

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I LAVORATORI
DELLA ZML INDUSTRIES S.p.A.**

A Pordenone, il 25 marzo 2008,

fra la Società per Azioni ZML Industries, rappresentata da Diego Frattarolo e Maria Teresa Anzile, con l'assistenza dell'Unione Industriali della Provincia di Pordenone, rappresentata da Giuseppe Del Col;

e le Segreterie provinciali Fim-Fiom-Uilm, rappresentate da Cristiano Pizzo, Maurizio Marcon, Roberto Zaami, in una con la Rappresentanza Sindacale Unitaria della ZML Industries S.p.A., rappresentata da Roberto Antonini, Rudy Bearzatto, Fabrizio D'Ancona, Dino Di Giulian, Angelo Pradolin, Roberto Sahli, Mema Fehmi, Donal Romagnoli, Roberto Filippin, Cosimo Pasquariello e Delfino Urso, è stato stipulato il presente Contratto collettivo aziendale di lavoro, il quale ha forma e valore di "preliminare" in quanto sottoposto alle correnti procedure di validazione.

Diego Frattarolo
Maria Teresa Anzile
Giuseppe Del Col

Cristiano Pizzo *Maurizio Marcon* *Roberto Zaami*

Roberto Antonini *Rudy Bearzatto* *Fabrizio D'Ancona* *Dino Di Giulian*

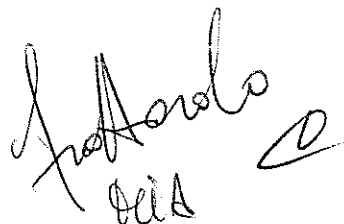
Angelo Pradolin *Roberto Sahli* *Mema Fehmi* *Donal Romagnoli*

Roberto Filippin *Cosimo Pasquariello* *Delfino Urso*

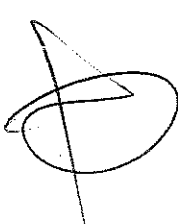
21

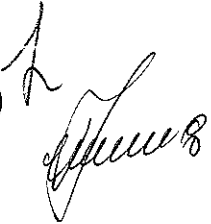
PREAMBOLO

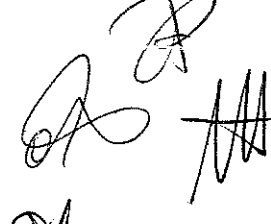
- I. Con il Contratto di Secondo Livello per i Lavoratori del Gruppo Electrolux Zanussi del 10 novembre 2000 veniva dichiarata la volontà di procedere alla revisione strategica e organizzativa della linea di prodotto Componentistica, di cui la Zanussi Metallurgica era parte integrante, che di fatto non veniva più considerata "core" per il Gruppo Electrolux.
- II. Con l'Accordo di Venezia del 9 febbraio 2001, veniva ribadita l'intenzione di procedere alla cessione della Zanussi Metallurgica S.p.A. a un soggetto imprenditoriale in grado di svilupparne i tradizionali business.
- III. Nel novembre 2002 veniva creata la Società ZML Industries a seguito della cessione da parte del Gruppo Electrolux della Zanussi Metallurgica S.p.A. al fondo di private-equity Vestar Capital Partners.
- IV. A seguito del complessivo peggioramento della posizione finanziaria, commerciale e industriale della Società dovuta principalmente al regresso dei mercati dell'elettrodomestico e dell'automobile che ha determinato una fortissima pressione sui prezzi di vendita di tutte e tre le linee di prodotto e all'incremento dei prezzi di acquisto delle materie prime, la ZML Industries, in data 11 marzo 2004, dava il via a un piano biennale di riorganizzazione volto a razionalizzare l'organizzazione aziendale mediante la riduzione dell'impatto dei costi fissi di struttura, che ha comportato una riduzione del personale dirigenziale, impiegatizio e indiretto di nr 64 unità.
- V. Con il Verbale di Accordo del 21 febbraio 2006, sottoscritto presso la sede del Comune di Maniago, alla presenza del Vicepresidente della Provincia di Pordenone, del Sindaco del Comune di Maniago e del Presidente del Nucleo dell'Industrializzazione della Provincia di Pordenone, il Presidente della ZML Industries S.p.A. forniva una serie di garanzie tese al mantenimento delle attività produttive e direzionali a Maniago e alla sostanziale salvaguardia dei livelli occupazionali.
- VI. Nel mese di ottobre 2006 avveniva il passaggio di proprietà della ZML Industries alla Cividale S.p.A..

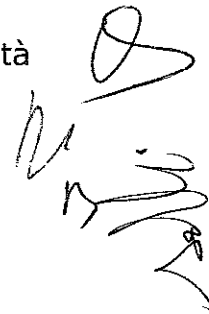

Stefano











VII. A seguito di tale passaggio, in data 16 ottobre 2006, veniva sottoscritto un Protocollo di Intesa per il mantenimento e lo sviluppo della ZML Industries S.p.A. incentrato sui seguenti punti cruciali:

- crescita del Valore dei business tradizionali dell'azienda, da raggiungere attraverso la crescita dimensionale dell'azienda stessa e attraverso l'allungamento della catena del valore aggiunto;
- innovazione di prodotto/processo necessarie per inserirsi in mercati di nicchia a maggiore redditività;
- ottimizzazione dell'efficienza industriale dei processi di fabbricazione e dell'organizzazione produttiva;
- consolidamento del sistema di Relazioni Industriali basate sul modello di Partecipazione.

Per effetto delle misure contenute nel Piano industriale, parte integrante del Protocollo di Intesa, la competitività industriale dell'azienda doveva risultare accresciuta del 18,63% nell'orizzonte temporale di piano (Gennaio 2007-Dicembre 2009), a seguito delle macro attività contenute nel piano stesso e degli investimenti ivi previsti.

VIII. La ZML Industries S.p.A. confermava che, una volta portate a compimento le azioni previste nel succitato Piano, le tre divisioni produttive sarebbero connotate da un livello di competitività accettabile e che pertanto non si sarebbe proceduto alla dismissione di alcuna di loro, mantenendo quindi l'articolazione della Società sulle tre linee di business esistenti.

IX. La ZML Industries S.p.A. si impegna a convocare entro il 30 settembre 2008 una sessione formale, per illustrare alle OO.SS.LL. territorialmente competenti, unitamente alla RSU di stabilimento, la politica industriale della Società nel periodo di vigenza del presente contratto collettivo di lavoro e il correlato piano degli investimenti.

X. Le Parti, a seguito dell'esame delle valutazioni degli sviluppi strategici e organizzativi della ZML Industries S.p.A., delle prospettive produttive e occupazionali e di mantenimento delle condizioni di competitività e redditività dell'azienda, hanno convenuto di stipulare il seguente contratto collettivo di lavoro di secondo livello.

*F. Torob
Alid*

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1. Contratti di Lavoro.

Le parti, anche in considerazione della specificità delle produzioni caratteristiche della ZML Industries S.p.A. e delle abilità professionali all'uso necessarie, concordano che il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisca la tipologia contrattuale di riferimento per l'azienda.

Le parti confermano la validità dei contenuti dell'Accordo siglato a Maniago il 28 febbraio 2006 per la regolamentazione dei contratti di apprendistato professionalizzante, definendo questa forma di assunzione come la più indicata per l'inserimento in azienda dei giovani con età compresa tra i 18 e i 29 anni, soprattutto in relazione al contenuto formativo che ne costituisce elemento cardinale.

Le parti altresì concordano sulla necessità di limitare il ricorso a tipologie contrattuali diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e dal contratto di apprendistato professionalizzante per rispondere in maniera positiva alle fluttuazioni commerciali determinate dai mercati di riferimento e per favorire l'inserimento mirato delle risorse umane in azienda.

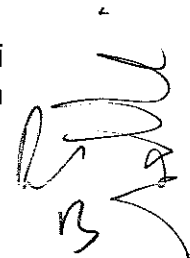
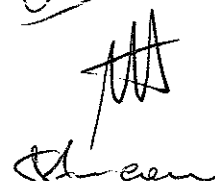
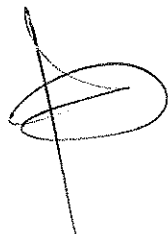
Tra le articolazioni contrattuali previste dalla normativa vigente saranno alternativamente scelte le seguenti tipologie:

- Contratto a tempo determinato;
- Contratto di somministrazione a tempo determinato.

Contratti a termine

Per quanto attiene i contratti a tempo determinato le parti confermano la normativa e la prassi aziendale vigente. In particolare le parti concordano che il numero di lavoratori assunti con queste due tipologie contrattuali non possa eccedere la percentuale del 16% dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di accordo con la RSU tale percentuale potrà essere elevata.

Le parti concordano, anche alla luce dei positivi risultati ottenuti nell'ultimo triennio, che gli inserimenti di lavoratori con contratti a



termine siano preceduti, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, da corsi di formazione tesi a facilitare l'inserimento in azienda di questi ultimi.

Le parti concordano che, qualora si determinassero opportunità di radicamento occupazionale, queste verranno offerte ai lavoratori precedentemente assunti in ZML Industries S.p.A. con contratti di lavoro a termine o somministrati, tenendo conto della maggiore anzianità di servizio maturata in virtù della successione di più contratti fino a un massimo di 24 mesi e/o del possesso di professionalità di difficile reperimento sul mercato locale del lavoro.

Nel caso in cui non fosse possibile il radicamento occupazionale dei suddetti lavoratori l'azienda verificherà con la RSU la situazione relativa ai volumi di lavoro, alle efficienze, alla redditività delle lavorazioni, alla situazione di mercato e le parti procederanno a una verifica congiunta per valutare eventuali percorsi alternativi.

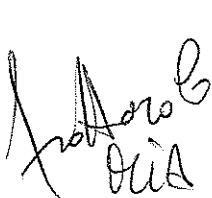

Art. 2. Istituti Indiretti e Differiti.

Le parti concordano che, in caso di ricorso a Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o Straordinaria, verranno maturati i ratei mensili degli istituti indiretti e differiti (TFR, Tredicesima e Ferie) computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

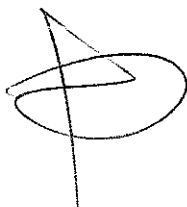
Art. 3. Contratti Part-time.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive, valuterà la possibilità di estendere la percentuale massima dei lavoratori interessati ad avvalersi del "part-time" prevista dal C.c.n.l.m. fino al 5% del personale in forza a tempo pieno; tale estensione sarà possibile a condizione che i part-time abbiano una collocazione temporale coerente con l'organizzazione del lavoro aziendale.

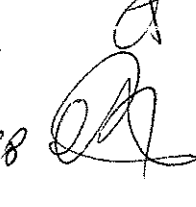
Le parti concordano che verranno valutate con priorità le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da ragioni di studio e da esigenze familiari.

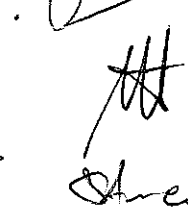
 

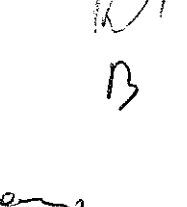














L'azienda è disponibile ad un confronto con la RSU per stabilire condizioni collettive di disciplina dell'orario di lavoro dell'istituto del part-time.

Art. 4. Salute e sicurezza.

L'azienda conferma i diritti attribuiti agli RLS dalle disposizioni di legge e di contratto oltre a quanto previsto dalle disposizioni del Testo Unico 21 luglio 1997 in relazione alle competenze della ECOS; gli RLS potranno partecipare ad assemblee ex art. 20 L. 300/70 indette su problematiche attinenti l'igiene e sicurezza del lavoro.

Art. 5. Lavoratori disabili.

L'azienda s'impegna ad un esame, su richiesta della RSU, in merito all'attuazione della legge 68/1999 e conferma il proprio impegno alla ricerca delle soluzioni tecnicamente più compatibili che possano permettere l'inserimento mirato dei lavoratori diversamente abili all'interno delle strutture produttive di fabbrica.

Art. 6. Relazioni Industriali.

Le parti, nell'ambito di un consolidato sistema di Relazioni industriali, confermano la validità e la vigenza degli Accordi sindacali in essere che disciplinano la materia.

Art. 7. Flessibilità.

Le parti, in considerazione della sempre più marcata stagionalità dei segmenti di mercato cui sono destinate le produzioni della divisione Ghisa e della divisione Alluminio, per far fronte a tale fenomeno specifico si impegnano, dopo un'analisi congiunta dell'andamento della domanda commerciale di ciascun anno di durata del presente Accordo, a ricercare le soluzioni tecnicamente più opportune per farvi fronte.

*Autore
did*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le parti sin d'ora concordano che, a fronte dell'attivazione di strumenti collettivi fra loro concordati atti a dare positiva risposta ai picchi produttivi, verrà garantito ai lavoratori coinvolti un importo economico lordo omnicomprensivo come di seguito definito:

1° Turno	55 €
2° Turno	85 €
3° Turno	115 €

Nota a Verbale: le OO.SS.LL. e la RSU si impegnano nell'arco di vigenza del presente c.c.a.l. a non richiedere ulteriori emolumenti e/o incrementi retributivi connessi all'effettuazione di prestazioni straordinarie.

Art. 8. Banca delle ore.

Le parti confermano la validità della disciplina aziendale in materia, fatta salva la seguente modifica che entrerà in vigore sin dalla data di approvazione del presente c.c.a.l..

La maggiorazione economica prevista dall'art. 7 del c.c.a.l. previgente viene equiparata a quanto previsto in materia dal CCNLM del 20 gennaio 2008.

La ZML Industries S.p.A. si impegna ad assicurare che fin dal mese di gennaio 2009 verrà indicato nel prospetto paga il numero di ore accantonate da ciascun dipendente.

Art. 9. PAR.

Le parti concordano di attuare una modalità gestionale che preveda il rilascio al lavoratore, da parte del diretto superiore o da chi ne fa le veci, di un attestato in cui risulti certa la data della richiesta di fruizione dei PAR ex art. 5 Disciplina Generale - Sezione Terza del C.C.N.L.M.. Viene altresì condiviso dalle parti che, in deroga a quanto stabilito dal C.C.N.L.M., la richiesta di fruizione dei Permessi Annuì Retribuiti possa essere effettuata almeno 10 giorni prima della data di godimento.

F. Ferraro
D.L.S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 10. Anticipo TFR.

Le parti concordano, ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 2120 del codice civile e dagli artt. 4, 5 e 7 della L. 53/2000, che i dipendenti possano chiedere fino a un massimo dell'80% del TFR maturato alla data della richiesta per le causali ivi specificate.

Si stabilisce, inoltre, che l'anticipazione possa essere richiesta anche per fare fronte a opere di ristrutturazione della prima casa di abitazione o per la prima casa dei figli.

Art. 11. Servizio di ristorazione.

Le parti convengono che il prezzo del servizio di ristorazione aziendale pagato dal lavoratore sia incrementato:

- di € 0,09 a partire dal 1° gennaio 2010.
- di ulteriori € 0,15 a partire dal 1° gennaio 2011.

Art.12. Accessi informatici per la R.S.U..

Sarà, entro due mesi, installato nella saletta sindacale un nuovo personal computer, dotato di una casella di posta elettronica e di collegamento a internet.

CHIARIMENTO A VERBALE: Le spese di installazione e di gestione del sistema informativo di cui al presente articolo saranno a carico dell'azienda.

Art. 13. Aspettativa in caso di gravi patologie.

Le parti concordano che la ZML Industries concederà ai dipendenti affetti da patologie di cui alla Nota a Verbale dell'articolo sul

F. Orlando
Dir.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

"trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" di cui alla Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro del C.C.N.L.M. del 20 gennaio 2008 che, una volta superato il periodo di comporto, facessero ricorso al periodo di aspettativa contrattuale, un importo pari al 30% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito (calcolata sommando la paga oraria moltiplicata per 173 e il Pro.Re.).

Resta inteso che durante l'aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

L'importo di cui sopra è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Art. 14. Cambi Turno.

Le parti concordano che la ZML Industries concederà ai propri dipendenti turnisti la facoltà di effettuare, per motivi familiari, per motivi di studio o di frequenza di corsi extra aziendali, per necessità di svolgere attività burocratiche legate alla condizione di migrante o per motivazioni analoghe alle precedenti, cambi turno, fino a un massimo di 2 settimane nell'anno solare.

Per acquisire tale diritto i dipendenti dovranno comunicare la loro richiesta con almeno 1 settimana lavorative di anticipo rispetto all'inizio del turno da cambiare, indicando nel contempo il nominativo del lavoratore disponibile alla sostituzione, idoneo a parità di mansione, al diretto superiore o a chi ne fa le veci. Quest'ultimo provvederà al rilascio al lavoratore di un attestato in cui risulti certa la data della richiesta di fruire del cambio turno.

Ogni lavoratore potrà sostituire un collega al massimo per 2 turni nell'anno solare, senza pregiudizio della facoltà prevista al primo comma del presente articolo.

Nota a Verbale: le settimane di cui sopra si intendono intere e non frazionabili a giornate.

Art. 15. Entrata ed uscita in azienda.

Le parti concordano che quanto contenuto nella Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro del C.C.N.L.M. del 20 gennaio 2008

F. Pizzarello
HR

[Signature]

L

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

in materia di entrata ed uscita dei lavoratori verrà applicato a tutti i lavoratori della ZML Industries a partire dal 1° aprile 2008.

Art. 16. Modalità di verifica dell'uso degli strumenti informatici aziendali.

Le parti concordano che quanto contenuto nell'allegato A) al presente c.c.a.l., costituisce un regolamento concordato anche ai fini delle possibilità di verifica ivi contenute i sensi dell'art. 4 della L. 300/70.

Art. 17. Tariffe di notturno.

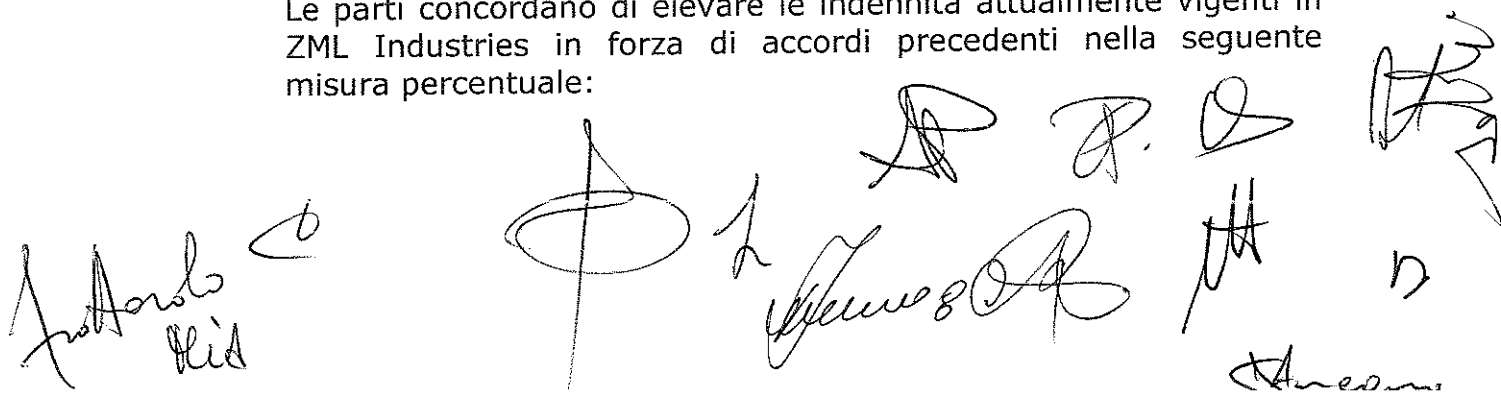
Le parti concordano che, in tutte le unità produttive della ZML Industries S.p.A., ai lavoratori che prestino servizio tra le ore 21.30 e le ore 05.30, indipendentemente dalla tipologia di orario frequentata, sia riconosciuta, per ciascuna ora di effettiva attività, un'indennità per lavoro notturno, aggiuntiva alle maggiorazioni stabilite dalla Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro del C.C.N.L.M. del 20 gennaio 2008 e di cui all'art. 4 Accordo 27 giugno 1989, nelle seguenti misure orarie lorde:

dal 01.04.2008 : € 2,40;
dal 01.01.2009 : € 2,60;
dal 01.01.2010 : € 2,80;
dal 01.01.2011 : € 3,00.

Le misure testé definite dell'indennità per lavoro notturno sono ad ogni titolo ed effetto omnicomprensive, e dunque non costituiscono base di computo né hanno incidenza su nessun istituto (t.f.r. compreso).

Art. 18. Indennità ZML.

Le parti concordano di elevare le indennità attualmente vigenti in ZML Industries in forza di accordi precedenti nella seguente misura percentuale:



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. Araldi' with 'Rid' written below it. Next to it is a large, stylized signature. To the right of that is another signature, followed by a series of initials and a signature that looks like 'P. P. P.'. On the far right, there is a signature that appears to be 'D. Araldi' with 'Araldi' written below it.

+20% dal 1° aprile 2008;
+10% dal 1° gennaio 2009;
+5% dal 1° gennaio 2010;
+5% dal 1° gennaio 2011.

ART 19. I premi di risultato: INDITEX

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, Disciplina Generale. – Sezione Terza, C.C.N.L. 20 gennaio 2008, convengono di istituire un premio di risultato, legato al miglioramento delle condizioni di produttività, di efficienza e di qualità di ciascuna unità produttiva e denominato INDITEX.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati annuali di gestione, in termini di produttività, di efficienza e di qualità a livello di unità produttiva, del 2008, del 2009, del 2010 e del 2011.

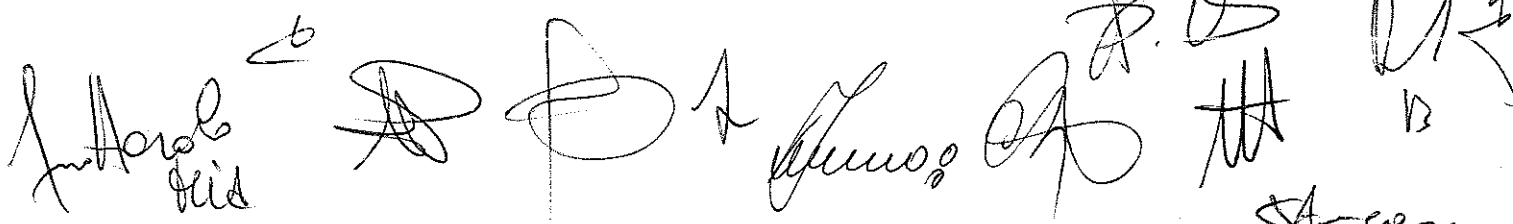
Gli obiettivi per l'INDITEX saranno gli incrementi delle succitate voci che dovranno essere definiti dalla Direzione aziendale, la RSU e le OO.SS.LL. territorialmente competenti entro il 31 marzo di ciascun anno di riferimento in occasione della definizione del calendario di lavoro, previa definizione da parte della Co.Te.Pa. delle modalità applicative per la realizzazione degli obiettivi medesimi.

Il premio verrà calcolato moltiplicando l'importo teorico annuo INDITEX per il rapporto tra il risultato progressivo consuntivato a fine anno e gli indicatori definiti ai sensi del comma precedente.

Il premio avrà il seguente importo annuo lordo di riferimento:

2008: €. 1.680,00;
2009: €. 1.680,00;
2010: €. 1.750,00;
2011: €. 1.750,00.

Il premio sarà pagato con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e sarà di competenza



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. Arco', followed by a large stylized signature, another large stylized signature, a signature that looks like 'L. Russo', a signature that looks like 'P. D.', a signature that looks like 'M.', and finally a signature that looks like 'B. Arco'.

dell'anno di erogazione, salvo gli anticipi versati nell'anno precedente, che resteranno di competenza di questo.

Mensilmente, durante l'anno di riferimento, saranno erogati ai lavoratori di cui al comma successivo acconti di €. 95,00 lordi per gli anni 2008 e 2009 e di €. 100,00 lordi per gli anni 2010 e 2011; il conguaglio finale, in dare o in avere, sarà effettuato alla scadenza di cui al comma precedente.

Avranno diritto al premio, in proporzione al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento, tutti i lavoratori della ZML Industries S.p.A., compresi quelli assunti con contratto a termine così come definito all'Art. 1 del presente c.c.a.l..

Sono equiparate al servizio effettivo le assenze per: ricovero ospedaliero, infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex art. 29, Disciplina generale, Sezione terza, C.C.N.L.M., permessi giornalieri per donatori sangue e mensili per assistenza handicappati.

Nota a Verbale: in ogni caso le ore di assenza per malattia non potranno ridurre il valore lordo annuo di riferimento del premio più del 40% del valore di riferimento per i primi due anni e della cifra fissa di €. 672,00 per la rimanente durata del c.c.a.l..

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Le parti potranno consensualmente definire la correzione o la modifica degli obiettivi concordati soltanto laddove ciò si renda necessario a causa di alterazioni esogene impreviste e assai significative dello scenario tecnico-produttivo di riferimento.

Nota a Verbale: gli incontri di verifica per l'analisi dell'andamento del premio INDITEX potranno essere convocati anche da una sola delle parti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'P. Caroli' with 'bis' written below it. To its right is a large, stylized signature. Further right are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'R.' and another that looks like 'Mio' with a flourish below it. There are also some numbers and other marks scattered among the signatures.

La misura dell'erogazione è direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi concordati (p.es.: a obiettivo conseguito al 100%, corrisponderanno €. 1.680,00, cioè l'intero importo del premio; a un conseguimento del premio del 10%, il 10% del premio, cioè €. 168,00; ad un conseguimento del 180%, il 180% del premio, cioè €. 2.808,00). Nell'erogazione, sono fissati due tetti convenzionali: €. 0 in discesa; e €. 3.360,00 in salita.

Ai lavoratori dimessisi tra il 1° gennaio e il 31 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, il conguaglio sarà liquidato in una con le spettanze di fine rapporto.

Art. 20. I premi di risultato: ROBUR.

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, Disciplina Generale - Sezione terza, C.C.N.L., convengono di istituire un premio di risultato legato alla redditività della ZML Industries S.p.A. denominato ROBUR.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati annuali di gestione del 2008, del 2009, del 2010 e del 2011.

Il premio sarà pagato con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e sarà di competenza dell'anno di erogazione.

Avranno diritto al premio i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratti di apprendistato professionalizzante in forza alla fine del mese di marzo dell'anno di erogazione, e il premio sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Sono equiparate al servizio effettivamente prestato le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex art. 29, Disciplina generale - Sezione Terza, C.C.N.L.M., permessi giornalieri per donatori sangue e mensili per assistenza handicappati.

*Proff. ...
RIS*

o

P

L

...

...

...

...

...

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Il premio avrà il seguente importo annuo lordo di riferimento:

2008: € 250,00;

2009: € 250,00;

2010: € 300,00;

2011: € 300,00.

Obiettivo del ROBUR sarà la redditività della ZML Industries S.p.A., espressa come rapporto percentuale tra il risultato operativo (OP II) integrato a livello di sito generato nell'anno di riferimento e il fatturato del medesimo periodo temporale.

Il premio verrà calcolato moltiplicando l'importo teorico ROBUR dell'anno di riferimento per il coefficiente di riproporzionamento del risultato operativo (OPII) integrato a livello di sito rispetto allo standard, espresso in percentuale sul fatturato.

Esemplificazione di metodo:

- a) ROBUR teorico: € 300,00;
- b) Risultato OPII ZML Industries S.p.A.: 5%;
- c) OPII Standard ZML Industries S.p.A.: 7%

I lavoratori percepiranno:

€ 300,00 x 5/7 = € 214,28.

- a) ROBUR teorico: € 300,00;
- b) Risultato OPII ZML Industries S.p.A.: 9%;
- c) OPII Standard ZML Industries S.p.A.: 7%

*Autore
P.L.S.*

Q

P

h

Luigi

Q

R

R

Q

AA

U

Ad-con

I lavoratori percepiranno:
€. 300,00 x 9/7 = €. 385,71.

Nell'erogazione del premio sono fissati due tetti convenzionali: € 0 in discesa (dunque anche in caso di OPII negativo) e €. 500 in salita.

Per gli effetti di cui al precedente comma, l'OP II della ZML Industries S.p.A. calcolato secondo i principi contabili nazionali, è dato dalla differenza tra:

- a) i ricavi netti di vendita di prodotti e servizi, e
- b) - i costi dei prodotti e dei servizi venduti;
 - le spese di vendita, generali e amministrative;
 - gli accantonamenti per rischi e oneri al netto degli utilizzi;
 - gli ammortamenti basati sul valore storico con aliquote normali (di piano), tenendo conto della durata fisica e/o economica dei beni;
 - l'IRAP (come tale non qualificata imposta sul reddito).

tenuto conto, in più o in meno,

- c) - delle differenze di cambio operative (non finanziarie),
- delle plusvalenze (minusvalenze) da alienazioni di cespiti di produzione.

Sono dunque esclusi dall'OPII gli oneri e i proventi finanziari, le svalutazioni di partecipazioni, l'ammortamento dell'avviamento, le imposte sul reddito (IRES), l'utile/perdita di pertinenza di terzi.

Nel caso di acquisizione o dismissione di Società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto societario con significative ricadute sull'indice di riferimento del premio de quo, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione e le relative conseguenze.

Qualsivoglia controversia interpretativa in ordine all'applicazione e alla gestione di quanto sopra regolato (e.g.: in ordine alla metodologia di attribuzione o di calcolo; ovvero in ordine alle coerenze dei presupposti classificatori di derivazione industriale,

*Federico
bis*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

amministrativo-contabile, costistico, etc.; ovvero ancora in ordine alla misurazione dell'impatto degli eventi straordinari e imprevedibili) sarà devoluta a un Collegio arbitrale, composto da due esperti, ciascuno nominato da una delle parti sociali, e da un presidente, nominato di comune accordo dalle parti sociali tra i professori ordinari di materie economiche e giuridiche. Il Collegio dovrà pronunziarsi, sulla base delle acquisizioni documentali e testimoniali disposte nella fase istruttoria (che deve concludersi entro 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di parte di avvio della procedura arbitrale), entro 45 giorni dalla conclusione della ricordata fase istruttoria.

Art. 21. I premi di risultato: FULCRUM.

Le parti, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 9, Disciplina Generale - Sezione Terza, C.C.N.L., convengono di istituire un premio di risultato legato alla redditività della ZML Industries S.p.A. denominato FULCRUM.

Il premio sarà riferito, nelle forme infra regolate, ai risultati annuali di gestione del 2008, del 2009, del 2010 e del 2011.

Il premio sarà pagato con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, e sarà di competenza dell'anno di erogazione.

Mensilmente, durante l'anno di riferimento, saranno erogati ai lavoratori di cui al comma successivo acconti di €. 25,00 lordi per gli anni 2008 e 2009 e di €. 30,00 per gli anni 2010 e 2011; il conguaglio finale, in dare o in avere, sarà effettuato alla scadenza di cui al comma precedente.

Avranno diritto al premio i soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratti di apprendistato professionalizzante in forza alla fine del mese di marzo dell'anno di erogazione, e il premio sarà proporzionato al servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento.

Nota a Verbale: i lavoratori a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da contratto a termine,

*F. Ferraro
Dir.*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

così come definito all'art. 1 del presente c.c.a.l., godranno del premio in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento del premio, sia pur con le forme contrattuali di cui sopra.

Sono equiparate al servizio effettivamente prestato le assenze per: malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, assemblea retribuita, permesso sindacale retribuito, festività, ferie, p.a.r., permessi ex art. 29, Disciplina generale - Sezione terza, C.C.N.L.M., permessi giornalieri per donatori sangue e mensili per assistenza handicappati.

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Il premio avrà il seguente importo annuo lordo di riferimento:

2008: € 450,00;

2009: € 500,00;

2010: € 500,00;

2011: € 550,00.

Obbiettivo del FULCRUM sarà la redditività di ciascuna linea di prodotto della ZML Industries S.p.A., espressa come rapporto percentuale tra il risultato operativo (OP II) integrato a livello di linea di prodotto generato nell'anno di riferimento e il fatturato del medesimo periodo temporale.

Il premio verrà calcolato moltiplicando l'importo teorico FULCRUM dell'anno di riferimento per il coefficiente di riproporzionamento del risultato operativo (OPII) integrato a livello di linea di prodotto rispetto allo standard, espresso in percentuale sul fatturato.

Esemplificazione di metodo:

d) FULCRUM teorico: € 500,00;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'Fulcrum', 'D.', 'A.', and others.]

- e) Risultato OPII linea di prodotto GHISA: 5%;
- f) OPII Standard linea di prodotto GHISA: 7%

I lavoratori percepiranno:

$$€. 500,00 \times 5/7 = €. 357,14.$$

- d) FULCRUM teorico: € 500,00;
- e) Risultato OPII linea di prodotto GHISA: 9%;
- f) OPII Standard linea di prodotto GHISA: 7%

I lavoratori percepiranno:

$$€. 500,00 \times 9/7 = €. 642,85.$$

Nell'erogazione del premio sono fissati due tetti convenzionali: € 0 in discesa (dunque anche in caso di OPII negativo) e € 1.000 in salita.

Per gli effetti di cui al precedente comma, l'OP II della linee di prodotto della ZML Industries S.p.A. calcolato secondo i principi contabili nazionali, è dato dalla differenza tra:

- a) i ricavi netti di vendita di prodotti e servizi, e
- b) - i costi dei prodotti e dei servizi venduti;
 - le spese di vendita, generali e amministrative;
 - gli accantonamenti per rischi e oneri al netto degli utilizzi;
 - gli ammortamenti basati sul valore storico con aliquote normali (di piano), tenendo conto della durata fisica e/o economica dei beni;
 - l'IRAP (come tale non qualificata imposta sul reddito).

tenuto conto, in più o in meno,

- c) - delle differenze di cambio operative (non finanziarie),
- delle plusvalenze (minusvalenze) da alienazioni di cespiti di produzione.

Sono dunque esclusi dall'OPII gli oneri e i proventi finanziari, le svalutazioni di partecipazioni, l'ammortamento dell'avviamento,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'F. Anselmi'. In the center and right, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. There are also some initials and marks scattered around the signatures.

le imposte sul reddito (IRES), l'utile/perdita di pertinenza di terzi.

Nel caso di acquisizione o dismissione di Società la cui rilevanza determini sostanziali mutamenti rispetto all'attuale assetto societario con significative ricadute sull'indice di riferimento del premio de quo, le parti si incontreranno per esaminare la nuova situazione e le relative conseguenze.

Qualsivoglia controversia interpretativa in ordine all'applicazione e alla gestione di quanto sopra regolato (e.g.: in ordine alla metodologia di attribuzione o di calcolo; ovvero in ordine alle coerenze dei presupposti classificatori di derivazione industriale, amministrativo-contabile, costistico, etc.; ovvero ancora in ordine alla misurazione dell'impatto degli eventi straordinari e imprevedibili) sarà devoluta a un Collegio arbitrale, composto da due esperti, ciascuno nominato da una delle parti sociali, e da un presidente, nominato di comune accordo dalle parti sociali tra i professori ordinari di materie economiche e giuridiche. Il Collegio dovrà pronunziarsi, sulla base delle acquisizioni documentali e testimoniali disposte nella fase istruttoria (che deve concludersi entro 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di parte di avvio della procedura arbitrale), entro 45 giorni dalla conclusione della ricordata fase istruttoria.

Art. 22. Razionalizzazione Pro.Re..

Le parti, anche al fine di razionalizzare l'attuale struttura del Pro.Re., così come definita dal C.C.A.L. del 22 luglio 1992 e dalle successive modificazioni, concordano che, a partire dal 1° aprile 2008, tale elemento retributivo spetterà in misura fissa a tutti gli addetti della ZML Industries, fatto salvo quanto previsto per i lavoratori assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante ex Accordo 28 marzo 2006 ed ex Accordo 11 settembre 2007. L'importo sarà pari a €. 175,00 mensili lordi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are stylized or scribbled. The signatures appear to be from various parties involved in the agreement.

Art. 23. Premi di risultato per i contratti di Apprendistato professionalizzante.

Le parti concordano che i lavoratori assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante, in modifica rispetto a quanto previsto dall'Accordo del 28 marzo 2006, avranno diritto ai premi di risultato come di seguito specificato:

- a) INDITEX, i cui acconti mensili vengono erogati secondo quanto stabilito al punto 19 del presente Accordo;
- b) ROBUR e FULCRUM nella misura precedentemente stabilita ai punti 20 e 21 del presente Accordo.

Art. 24. Premi di risultato per gli addetti al reparto "ZML Finishing".

Le parti concordano che, fermo restando l'impianto dell'Accordo 11 settembre 2007, per gli addetti al reparto ZML Finishing, le tabelle regolanti i trattamenti economici della contrattazione di secondo livello ivi definite vengano sostituite con la seguente:

Anzianità aziendale	% diritto Premi di Risultato CCAL
I anno	0%
II anno	20% INDITEX
III anno	25% INDITEX
IV anno	50% INDITEX
V anno	80% INDITEX
VI anno	100% INDITEX+100% ROBUR
VII anno	100% di tutti i premi di risultato

Le parti altresì concordano che agli addetti al reparto ZML Finishing assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante venga erogato, a partire dal 1° aprile 2008, il 100% del premio PREFOR, secondo le modalità stabilite nell'Accordo 28 marzo 2006.

[Handwritten signatures and initials]

Nota a Verbale: i premi di cui alla tabella precedente sono da intendersi aggiornati annualmente ai valori previsti agli artt. 19 e 20 del presente c.c.a.l..

Art. 25. Periodo Transitorio (01.01.2008 – 31.03.2008).

Le parti concordano sulla seguente regolamentazione del periodo transitorio 1° gennaio-31 marzo 2008 far data dal 1° gennaio 2008.

Gli acconti dei vecchi premi Prodef e Boden già anticipati nel corso del 2008 sono da intendersi come erogazioni definitive.

A tutti i lavoratori presenti in azienda alla data del 31 marzo 2008 sarà erogata un premio Una-Tantum di €. 215,00. Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Il premio di risultato INDITEX sarà riproporzionato a 9/12 e pertanto l'importo di riferimento teorico sarà pari a €. 1.260,00.

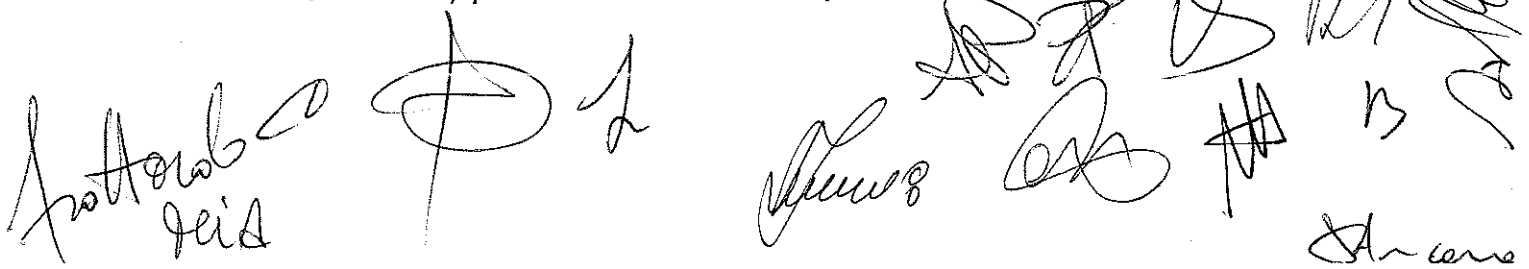
I premi di risultato ROBUR e FULCRUM avranno come importi di riferimento quanto stabilito ai punti 20 e 21 del presente Accordo.

Art. 26. Premi di risultato: periodo di prova e recesso volontario anticipato.

I premi di risultato regolati dal presente contratto agli artt. 19, 20 e 21 non maturano per la durata del periodo di prova, secondo quanto regolamentato dalla Disciplina del Rapporto Individuale di Lavoro del C.C.N.L.M. del 20 gennaio 2008, nonché per la durata del servizio di quei lavoratori assunti a tempo determinato e volontariamente dimessisi prima della scadenza del contratto.

Art. 27. Ne bis in idem.

Fatto salvo quanto espressamente previsto nel presente contratto, è fatto divieto di richiedere o concedere, a qualsiasi titolo, incrementi economici collettivi, anche a livello territoriale o di unità, per tutta la durata del presente contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Fotterab', 'Jaid', 'P', 'L', 'M', 'R', 'S', 'AA', 'B', 'C', and 'An...'. There are also some illegible scribbles and marks.

Art. 28. Durata.

Salvo le condizioni specifiche previste per singoli istituti, il presente contratto avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui all'art. 43, 2° comma, Disciplina Generale - Sezione Terza, C.C.N.L. se non disdetto due mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore finché non sia stato sostituito dal successivo contratto di secondo livello.

Art. 29. Quota di servizio.

Mediante affissione da effettuarsi entro il 10 aprile 2008, si comunicherà ai lavoratori non iscritti alle OO.SS.LL. stipulanti che i Sindacati Fim - Fiom - Uilm richiedono un contributo pari a € 30,00, a titolo di quota di servizio sindacale contrattuale, da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di aprile 2008. I lavoratori che non intendano versare la quota de qua debbono darne comunicazione scritta all'ufficio amministrazione del personale entro e non oltre una settimana lavorativa dalla data di affissione. Le OO.SS.LL. stipulanti comunicheranno alla ZML Industries S.p.A. le modalità per il versamento delle quote.

Handwritten signature: Nello Gattarola
Handwritten signature: Maria Teresa Arzuffo

Handwritten signature: [unclear]

Handwritten signature: [unclear]
Handwritten signature: [unclear]
Handwritten signature: [unclear]
Handwritten signature: [unclear]
Handwritten signature: [unclear]

Premesse

L'azienda utilizza sistemi informatici che consentono ai dipendenti, che ne sono dotati, l'uso di mezzi elettronici aziendali che permettono l'accesso alla rete "internet" nonché il ricevimento e l'invio di posta elettronica (e-mail).

L'azienda in data si è dotata di un regolamento aziendale che disciplina le modalità di utilizzo degli strumenti informatici, precisa che le finalità dell'uso stesso, da parte dei dipendenti, sono esclusivamente aziendali e prescrive quali sono i comportamenti a questi vietati.

La tecnologia informatica, utile all'azienda per svolgere le proprie attività, rende necessario per la stessa approntare delle verifiche sull'uso dei mezzi informatici e, in particolare, sulle attività di consultazione della rete "internet" e sulla posta elettronica con lo scopo di prevenire danni e problematiche oggettive per l'azienda.

Nello svolgimento delle predette attività l'azienda intende recepire nella pratica le indicazioni formulate dal Garante per la privacy con le linee guida del 1.3.2007

L'azienda, attraverso il suo Responsabile servizio informatico, intende effettuare dei controlli sulla consultazione dei siti "internet" per finalità di

- tutela del patrimonio aziendale (es. software utilizzati che possono essere compromessi da "virus" informatici),
- integrità dei sistemi informativi (es. danneggiamenti a banche dati a causa dell'attività di "virus"),
- riservatezza dei dati aziendali (es. trasmissioni non consentite di informazioni a terzi),

Le succitate attività di verifica possono configurare delle ipotesi di analisi a distanza delle attività svolte dai dipendenti i cui limiti sono precisati dall'art. 4 comma 2 della Legge 20.5.1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori); nello svolgimento delle predette attività il datore di lavoro si dovrà, inoltre, attenere ai divieti previsti dall'art.8 della predetta norma.

Tutto ciò premesso e parte integrante del presente accordo, ai sensi del citato art. 4 comma 2 della L. 20.5.1970 n. 300 si conviene quanto segue.

Uso di "Internet"

Finalità dell'uso di "internet"

Si ribadisce quanto già precisato nel "Regolamento per l'uso dei sistemi informatici" e cioè che l'utilizzo della tecnologia "internet" è finalizzato ad esclusivi scopi aziendali (es. consultazione di

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like Roberto, and other illegible marks.]

siti tecnici, commerciali, istituzionali). E' escluso ogni altro utilizzo, anche occasionale, della tecnologia per fini personali.

Sistemi tecnologici ed organizzativi adottati per evitare un uso estraneo alle finalità aziendali

L'azienda, nel rispetto delle indicazioni date dal Garante per la Privacy si è dotata di particolari tecnologie (filtri) che impediscono automaticamente l'accesso a siti non connessi alla consultazione per finalità lavorative (es. siti nella cui denominazione sono contenute parole riferibili a partiti politici, confessioni religiose, attività o preferenze sessuali).

Finalità delle verifiche tramite il Responsabile servizio informatico

La consultazione di siti "internet", comunque, è potenzialmente pericolosa e si rende necessario prevedere delle verifiche del sistema da parte dell'Azienda tramite il suo Responsabile servizio informatico con lo scopo di monitorare che l'accesso a siti non sicuri possa indirettamente cagionare dei danni

- per il patrimonio aziendale (es. software, programmi applicativi),
- per l'integrità dei sistemi informativi (es. banche dati, elenchi) con particolare riferimento a profili di responsabilità penale dell'azienda.

Modalità delle verifiche da parte del Responsabile servizio informatico.

Il Responsabile servizio informatico effettuerà mensilmente dei controlli a campione, per le finalità suesposte, sugli indirizzi dei siti consultati dai dipendenti la cui denominazione non appartenga a siti riconoscibili come consultabili per attività aziendali. (es www.vacanze....)

Tali controlli potranno evidenziare un utilizzo di "internet" contrario al regolamento aziendale di dipendenti appartenenti a specifici settori/uffici/reparti.

Prime Conseguenze delle verifiche

Alla prima violazione il Responsabile servizio informatico provvederà ad emanare un comunicato indirizzato a tutti i dipendenti del settore/ufficio/reparto evidenziando che è stato rilevato un utilizzo di "internet" contrario al regolamento aziendale, invitando gli stessi al rispetto del regolamento aziendale sull'uso dei sistemi informatici avvisando, altresì, che la reiterazione dei comportamenti potrà legittimare l'azienda all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Procedure di consultazione sindacale

La rilevazione del comportamento illecito e la sua descrizione, nel rispetto dell'anonimato del dipendente coinvolto e dei suoi diritti derivanti dalla legge sulla privacy, verrà segnalato alla RSU.

L'azienda, con la presenza del Responsabile servizio informatico, su richiesta immediata della RSU stessa dovrà partecipare ad un incontro con la stessa, da tenersi entro una settimana dall'istanza,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

finalizzato all'informazione puntuale e al confronto sul rispetto del presente accordo nelle modalità del controllo effettuato.

Reiterazione dei comportamenti illeciti

Qualora i comportamenti si reiterino, successivamente all'esaurimento della predetta fase di verifica sindacale l'azienda, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300 20.5.1970 potrà contestare disciplinarmente al dipendente il comportamento tenuto e applicare, di conseguenza, le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

Uso della posta elettronica.

Finalità dell'uso della posta elettronica

Si ribadisce quanto già precisato nel "Regolamento per l'uso dei sistemi informatici" e cioè che l'utilizzo della tecnologia di posta elettronica (e-mail) è finalizzato ad esclusivi scopi aziendali (es. corrispondenza con clienti, fornitori, professionisti, enti istituzionali). E' escluso ogni altro utilizzo, anche occasionale, della tecnologia per fini personali.

Sistemi tecnologici ed organizzativi adottati per evitare un uso estraneo alle finalità aziendali

L'azienda, nel rispetto delle indicazioni date dal Garante per la Privacy privilegia l'uso di caselle postali comuni a più utenti (es. casella postale "amministrazione", "qualità", "commerciale" ecc.) e si è dotata di particolari tecnologie (filtri) che impediscono automaticamente il ricevimento e l'invio di posta a indirizzi non connessi alla consultazione per finalità lavorative (es. indirizzi nella cui denominazione sono contenute parole riferibili a partiti politici, confessioni religiose, attività o preferenze sessuali).

Finalità della verifica tramite il Responsabile servizio informatico

L'uso della posta elettronica, comunque, è potenzialmente pericolosa per l'azienda e si rende necessario prevedere delle verifiche tramite il suo Responsabile servizio informatico con lo scopo di monitorare il flusso, in entrata e in uscita, delle e-mail affinché tale attività non cagioni danni

- per il patrimonio aziendale (es. allegati a e-mail che danneggino software, programmi applicativi),
- per l'integrità dei sistemi informativi (es. allegati a e-mail che danneggino es. banche dati, elenchi)
- per il rispetto della riservatezza, del patrimonio e del Know-out aziendali nell'invio di informazioni .

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Modalità delle verifiche da parte del Responsabile servizio informatico

Il Responsabile servizio informatico effettuerà mensilmente dei controlli a campione, per le finalità suesposte, sugli indirizzi e-mail della posta inviata e ricevuta dai dipendenti che appaiano non collegati ad attività aziendali (indirizzi di posta spedita a, o ricevuta da, indirizzi non conosciuti in quanto non appartenenti a interlocutori aziendali es. clienti, fornitori, appaltatori, professionisti ecc.).

Potranno, anche, essere effettuati controlli a campione, per le finalità suesposte, anche su indirizzi, pur collegati ad attività aziendale (in quanto appartenenti a interlocutori aziendali) comunque non attinenti all'attività del servizio cui appartiene il dipendente (es. mail indirizzata all'ufficio commerciale di un cliente da parte dell'ufficio progettazione)

Tali controlli potranno evidenziare un utilizzo della posta elettronica contrario al regolamento aziendale di dipendenti appartenenti a specifici settori/uffici/reparti.

Prime Conseguenze delle verifiche

Alla prima violazione il Responsabile servizio informatico provvederà ad emanare un comunicato indirizzato a tutti i dipendenti del settore/ufficio/reparto evidenziando che è stato rilevato un utilizzo della posta elettronica contrario al regolamento aziendale, invitando gli stessi al rispetto del regolamento aziendale sull'uso dei sistemi informatici avvisando, altresì, che la reiterazione dei comportamenti potrà legittimare l'azienda all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Procedure di consultazione sindacale

La rilevazione del comportamento illecito e la sua descrizione, nel rispetto dell'anonimato del dipendente coinvolto e dei suoi diritti derivanti dalla legge sulla privacy, verrà segnalato alla RSU.

L'azienda, con la presenza del Responsabile servizio informatico, su richiesta immediata della RSU stessa dovrà partecipare ad un incontro con la stessa, da tenersi entro una settimana dall'istanza, finalizzato all'informazione puntuale e al confronto sul rispetto del presente accordo nelle modalità del controllo effettuato.

Reiterazione dei comportamenti illeciti

Qualora i comportamenti si reiterino, successivamente all'esaurimento della predetta fase di verifica sindacale l'azienda, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300 20.5.1970 potrà contestare disciplinarmente al dipendente il comportamento tenuto e applicare, di conseguenza, le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

Obblighi di diligenza dei dipendenti nella duplicazione delle mail per consentire la verifica del contenuto lecito da parte dell'azienda; applicazione di sanzioni disciplinari

Premesso che i dipendenti sono tenuti a duplicare tutta la posta ricevuta su cartelle del disco fisso del proprio personal computer e conservarle per due mesi, qualora i comportamenti consistenti

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "L. Ferraro" and "M. B."]

nell'invio-ricezione di mail da indirizzi non attinenti ad attività aziendale si reiterino ed inducano a sospettare una grave violazione tanto del regolamento aziendale sull'uso dei mezzi informatici quanto degli obblighi di fedeltà e diligenza (es. divulgazione a terzi di dati di proprietà aziendale, violazione della concorrenza ecc.), a richiesta del Responsabile servizio informatico i dipendenti interessati dovranno aprire le mail, inviate o ricevute da indirizzi non attinenti all'attività aziendale o del servizio di appartenenza, oggetto di indagine, alla presenza dell'Amministratore e del Responsabile del Personale, al fine di verificare la legittimità del contenuto rispetto agli scopi aziendali; a seguito di tale verifica l'azienda, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300 20.5.1970 potrà contestare disciplinarmente al dipendente il comportamento tenuto e applicare, di conseguenza, le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

A richiesta del Responsabile servizio informatico i dipendenti interessati dovranno aprire le mail, inviate o ricevute da indirizzi non attinenti all'attività aziendale o del servizio di appartenenza, oggetto di indagine alla presenza dell'Amministratore e del Responsabile del Personale, al fine di verificare la legittimità del contenuto rispetto agli scopi aziendali.

Tali controlli potranno evidenziare un utilizzo di "internet" contrario al regolamento aziendale.

Stefano Fattoro
Anna Teresa Anzidei

Angelo Martelli

Renzo Felici
Antonio...

Responsabile

Manuela...
B