



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Potenza

01/01/2012 - 31/12/2015



POTENZA

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 2013, il giorno 30 del mese di gennaio in Potenza,

Tra

- La **Confagricoltura Potenza** rappresentata dal Presidente **Antonio SONNESSA** e dal dr. **Eugenio TROPEANO**
- La **Coldiretti Potenza** rappresentata dal Presidente **Teodoro PALERMO** e dal Direttore **Francesco CARBONE**
- La **Confederazione Italiana Agricoltori** rappresentata dal Presidente **Donato DISTEFANO**

e

- La **FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale **Vincenzo ESPOSITO**
- La **FAI-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale **Antonio LAPADULA**
- La **UILA-UIL**, rappresentata dal Segretario Generale **Gerardo NARDIELLO**

Si è convenuto e stipulato quanto segue:

MERCATO DEL LAVORO

La totale assenza del pubblico ed il mancato controllo da parte degli enti ispettivi, incentiva sempre di più il diffondersi delle illegalità, delle violazioni dei diritti e la mancata applicazione dei contratti di lavoro, lasciando la gestione del m.d.l. ai singoli datori di lavoro e ad intermediari, senza che ne il sindacato, ne le associazioni datoriali vengano minimamente coinvolti.

Pertanto le parti, visto il d.lgs. 469/97, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nelle politiche della riorganizzazione del collocamento pubblico, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo, convengono di promuovere nei confronti dell'Ente Provincia un'azione finalizzata alla costituzione della Commissione Tripartita Provinciale (costituita da rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori, OO.SS. dei

datori di lavoro firmatari del presente contratto provinciale, da rappresentanti dell'Assessorato provinciale al Lavoro - Formazione Politiche Sociali) con il compito di promuovere politiche attive del lavoro ed iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro e di dare corso alle liste di prenotazione nel m.d.l. agricolo, al fine di rendere legale e trasparente l'intermediazione di lavoro, rendendolo pubblico e sottraendolo dalla gestione dei caporali.

Si conviene di promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 24 del CCNL, dalla legge 608/96 e dal d.lgs. n. 146/97 e favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine il suddetto organismo realizzerà gli opportuni raccordi con i responsabili che coordinano il funzionamento della **Borsa del lavoro regionale** e con lo **Sportello Unico per L'Immigrazione**.

Art. 1 ENTE BILATERALE IN AGRICOLTURA EBAT / FIMILA

Come previsto dal CCNL, saranno demandate all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Potenza (EBAT), tutte le funzioni in capo all'Osservatorio Provinciale e quelle relative alla Cassa Extra-legem (FIMILA) con atto costitutivo da stipularsi entro il 30 giugno 2013

Il nuovo statuto del costituente EBAT, dovrà prevedere le seguenti attività:

- organizzare e gestire le attività ed i servizi di integrazione al reddito in materia di welfare per i lavoratori censiti presso l'Ente Bilaterale; ovvero in materia di malattia ed infortunio, maternità, buoni per acquisto testi scolastici, contributo per spese sostenute dai lavoratori migranti per il ritorno in patria;
- effettuare il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato a promuovere l'incontro domanda-offerta; promuovere la formazione professionale continua;
- incentivare l'inclusione e l'inserimento dei lavoratori immigrati;
- promuovere l'applicazione della contrattazione collettiva e lo sviluppo delle relazioni sindacali oltre ad attuare tutte le attività e competenze previste dall'Avviso Comune del 16 settembre 2011;
- riscuotere la contribuzione appositamente istituita da CPL per le attività della Cassa/Ente.

Le parti in riferimento alla contribuzione concordano quanto segue:

la contribuzione per le attività della Cassa/Ente è stabilita nelle seguenti percentuali:

- **1,50% di cui 1,00% a carico dei datori di lavoro e 0,50% a carico dei lavoratori a tempo indeterminato;**
- **1% di cui 0,70% a carico dei datori di lavoro e 0,30% a carico dei lavoratori a tempo determinato.**

La contribuzione da parte delle aziende viene considerata integrante del trattamento retributivo del lavoratore e l'azienda che non versa è obbligata a corrispondere direttamente ai lavoratori oltre alle prestazioni previste, una quota aggiuntiva di retribuzione che per la bilateralità nazionale è fissata in € 13,00 mensili (€ 0,50 giornaliera) mentre per la bilateralità territoriale si concorda in € 39,00 (€ 1,50 giornaliera). Qualora l'azienda non versi all'Ente e non eroghi le spettanze previste ai lavoratori, la stessa è esclusa da ogni beneficio di legge. Inoltre presso lo stesso Ente sarà versata anche la contribuzione per il contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC).

Art. 2 OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo regola su tutto il territorio provinciale i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazioni, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il C.P.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- Le aziende ortofrutticole;
- Le aziende oleicole;
- Le aziende zootecniche e di allevamento di animali domestici di qualsiasi specie;
- Le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici;
- Le aziende di itticoltura, acquacoltura e mitilicoltura sia a terra che in mare o negli specchi d'acqua;
- Le aziende vitivinicole;
- Le aziende fungicole;
- Le aziende casearie;
- Le aziende florovivaistiche;
- Le aziende faunistico-venatorie;
- Le aziende agro-turistiche;
- Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Art. 3 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 01 Gennaio 2012, fino al 31 Dicembre 2015, e si intende tacitamente rinnovato qualora nessuna delle parti ne dia formale disdetta almeno sei mesi prima della scadenza naturale a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Art. 4 ASSUNZIONI

Si richiama il contenuto dell'art. 13 del CCNL e delle leggi vigenti in materia di manodopera agricola.

Art. 5 RIASSUNZIONE

I lavoratori/lavoratrici che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative (art. 13 del CCNL), previa esplicita richiesta degli stessi da far pervenire al datore di lavoro a mezzo raccomandata entro un tre dalla cessazione del rapporto, conservano il diritto ad essere riassunti nella stessa azienda così come previsto all'art. 20 del CCNL.

Art. 6 PART-TIME

Le parti stabiliscono che per le attività lavorative svolte nell'ambito di aziende di:

- Allevamento,
- Agriturismo,
- Florovivaismo

è ammessa l'assunzione di lavoratori con contratto Part-Time con i seguenti minimi orari:

- Per contratti di durata inferiore al mese prestazioni settimanali non inferiori a 14 ore
- Per contratti di durata inferiore all'anno prestazioni mensili non inferiori a 72 ore
- Per OTI prestazioni annuali non inferiori a 500 ore

Art. 7 CLASSIFICAZIONE

Gli Operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di 3 "Aree Professionali"

Prima Area

Appartengono a questa prima area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione:

1° Livello – (ex specializzati super): operai altamente specializzati che, alle dirette dipendenze dei datori di lavoro o chi per essi, nell'ambito delle direttive impartite, svolgono la propria attività, per l'esecuzione della quale occorrono specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato, pertanto sono da considerarsi di **1° livello** :

- responsabili coltivazioni;
- responsabili allevamenti zootecnici e selvaggina;
- casaro (addetto alla lavorazione e trasformazione del latte);
- conduttori di macchine operatrici complesse;
- meccanico-elettricista;
- innestatori, vivaisti;
- cuoco nelle aziende agrituristiche (con diploma Istituto Alberghiero, o elevata esperienza);
- responsabili delle cantine nelle Aziende Vitivinicole;
- responsabili impianti nelle Aziende di Acquacoltura;
- responsabili impianti nelle Aziende Floricole,
- conduttore-meccanico di autotreni e automezzi;
- responsabile di frantoio oleario;
- responsabili sala parto;
- responsabili alla preparazione di campioni sperimentali che operano nel settore della ricerca;
- tecnico di laboratorio; (coltivazione biologica);
- responsabile trattamenti biologici (lotta integrata e/o guidata);
- ibridatore/selezionatore (serricoltura);

2° Livello – (ex specializzati): operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei 3° livelli, pertanto sono da considerarsi di **2° Livello**:

- addetti zootecnici, addetti agli allevamenti di selvaggina;
- addetti agli allevamenti suinicoli ed avicoli;
- trattorista;
- accompagnatore ippico ed addetti scuderia;
- guardiacaccia;
- cantinieri nelle aziende vitivinicole;
- addetti agli allevamenti nelle aziende di acquacoltura;
- conduttori di autotreni e automezzi;
- conduttori di serre;
- potatori;
- aiutanti di laboratorio;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- addetto alla stesura del pavimento plastico (serricoltura);
- addetti agli impianti irrigui computerizzati;
- addetti alla messa a dimora di piante, bulbi, talee (serricoltura).
- addetti alla difesa fitosanitaria.

Seconda Area

Appartengono a questa seconda area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali "acquisite per pratica o per titolo" ancorché necessitanti di un periodo di prova.

1° Livello - (qualificati super): operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei 4° livelli, pertanto sono da considerare di 1° Livello:

- conduttori di macchine semoventi semplici;
- custodi impianti nelle aziende di acquacoltura, zootecnia, selvaggina, floricole;
- addetti alla gestione impianti termici;
- aiuti innestatori;

2° Livello - (qualificati): operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di seguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, pertanto sono da considerarsi di 2° Livello:

- irrigatori;
- addetti alla vendita spacci con responsabilità di cassa e relativo rischio;
- addetti vivaisti selezionatori,
- addetti ai lavori pesanti o disagiati;
- addetti al diserbo, semina, irrorazione semplice a viti o frutteti, potatura in fase di mantenimento;
- aiuto cuoco nelle aziende agrituristiche;
- manutentori strutture e servizi nelle aziende agrituristiche;
- addetti zootecnici, addetti allevamenti di selvaggina e nelle aziende faunistiche e venatorie;
- addetti alla manutenzione del verde, giardinieri;
- trapiantatori di piante ornamentali;
- addetti a mansioni varie in serre ed aziende floricole (taglio, sbottonatura, sistemazione delle piante, erogazione....)
- addetti ai sistemi computerizzati ed automatizzati per la mungitura e raccolta del latte;
- magazzinieri, spedizionieri;
- accompagnatori in riserve di caccia;
- camerieri negli agriturismo ed addetti ai servizi vari;

Terza Area

Appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

1° Livello (comuni): operai in grado di eseguire lavori generici che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico-pratiche, pertanto sono da considerarsi di 1° Livello:

- addetti alla zappatura;
- addetti al dirado;
- addetti all'imbottigliamento;
- addetti alla pulizia e lavori generici nelle aziende agrituristiche, floricole e nelle aziende agricole di qualsivoglia indirizzo culturale e produttivo;

- addetti al carico e scarico;
- addetti alla falciatura manuale;
- addetti alla semina manuale;
- addetti alla preparazione di semplici razioni alimentari;
- frantoiani;
- pastori;
- addetti alle operazioni di raccolta ed incassamento dei prodotti agricoli.

Al fine di evitare lo sfruttamento dei lavoratori, soprattutto extracomunitari ed il fenomeno del caporalato, i livelli salariali e classificatori definiti dal presente contratto, per il periodo di vigenza del C.P.L., per tutte le attività collegate alle grandi campagne di raccolta (pomodoro) ed all'assunzione dei braccianti agricoli alla prima esperienza lavorativa, vengono parametrize nell'Area Terza (Comuni), all'ex livello 2° in vigore nel precedente CPL, ed adeguato secondo quanto stabilito dall'art. 9 del presente Contratto

(€ 38,82 giornaliera dal 1 gennaio 2013 ed € 39,67 giornaliera a partire dal 1 gennaio 2014).

Art. 8 RETRIBUZIONI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono così suddivisi:

• **per gli operai agricoli a tempo indeterminato:**

- a) la paga base nazionale;
- b) l'indennità di contingenza;
- c) l'Elemento Distinto dalla Retribuzione (E.D.R.).

Le diverse voci retributive provinciali sono conglobate in un'unica voce denominata "**Salario Contrattuale Provinciale**", eccetto le quote relative al TFR e il Terzo Elemento retributivo .

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. La paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato, pertanto dallo stesso momento, non è più dovuto il terzo elemento.

• **Per gli operai a tempo determinato:**

- a) la paga base nazionale;
- b) l' indennità di contingenza;
- c) l'Elemento Distinto dalla Retribuzione (E.D.R.);
- d) TFR ;

All' operaio compete inoltre una indennità (Terzo Elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali ed infrasettimanali 5,45%;
- ferie 8,33%;
- 13. mensilità 8,33%;
- 14. mensilità 8,33%;

TOTALE 30,44%.

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sull'insieme della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e dell'E.D.R.

Art. 9 AUMENTI SALARIALI

Le parti concordano che, agli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Potenza, viene riconosciuto un incremento salariale a regime pari al **5,2%** del salario per tutti i profili professionali. Da erogare in due tranches, la prima pari al 3% decorre dal 1 gennaio 2013, la seconda pari al 2,2% decorre dal 1 gennaio 2014 **come da tabelle retributive in Allegato n°1.**

Art. 10 Contrattazione aziendale e premio obiettivi

Le parti, si danno reciprocamente atto che, nelle aziende ove sussistono le condizioni, favoriranno accordi aziendali mirati a definire erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi e obiettivi, insieme concordati, ed aventi come finalità incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Le predette erogazioni dovranno avere la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tali erogazioni dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione delle riduzioni contributive e fiscali, previste dalla normativa vigente in materia di contrattazione di secondo livello.

DETAZZAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

In base a quanto previsto dalla L. 220/10, art. 1, comma 47, si considera detassabile la parte retributiva riferita a: lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro in turni, lavoro notturno, lavoro eccedente quello previsto dal contratto part-time.

Art. 11 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6,30 ore giornaliere.

L'orario settimanale può essere distribuito per particolari esigenze aziendali anche su cinque giorni. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche in regime di flessibilità (rif. Art. 30 commi 2 e 3 CCNL 2006-2009), sarà concordata a livello aziendale con le rappresentanze sindacali di FAI, FLAI, UILA ove presenti.

Agli operai addetti alle stalle, fermo restando la normale distribuzione delle 39 ore settimanali, il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive.

LAVORO NOTTURNO

Ai Lavoratori impegnati in turni notturni e/o festivi che ricadono in regolari turni periodici, sarà riconosciuta una maggiorazione del 40% per le ore effettivamente prestate.

Art. 12 INTERRUZIONI – RECUPERI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio/a rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Limitatamente agli operai/e a tempo indeterminato e per sospensioni (indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro) del lavoro di durata inferiore ad una giornata, l'azienda, d'intesa con la R.S.A e/o R.S.U, potrà disporre il recupero delle ore non lavorate.

Tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Art. 13 CONVENZIONI PER IL TRASPORTO

Le aziende per poter beneficiare del concorso per il finanziamento per il trasporto dei lavoratori agricoli, in base a quanto previsto dalla legge 608/96 e dalla delibera del CRI di Basilicata del 05.06.97 n° 34, si potranno attivare su tutto il territorio provinciale convenzioni con la Regione Basilicata per programmare flussi rilevanti di manodopera stagionale agricola.

Art. 14 INDENNITA' RIMORSO SPESE

Dove non è possibile l'utilizzo del mezzo pubblico e l'azienda non è in grado di fornire un adeguato mezzo di trasporto, ai lavoratori per recarsi dalla località di residenza all'azienda viene riconosciuta una indennità a titolo di rimborso spese pari a:

da Km 4 a Km 12	€ 2,00
superiore a Km 12 e fino a Km 20	€ 3,00
superiore a Km 20	€ 4,00

Art. 15 LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

E' costante la crescita dei lavoratori migranti nella provincia di Potenza, la loro opera viene utilizzata sempre di più nelle varie fasi di preparazione e non risulta limitata alla sola fase della raccolta. Al fine di favorire la loro presenza e la loro integrazione le parti concordano di individuare soluzioni atte a facilitare i problemi relativi al trasporto e alla sistemazione in strutture abitative degli stessi e prevedere percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale.

Si stabilisce che ai lavoratori migranti venga fornito un adeguata sistemazione abitativa per tutto il periodo della fase lavorativa.

Per favorire l'integrazione dei lavoratori extracomunitari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è ammesso l'utilizzo delle 150 ore per corsi di alfabetizzazione in italiano da promuovere e concordare con le istituzioni locali e scolastiche. Le parti si impegnano a promuovere azioni volte a migliorare l'accoglienza dei lavoratori extracomunitari per favorire il loro totale inserimento nel tessuto socio-economico della provincia.

Si conviene di stampare il CPL e le leggi in materia di sicurezza del lavoro in varie lingue per consegnarle ai lavoratori immigrati. La stampa del CPL sarà curata dal FIMILA.

Art. 16 SALUTE E SICUREZZA art. ex novo

Le aziende devono garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro favorendo la formazione e l'informazione.

Le parti possono istituire la figura del RLST (rappresentante lavoratori sicurezza territoriale) con il compito di monitorare l'applicazione del D.Lgs 81/08 su tutto il territorio provinciale.

ART. 17 TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA' PER GLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Ai lavoratori a tempo determinato vengono riconosciuti permessi retribuiti, aggiuntivi rispetto alla vigente legislazione, nei primi tre anni di vita del bambino, così ripartiti:

- per rapporti di durata pari a 51 gg. - 8 ore;
- per rapporti di durata non inferiore a 101gg. - 16 ore;
- per rapporti di durata non inferiore a 151 gg.- 24 ore.

Vengono altresì riconosciuti un giorno di permesso retribuito al padre, in occasione del parto del coniuge, o convivente.

Art. 18 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute dal presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai Contratti Provinciali precedenti e dalle leggi vigenti.

Art. 19 EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme contenute dal presente contratto sono operanti su tutto il territorio Provinciale, e la loro efficacia impegna in egual modo le parti contraenti.

NOTA A VERBALE

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Provinciale, rimangono in vigore le norme contenute dal vigente CCNL di categoria.

DECORRENZA 01/01/2013**TABELLA O.T.I. ANNO 2013 (aumento 3,0 %)**

	Parametro	Salario Prov.		RATEI 13° E 14°	TOTALE	Imp. INPS
COMUNI	140	979		166	1145	
QUALIFICATI	154	1073		183	1256	
QUALIFICATI SUPER	162	1132		193	1325	
SPECIALIZZATI	168	1172		200	1372	
SPECIALIZZATI SUPER	176	1223		208	1431	

DECORRENZA 01/01/2014**TABELLA O.T.I. ANNO 2014-15 (aumento 2,2 %)**

	Parametro	Salario Prov.		RATEI 13° E 14°	TOTALE	Imp. INPS
COMUNI	140	1001		169	1170	
QUALIFICATI	154	1470		187	1283	
QUALIFICATI SUPER	162	1157		197	1354	
SPECIALIZZATI	168	1198		204	1402	
SPECIALIZZATI SUPER	176	1250		212	1462	

DECORRENZA 01/01/2013**TABELLA O.T.D. ANNO 2013 (aumento 3,0 %)**

I° AREA	Parametro	Salario Prov.	E.D.R.	III° Elemento	TOTALE	Imp. INPS
I° Livello	176	44.51	0.40	13.55	58.46	58.46
II° Livello	168	42.65	0.40	12.98	56.03	56.03
II° AREA						
I° Livello	162	41.18	0.40	12.54	54.12	54.12
II° Livello	154	39.02	0.40	11.88	51.30	51.30
III° AREA						
I° Livello	140	35.56	0.40	10.83	46.79	46.79

DECORRENZA 01/01/2014**TABELLA O.T.D. ANNO 2014 - 2015 (aumento 2.2%)**

I° AREA	Parametro	Salario Prov.	E.D.R.	III° Elemento	TOTALE	Imp. INPS
I° Livello	176	45.49	0.40	13.85	59.74	59.74
II° Livello	168	43.59	0.40	13.27	57.26	57.26
II° AREA						
I° Livello	162	42.09	0.40	12.82	55.31	55.31
II° Livello	154	39.88	0.40	12.15	52.43	52.43
III° AREA						
I° Livello	140	36.35	0.40	11.07	47.82	47.82