

SINTESI NORMATIVA

Parti contraenti

Sindacati: Filcams-Cgil Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Associazioni datoriali: Federturismo Confindustria, Aica.

Sfera applicazione: Catene alberghiere, compresi hotel villaggio.

Relazioni sindacali

Contrattazione integrativa: contrattazione territoriale e aziendale. Diritti d'informazione: a livello nazionale e aziendale, annualmente. Ente bilaterale: a livello nazionale e regionale.

Dirigenti sindacali: componenti comitati direttivi, Rsu, 70 ore annue di permessi.

Assemblee sindacali: aziende dai 16 dipendenti, 10 ore annue retribuite.

Numero componenti Rsu

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 15 a 50 dipendenti
 - 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti
 - 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti
 - 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 300 dipendenti
- L'adeguamento ai nuovi numeri di componenti avverrà in sede di rinnovo delle Rsu successivo al 14/11/2016

Assistenza sanitaria integrativa FONTUR iscrizione € 15,00 per lavoratori assunto a tempo pieno; € 8,00 per lavoratori assunto a tempo parziale. Dal 1° gennaio 2017 la quota di iscrizione è di € 15,00 per ciascun iscritto interamente a carico azienda.

Finanziamento del fondo: contributo carico azienda, pari a: € 10,00 mensili per tutti i lavoratori, interamente a carico azienda. A decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo aumenta ad € 11,00 mensili, di cui € 10,00 a carico azienda ed € 1,00 a carico lavoratore. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il contributo aumenta ad € 12,00 mensili, di cui € 10,00 a carico azienda ed € 2,00 a carico lavoratore

Sanità integrativa quadri: Cassa di Assistenza Sanitaria (Qu.A.S.). Dall'1.1.2008 la quota contributiva annua è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda e in € 50,00 a carico del Quadro. Quota costitutiva una tantum € 340,00 a carico azienda

Mercato del lavoro

Apprendistato: Periodo di prova: non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato di pari livello. Superato il periodo di prova il rapporto può essere risolto per giusta causa o giustificato motivo. Preavviso 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. In caso di mancato recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, comportano la proroga del contratto di apprendistato per un periodo equivalente alla durata della sospensione.

Trattamento economico inquadramento fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento. Proporzione numerica: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Apprendistato professionalizzante può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 ovvero con i giovani che abbiano compiuto il diciassettesimo anno di età e siano in possesso di una qualifica professionale, ammesso per le figure professionali inquadrate nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6°) della classificazione professionale;

Parte normativa ed economica:1 maggio 2013
31 gennaio 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

Durata: 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale ai livelli B2, C1, C2 e C3; 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale al livello D1.

Per le qualifiche aventi contenuti omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, è ammessa una durata fino a 42 mesi ovvero fino a 48 mesi. (accordo 14/5/2012)

apprendistato part-time: la durata minima dell'orario settimanale è di 20 ore

apprendistato in cicli stagionali fermo restando la durata massima del periodo di apprendistato, è consentito lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi di calendario dalla data di prima assunzione. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza per la stagione successiva, con le medesime modalità previste per i lavoratori qualificati. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Trattamenti normativi medesimi trattamenti applicati ai lavoratori qualificati

Percentuale di conferma almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Tempo parziale

Durata minima non inferiore a: 18 ore settimanali, 64 ore mensili, 600 ore annuali, la prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Part-time weekend possono essere stipulati, con studenti, contratti della durata di almeno otto ore. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite al secondo livello.

Lavoro supplementare: sino ad un limite massimo di 130 ore annue, a copertura degli istituti contrattuali indiretti (13^a 14^a e ferie) maggiorazione 30%, in caso di aumento delle ore originariamente pattuite tra le parti magg.ne 31,5%

Clausole flessibili variazione della collocazione temporale della prestazione maggiorazione del 1,5% della retribuzione oraria globale di fatto.

Diritto di informazione: Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le R.S.U./R.S.A., o in mancanza le rappresentanze sindacali territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale ricorso al lavoro supplementare.

Lavoro temporaneo e determinato: per le unità produttive con oltre 50 dipendenti, nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	Lavoratori assumibili
Da 0 a 4	4 unità
Da 5 a 9	6 unità
Da 10 a 25	7 unità
Da 26 a 35	9 unità
Da 36 a 50	12 unità

Sono esenti da limitazioni: aziende in fase di avvio di nuove attività, per un periodo non eccedente i 12 mesi (elevabili a 24 mesi al secondo livello di contrattazione), contratti stipulati per sostituire lavoratori con diritto alla conservazione del posto e nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni, contratti stipulati per far fronte a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali, i contratti stipulati dalle aziende di stagione e quelli stipulati da aziende ad apertura annuale nei casi di intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno per: intensificazione stagionale e/o ciclica, svolgimento di manifestazioni, festività religiose e civili, iniziative promozionali e/o commerciali.

- Tempi di stacco** Ai contratti a termine stipulati successivamente alla data del 14.11.2016, si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.
- Esenzione dai tempi di stacco**, nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, per i contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito, con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge 68/1999, nei casi di stagionalità intesa in senso ampio (aziende stagionali e aziende non stagionali) e nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge e contrattuali.
- Diritto di precedenza** I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno in aziende non a carattere stagionale, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, tale volontà per scritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.
- Lavoratori stagionali:** diritto di precedenza riassunzione stagione seguente (domanda entro 90 gg.). Il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.
- Somministrazione a tempo determinato** misura massima del 18% rispetto alla popolazione media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente. A livello aziendale si potranno definire maggiori percentuali.
- Lavoro extra:** è consentita l'assunzione di lavoratori extra per un servizio della durata minima di quattro e non superiore a 3 giorni nei casi: banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, ed eventi simili. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione territoriale. In mancanza di tale disciplina, il compenso orario omnicomprensivo come da tabella allegata
- Orario di lavoro:** 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni ½;
Imprese di viaggi e turismo: 40 ore su 5 giorni;
Stabilimenti balneari: 40 ore impiegati; 44 ore operai distribuite su 6 giorni
- Flessibilità orario contrattuale** possono essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore all'orario contrattuale (massimo 4 settimane consecutive, elevate a 6 per le agenzie di viaggio) e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro. Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato in periodi di minore intensità lavorativa e comunque entro 12 settimane dall'inizio del periodo di maggiore intensità lavorativa. Qualora i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi, rispettivamente a 12 e 24 settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema, il monte ore annuo dei permessi retribuiti è elevato a 116 ore.
- Banca ore** le parti attiveranno tale istituto al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte i riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Per i lavoratori cui si applichi tale sistema, il monte ore annuo di permessi retribuiti è elevato a 128 ore.
- Catene alberghiere** le imprese potranno applicare un orario di lavoro settimanale di 38 ore medie, realizzato mediante l'assorbimento delle necessarie ore rispetto alle 104 di ROL in tali casi, e per la sola durata del regime di flessibilità, la retribuzione oraria si otterrà dividendo la retribuzione per 165. Le modalità attuative dell'orario di lavoro in regime di flessibilità prevederanno orari di lavoro che comportino settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario concordato e altre, a compensazione, con prestazioni di durata inferiore. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione

Parte normativa ed economica:1 maggio 2013
31 gennaio 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

dell'orario. L'orario normale di lavoro durante tale periodo non potrà superare le 48 ore. Per le imprese che applicano il regime di flessibilità viene concordata una ulteriore riduzione dell'orario annuale pari a 24 ore. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre il 30.6 dell'anno seguente

Lavoro straordinario: massimo 260 ore annuali.

Lavoro notturno: dalle ore 24 alle ore 6.

Ferie: 26 giorni lavorativi, calcolati 6 gg. settimanali a prescindere dalla distribuzione dell'orario.

Permessi retribuiti: 104 ore annue (elevate a 108 per gli stabilimenti balneari, parchi e aziende di intrattenimento). Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre giugno anno seguente

Assenze dal lavoro - Malattia

Conservazione del posto per 180 gg. per anno di calendario (1/1-31/12) le assenze dovute a malattia ed infortunio si cumulano ai fini del calcolo del periodo di comporto (+ aspettativa 120 gg.). Per i lavoratori assunti a termine la conservazione del posto è limitato al periodo di ingaggio o di stagione.

Trattamento economico

Aziende alberghiere, parchi: Il periodo di carenza è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro. Dal 4° al 20° giorno indennità pari al 75% (80% per i parchi) dal 21° in poi 100%

Pubblici esercizi 80% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno, i primi 3 giorni (carenza) solo se della malattia supera durata di 5 giorni;

Stabilimenti balneari, alberghi diurni: Normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro; 50% della retribuzione dal 4° al 20° e 66,66% dal 21° al 180° a carico Inps, integrazione del 28% a carico del datore di lavoro;

Imprese di viaggio e turismo: il 100% primi 3 giorni (carenza) 75% dal 4° al 20° - 100% dal 21° in poi

Infortunio: Conservazione del posto per 180 gg. l'anno (1/1 - 31/12);

Trattamento economico: intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% per i 3 giorni successivi (per i pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni: integrazione indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio)

Gravidanza: congedo di maternità di 5 mesi retribuita al 100% (da novembre 2003). Astensione anticipata l'80% della retribuzione. Part-time post maternità nel limite del 3% della forza occupata nella unità produttiva.

Retribuzione

Pagamento retribuzione: entro il mese, con una tolleranza di 6 giorni.

Scatti di anzianità: n. 6 triennali € 40,80, liv. A1, € 39,25, liv. A2 ; € 37,70, liv. B1 ; € 36,15, liv. B2 ; € 34,86, liv. C1 ; € 33,05, liv. C2 ; € 32,54, liv. C3; € 31,25, liv. D1 ex 6S; € 30,99, liv. D1 (ex 6); € 30,47, liv. D2. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto.

Parte normativa ed economica:1 maggio 2013
31 gennaio 2018**Sintesi CCNL
TURISMO**

(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

Mensilità supplementari: 13^a a Natale - 14^a con la retribuzione di luglio. Maturazione ratei in caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di 13^a 14^a mensilità, ferie, permessi, determinati in 26mi - relative alla frazione di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di ugual numero 26mi degli istituti menzionati.

Divisori per determinare la paga oraria: 192 orario 45 ore settimanali
190 orario 44 ore settimanali
172 orario 40 ore settimanali

Per determinare la paga giornaliera 26

Premio di risultato

Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale alla data di stipula del presente contratto. Per la concreta attuazione di quanto disposto in precedenza sono stanziati i seguenti importi lordi:

Area	euro	Area	euro
A	296	C	222
B	251	D	178

l'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo aziendale o territoriale. Il premio sarà erogato con la retribuzione di novembre 2017. Beneficeranno del premio i lavoratori qualificati in forza all'1.10.2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. La somma erogata come premio di risultato non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, compreso il tfr. Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL dell'industria turistica, che venga pagato successivamente all'1.10.2014. Queste disposizioni non operano nei confronti delle Aziende di stagione per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del Ccnl dell'Industria Turistica, 3 febbraio 2008.

Elemento di garanzia retributiva - a decorrere dal mese di gennaio 2018 ai dipendenti qualificati in forza nelle aziende che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contratto di secondo livello, e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, percepiranno, nel caso in cui, dopo la presentazione di una piattaforma integrativa territoriale o aziendale, non venga definito un accordo entro il mese di ottobre 2017, con la retribuzione del mese di gennaio 2018 i seguenti importi:

Area	euro	Area	euro
A	186	C	140
B	158	D	112

l'elemento di garanzia riguarda i lavoratori qualificati in forza all'1.10.2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale. L'elemento di garanzia è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Ccnl dell'industria turistica, che venga pagato successivamente all'1.10.2014

Parte normativa ed economica:
1 maggio 2013
31 gennaio 2018

Sintesi CCNL
TURISMO
(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

Valore vitto e alloggio

Strutture alberghiere Il lavoratore che usufruisce delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponde dal 1° novembre 2016, il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti misure: pranzo: € 0,90; prima colazione: € 0,16; pernottamento: € 1,00. A decorrere dall'1.11.2016, eventuali valori di vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra, verranno adeguati nella misura massima di € 0,10 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione, e di € 0,15 per un pernottamento.

Sintesi Classificazione / Periodo di prova / Preavviso

LIVELLI inquadramento	QUALIFICHE principali	Periodo di prova	Preavviso fino 5 anni	Preavviso 5 / 10 anni	Preavviso oltre 10 aa
A1 e A2 ex Quadri A e B	Direttore, gerente, vice direttore, capo del personale.	180 gg. calendario	4 mesi	5 mesi	6 mesi
B1 ex livello I	Responsabile ristorante, responsabile prenotazione.	150 gg. lavorativi	2 mesi	3 mesi	4 mesi
B2 ex livello II	Capo ricevimento, capo cuoco, capo barman.	75 giorni	1 mese	45 giorni	2 mesi
C1 ex livello III	Portiere unico, cuoco unico, portiere di notte, dietologo.	45 giorni	1 mese	45 giorni	2 mesi
C2 e C3 ex livello IV ed ex livello V	Segretario, portiere, cuoco capo partita, barman, cuoco, cameriere, barista, operaio qualificato.	30 giorni	20 giorni	30 giorni	45 giorni
D1 ex livello VI S ed ex livello VI	Commis, addetto ai servizi di camera, addetto di cucina facchino ai piani, cameriera ai piani	20 giorni	15 giorni	20 giorni	20 giorni
D2 ex livello VII	Personale di fatica e/o pulizia	15 giorni	15 giorni	2 giorni	20 giorni
apprendisti	tutte le qualifiche	20 gg. eff.	10 gg.	-	-
stagionali	(prova escluso se già lavorato presso stessa azienda).	10 gg.	15 gg. (*)	-	-

(*) per i lavoratori a tempo indeterminato delle aziende di stagione.

Il preavviso decorre da qualsiasi giorno del mese.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente ha diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliera per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Parte normativa ed economica:
1 maggio 2013
31 gennaio 2018

Sintesi CCNL
TURISMO
(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

Clausole elastiche e flessibili per lavoratori part-time

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	MAGGIORAZIONE da calcolare sulla retribuzione oraria di fatto
Lavoro supplementare Applicazione clausole elastiche		30%
Per part-time di tipo verticale o misto	30% prestazione annua	
clausole elastiche aumento della prestazione lavorativa originariamente pattuita		31,5%
In assenza di contrattazione integrativa	130 ore annue	
Clausola di flessibilità		1,5%

Tabella limiti ore a tempo parziale

PERIODO	LIMITE MINIMO (ore)
settimanale	18
mensile	64
annuale	600

Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	LAVORO DIURNO	LAVORO NOTTURNO (23.3/06.30) Alberghi 23-6 campeggi	FESTIVO
Lavoro straordinario	260 ore	30 %	60 %	-
Lavoro notturno	-	-	25 %	-
Lavoro festivo	-	20 %	-	-
Lavoro domenicale	-	10 %	-	-

Ai lavoratori con la qualifica notturna maggiorazione del 12%

Parte normativa ed economica:
1 maggio 2013
31 gennaio 2018

Sintesi CCNL
TURISMO
(FEDERTURISMO - AICA - Catene alberghiere)

IMPRESE DI VIAGGIO - Minimi in vigore dall'1/01/2018

AREA	Paga Base Nazionale Conglobata dall'1/11/2017	AUMENTO 1/01/2018	Paga Base Nazionale Conglobata dall'1/01/2018
A1	2.201,91	14,25	2.216,16
A2	2.039,00	13,17	2.052,20
B1	1.900,16	12,33	1.912,45
B2	1.737,23	11,25	1.748,47
C1	1.638,76	10,58	1.649,36
C2	1.546,59	10,00	1.556,59
C3	1.450,90	9,42	1.460,28
D1	1.395,34	9,00	1.404,36
D2	1.289,49	8,33	1.297,82

INDENNITÀ QUADRI A1 € 75,00 A2 € 70,00

ALBERGHI - TABELLA GENERALE - Minimi dall'1/01/2018

AREA	Paga Base Nazionale Conglobata dall'1/08/2017	AUMENTO 1/01/2018	Paga Base Nazionale Conglobata dall'1/01/2018
A1	2.199,06	17,10	2.216,16
A2	2.036,37	15,80	2.052,20
B1	1.897,70	14,80	1.912,45
B2	1.734,99	13,50	1.748,47
C1	1.636,64	12,70	1.649,36
C2	1.544,59	12,00	1.556,59
C3	1.449,03	11,30	1.460,28
D1	1.393,54	10,80	1.404,36
D2	1.287,82	10,00	1.297,82

INDENNITÀ QUADRI A1 € 75,00 A2 € 70,00

PERSONALE EXTRA
Minimi dall'1/01/2018

AREA	Compenso orario in vigore dall'1/01/2018
C2	14,25
C3	13,58
D1	12,99
D2	12,01