

ZAGO S.p.A.  
A FERRETTI GROUP COMPANY

## ZAGO S.P.A. CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022 - 2024

\*\*\*

Oggi, 14-07-2022 tra le parti:

Zago S.p.A., con sede legale a Scorzè (VE) in Via Padova 32, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, dott. Antonio Zago, dott.ssa Lorena Busatto, ing. Andrea Selva Volpi

R.S.U. aziendale rappresentata dai Sigg.ri Giuseppe Volturmo, Paolo Montagnani e Simone Scattolin;

Fillea - CGIL di Venezia, rappresentata dalla Sig.ra Roberta Gatto;

Filca - CISL di Venezia, rappresentata dalla Sig.ra Paola Prisco;

FenealUIL di Venezia, rappresentata dal sig. Giulio Agnoletto;

si conviene quanto segue

### 1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano la necessità di consolidare e rafforzare le relazioni sindacali esistenti implementando l'effettivo coinvolgimento delle OO.SS. e RSU attraverso comunicazioni e incontri semestrali e/o su richiesta di una delle parti sui seguenti temi:

- organizzazione lavoro;
- occupazione;
- politiche di genere;
- nuovi insediamenti produttivi, ampliamenti, trasformazione di quelli esistenti
- investimenti tecnologici e di nuove macchine;
- formazione e avanzamento professionale degli addetti;
- condizioni ambientali;
- sicurezza.

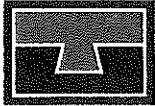
ARREDAMENTO NAVALE | ARREDAMENTO D'INTERNI | ALLESTIMENTO NEGOZI | ALLESTIMENTO ALBERGHI

VIA PADOVA, 32 - 30037 SCORZÈ - VENEZIA - ITALY | C.F. e P. IVA 03516210279 | REG.IMP. VE 03516210279 | R.E.A. N°314561 | CAPSOC.€120.000,00 i.v.

TEL: +39.041.5840244 | FAX: +39.041.447100 | EMAIL: info@zagospa.it | WEBSITE: www.zagospa.it

SOCIO UNICO E SOGGETTO CHE ESERCE LA DIREZIONE E COORDINAMENTO: FERRETTI S.p.A.





ZAGO S.p.A.  
A FERRITTO GROUP COMPANY

In caso di avvio di un nuovo stabilimento le parti si incontreranno entro 2 mesi prima dell'inizio dell'attività produttiva e la DA fornirà gli eventuali impatti occupazionali coerentemente con la necessità/crescita produttiva.

## 2. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano nel proseguire nell'attività di formazione professionale delle risorse umane ritenendo la stessa un elemento fondamentale per rispondere adeguatamente alla crescita aziendale.

L'azienda darà piena attuazione a quanto previsto dal CCNL sul ruolo delle RSU nella condivisione dei piani formativi aziendali utilizzando appieno e per tutte le figure le risorse disponibili dai fondi.

Qualora l'Azienda intenda partecipare ad un bando di formazione di Fondimpresa, si procederà a convocare un apposito incontro con le R.S.U. per illustrare e condividere il progetto formativo e l'attuazione delle procedure amministrative previste.

## 3. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Le parti convengono sulla necessità di perseguire nell'impegno per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e si dà atto di quanto già l'Azienda ha predisposto e predispone per il rispetto e la corretta applicazione della normativa.

Si conviene, fermo restando quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche sull'importanza di proseguire nella formazione e nell'aggiornamento dei lavoratori in tema di sicurezza e salute, il pieno coinvolgimento dei RLS e il loro approccio proattivo nella condivisione, attuazione, monitoraggio delle misure necessarie a prevenire infortuni in Azienda e nei cantieri dove essa opera.

Nell'ambito degli incontri di cui al punto 1 che precede, l'Azienda e gli RLS si incontreranno, normalmente ogni sei mesi o qualora si renda necessario, per un esame della situazione. Dovrà proseguire da parte di tutti gli attori (Azienda, RLS, RSU) la sensibilizzazione e l'opera di coinvolgimento di tutti i lavoratori a tutti i livelli, tale attività si inserisce all'interno dei dispositivi contrattuali e legislativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e dovrà richiamare all'attenzione anche sui reciproci obblighi, dei lavoratori e dell'Azienda, finalizzati alla protezione dell'incolumità delle persone.

## 4. DECENTRAMENTO PRODUTTIVO - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si conviene che nell'ambito degli incontri di cui al punto 1, verranno fornite le informazioni sull'utilizzo di lavoro decentrato.

Garantendo comunque prioritariamente la saturazione del personale interno nel rispetto delle professionalità esistenti e delle mansioni svolte dai lavoratori, l'Azienda sulla base dei carichi di lavoro e delle strategie di make/buy definirà la quantità di appalti esterni.

ARREDAMENTO NAVALE | ARREDAMENTO D'INTERNI | ALLESTIMENTO NEGOZI | ALLESTIMENTO ALBERGHI

VIA PADOVA, 32 - 30037 SCORZE' - VENEZIA - ITALY | C.F. e P. IVA 03516210279 | REG.IMP. VE 03516210279 | R.E.A. N°314561 | CAPSOC. €120.000,00 I.V.

TEL.: +39.041.5840244 | FAX: +39.041.447100 | EMAIL: info@zagospa.it | WEBSITE: www.zagospa.it

SOCIO UNICO E SOGGETTO CHE ESERCE LA DIREZIONE E L'COORDINAMENTO: FERRITTO S.p.A.

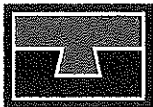


*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*



## 5. MERCATO DEL LAVORO, CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRATI

L'Azienda, negli incontri di cui al punto 1, informerà le RSU sulle tipologie di contratto di lavoro stipulato, quali contratti di somministrazione, contratti a tempo determinato, stage/tirocini, secondo quanto previsto dal CCNL Legno, Sughero, Mobile-Arredamento e Boschivi Forestali.

A fronte dell'incremento dei volumi produttivi, si conviene di aumentare e consolidare la crescita occupazionale con l'applicazione prevalente di contratti a tempo indeterminato.

## 6. PART-TIME E CONGEDI PARENTALI

Eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno oggetto di verifica congiunta tra l'Azienda e le RSU, fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del vigente CCNL Legno.

Su richiesta sarà dato riscontro del riconoscimento del congedo parentale dietro presentazione della documentazione idonea.

## 7. ORARIO DI LAVORO

In attuazione di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL Legno, di norma l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito su cinque giorni (dal Lunedì al Venerdì).

L'orario di lavoro ordinario per il personale operaio/intermedio di produzione è così articolato:

- orario giornaliero spezzato di 8 ore dalle ore 7:30 alle ore 16:30 con pausa pranzo di 1 ora.
- si conviene che per situazioni particolari di calura estiva, la D.A. e la RSU effettuino un incontro tempestivo per valutare eventuali soluzioni attuative.

L'articolazione dell'orario su sei giorni lavorativi é prevista in occasione di prestazioni straordinarie e/o regime di flessibilità.

La flessibilità dell'orario di lavoro è regolata dall'art. 19 del CCNL Legno.

L'Azienda comunicherà alle RSU, con un preavviso minimo di sette giorni, l'esigenza di ricorrere all'utilizzo della flessibilità che potrà essere sia positiva che negativa.

Le modalità di recupero collettivo o di reparto verranno discusse congiuntamente con l'RSU in uno specifico incontro tenendo conto delle esigenze tecnico produttive dell'Azienda.

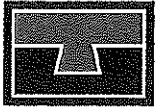
Si concorda che ad ogni ora prestata in regime di flessibilità l'Azienda corrisponderà una maggiorazione così come stabilito dal sopracitato art. 19 CCNL Legno.

### 7.1 ORARIO FESTIVO IMPIEGATI

Per quanto riguarda le domeniche e le festività lavorate, si garantisce al dipendente impiegato la possibilità di optare per il pagamento della giornata lavorativa comprensiva della maggiorazione da



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



ZAGO S.p.A.  
A FERRETTI GROUP COMPANY

CCNL in alternativa al pagamento della sola maggiorazione prevista da CCNL e del relativo recupero della giornata lavorativa nel mese solare di riferimento.

## 8. MAGGIORAZIONE DOPPIO TURNO

A decorrere dalla firma del presente e fino alla scadenza di codesto accordo integrativo, a titolo sperimentale, le parti concordano che al personale operante in orario giornaliero al quale venga richiesto un cambio orario su turno avvicendato settimanale, verrà corrisposta una maggiorazione pari a 4 euro/giorno lordi.

## 9. FERIE

Le parti concordano che entro il mese di Gennaio di ogni anno l'azienda comunichi il piano ferie con le chiusure annuali dello stabilimento fino al 10 Gennaio dell'anno successivo.

## 10. PERMESSI PER ACCERTAMENTI SANITARI

Al lavoratore che si assenti per effettuare visite mediche, accertamenti sanitari, esami specialistici e analisi di laboratorio, verranno riconosciute un massimo di 6 ore annue (1 gennaio – 31 dicembre) retribuite non cumulabili (l'eventuale residuo al 31 dicembre verrà azzerato).

Le richieste dovranno essere debitamente documentate al momento del rientro in azienda. In caso di ritardo nel fornire la documentazione giustificativa le ore di assenza verranno computate come ferie.

## 11. BANCA ORE SOLIDALE

A decorrere dalla data di vigenza del presente contratto viene istituita la banca ore solidale ai sensi dell'art. 24 D.Lgs 151/2015.

Il lavoratore che abbia esaurito le proprie ferie e i propri permessi retribuiti, nel caso abbia la necessità di assistere i figli minori e/o familiari di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti e/o salvavita, i colleghi di lavoro, anche tramite la RSU, potranno cedere quota parte di ferie o permessi maturati, al richiedente.

Le due parti presenteranno richiesta all'ufficio personale, il quale dopo le opportune valutazioni, ne confermerà l'utilizzo quanto prima e contestualmente provvedendo agli adempimenti amministrativi.

## 12. VESTIARIO

L'Azienda consegnerà annualmente il vestiario sia invernale che estivo, come da allegato A, con distribuzione entro fine Marzo, fatti salvi eventuali ritardi da parte del fornitore.

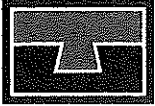
ARREDAMENTO NAVALE | ARREDAMENTO D'INTERNI | ALLESTIMENTO NEGOZI | ALLESTIMENTO ALBERGHI

VIA PADOVA, 32 - 30037 SCORZE' - VENEZIA - ITALY | C.F. e R.IVA 03516210279 | REG.IMP. VE 03516210279 | R.E.A. N°314561 | CAPSOC.€120.000,00 I.V.

TEL.: +39.041.5840241 | FAX: +39.041.47100 | EMAIL: info@zagospa.it | WEBSITE: www.zagospa.it

SAPITO UNICO E SOGGETTO CHE ESERCITA LA DIREZIONE E COORDINAMENTO: FERRETTI S.p.A.





ZAGO S.p.A.  
A FERRIET GROUP COMPANY

### 13. MENSA AZIENDALE

Si conferma il riconoscimento della Commissione Mensa, composta dalle RSU, con il seguente ruolo:

- Verifica della qualità e quantità della somministrazione alimentare;
- Confronto con l'azienda per le migliorie da implementare.

### 14. QUALIFICHE

L'azienda si impegna a comunicare annualmente alla RSU la suddivisione specifica degli inquadramenti, suddivisa tra impiegati e operai.

### 15. TRATTAMENTO ECONOMICO TRASFERTE

Il trattamento economico delle trasferte è il seguente:

A) Trasferta di lavoratori con durata superiore ai due mesi continuativi nell'anno solare.

Al personale in missione presso altro cantiere cliente viene riconosciuta un'indennità mensile lorda onnicomprensiva (in sostituzione delle precedenti indennità accorpate che pertanto devono intendersi definitivamente superate) delle ore di viaggio oltre le 40 ore settimanali. Tale indennità non produce effetti su: TFR, 13° mensilità ed altri istituti contrattuali.

Tale indennità viene riconosciuta ai lavoratori presenti in missione per almeno 17 giorni al mese. Al di sotto di tale parametro, con eccezione del periodo feriale, l'importo dell'indennità sarà riparametrato ai giorni di effettiva presenza al lavoro.

Resta inteso che gli oneri relativi al vitto ed all'alloggio sono a carico dell'Azienda, l'indennità di trasferta avrà i seguenti importi:

- trasferta per il responsabile di commessa: 300,00 euro lordi mese;
- trasferta presso il cantiere di Monfalcone: 700,00 euro lordi mese;
- trasferta in cantiere nel resto del territorio italiano: 1.000,00 euro lordi mese.

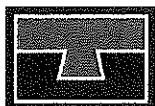
ARREDAMENTO NAVALE | ARREDAMENTO D'INTERNI | ALLESTIMENTO NEGOZI | ALLESTIMENTO ALBERGHI

VIA PADOVA, 32 - 30037 SCORZZE - VENEZIA - ITALY | C.F. e P. IVA 03516210279 | REG. IMP. VE 03516210279 | R.E.A. N°314561 | CAPSOC. €120.000,00 i.v.

TEL: +39.041.5840244 | FAX: +39.041.447100 | EMAIL: info@zagospa.it | WEBSITE: www.zagospa.it

SPEDIO UNICO E SOGGETTO CHE ESERCE LA DIREZIONE E COORDINAMENTO: FERRIETUS.p.A.





## B) Altre trasferte.

Le altre trasferte, comprese quelle presso il cantiere di Marghera, sono classificate in tre tipologie:

- Trasferta con pernottamento:  
ore viaggio retribuite al 100% della retribuzione oraria;  
riconoscimento di un'indennità di 50 Euro lordi al giorno.
- Trasferta senza pernottamento:  
ore viaggio retribuite al 100% della retribuzione oraria;  
riconoscimento di un'indennità pari 30 Euro lordi al giorno.
- Trasferta senza pernottamento a distanza inferiore a 100 Km dalla sede di lavoro:  
Ore viaggio retribuite al 100% della retribuzione oraria.

Per entrambe le tipologie di trasferte (A e B) viene definito il seguente trattamento con rimborso a piè di lista:

### Vitto:

- prima colazione 10 euro (qualora esclusa dal pernottamento e consumata fuori dall'hotel);
- Pranzo 25,82 Euro;
- Cena 40,00 Euro.

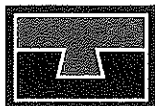
Alloggio: preventivamente pagato dall'azienda.

Al personale neoassunto per un periodo di due anni dalla data di assunzione verrà applicato il trattamento di trasferta così come previsto dagli artt. 72, 92 e 107 del CCNL Legno, Sughero, Mobile-Arredamento e Boschivi forestali ad eccezione delle spese di vitto ed alloggio per le quali si applica quanto previsto dal presente accordo.

Qualora si renda necessario l'invio in trasferta del personale per la gestione di una nuova intera commessa al di fuori del territorio nazionale, l'azienda e l'RSU si incontreranno per valutarne le condizioni.

## 16. PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato massimo (lordo), per sua natura variabile, sarà pari ad Euro 3.800,00 (tremilaottocento/00) a fronte del risultato ottenuto sulla base dei parametri di redditività, efficienza ed assenteismo. La tabella di efficienza sotto riportata è riferita all'anno 2022; per i successivi anni l'indicatore di efficienza sarà convenuto tra le parti entro il mese di marzo di ogni anno.



### 16.1) REDDITIVITA' AZIENDALE

Questo parametro premia il raggiungimento di una predefinita redditività aziendale o il suo superamento.

Il premio viene erogato secondo le seguenti tabelle che tengono conto sia del valore raggiunto dell' EBITDA sia del valore della produzione annuale VdP, contabilizzato con criteri IAS.

| %EBITDA/VoP | da 32.000<br>a 34.0000 | da 34.000<br>a 36.000 | da 36.000<br>a 38.000 | da 38.000<br>a 40.000 | oltre<br>i 40.000 |
|-------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| uguale 4,5% | 393,93                 | 401,81                | 409,85                | 418,05                | 426,41            |
| <=5%        | 562,75                 | 574,01                | 585,49                | 597,20                | 609,14            |
| <=6%        | 731,58                 | 746,22                | 761,14                | 776,36                | 791,89            |
| <=7%        | 956,69                 | 975,82                | 995,34                | 1.015,25              | 1.035,55          |
| <=8%        | 1.181,79               | 1.205,43              | 1.229,54              | 1.254,13              | 1.279,21          |
| <=9%        | 1.294,35               | 1.320,24              | 1.346,64              | 1.373,57              | 1.401,05          |
| <=10%       | 1.406,90               | 1.435,03              | 1.463,73              | 1.493,01              | 1.522,87          |
| <=12%       | 1.615,12               | 1.647,42              | 1.680,37              | 1.713,98              | 1.750,00          |

### 16.2) EFFICIENZA

Tale parametro di efficienza della società è da intendersi quale rapporto tra le ore consuntivate e le ore pianificate su commesse con fatturazione finale nell'esercizio dell'anno di riferimento, ottenuto con la seguente formula:

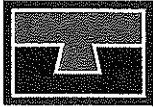
$$\text{ORE PIANIFICATE/ORE CONSUNTIVATE X 100}$$

Il premio corrispondente viene erogato secondo i seguenti parametri:

| % Efficienza Ore consuntivate/<br>Ore pianificate | < -3% | -2,00% | -1,50% | -1,00% | -0,50% | -0,10% |
|---|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Premio conseguito in Euro Lordi                   | 1.250 | 1.200  | 1.150  | 1.050  | 850    | 550    |

### 16.3) PARAMETRO INFORTUNIO KI

Il premio calcolato sulla base dei punti che precedono sarà riparametrato individualmente nell'ottica di migliorare il tasso medio di infortunio attuale ed è calcolato in modo da aggiungere alla quota di premio maturata in ragione dei citati punti, un'ulteriore quota individuale sulla base di quanto indicato nella tabella che segue.



**Ki** = rapporto tra le ore di infortunio (individuali) e le ore lavorabili disponibili (per convenzione si considerano 8 ore al giorno per 224 giorni all'anno per 1792 ore all'anno) moltiplicato per 100.

Dalle ore di infortunio individuali sono escluse le ore di infortunio in itinere e nel caso il dipendente subisca un infortunio non imputabile alla sua responsabilità/negligenza che l'azienda valuterà attraverso la "risalita di processo".

Il premio maturato potrà essere incrementato sulla base della seguente tabella:

| Ki                                       | Valore del premio erogato lordo |
|--|---------------------------------|
| Maggiore di 6.7                          | 0                               |
| Maggiore di 4.47 e minore o uguale a 6.7 | 200,00 euro                     |
| Minore o uguale a 4.47                   | 400,00 euro                     |

#### 16.4) PARAMETRO ASSENTEISMO Km

Il premio calcolato sulla base dei punti che precedono sarà riparametrato individualmente nell'ottica di migliorare il tasso medio di assenteismo per malattia ed è calcolato in modo da aggiungere alla quota di premio maturata in ragione dei citati punti, un'ulteriore quota individuale sulla base di quanto indicato nella tabella che segue.

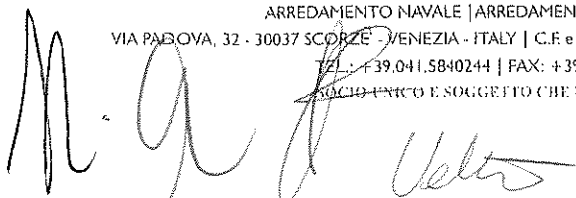
**Km** = rapporto tra le ore di malattia (individuali) e le ore lavorabili disponibili (per convenzione si considerano 8 ore al giorno per 224 giorni all'anno per 1792 ore all'anno) moltiplicato per 100.

Il premio maturato potrà essere incrementato, individualmente, sulla base della seguente tabella:

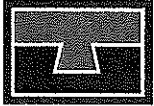
| Km                                      | Importo premio lordo in euro |
|---|------------------------------|
| Maggiore di 4,47                        | 0                            |
| Maggiore di 2,24 e minore uguale a 4,47 | 200,00 euro                  |
| Minore uguale a 2,24                    | 400,00 euro                  |

Dal parametro Km saranno escluse le ore relative a:

- Infortuni sul lavoro;
- Astensioni per maternità anticipata, maternità obbligatoria, congedo parentale;
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo;
- Permessi sindacali ed assemblee;
- Malattia (unico evento morboso) con ricovero e relativa convalescenza prescritta dall'Ente o dal medico purché relativa all'evento.







In caso di accertata positività da Covid-19 e previa comunicazione scritta del dipendente l'azienda computerà tale periodo di assenza al 50% anziché al 100%. Sono escluse le quarantene da contatto non essendo considerate malattia (secondo disposizioni INPS).

## 17. WELFARE

L'erogazione del PDR potrà avvenire tramite gli istituti del Welfare previsti dalle Leggi di stabilità 2016 e 2017 e DL correlati.

Ciascun lavoratore con accesso all'istituto potrà scegliere liberamente di farsi erogare in Welfare fino al 50% del PDR spettante.

- il lavoratore comunicherà la scelta entro il 15 Aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;
- il lavoratore potrà fruire dei servizi previsti, fino a concorrenza della somma di PDR prescelta, a partire dal 1 Maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, successivamente alla comunicazione aziendale sul raggiungimento dei risultati degli indici previsti dal PDR corrispondente.
- La quota di PDR destinata a Welfare potrà essere fruita entro e non oltre il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso PDR spettante.

In caso in cui la somma destinata a Welfare non sia spesa in tutto o in parte entro il termine già indicato, il residuo sarà pagato come somma lorda con il primo cedolino utile con il carico contributivo e fiscale previsto.

Vista l'introduzione di questa novità l'azienda metterà a disposizione di tutto il personale dipendente una persona che fornirà consulenza sui contenuti dei servizi e sull'utilizzo della piattaforma.

Si specifica che quanto previsto per il premio di partecipazione ai risultati sia nei suoi indicatori e sia nel suo valore economico, non si applica ai dipendenti con qualifica di Dirigente.

## 18. MANCATA CORRESPONSIONE DEL PDR

Il summenzionato premio, calcolato sulla base dei punti che precedono, non sarà corrisposto ove si realizzasse uno dei seguenti casi:

1. Al lavoratore che venisse sanzionato per più di due episodi per comportamenti contrari a quanto stabilito dalla normativa in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
2. Ai capo reparto di produzione, di macchina, di verniciatura, di banchi nel caso siano sanzionati per più di tre episodi per una non adeguata sorveglianza che avvalli comportamenti che contravvengono alla normativa in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
3. Al lavoratore che venisse sanzionato disciplinarmente per il mancato rispetto delle procedure contenute nel manuale della qualità ISO 9001.



ZAGO S.p.A.  
A FERRERRE GROUP COMPANY

Ai fini dei punti 1, 2 e 3, le sanzioni disciplinari, potranno riguardare comportamenti che possono mettere a rischio l'incolumità personale e che potenzialmente possono far accadere infortuni o malattie professionali o palesi e/o reiterate mancanze rispetto a quanto previsto dal manuale della qualità ISO 9001.

Si elencano a tal proposito, a titolo meramente esemplificativo, alcuni esempi di comportamenti/mancanze sanzionabili:

- Rimozione delle protezioni dalle macchine utensili;
- Rimozione di tubi di aspirazione macchine utensili;
- Velocità eccessiva dei carrelli elevatori;
- Mancato utilizzo dei DPI;
- Mancato utilizzo dei caschi protettivi a bordo delle navi;
- Operazioni eseguite non in sicurezza;
- Errata movimentazione dei carichi;
- Mancato utilizzo degli spingitori durante l'uso delle macchine mordenti;
- Reiterate manchevolezze nell'applicazione delle procedure previste dal manuale della qualità.

A tutti i lavoratori non verrà riconosciuto il valore del PDR, coerentemente con quanto indicato negli scaglioni di erogazione, nel caso in cui il valore della produzione (VdP) sia inferiore a 32 (trentadue) milioni di Euro e comunque se il margine EBITDA, a prescindere dal valore della produzione (VdP), sia inferiore al 4,5% con comunicazione alla RSU ad approvazione del bilancio di esercizio.

## 19. MODALITA' DI EROGAZIONE

L'importo del Premio di Risultato sopra citato sarà riconosciuto con il cedolino paga del mese successivo a quello in cui è approvato il bilancio di esercizio che di norma avviene entro il 30 Aprile.

Tale importo sarà riconosciuto a tutti i dipendenti in forza al momento dell'erogazione, saranno pertanto esclusi i dipendenti non in forza al momento dell'erogazione del Premio di risultato per effetto di dimissioni, licenziamenti, risoluzioni consensuali ed ogni altra causa di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Premio di risultato sarà invece riconosciuto ai soli dipendenti non in forza al momento dell'erogazione che hanno rassegnato le dimissioni per il raggiungimento della maturazione del diritto alla pensione. In questo ultimo caso il Premio sarà riconosciuto pro quota rispetto al periodo lavorato dell'anno di riferimento del Premio di Risultato.

Si stabilisce che il trattamento economico dei nuovi inserimenti prevederà la seguente applicazione:

- per il primo anno dall'assunzione verrà corrisposto il 30% degli istituti retributivi economici fissi e variabili del presente accordo integrativo aziendale.

ARREDAMENTO NAVALE | ARREDAMENTO D'INTERNI | ALLESTIMENTO NEGOZI | ALLESTIMENTO ALBERGHI

VIA PADOVA, 32 - 30037 SCORZZE - VENEZIA - ITALY | C.F. e P. IVA 03516210279 | REG.IMP. VE 03516210279 | R.E.A. N°314561 | CAPSOC.€120.000,00 i.v.

TEL: +39.041.5840244 | FAX: +39.041.447100 | EMAIL: info@zagospa.it | WEBSITE: www.zagospa.it

SOCIETÀ UNICA E SOGGETTO CHE ESERCE LA DIREZIONE E COORDINAMENTO: FERRETTI S.p.A.





- per il secondo anno dall'assunzione verrà corrisposto il 55% degli istituti retributivi economici fissi e variabili del presente accordo integrativo aziendale.
- per il terzo anno dall'assunzione verrà corrisposto il 80% degli istituti retributivi economici fissi e variabili del presente accordo integrativo aziendale.
- dal quarto anno in avanti verrà corrisposto il 100% degli istituti retributivi economici fissi e variabili del presente accordo integrativo aziendale.

## 20. NATURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio come sopra determinato deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti di carattere contrattuale e di legge, pertanto non avrà effetti su: TFR, 13° mensilità, ferie, permessi ed altri istituti contrattuali e di legge.

Ai fini fiscali le parti convengono che gli importi del premio devono essere considerati di competenza dell'anno di erogazione.

Gli istituti contrattuali applicati tengono conto della vigente normativa.

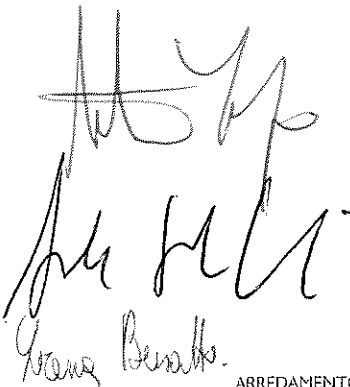
## 21. DECORRENZA E DURATA

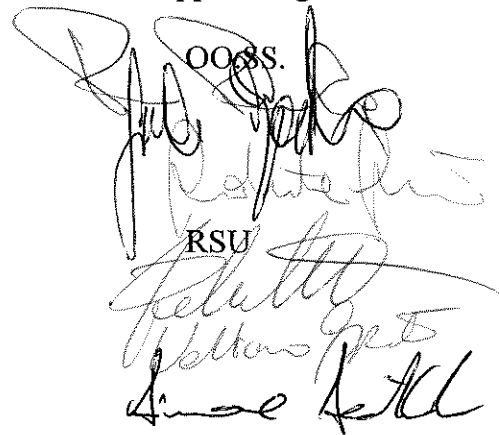
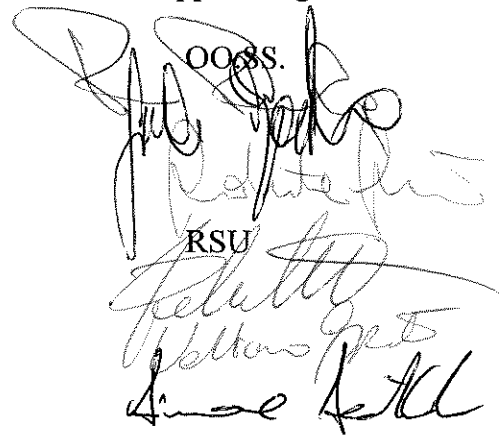
Il presente accordo integrativo aziendale avrà decorrenza dal 1/01/2022 ed avrà validità fino al 31/12/2024.

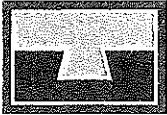
Il presente accordo sostituisce ed annulla i precedenti per le materie in esso espressamente disciplinate e regolamentate, resta inteso che per quanto non appositamente affrontato nel presente accordo, è confermato quanto già previsto dagli accordi aziendali precedenti ed in vigore.

In considerazione di quanto definito e sino alla scadenza, nessun altro onere economico potrà gravare sull'azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo, che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

L'Azienda

  
Giuseppe Benatti

  
OOSS.  
  
RSU



ZAGO S.p.A.  
A FERNETTI COMPANY

| ALLEGATO "A" DESCRIZIONE VESTIARIO   |                            | QUANTITA' E PERIODICITA' |
|--|----------------------------|--------------------------|
| <b>A) OPERAIO SEDE SCORZE' (t-shirt) E LEVIGATORI E MAGAZZINIERI</b>             |                            |                          |
| PANTALONE INVERNALE BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                               |                            | 1                        |
| PANTALONE ESTIVO BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                                  |                            | 2                        |
| FELPA ZIP LUNGA BLU CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO                                 |                            | 2                        |
| T-SHIRT SMOKE CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO                                       |                            | 5                        |
| GIUBBINO INVERNALE AZZURRO CON LOGO ZAGO PICCOLO DAVANTI SOFT SHELL              | 1 una tantum               |                          |
| <i>in alternativa:</i>   |                            |                          |
| <b>B) OPERAIO SEDE SCORZE' (polo) E LEVIGATORI E MAGAZZINIERI E CAPI</b>         |                            |                          |
| PANTALONE INVERNALE BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                               |                            | 1                        |
| PANTALONE ESTIVO BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                                  |                            | 2                        |
| FELPA ZIP LUNGA BLU CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO                                 |                            | 2                        |
| POLO SMOKE CON LOGO RICAMATO SU PETTO  |                            | 3                        |
| GIUBBINO INVERNALE AZZURRO CON LOGO SOLO PER LO STABILIMENTO SOFT SHELL          | 1 una tantum               |                          |
| <b>C) VERNICIATORE SEDE SCORZE'</b>  |                            |                          |
| VESTIARIO NOLEGGIO ATEX  |                            |                          |
| FELPA ZIP LUNGA BLU CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO PAYPER PANAMA                   |                            | 2                        |
| GIUBBINO INVERNALE AZZURRO CON LOGO SOLO PER LO STABILIMENTO SOFT SHELL          | 1 una tantum               |                          |
| <b>D) OPERAIO IN TRASFERTA CANTIERI NAUTICI YACHTS ANCONA E SPEZIA</b>           |                            |                          |
| PANTALONE INVERNALE BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                               |                            | 1                        |
| PANTALONE ESTIVO BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                                  |                            | 2                        |
| FELPA ZIP LUNGA BLU CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO                                 |                            | 2                        |
| POLO SMOKE CON LOGO RICAMATO SU PETTO  |                            | 3                        |
| GILET ESTIVO CON TASCHE POCKET CON 1 LOGO RICAMATO                               |                            | 0                        |
| CERATA   | 1 ogni 2 anni              |                          |
| GIUBBINO JACKET NERO INVERNALE HH  | 1 ogni 2 anni              |                          |
| GIUBBINO MEZZA STAGIONE CON LOGO SU PETTO E SU COLLO CON CAPPuccio               | 1 ogni 2 anni              |                          |
| <i>in alternativa:</i>   |                            |                          |
| <b>E) OPERAIO IN TRASFERTA CANTIERI NAVALI fincantieri Marghera e Monfalcone</b> |                            |                          |
| PANTALONE INVERNALE BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                               |                            | 1                        |
| PANTALONE ESTIVO BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                                  |                            | 2                        |
| FELPA ZIP LUNGA BLU CON 1 LOGO RICAMATO SU PETTO                                 |                            | 2                        |
| POLO SMOKE CON LOGO RICAMATO SU PETTO  |                            | 3                        |
| GILET ESTIVO CON TASCHE POCKET CON 1 LOGO RICAMATO                               |                            | 0                        |
| CERATA ANTIPIOGGIA GIALLA  | 1 ogni 2 anni              |                          |
| GIUBBINO JACKET NERO INVERNALE   | 1 ogni 2 anni              |                          |
| GIUBBINO MEZZA STAGIONE CON LOGO SU PETTO E SU COLLO CON CAPPuccio               | 1 ogni 2 anni              |                          |
| <b>F) Extra CAPO FABBRICA, AUTISTI, MAGAZZINIERI</b>                             |                            |                          |
| GIUBBINO JACKET NERO INVERNALE   | 1 ogni 4 anni              |                          |
| CERATA   | 1 ogni 4 anni              |                          |
| <b>G) IMPIEGATO TECNICO E P.M. CON ACQUISTI E DIRETTORE PRODUZIONE</b>           |                            |                          |
| PANTALONE INVERNALE BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                               | 1                          |                          |
| PANTALONE ESTIVO BLU CON LOGO RICAMATO SU TASCA                                  | 1                          |                          |
| POLO SLAM MANICA CORTA   | 1                          |                          |
| CAMICIA SLAM MANICA LUNGA  | 1                          |                          |
| GIUBBINO MEZZA STAGIONE CON LOGO SU PETTO E SU COLLO CON CAPPuccio UOMO          | 1 ogni 4 anni se richiesto |                          |
| GIUBBINO MEZZA STAGIONE CON LOGO SU PETTO E SU COLLO CON CAPPuccio DONNA         | 1 ogni 4 anni se richiesto |                          |
| GIUBBINO JACKET NERO INVERNALE   | 1 ogni 4 anni se richiesto |                          |
| <b>H) IMPIEGATO AMMINISTRATIVO</b>   |                            |                          |
| POLO SLAM MANICA CORTA   | 1                          |                          |
| CAMICIA SLAM MANICA LUNGA  | 1                          |                          |