operatività dell'Osservatorio dovrà essere attivata entro e non oltre i tre mesi successivi alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL. Entro tale data sarà definito il relativo regolamento attuativo.

#### **3) Formazione.**

I lavori del "Gruppo di lavoro" previsto in materia saranno avviati entro i 90 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

#### **4) Informazione e Formazione Bilateralità**

Al fine di promuovere tra i lavoratori la conoscenza degli strumenti della bilateralità previsti dalla contrattazione collettiva, viene riconosciuta, in caso di esaurimento delle ore di assemblea di cui all'art 27, un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare "informazione e formazione relativa al sistema della Bilateralità contrattuale".

## **5) Affissioni**

Tra Azienda e R.S.U potranno essere individuati strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all'azienda ecc ...). È stato altresì previsto che i Sindacati provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni provenienti dalle segreterie territoriali dei sindacati medesimi con contestuale inoltro alla Direzione aziendale per conoscenza.

## **6) Versamenti dei contributi sindacali**

Sono state inserite all'interno del CCNL le regole comuni per il versamento dei contributi sindacali riscossi dalle aziende su delega dei lavoratori.

## **7) Contratto a termine - previsione delle causali che consentono il superamento del limite di durata del contratto a termine oltre i 12 mesi e non eccedente i 24 mesi**

Avvalendosi del rinvio previsto dall'art. 19, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/2015 e delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, si è convenuto che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle lettere a) e b) e comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

**a)** esecuzione di un progetto, un'opera o un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, potenziamento tecniche e competenze in ambito digitale); solo a titolo esemplificativo tutte quelle attività inerenti le campagne vendite nelle diverse stagioni di produzione, lo studio e progettazione dei campionari ad esse legati nonché interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione e dell'automazione al fine di efficientare i processi volti alla riconversione ambientale, energetica e alla valorizzazione della sicurezza;

**b)** realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica), volti anche alla riduzione dell'impatto ambientale dei processi medesimi;

**c)** partenza di nuove attività e lancio di nuovi prodotti connesse alla promozione in negozi, spacci, temporary store e attività di reshoring.

## **8) Modifiche alla durata del periodo di prova (a valere su tutti i settori)**

A partire dal 1° marzo 2025 è stata ampliata la durata del periodo di prova secondo la tabella seguente:

<b>8° e 7° livello:</b>	<b>6 mesi</b>
<b>6° livello:</b>	<b>5 mesi</b>
<b>5° livello:</b>	<b>5 mesi</b>
<b>4S livello</b>	<b>4 mesi</b>
<b>4° livello:</b>	<b>4mesi</b>
<b>3S livello</b>	<b>3 mesi</b>
<b>3° livello</b>	<b>3 mesi</b>
<b>2° livello</b>	<b>2 mesi 1/2</b>
<b>1° livello:</b>	<b>1 mese</b>

Per le assunzioni instaurate entro la data del 28 febbraio 2025, valgono le durate del periodo di prova di cui al precedente CCNL 24 gennaio 2020.

#### **9) Accordi finalizzati alla fruizione delle ex festività non godute e ancora da maturare, e delle riduzioni di orario**

Su esplicita richiesta di UNIONTESSILE è stata introdotta, in via sperimentale per la vigenza del presente CCNL, la possibilità di definire a livello aziendale, con RSU e/o OO.SS. Territoriali, accordi per la gestione degli orari di lavoro, anche finalizzati al superamento del ricorso agli ammortizzatori sociali, di crisi temporanee e/o problematiche congiunturali che prevedano la fruizione collettiva, con utilizzo delle ex festività e delle riduzioni di orario. L'accordo potrà prevedere anche integrazione di ore a carico dell'azienda per la copertura dello schema di sospensione dell'orario concordato tra le parti.

#### **5) Misure per le donne vittime di violenza di genere (nuovo articolo)**

Nel richiamare le intese esistenti in materia e gli accordi interconfederali sottoscritti tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil, è stata introdotta a favore delle donne vittime di violenza di genere, ed al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, la possibilità di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di massimo 5 mesi, fermo restando quanto stabilito dal comma 4 del citato articolo per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro e dagli interventi di sostegno previsti da ENFEA.

Ai sensi del comma 5 del D. Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

È stato altresì previsto che le lavoratrici, qualora vi siano più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Altresì alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e

un'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

#### **6) Rappresentanza (nuovo articolo)**

In riferimento all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019, sottoscritto da Confapi, Cgil, Cisl e Uil che definisce le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, Uniontessile CONFAPI e FILCTEM CGIL, FEMCA Cisl e UILTEC UIL, in base alle vigenti disposizioni amministrative sulla materia, hanno richiamato le regole previste dagli accordi per la certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'UNIEMENS da parte delle aziende.

#### **7) Lavoro Agile – Smart Working (normativa comune a tutti i settori)**

In assenza di apposita normativa contrattuale in materia si è proceduto ad una puntuale regolamentazione del lavoro agile anche in relazione a quanto previsto nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali. Per il contenuto del nuovo articolo si rinvia alla lettura del testo contrattuale.

#### **8) Banca ore solidali (normativa comune a tutti i settori)**

Al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, Uniontessile Confapi e FILCTEM- CGIL, FEMCA- Cisl e UILTEC-UIL hanno definito le Linee guida per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

#### **9) Conciliazione orario di lavoro per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)**

Recepimento art. 6 della legge 170/2010 **(normativa comune a tutti i settori)**

Al fine di agevolare l'attività di assistenza dei familiari impegnati nelle attività scolastiche a seguito di debita certificazione, le aziende riconosceranno forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

#### **10) Malattia e infortunio non sul lavoro (normativa comune a tutti i settori)**

Sono state introdotte importanti novità comuni a tutti i settori e così disciplinate:

**10.1.)** su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, per un massimo di due richieste all'anno, il datore di lavoro fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio non sul lavoro;

**10.2.)** l'estensione del comportamento prolungato a mesi 15 per lavoratori affetti da gravi patologie sarà riconosciuta a fronte di idonea attestazione della sussistenza di particolari e gravi patologie richiedenti le terapie salvavita, rilasciata dalle competenti aziende sanitarie locali o da strutture sanitarie convenzionate. Tale nuova disciplina si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione del rinnovo.

**10.3)** per tutti i settori, superati i limiti di conservazione del posto, è stato unificato in mesi 12 il diritto al periodo di aspettativa, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

#### **11) MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO – UNIFICAZIONI NORMATIVE PER ALCUNI SETTORI.**

In relazione alla progressiva unificazione della normativa in materia sono state apportate alcune modifiche che riguardano i **Settori Calzature, Penne, Spazzole e Pennelli, Occhiali, Giocattoli**, per i quali rimandiamo al testo dell'accordo.

#### **12) TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO (NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI) – PATERNITA'.**

L'attuale normativa contrattuale è stata integrata prevedendo che a far data dal **1° marzo 2025** per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 60% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.

Sempre a decorrere dal **1° marzo 2025** il congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis del D.lgs. n.151/2001, della durata di dieci giorni lavorativi, è incrementato di una giornata retribuita a carico azienda.

#### **13) Ferie e CIG (Parte Operai- Parte Intermedi- Parte impiegati)**

Dal 1° marzo 2025 daranno diritto alla maturazione del rateo di ferie le sospensioni/riduzioni dal lavoro con ricorso alla CIG fino a due settimane di cassa nell'arco del mese.

#### **14) PREAVVISO (Parte Operai- Parte Intermedi- Parte impiegati)**

I periodi di preavviso previsti dalle richiamate discipline contrattuali sono stati incrementati di **un mese** qualora il lavoratore dimissionario abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di impianti, macchinari e/o software, da società o centri di formazione professionale, che lo renda titolare di certificazione o attestato professionale, ed il cui costo sia sostenuto dall'azienda

Per gli operai tale incremento si applica solo ai lavoratori inquadrati nei **livelli 3°, 3°bis, 4° e 5°**.

#### **15) AMBIENTE DI LAVORO**

L'art.36 del Ccnl è stato integrato come segue:

##### **15.1) ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI**

È stata inserita nel testo contrattuale la previsione sugli "Accomodamenti ragionevoli" di matrice europea (Dir. 2000/78/CE "Parità di trattamento in materia di occupazione e di

condizioni di lavoro”) e sovranazionale (Convenzione ONU 2006 “Sui diritti delle persone con disabilità”).

### **15.2) RILEVAZIONE QUASI INFORTUNI**

Ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS/RLSSA e RSU, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLSSA/RSU e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

### **15.3) GESTIONE MICROCLIMA**

La valutazione delle condizioni climatiche interne dell’azienda per la gestione del microclima nei luoghi di lavoro, al fine di mitigare gli effetti sulla salute e di prevenire i rischi, a seguito di richiesta da parte di RLS, RSU e RLST, sarà oggetto di incontro con Azienda ed RSPP.

## **Parte economica**

### **1) Lavoro straordinario: Settore Occhiali - Settore Giocattoli**

**Settore Occhiali:** Modifica maggiorazione lavoro straordinario diurno dal 25% al 27% a decorrere dal 1°marzo 2025.

**Settore Giocattoli:** Modifica maggiorazione per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale: dal 25% al 27% a decorre dal 1°marzo 2025.

### **2) Previdenza integrativa – FONDAPI**

A far data dall’**1/1/2026** la contribuzione a carico dell’azienda è incrementata dello 0,10.

### **3) UNA TANTUM**

Con la retribuzione afferente al mese di **febbraio 2025**, a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data del **1° gennaio 2025**, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad **100,00** euro lordi. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L’importo in oggetto è uguale per tutti i livelli di inquadramento e pertanto non verrà effettuato alcun ricalcolo in relazione al livello di appartenenza.

In caso di lavoro svolto nella modalità part-time l’importo una tantum verrà riproporzionato in base all’orario di lavoro concordato.

### **4) Minimi retributivi**

L’ipotesi di rinnovo ha previsto gli incrementi a regime dell’ERN (Elemento retributivo nazionale) come da tabelle allegate.

Gli aumenti sono stati scaglionati in 3 tranches con decorrenza dal **1° gennaio 2025, 1° gennaio 2026, 1° dicembre 2027.**

In materia di adeguamento dei minimi retributivi dal **1° gennaio**, si evidenzia che l'accordo di rinnovo ha previsto il conguaglio su tutti gli istituti rispetto a quanto già corrisposto nel mese di competenza.

**Per quanto riguarda la parte economica, la stessa ha decorrenza immediata anche se in attesa dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. firmatarie prevista entro in mese di marzo 2025.**

Per quanto riguarda la retribuzione afferente al primo livello di tutti i settori, la stessa è stata definita in via convenzionale.

Allegate Tabelle ERN

#### SETTORE TESSILI E ABBIGLIAMENTO

livelli	Parametri	Minimi dal 1/02/2022	incrementi	Minimi dal 1/01/ 2025	incrementi	Minimi dal 01/01/2026	incrementi	Minimi dal 01/01/2027	incrementi a regime
8	229	2.294,34 €	127,22 €	2.421,56 €	76,33 €	2.497,90 €	50,89 €	2.548,78 €	254,44
7	214	2.165,73 €	118,89 €	2.284,62 €	71,33 €	2.355,95 €	47,56 €	2.403,51 €	237,78
6	203	2.032,22 €	112,78 €	2.145,00 €	67,67 €	2.212,66 €	45,11 €	2.257,77 €	225,56
5	191	1.904,62 €	106,11 €	2.010,73 €	63,67 €	2.074,40 €	42,44 €	2.116,84 €	212,22
<b>4</b>	<b>180</b>	<b>1.802,56 €</b>	<b>100,00 €</b>	<b>1.902,56 €</b>	<b>60,00 €</b>	<b>1.962,56 €</b>	<b>40,00 €</b>	<b>2.002,56 €</b>	<b>200,00</b>
3 bis	175	1.761,28 €	97,22 €	1.858,50 €	58,33 €	1.916,84 €	38,89 €	1.955,72 €	194,44
3	170	1.720,03 €	94,44 €	1.814,47 €	56,67 €	1.871,14 €	37,78 €	1.908,92 €	188,89
2bis	163	1.669,04 €	90,56 €	1.759,60 €	54,33 €	1.813,93 €	36,22 €	1.850,15 €	181,11
2	155	1.624,36 €	86,11 €	1.710,47 €	51,67 €	1.762,14 €	34,44 €	1.796,58 €	172,22
1	100	1.281,95 €	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

#### SETTORE CALZATURE

Livelli	Parametri	Minimi dal 01/02/2022	Minimi dal 01/01/2025		Minimi dal 01/01/2026		Minimi dal 01/01/2027		Aumenti
			Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	
8	229,00	2304,39	127,22	2431,61	76,33	2507,94	50,89	2558,83	254,44
7	214,00	2142,11	118,89	2261,00	71,33	2332,33	47,56	2379,89	237,78
6	203,00	1982,64	112,78	2095,42	67,67	2163,08	45,11	2208,19	225,56
5	191,00	1882,46	106,11	1988,57	63,67	2052,24	42,44	2094,68	212,22
<b>4</b>	<b>180,00</b>	<b>1802,82</b>	<b>100,00</b>	<b>1902,82</b>	<b>60,00</b>	<b>1962,82</b>	<b>40,00</b>	<b>2002,82</b>	<b>200,00</b>
3 bis	175,00	1761,28	97,22	1858,50	58,33	1916,84	38,89	1955,72	194,44
3	170,00	1720,25	94,44	1814,70	56,67	1871,36	37,78	1909,14	188,89
2bis	163,00	1669,10	90,56	1759,66	54,33	1813,99	36,22	1850,21	181,11
2	155,00	1624,55	86,11	1710,66	51,67	1762,32	34,44	1796,77	172,22
1	100,00	1279,53	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

**PELLE E CUOIO**

Livelli	Parametri	Minimi dal	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		
		01/02/2022	01/01/2025		01/01/2026		01/01/2027		
			aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	Aumenti
6	224	2.193,97	96,18	2.290,15	75,08	2.365,23	50,06	2.415,29	250,28
5	208	1.991,72	116,2	2.107,92	69,72	2.177,64	46,48	2.224,12	232,4
4s	192	1.860,34	107,26	1.967,60	64,36	2.031,96	42,91	2.074,87	214,53
<b>4</b>	<b>179</b>	<b>1.803,86</b>	<b>100</b>	<b>1.903,86</b>	<b>60</b>	<b>1.963,86</b>	<b>40</b>	<b>2.003,86</b>	<b>200</b>
3	173	1.732,45	96,65	1.829,10	57,99	1.887,09	38,66	1.925,75	193,3
2	160	1.638,38	89,39	1.727,77	53,63	1.781,40	35,75	1.817,15	178,77
1	-	1.280,97	-	<b>1.558,00</b>	-	<b>1.558,00</b>	-	<b>1.558,00</b>	-

**SETTORE GIOCATTOLI**

Livelli	Parametri	Minimi dal 1/02/2022	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		
			01/01/2025		01/01/2026		01/01/2027		
			aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	Aumenti
7	229,00	2.256,51	127,22	2.383,73	76,33	2.460,07	50,89	2.510,96	254,44
6	214,00	2.088,01	118,89	2.206,89	71,33	2.278,23	47,56	2.325,78	237,78
5	203,00	1.983,65	112,78	2.096,42	67,67	2.164,09	45,11	2.209,20	225,56
4s	191,00	1.873,07	106,11	1.979,18	63,67	2.042,84	42,44	2.085,29	212,22
<b>4</b>	<b>180,00</b>	<b>1.821,94</b>	<b>100,00</b>	<b>1.921,94</b>	<b>60,00</b>	<b>1.981,94</b>	<b>40,00</b>	<b>2.021,94</b>	<b>200,00</b>
3	170,00	1.740,60	94,44	1.835,04	56,67	1.891,71	37,78	1.929,49	188,89
2	155,00	1.643,95	86,11	1.730,07	51,67	1.781,73	34,44	1.816,18	172,22
1	100,00	1.295,60	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

**SETTORE OCCHIALI**

Livelli	Parametri	Minimi dal 01/02/2022	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		
			01/01/2025		01/01/2026		01/02/2027		
			Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Increme nti	Minimi	Aumenti
6	224,00	2.240,20	125,14	2.365,34	75,08	2.440,42	50,06	2.490,48	250,28
5	208,00	2.046,27	116,20	2.162,47	69,72	2.232,19	46,48	2.278,67	232,40
4s	192,00	1.894,69	107,26	2.001,95	64,36	2.066,31	42,91	2.109,22	214,53
<b>4</b>	<b>179,00</b>	<b>1.808,06</b>	<b>100,00</b>	<b>1.908,06</b>	<b>60,00</b>	<b>1.968,06</b>	<b>40,00</b>	<b>2.008,06</b>	<b>200,00</b>
3	173,00	1.729,01	96,65	1.825,66	57,99	1.883,65	38,66	1.922,31	193,30
2	160,00	1.630,40	89,39	1.719,79	53,63	1.773,42	35,75	1.809,17	178,77
1	100,00	1.279,86	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

SETTORE PENNE SPAZZOLE E PENNARELLI

Livelli	Minimi dal 01/02/2022	Parametri	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Aumenti
			01/01/2025		01/01/2026		01/02/2027		
			Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	
7	2.258,41	229,00	127,22	2.385,63	76,33	2.461,97	50,89	2.512,86	254,44
6	2.070,46	214,00	118,89	2.189,34	71,33	2.260,68	47,56	2.308,23	237,78
5	1.965,96	203,00	112,78	2.078,73	67,67	2.146,40	45,11	2.191,51	225,56
4S	1.866,99	191,00	106,11	1.973,10	63,67	2.036,76	42,44	2.079,21	212,22
<b>4</b>	<b>1.803,80</b>	<b>180,00</b>	<b>100,00</b>	<b>1.903,80</b>	<b>60,00</b>	<b>1.963,80</b>	<b>40,00</b>	<b>2.003,80</b>	<b>200,00</b>
3	1.716,68	170,00	94,44	1.811,12	56,67	1.867,79	37,78	1.905,57	188,89
2	1.618,39	155,00	86,11	1.704,51	51,67	1.756,17	34,44	1.790,62	172,22
1	1.282,18	100,00	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-