

Gardone Val Trompia, 31 luglio 2019

TRA

la Direzione del Banco Nazionale di Prova, rappresentata dal Presidente On.le Aldo Rebecchi, dal Direttore Dott. Emanuele Paniz, dal Responsabile Risorse Umane Dott.ssa Elisabetta Piasenti e dal Capo delle prove Sig. Valter Piccoli, assistita dal consulente del lavoro Dott. Flavio Pini

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Mauro Moretti, Enrico Pedrotti e Davide Fratini, assistita dalla FIOM-CGIL nella persona del Sig. Antonio Ghirardi

premessi che

in data 31 dicembre 2016 è scaduto il premio di Risultato previsto dall'accordo aziendale sottoscritto in data 4 settembre 2014;

la RSU e la FIOM-CGIL di Brescia hanno presentato nei primi mesi del 2017 la piattaforma di rinnovo del Premio di risultato definito nell'accordo aziendale citato;

l'azienda, nel corso degli incontri sindacali ha ampiamente e dettagliatamente illustrato il perdurare della difficile situazione di mercato, e della crisi ormai generalizzata del settore armiero, e le cause di tale situazione da rinvenirsi nella sempre più accesa concorrenza, nonché nell'incremento dei costi;

a fronte della suddetta situazione le parti in data 12 luglio 2017 hanno deciso di rinviare le trattative per il rinnovo del contratto aziendale ai primi mesi dell'anno 2018, prevedendo il riconoscimento ai dipendenti di una somma una tantum di € 100,00 per l'anno 2017 ed un aumento del superminimo aziendale pari a € 20,00 dal mese di settembre 2017;

a giugno 2018 è ripresa la negoziazione per il rinnovo del contratto aziendale che, stante il perdurare della difficile situazione di mercato, e della crisi ormai generalizzata del settore armiero, si è sviluppata nell'analisi della parte normativa delle richieste sindacali, rinviando la parte economica all'anno successivo;

- fermo restando quanto già riconosciuto in termini economici nel precedente anno, l'azienda, limitatamente per l'anno 2018, ha integrato la quota di welfare contrattuale previsto dalla CCNL di categoria pari a € 150,00, di € 100,00 per un totale complessivo di € 250,00;

Nei primi mesi del 2019 è ripresa la negoziazione per il rinnovo del contratto aziendale e l'azienda ha avanzato la necessità di introdurre nuovi parametri e obiettivi rispetto a quelli finora concordati per il Premio di risultato, in considerazione della piattaforma MES utilizzata e perfezionata negli ultimi anni, sistema informatico che permette di acquisire i dati di avanzamento e controllo della produzione, al fine di

ottimizzare i processi produttivi, logistici, organizzativi e di controllo dei costi;

- le parti riconoscono la necessità di un comune impegno al fine di raggiungere obiettivi di costante miglioramento della produttività, dell'efficienza organizzativa e della conseguente competitività dell'azienda, anche attraverso un maggior grado di responsabilizzazione dei dipendenti e pertanto intendono rimodulare il premio di risultato attualmente in essere introducendo nuovi parametri e obiettivi, stipulando un nuovo accordo;
- le parti confermano che per le materie specifiche definite nel presente accordo si intendono superati e non più applicabili le precedenti intese e prassi aziendali in tema di premio di risultato e che pertanto, il presente accordo sostituisce l'accordo del 4 settembre 2014 per la parte riferita al premio di risultato al punto 8, parte che si intende espressamente abrogata;
- è intenzione comune delle parti stipulare il presente accordo in applicazione di quanto previsto in tema di premio di risultato dal C.C.n.L. per l'Industria metalmeccanica privata;
- le parti intendono attribuire le erogazioni economiche contenute nel presente accordo quali elementi retributivi premianti finalizzati ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale;

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue.

Le premesse, che si intendono qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante del presente accordo.

1. INFORMAZIONI

Al fine di consolidare e dare ulteriore sviluppo alle relazioni sindacali, l'Azienda, di norma incontrerà semestralmente la R.S.U. per fornire informazioni aziendali circa la situazione di mercato, produttiva ed occupazionale e le relative prospettive.

Rimane confermata la possibilità di effettuare incontri ogni qualvolta una delle parti ne faccia espressa richiesta.

2. AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti confermano il costante impegno nel confronto tra Azienda, R.S.P.P. e R.L.S. per il raggiungimento di un'azione congiunta preventiva a tutela della salute dei lavoratori, considerando il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la messa in sicurezza delle attività produttive un primario obiettivo comune.

L'azienda, conferma il proprio impegno a proseguire nella costante attività di miglioramento delle condizioni di sicurezza e dell'ambiente di lavoro, nel rispetto degli obblighi ed adempimenti previsti dalle disposizioni di legge.

In tal senso, l'azienda ha confermato la volontà di terminare il rifacimento delle ultime 3 cabine di sparo.

3. DIRITTI SINDACALI

In relazione alla richiesta di aumentare le ore di permesso a disposizione per i componenti della RSU previste dall'art. 5 - Permessi per motivi sindacali - Sezione seconda - Diritti sindacali - del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica privata applicato in azienda nella misura in 1 ora mezza per ogni dipendente, la Direzione aziendale conferma che, con decorrenza dal 01/01/2020, tale misura viene incrementata a 2 ore per ciascun dipendente.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art.4 Strumenti informatici -Sezione seconda - Diritti sindacali del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica privata applicato in azienda, è già stato messo a disposizione della RSU un personal computer con accesso ad internet, dotato di stampante, che verrà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

Nel caso di problematiche occupazionali si cercheranno soluzioni valutando anche le proposte fornite dalla RSU per una possibile soluzione concordata.

4. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti si incontreranno una volta all'anno, di norma entro il mese di Ottobre, per valutare i profili professionali dei dipendenti. In tale sede la RSU potrà segnalare alla Direzione i lavoratori che per professionalità ed esperienza possano meritare riconoscimenti con riferimento alle mansioni svolte; verranno anche valutati gli eventuali passaggi dal 3° al 4° livello per i dipendenti che hanno maturato sei anni di anzianità nel 3° livello.

In relazione all'attività svolta e alla professionalità necessaria riconosciuta agli addetti al laboratorio Balistico, con decorrenza dal 01/01/2019 agli stessi viene riconosciuta la categoria della 5 super prevista dal vigente CCNL per l'industria metalmeccanica privata applicato in azienda.

5. SUPERMINIMO AZIENDALE

Viene confermato l'incremento dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", in cifra uguale per tutti i lavoratori, di

- 20 € lordi mensili con decorrenza settembre 2017.

Viene inoltre previsto un ulteriore incremento dell'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", in cifra uguale per tutti i lavoratori, di

- 10 € lordi mensili con decorrenza dalla retribuzione del mese di settembre 2019.

Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale i suddetti valori verranno riproporzionati all'orario di lavoro prestato.

Rimangono confermate le modalità aziendali di erogazione e maturazione del suddetto elemento retributivo.

6. BUONI PASTI ELETTRONICI

In relazione ai buoni pasto elettronici, pari a € 7, riconosciuti ai dipendenti con decorrenza dal 1° aprile 2019 viene confermata la fase sperimentale in essere fino a dicembre 2019.

Fermo restando il rinvio alla specifica regolamentazione aziendale, si conferma che la maturazione del diritto compete al dipendente che presta almeno 5 ore di lavoro giornaliero.

Stante la specifica disciplina fiscale e contributiva strettamente collegata ai buoni pasto, la maturazione del diritto è esclusa nelle giornate di assenza al lavoro quali ad esempio ferie, permessi, malattia, infortunio festività ecc., compreso eventuali ponti festivi stabiliti dall'azienda e nelle giornate in cui il personale è inviato in trasferta per le quali è già contemplata la consumazione del pasto.

7. WELFARE AZIENDALE

L'azienda, limitatamente per l'anno 2019, si impegna ad integrare la quota di welfare contrattuale previsto dalla CCNL di categoria pari a € 200,00, erogata sotto la forma di buoni acquisto a Giugno 2019, di ulteriori € 50,00 per un totale complessivo di € 250,00.

Entro il mese di ottobre 2019 verranno messi a disposizione, sempre sotto forma di buoni acquisto, gli ulteriori € 50,00.

8. PREMIO DI RISULTATO VARIABILE

Nel comune intento di migliorare la produttività e la competitività aziendale ed al fine di realizzare un effettivo coinvolgimento dei dipendenti nell'andamento della società, viene rinnovato il "Premio di risultato" aziendale, che risulta strettamente commisurato ai risultati conseguiti, essendo determinato nella sua entità da importi predefiniti in relazione ai livelli raggiunti dagli indici dei parametri presi a riferimento.

Il Banco Nazionale di Prova, nell'ambito del continuo miglioramento produttivo, si è dotato di un sistema, una piattaforma MES tecnologicamente avanzata per acquisire dati di avanzamento e controllo della produzione da utilizzare per ottimizzare i processi produttivi, logistici, organizzativi e di controllo dei costi per ogni Macro Famiglia / Articolo / fase di lavorazione. Questo sistema consente di calcolare sia il rendimento che il tempo di evasione necessario per processare le armi in giacenza.

Alla determinazione del 100% del Premio di Risultato Variabile annuo concorreranno congiuntamente tutti i tre parametri sotto riportati:

A. Il Parametro di Produttività

B. Il Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti

C. Il Parametro della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction)

I suddetti predetti tre Parametri vengono di seguito meglio descritti.

A. Il Parametro di Produttività

Il Banco nazionale di Prova ha creato delle tabelle nelle quali sono stati associati ad ogni arma o componente di arma oggetto di collaudo un tempo teorico di lavoro, concordato in fase di contrattazione fra la Direzione e le RSU, questi dati vengono aggiornati in caso di variazione del ciclo di lavoro.

Il programma calcola il rendimento, facendo il rapporto fra le ore di presenza dichiarate dal singolo operatore e le ore ottenute dal prodotto fra le armi processate ed il tempo teorico concordato.

Il Premio di risultato varia in funzione del rendimento e la variazione è proporzionale al rendimento per variazioni dello stesso comprese fra 0,97 e 1,00. Per variazioni da 1,01 a 1,04 il Premio di risultato è proporzionale al rendimento moltiplicato per un fattore incrementale pari a 1,028.

Per variazioni da 1,05' a 1,08 il PDR sarà proporzionale al quadrato del rendimento e per variazioni da 0,93 a 0,96 sarà proporzionale al rendimento ridotto di 0,02 per unità.

Nelle tabelle allegate n. 1 e n. 2, che costituiscono parte integrante della presente intesa, vengono evidenziate le quote relative ai rendimenti ed i tempi teorici concordati per la prova delle armi.

Nel computo del lavoro reso verranno calcolati anche gli scarti nella misura del 30% del tempo di prova se lo scarto è prima dello sparo, del 100% del tempo di prova se lo scarto è effettuato dopo lo sparo.

I tempi per la prova delle armi di cui alla tabella allegata, potranno essere rivisti a fronte di interventi tecnici organizzativi. L'azienda, congiuntamente con la RSU, si impegna a rimuovere gli eventuali ostacoli per il raggiungimento di un rendimento ottimale.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento della Produttività, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto al valore iniziale come sopra indicato.

B. Il Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti

Il Banco Nazionale di Prova garantisce la restituzione dell'arma processata entro 3 giorni lavorativi dalla consegna e pertanto è importante monitorare i tempi di evasione nei reparti al fine di rispettare il termine massimo dei 3 giorni.

A tal fine viene importata dal gestionale la giacenza giornaliera per famiglia e successivamente acquisita:

- la disponibilità di persone per giorno / reparto;
- viene calcolato il fabbisogno di manodopera per processare le armi in giacenza in base ai tempi standard di ogni famiglia;
- viene calcolato l'indicatore di evasione.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento del parametro dei tempi di evasione, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto ai valori iniziale come sopra indicato.

Gli obiettivi di miglioramento della Parametro dei Tempi di evasione e le quantità economiche del PDR Variabile Annuo ad esso correlate sono indicati nella tabella allegata n. 3 al presente accordo che ne costituisce sua parte integrante e sostanziale.

C. Il Parametro della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction)

Il Banco Nazionale di Prova, in ottemperanza a quanto previsto dalla norma UNI EN ISO 17025, è tenuto a monitorare l'attività del laboratorio balistico.

In particolare il laboratorio balistico deve cooperare con i clienti o loro rappresentanti per chiarire le richieste dei clienti stessi e monitorare le prestazioni del laboratorio in relazione al lavoro eseguito.

Per tale motivo il Banco Nazionale di Prova si è dotato di una specifica procedura di monitoraggio rivolta nei confronti dei clienti del laboratorio balistico, che si esplica tramite la somministrazione di un questionario che ha lo scopo di conoscere meglio le esigenze dei clienti, permettendo loro di valutare la gestione del rapporto contrattuale, gli aspetti del servizio ed il grado di soddisfazione complessiva.

Il questionario, che prevede dei punteggi attribuiti dai clienti, una volta compilato viene consegnato all'azienda per essere analizzato e processato, determinando l'indice di soddisfazione complessivo dei clienti del laboratorio balistico, anche per singolo cliente.

L'andamento incrementale del suddetto indicatore sarà misurato e verificato in base ai risultati registrati dal medesimo parametro nell'anno precedente.

Per quanto riguarda l'anno 2019, come valore di partenza iniziale sarà preso in considerazione, a seguito di valutazione congiunta dei dati relativi al livello di soddisfazione dei clienti registrati negli ultimi tre anni, il valore medio corrisponde a 5,68.

Le Parti concordano, pertanto, che il miglioramento degli indici di soddisfazione dei clienti, verrà identificato con riferimento alla misura del parametro risultante alla data del 31.12 dell'anno di riferimento rispetto ai valori iniziali come sopra indicati.

Gli obiettivi di miglioramento della Parametro Soddisfazione dei clienti laboratorio balistico e le quantità economiche del PDR Variabile Annuo ad esso correlate sono indicati nella tabella n.4 allegata al presente accordo che ne costituisce sua parte integrante e sostanziale.

Criteri di determinazione, di maturazione e di pagamento del Premio di Risultato Variabile Annuo

Le parti confermano la natura di retribuzione di produttività del premio di risultato considerato quale elemento retributivo premiante finalizzato ad incentivare la realizzazione dei programmi aziendali in termini di incremento e miglioramento della produttività, dell'efficienza e della competitività aziendale.

Il valore annuo lordo complessivo teorico del Premio di Risultato Variabile sarà dato dalla somma dei valori economici corrispondenti ai risultati annui raggiunti da ciascun singolo Parametro in ciascun anno di riferimento, secondo quanto concordato e previsto nelle Tabelle allegate alla presente intesa.

Entro la fine del mese di dicembre di ogni anno di riferimento verranno verificati i risultati raggiunti dai singoli parametri di Produttività, dei Tempi di evasione delle armi giacenti e della Soddisfazione dei clienti Laboratorio Balistico (customer satisfaction) e il grado di conseguimento degli obiettivi fissati per ciascun Parametro.

Conseguentemente, verrà determinato l'ammontare annuo lordo complessivo del Premio di Risultato Variabile Annuo da corrispondere.

Per gli anni di vigenza del presente accordo sarà corrisposto un anticipo mensile pari a € 370,00 per 12 mensilità.

Per l'anno 2019, le quote di acconto mensile decorreranno dalla retribuzione di competenza del mese di settembre 2019.

In considerazione della ultrattività del premio di risultato precedente, nella determinazione del conguaglio si terrà conto anche degli acconti già effettuati da gennaio a agosto 2019.

Il conguaglio sarà effettuato ed erogato con il saldo delle retribuzioni del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento sulla base del rendimento effettivo realizzato durante l'anno.

Per i rapporti costituiti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nell'anno.

Per i rapporti di lavoro risolti in corso d'anno, l'erogazione economica del premio di risultato sarà corrisposta in tanti dodicesimi quanti sono mesi di servizio nell'anno, dell'importo che sarebbe dovuto in relazione agli obiettivi conseguiti fino alla fine del mese precedente la data della cessazione medesima.

Si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, il valore del suddetto premio di risultato verrà riproporzionato sulla base della prestazione lavorativa contrattualmente stabilita.

Per tutto quanto qui non diversamente disciplinato valgono i criteri di maturazione in atto per la tredicesima mensilità.

Le parti concordano che l'ammontare delle erogazioni economiche del premio di risultato variabile complessivo sono state definite forfaitariamente, in modo da comprendere nel loro ammontare, l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

La direzione aziendale fornirà mensilmente i dati relativi all'andamento degli indici sopra indicati ed in apposito incontro, da effettuarsi trimestralmente con la r.s.u., esporrà ed analizzerà i medesimi.

REGIME IMPOSITIVO

Le Parti si danno atto e concordano che il presente Accordo aziendale rientra nel campo di applicazione della disciplina di cui all'art. 51 del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 182 e seguenti della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di Bilancio 2016), altresì modificato dall'art. 1, comma 160 della Legge 11.12.2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), al Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Finanze in data 25.3.2016, nonché, infine, alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15.6.2016 e alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29/03/2018.

Il presente Accordo aziendale rientra nella disciplina di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015, dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 151/2015.

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale agevolato, le Parti concordano espressamente che la condizione di incrementabilità degli obiettivi espressi dai Parametri indicati, che dà diritto alla tassazione agevolata verrà misurata, in ciascun anno di validità del presente accordo (cosiddetto periodo congruo), con riferimento all'incremento ottenuto nel periodo annuale interessato, rispetto al valore del parametro realizzato nel periodo antecedente, di almeno uno degli indicatori sopra descritti.

DURATA

Le parti si danno atto che la presente intesa è stipulata con validità per il periodo gennaio 2019 / giugno 2021, con scadenza al 30 giugno 2021; pertanto il presente accordo esaurisce tutte le richieste economiche di carattere collettivo a livello aziendale fino alla suddetta data del 30 giugno 2021.

Dopo il 30 giugno 2021 il presente accordo rimarrà in vigore, oltre tale data, fino a che non sia stato sostituito da un successivo accordo aziendale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato e previsto dalla presente intesa, valgono gli accordi aziendali già sottoscritti.

Il presente accordo, composto da 8 pagine e 4 tabelle allegate, viene letto confermato e sottoscritto.

BANCO NAZIONALE DI PROVA

R.S.U.

TABELLA 1 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 31.07.2019

Parametro di Produttività	
Rendimento	Importo PDR
93,00%	3.185,00 €
94,00%	3.220,00 €
95,00%	3.255,00 €
96,00%	3.290,00 €
97,00%	3.395,00 €
98,00%	3.430,00 €
99,00%	3.465,00 €
100,00%	3.500,00 €
101,00%	3.633,98 €
102,00%	3.669,96 €
103,00%	3.705,94 €
104,00%	3.741,92 €
105,00%	3.858,75 €
106,00%	3.932,60 €
107,00%	4.007,15 €
108,00%	4.082,40 €

NOTE:

Con un rendimento compreso da 0,93 a 0,96 si ha un abbattimento di 0,02 rispetto la proporzionalità

Con un rendimento compreso da 0,97 a 1,04 si ha proporzionalità

Con un rendimento da 1,05 a 1,08 il PDR è proporzionale al quadrato del rendimento

$$0,93 < R \leq 0,96 : PDR = (PDR100) * (R - 0,02)$$

$$0,96 < R \leq 1,00 : PDR = (PDR100) * R$$

$$1,00 < R \leq 1,04 : PDR = (PDR100) * R * 1,028$$

$$1,04 < R \leq 1,08 : PDR = (PDR100) * R^2$$

Rendimento = ore lavoro reso / ore presenza

Ore lavoro reso = ore armi provate + ore armi scartate con i tempi della tabella allegata

Ore presenza rilevate a cartellino comprensive delle eventuali ore di mancato lavoro

Ore armi scartate sono calcolate al 30% per scarti prima dello sparo, 100% per scarti dopo lo sparo

Tempi per la prova armi

<u>Tipo d'arma</u>	<u>Totale minuti per singola prova</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte PUNZONATE SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>8.62</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte RULLATE SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>8.74</u>
Fucili varie (SOVRAPPOSTI + SEMIAUTO.)	<u>15,7</u>
Fucili modello "DT10 e DT11" (Beretta) a pallini di piombo	<u>14,50</u>
Fucili sovrapposti (pallini di piombo e Steel Shot) provati a 1630 Bar (in aggiunta alla prova a 1320 Bar)	<u>10,68</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot PUNZONATE CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>9.42</u>
Fucili modello "DT10 e DT11" (Beretta) steel shot	<u>15,80</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot RULLATI CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>9.43</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia marca BERETTA modello "ULTRALIGHT" a pallini di piombo RULLATI CON o SENZA apposizione del diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>8,88</u>
Fucili a 2 canne ad anima liscia marca BERETTA modello "ULTRALIGHT" steel shot ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>13,00</u>
Fucili semiauto.+ pompa + canne sciolte CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>5.53</u>
Fucili semiautomatici ed a pompa (pallini di piombo e Steel Shot) provati a 1630 Bar (in aggiunta alla prova a 1320 Bar)	<u>6.03</u>
Fucili semiauto. + pompa + canne sciolte sottoposti a prova Steel Shot CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>5.93</u>

Tempi per la prova armi

<u>Tipo d'arma</u>	<u>Totale minuti per singola prova</u>
Fucili monocanna anima liscia Basculanti CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>7.47</u>
Pistole semiautomatiche + canne sciolte SEDE	<u>4.12</u>
Pistole semiautomatiche + canne sciolte BERETTA	<u>3.72</u>
Pistole semiautomatiche + canne sciolte BERETTA modello "PX4"	<u>4.00</u>
Revolver a retrocarica	<u>4,62</u>
Revolver a 10/12 colpi	<u>6,3</u>
Revolver ad avancarica	<u>5.0</u>
Fucili ad avancarica + Pistole ad avancarica rigate CON inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>2.61</u>
Express + combinati CON o SENZA apposizione diametro della canna ed inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>8.26</u>
Carabine con inserimento del segnalatore di arma scarica	<u>4,43</u>
Flobert	<u>3.88</u>
Pistole semiautomatiche a salve	<u>1.43</u>
Pistole semiautomatiche lanciarazzi	<u>1.58</u>
Revolver a salve	<u>1.62</u>
Revolver a lanciarazzi	<u>1.82</u>
Carcasse + tamburi sciolti + bascule	<u>3.0</u>
Operazioni aggiuntive (reparto dogana)	<u>0,60</u>

TABELLA 3 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 31.07.2019

Parametro dei Tempi di evasione delle armi giacenti	
Giorni di permanenza	Importo PDR
< 2	1.100,00 €
da 2 a 3	1.000,00 €
da 3 a 4	900,00 €
da 4 a 5	800,00 €

TABELLA 4 - BANCO NAZIONALE DI PROVA Accordo aziendale del 31.07.2019

**Parametro della Soddisfazione dei clienti
Laboratorio Balistico (customer satisfaction)**

Parametro di valutazione	Importo PDR
≥ 6	525,00 €
da 5,5 a 5,9	500,00 €
da 5 a 5,4	475,00 €
da 4, a 4,99	450,00 €