

VERBALE DI ACCORDO

Addì 11 dicembre 2014, presso la sede dell'Unione Industriale di Torino

Tra

La S.p.A. MICHELIN ITALIANA, assistita dall'Unione Industriale di Torino

e

Le Segreterie Nazionali, Regionali della FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, unitamente alle segreterie territoriali di Torino, Cuneo, Alessandria e Milano unitamente alle RSU dei siti di Cuneo, Torino, Alessandria e Direzione Commerciale.

PREMESSO CHE

- In data 31 dicembre 2014 scadrà l'accordo integrativo aziendale per i siti di Torino, Alessandria, Cuneo e Direzione Commerciale previsto e disciplinato dall'accordo del 17 giugno 2014;
- Nel corso degli incontri effettuati nel periodo giugno - novembre 2014, le Parti hanno dato luogo ad una approfondita discussione e al confronto per il rinnovo dell'integrativo aziendale 2015-2017 nei modi e nei termini previsti per la contrattazione di secondo livello dall'Art. 24 del vigente CCNL di settore;
- Al fine di acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione del nuovo integrativo aziendale, sono state illustrate, discusse e valutate la situazione economica, di mercato e produttiva della S.p.A. Michelin Italiana e le relative condizioni di redditività e competitività;
- Come illustrato dalla S.p.A. Michelin Italiana durante l'incontro di informativa annuale di Gruppo del comparto Gomma del 13 maggio 2014, nel corso del 2012 i mercati hanno subito una forte contrazione che ha riguardato tutte le linee prodotto, nel corso del 2013 e primo semestre del 2014 i mercati non hanno mostrato segnali di ripresa e la tendenza degli stessi per il prossimo quinquennio rimane invariata senza previsioni di evoluzioni positive;

DA
SC

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

- Come illustrato dalla S.p.A. Michelin Italiana durante gli incontri tenutisi nei mesi di settembre e ottobre 2014, nel corso dell'ultimo triennio la situazione economica europea e italiana ha infatti evidenziato un forte calo dei consumi, una forte riduzione dell'accesso al credito da parte delle aziende e delle famiglie e la completa assenza di una ripresa economica robusta e costante;
- Nel settore degli pneumatici la svolta negativa si è verificata nel 2012 con una riduzione dei mercati europei non prevedibile. I mercati si sono contratti di oltre il 20%, con punte superiori al 25%, in tutte le Linee di Prodotto. L'Italia è stato uno dei paesi in cui le percentuali di riduzione si sono collocate al 25%;
- Nel corso del biennio 2013-2014 la ripresa dei mercati europei ed italiano è stata minima, dal 1,5% al 3%, poco lineare e, in aggiunta, questa modesta crescita di volumi non ha purtroppo generato una crescita del fatturato e del margine.
- Le cause di questa lenta o addirittura inesistente crescita dei margini è legata essenzialmente a due fattori che sono comuni in tutta Europa. Il primo fattore è uno spostamento del peso dei segmenti di mercato. Il segmento di prima fascia, quello a maggior contenuto tecnologico ma anche più remunerativo e a cui appartiene la marca Michelin, si riduce in termini di volumi a vantaggio del segmento di terza fascia rappresentato da pneumatici a minor contenuto tecnologico ma con prezzi d'acquisto più bassi (in particolare le marche del sud-est asiatico hanno saputo approfittare di questa congiuntura). Il secondo fattore è rappresentato dalla forte concorrenza sulla competitività dei prezzi che spinge al ribasso il prezzo del prodotto su tutti e i tre segmenti a scapito del margine del produttore e del distributore. Purtroppo l'Italia è, tra i paesi dell'Europa dell'ovest, quello in cui questi due fattori sono più forti unitamente ad una situazione del credito tra le più impegnative per il Gruppo.
- Le previsioni a livello europeo per il prossimo triennio confermano una crescita dei volumi in linea con il biennio 2013-2014 e quindi modesta, una ripresa dei consumi debole e un accesso al credito ancora difficile. L'Italia in particolare rischia una fase di deflazione e quindi difficoltà evidenti di garantire il risultato economico atteso dal Gruppo.
- A fronte del quadro economico e di mercato sopra descritto, risulta pertanto evidente che le risorse economiche investite dalla S.p.A. Michelin Italiana nella contrattazione di secondo livello e, più in particolare, nel Premio di Risultato debbano essere necessariamente indirizzate verso l'efficacia e l'efficienza ai fini di garantire la performance industriale, commerciale ed economica richiesta dal Gruppo alla Michelin Italiana.

Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large scribble and the word "March" written vertically.

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including initials "MB HC" and a large scribble.

Handwritten notes in blue ink at the bottom of the page, including various initials and scribbles.

- Ai fini di permettere alla Michelin Italiana di raggiungere i risultati richiesti e necessari diventa quindi irrinunciabile identificare gli obiettivi chiave di ogni sito e legare in modo molto più stringente di quanto non fatto sino ad oggi il risultato ottenuto con il valore del premio erogato.
- Dopo ampia e approfondita discussione, le Parti hanno raggiunto la presente intesa.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Obiettivo comune è quello di avere un sistema di relazioni industriali partecipativo e costruttivo, basato sul dialogo e sul confronto continuo rispetto ai temi di comune interesse contribuendo a creare i presupposti per il consolidamento e un positivo sviluppo della S.p.A. Michelin Italiana sul territorio nazionale.

Le parti confermano pertanto l'importante ruolo svolto dalla RSU nella definizione ed attuazione delle misure di flessibilità e stagionalità inderogabili rispetto alle attese del Cliente nonché l'efficacia del sistema di relazioni industriali in essere che ha consentito negli ultimi anni di affrontare e risolvere situazioni delicate, ponendo sempre come punto qualificante e centrale di ogni accordo il rispetto del personale della S.p.A. Michelin Italiana e il ruolo delle parti sociali presenti sul territorio nazionale e locale.

Al fine di migliorare ulteriormente il positivo sistema di relazioni sindacali in essere che, in un quadro di competitività sempre più accesa, costituisce un importante valore aggiunto, le parti confermano inoltre il comune intendimento di ricercare nuovi strumenti e modalità di informazione e consultazione a livello di Gruppo e, a tal fine, convengono di incontrarsi semestralmente per appositi "incontri sullo scenario industriale". Resta inteso che tali incontri semestrali sono da intendersi comprensivi e sostitutivi degli incontri di informativa previsti in materia dal vigente C.C.N.L. di settore.

2. RESPONSABILITA' SOCIALE E WELFARE

Le parti, avendo sempre posto come punto qualificante e centrale di ogni accordo il rispetto delle esigenze anche in tema di welfare del personale della S.p.A. Michelin Italiana, intendono confermare e valorizzare anche nella presente intesa il reciproco impegno a comportamenti coerenti con i valori di responsabilità sociale ai quali si

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large 'cl' at the top left, 'S' on the left margin, 'R' and 'M' on the left margin, 'M' on the right margin, and various initials at the bottom.]

sono sempre ispirate e a promuovere, in maniera concreta, iniziative congiunte su tali tematiche.

A tal fine e in considerazione del considerevole numero di opportunità e strumenti di welfare aziendale attualmente previsti per il personale della S.p.A. Michelin Italiana, le parti convengono di costituire per la durata del presente accordo un "Osservatorio Aziendale Welfare" di natura non negoziale con l'obiettivo di analizzare congiuntamente le predette opportunità e di individuare, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi, possibili e condivisi nuovi strumenti di welfare aziendale e di responsabilità sociale.

Le materie che formeranno oggetto d'informazione, discussione e confronto nell'ambito del predetto "Osservatorio Aziendale Welfare" saranno definite in occasione della prima riunione dell'Osservatorio stesso.

Le parti si incontreranno entro e non oltre il mese di marzo 2015 per stabilire il numero e la composizione dei rappresentanti aziendali e sindacali che parteciperanno alle riunioni del predetto "Osservatorio Aziendale Welfare" nonché la cadenza temporale degli incontri dello stesso.

In considerazione di quanto previsto nell'allegato C dell'accordo del 23 marzo 2011, le parti confermano il trattamento di miglior favore consistente nella concessione di una giornata di permesso retribuito a carico azienda alla nascita del figlio/figlia per il padre lavoratore, in aggiunta a quelle previste a carico INPS dall'art. 4, comma 24, lettera a) della Legge n. 92/2012.

In merito alle modalità di richiesta e concessione delle predette giornate di permesso si rimanda alle specifiche e dettagliate comunicazioni aziendali in materia.

Come prima azione concreta in tema di Welfare condiviso si concorda di concedere al genitore una giornata di permesso retribuito a carico azienda sia in caso di ricovero sia in caso di intervento chirurgico del figlio fino al dodicesimo anno di età.

Resta inteso che nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti dell'azienda il predetto trattamento sarà usufruibile da un solo genitore.

Le parti convengono altresì sulla possibilità di destinare alla previdenza integrativa, per il lavoratore che ne faccia espressa richiesta scritta entro il mese di giugno di ogni anno secondo la modulistica che verrà predisposta dall'azienda, la quota del 50% o del 100% dell'importo individuale ex accordo 2 luglio 1990 da ultimo modificato con accordo del 25 luglio 2000.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Mandel V., SB, and others, scattered across the bottom of the page.]

3. SICUREZZA SUL LAVORO E APPALTI

Quanto previsto dal paragrafo 1 e dal punto 1.a dell'accordo del 23 marzo 2011 in materia di sicurezza sul lavoro e appalti costituisce parte integrante del presente accordo e le parti convengono pertanto di confermare e richiamare integralmente tale regolamentazione nella presente intesa.

4. PRODUTTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Quanto previsto dal paragrafo 2 dell'accordo del 23 marzo 2011 in materia di produttività ed organizzazione del lavoro costituisce parte integrante del presente accordo e le parti convengono pertanto di confermare e richiamare integralmente tale regolamentazione nella presente intesa.

5. OCCUPAZIONE

Quanto previsto dal paragrafo 3 dell'accordo del 23 marzo 2011 in materia di occupazione costituisce parte integrante del presente accordo e le parti convengono pertanto di confermare e richiamare integralmente nella presente intesa tale regolamentazione ad eccezione delle disposizioni relative alla trasformazione dei contratti di somministrazione in contratti a tempo determinato per i siti di Cuneo e Alessandria e al consolidamento dell'occupazione presso il sito di Cuneo.

Con esclusivo riferimento al sito di Cuneo le parti convengono sulla possibilità di prevedere un consolidamento dell'occupazione che interessi 40 dei contratti a termine entro la fine del 2016. Per quanto concerne il sito di Alessandria le parti convengono che entro il primo semestre del 2015 saranno effettuati 10 nuovi inserimenti con contratto di somministrazione.

6. PREMIO DI RISULTATO

Il presente Premio di Risultato avrà durata triennale con decorrenza 1° gennaio 2015 e scadrà il 31 dicembre 2017. Tale Premio annulla e sostituisce quello istituito con accordo del 23 marzo 2011 e successiva proroga del 17 giugno 2014.

6.a Parametri e obiettivi

I parametri ai quali saranno correlati gli obiettivi al fine della maturazione del premio per i siti industriali sono: IPI (Indice di Produttività Internazionale); CF (Cout Façon); IQP (Perdita Materia) e TF (Tasso di Frequenza degli infortuni).

Gli obiettivi relativi a ciascun parametro saranno indicati nei Piani Annuali (PA) di ciascuna attività e saranno presentati dalla Direzione di stabilimento a inizio anno.

Le performances "P" delle diverse Linee Prodotto esistenti in ogni sito potranno differenziarsi entro un intervallo del 10%. Nel caso in cui questa condizione non sia rispettata, verranno apportati i necessari correttivi, ponderando le performances e il personale di ciascuna linea prodotto nel rispetto del "vincolo dell'isocosto".

Per quanto riguarda la Logistica, i parametri sono gli stessi dell'industria, con le seguenti specificazioni di alcune voci:

IPI => IPL cioè tonnellate movimentate/ora uomo;

CF => Costo Logistica, cioè il costo delle tonnellate movimentate;

PM => RLO cioè la qualità rilevata alla consegna

TF

Ciascuno dei parametri, sia per l'Industria che per la Logistica avrà un peso ponderale del 25%.

Sarà facoltà delle Direzioni e delle RSU concordare, per ogni anno di vigenza del Premio, un peso diverso dei parametri, senza però che nessuno di essi rappresenti meno del 15% o più del 35% del totale.

L'obiettivo del parametro TF in ogni sito sarà unico e comune a tutte le diverse attività, e per accordo tra le parti 2/3 della percentuale stabilita, nel rispetto delle precedenti indicazioni, potrà essere dirottata sull'indicatore TP (tasso di partecipazione).

Resta inteso che in caso di mancato raggiungimento dell' obiettivo TF del Sito, sarà possibile recuperare la relativa percentuale se l'obiettivo TF Paese sarà raggiunto.

Il peso dei singoli parametri, nel rispetto dei limiti percentuali sopra indicati, potrà essere ridefinito per l'anno successivo.

Il Premio di Risultato riguardante, invece, la Direzione Commerciale poggerà su tre parametri

IPI => fatturato espresso in cifra affari

CF => rapporto tra costi di funzionamento/margine

TF

Il peso ponderale di ciascuno dei predetti parametri sarà il seguente:

IPI = 30%

CF = 50%

TF = 20%

Sarà facoltà della Direzione Commerciale e della RSU concordare, per ogni anno di vigenza del Premio, un peso diverso dei parametri, senza però che nessuno di essi possa avere un'oscillazione superiore a +/- 10%.

I parametri adottati per la Direzione Commerciale saranno oggetto di monitoraggio e verifica al termine del primo anno di vigenza.

Resta confermato che allo stato attuale non esistono i presupposti per inserire il TP in ambito Direzione Commerciale.

Per il personale della Sede centrale, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Premio sarà data dalla media ponderata dei risultati raggiunti nei Siti Industriali, nella Direzione Commerciale e nella Logistica.

6.b Maturazione del premio e metodologia del calcolo

L'importo del premio sarà variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai parametri di cui al punto 6.a.

Il rapporto tra l'entità del Premio di Risultato e il grado di raggiungimento degli obiettivi (performance P_i) relativi ai parametri sopra illustrati è definita da legge lineare con plafonamento in corrispondenza degli obiettivi stessi.

Se indichiamo con I il valore di ciascuno degli indicatori, il calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo (performance P_i) è determinato secondo la formula seguente:

$$P_i = 1 - \frac{I_{risultato \text{ anno di riferimento}} - I_{obiettivo \text{ anno riferimento}}}{K \times I_{obiettivo \text{ anno riferimento}}}$$

Per i Siti Industriali, per la Direzione Commerciale e per la Logistica il coefficiente K è uguale a 0,06 per il CF e 0,12 per tutti gli altri parametri.

Si precisa che per la Direzione Commerciale il CF equivale al rapporto tra i costi di funzionamento/margine e per la Logistica equivale al CL (Costo Logistico).

Lo sviluppo della suddetta formula è indicato nell'allegato A) del presente accordo.

La performance globale (P) è la sommatoria delle singole P_i relative ai quattro indicatori moltiplicate per il peso di ognuno.

L'importo massimo in euro lordi complessivo maturabile al raggiungimento del 100% di ogni obiettivo, per la durata del presente accordo, è definito dalla tabella sottostante:

ANNO	2015	2016	2017
EURO	2.072,00	2.192,00	2.322,00

Le singole Direzioni e le RSU possono concordare che una quota non superiore al 30% degli importi indicati nella tabella soprastante sia collegata ad obiettivi specifici di stabilimento diversi da quelli previsti nel paragrafo 6.a.

Le suddette parti potranno altresì convenire contestualmente le modalità di erogazione dell'importo maturato in virtù di quanto definito nel precedente capoverso.

Il periodo di maturazione degli importi del Premio di Risultato, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di vigenza del premio.

L'importo totale del Premio di Risultato è da intendersi omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali e non sarà considerato utile ai fini del computo del TFR.

6.c Disciplina

Si conferma il monitoraggio dei dati a consuntivo, in ogni sito, dell'andamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli parametri del Premio di Risultato.

In caso di significativi scostamenti nel raggiungimento di detti obiettivi le parti analizzeranno le cause e valuteranno eventuali piani di intervento.

6.d Erogazione

L'importo del Premio di Risultato, maturato secondo quanto disciplinato ai punti precedenti, sarà determinato per ciascun lavoratore, secondo la tabella di cui all'allegato B) del presente accordo.

La tabella esprime la percentuale dell'importo del Premio di Risultato erogabile a ciascun lavoratore tenuto conto dei giorni di assenza dal lavoro per malattia e infortunio non professionale e del numero di eventi.

Le assenze saranno conteggiate nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno di maturazione del Premio di Risultato.

Ai fini del computo del meccanismo dell'erogazione in base alla presenza, per "giorni di assenza" si intendono i giorni lavorabili a livello individuale compresi nel certificato medico così come definiti dai calendari di lavoro aziendali e per "evento" si considera come unico evento anche più certificati consecutivi contenenti l'indicazione "continuazione" o qualificati come tali dall'Ente competente.

Sono considerate le sole assenze per malattia ed infortunio non professionale.

Sono, comunque, escluse dal computo delle assenze/eventi: i ricoveri ospedalieri ed i day-hospital o forme equivalenti con attestazione di intervento chirurgico e la relativa convalescenza opportunamente certificata limitatamente ai 20 giorni lavorativi successivi all'uscita dall'ospedale, il giorno di day-hospital senza attestazione di intervento chirurgico limitatamente al giorno di ricovero, nonché le malattie subentrate successivamente alla presentazione di un certificato medico attestante lo stato di gravidanza entro l'astensione obbligatoria di maternità.

Le assenze determinate dalla necessità di sottoporsi a cicli terapeutici particolari (es: dialisi, chemioterapia) non saranno conteggiate.

Casi particolari potranno essere valutati dalla Direzione aziendale e dalla RSU anche su segnalazione di quest'ultima.

Sarà, in ogni caso, garantita l'applicazione del valore "100" della tabella suddetta a quei lavoratori che, pur avendo totalizzato nell'anno di riferimento un numero di giorni di assenza, con un massimo di due eventi, tali da comportare l'applicazione di un valore inferiore a "100", nell'anno precedente a quello preso in esame hanno totalizzato un numero di giorni di assenza per malattia uguale o inferiore a 9 con un unico evento.

L'erogazione degli importi del Premio di Risultato, effettivamente spettanti a ciascun lavoratore, avverrà con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione del Premio di Risultato ai lavoratori in forza alla data di liquidazione dello stesso, sarà effettuata in relazione ai dodicesimi di servizio prestati nell'anno di riferimento, con gli stessi criteri in uso per la tredicesima mensilità e con l'opportuno riproporzionamento per i lavoratori part-time.

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro prima di tale data, è riconosciuto un importo convenzionale pari al 70% dell'importo annuale massimo raggiungibile, rapportato ai dodicesimi di servizio prestato e comunque soggetto al computo del coefficiente legato alla presenza.

*** **

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente accordo costituiscono retribuzione di produttività e saranno assoggettate al regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, commi 481 e 482 della Legge 24 dicembre 2012 n. 228 che sarà applicato ove ne ricorrano le condizioni previste dal DPCM 19 febbraio 2014.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto dall'art. 24 del vigente C.C.N.L. di settore e dall'art 1, commi 67 e 68 della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, gli importi del premio di risultato di cui al presente accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, soggetti alla disciplina dello sgravio contributivo previsto dalla sopra citata normativa.

Le parti convengono infine che gli importi del premio determinato dal presente accordo sono, altresì, da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n. 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del computo del T.F.R.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'SC', 'RA', 'RA', 'Pul', 'Pier', 'M', 'S', 'mult', 'F.L.', and others.

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente accordo sarà depositato presso le competenti sedi entro i 30 giorni successivi alla data della stipulazione.

7. VERIFICHE E DECORRENZA

Le parti si impegnano infine a monitorare l'andamento e l'applicazione di tutti i capitoli del presente accordo e si danno reciprocamente atto che ciascuna delle parti ha la facoltà, in qualsiasi momento, di convocare un apposito incontro del tavolo nazionale al fine di appianare positivamente eventuali difficoltà di percorso.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni precedente accordo o eventuale prassi aziendale in merito agli argomenti regolamentati dalla presente intesa, decorre dal 01/01/2015 e avrà validità fino al 31/12/2017.

Letto, confermato e sottoscritto

per la S.p.A. MICHELIN ITALIANA

[Handwritten signatures for Michelin Italiana]

per le OO.SS. *[Handwritten signatures for Unions]*

per l'UNIONE INDUSTRIALE di TORINO

[Handwritten signatures for Unione Industriale di Torino]

per le R.S.U. *[Handwritten signatures for R.S.U.]*

ALLEGATO A ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 11/12/2014

Formula per calcolo del grado di raggiungimento dell' obiettivo (performance P_i)

$$P_i = 1 - \frac{I_r - I_0}{K \times I_0}$$

Legenda:

I_r = risultato indicatore I dell'anno N di riferimento

I_{r-1} = risultato indicatore I dell'anno (N-1)

I_0 = obiettivo indicatore I dell'anno N di riferimento

K per CF = 0,06 coefficiente moltiplicatore indicatore I_0 anno N di riferimento

K per altri parametri = 0,12 coefficiente moltiplicatore indicatore I_0 anno N di riferimento

P_i = Performance dell'indicatore I_i

cl
Nota:

Per i Siti Industriali, per la Direzione Commerciale e per la Logistica il coefficiente K è uguale a 0,06 per il CF e 0,12 per tutti gli altri parametri.

Per la Direzione Commerciale il CF equivale al rapporto tra i costi di funzionamento/margine e per la Logistica equivale al CL (Costo Logistico).

fr
me
Be
mult.
to
to
Be
ey
SR
TU
RT
pre
sc
pu
pu
pu

ALLEGATO B ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 11/12/2014

GG	0-1 Ev	2 Ev	3 Ev	4 Ev	5 Ev	>5 Ev
0	105,0%					
1	104,0%					
2	103,0%	100,0%				
3	102,0%	100,0%	92,8%			
4	101,0%	100,0%	91,9%	80,8%		
5	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	
6	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
7	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
8	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
9	100,0%	97,0%	91,0%	80,0%	70,0%	60,0%
10	99,5%	96,6%	90,6%	79,6%	69,7%	59,7%
11	99,1%	96,1%	90,2%	79,3%	69,4%	59,5%
12	98,6%	95,7%	89,8%	78,9%	69,1%	59,2%
13	98,2%	95,3%	89,4%	78,6%	68,7%	58,9%
14	97,7%	94,8%	88,9%	78,2%	68,4%	58,6%
15	97,3%	94,4%	88,5%	77,8%	68,1%	58,4%
16	96,8%	93,9%	88,1%	77,5%	67,8%	58,1%
17	96,4%	93,5%	87,7%	77,1%	67,5%	57,8%
18	95,9%	93,1%	87,3%	76,8%	67,2%	57,6%
19	95,5%	92,6%	86,9%	76,4%	66,8%	57,3%
20	95,0%	92,2%	86,5%	76,0%	66,5%	57,0%
21	94,4%	91,6%	85,9%	75,5%	66,1%	56,6%
22	93,7%	90,9%	85,3%	75,0%	65,6%	56,2%
23	93,1%	90,3%	84,7%	74,5%	65,2%	55,9%
24	92,5%	89,7%	84,1%	74,0%	64,7%	55,5%
25	91,8%	89,0%	83,5%	73,4%	64,3%	55,1%
26	91,2%	88,4%	83,0%	72,9%	63,8%	54,7%
27	90,5%	87,8%	82,4%	72,4%	63,4%	54,3%
28	89,9%	87,2%	81,8%	71,9%	62,9%	53,9%
29	89,2%	86,5%	81,2%	71,4%	62,5%	53,5%
30	88,6%	85,9%	80,6%	70,9%	62,0%	53,1%
31	87,9%	85,3%	80,0%	70,3%	61,5%	52,8%
32	87,3%	84,7%	79,4%	69,8%	61,1%	52,4%
33	86,6%	84,0%	78,8%	69,3%	60,6%	52,0%
34	86,0%	83,4%	78,2%	68,8%	60,2%	51,6%
35	85,3%	82,8%	77,7%	68,3%	59,7%	51,2%
36	84,7%	82,1%	77,1%	67,7%	59,3%	50,8%
>36	84,0%	81,5%	76,5%	67,2%	58,8%	50,4%

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Large handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'B. P.' and several other illegible signatures.

