

## IPOTESI di ACCORDO

Il giorno 30 ottobre 2015, in Agordo

tra

Luxottica (per brevità la Società) rappresentata da Piergiorgio Angeli, Paolo Balzan, Lidia Bonan, Fabio Buoncristiano, Francesco Carrer, Alessandro Cavalet, Christian Gnech, Maria Piera Italiano, Francesco Passamonte, Francesco Sist, Luca Trevisan assistiti da Andrea Gnesin dell'Associazione fra gli Industriali della Provincia di Belluno e Andrea Zappia per l'Unindustria di Treviso

e

Il Coordinamento Sindacale Luxottica costituito dalle Organizzazioni Sindacali di categoria, rappresentate rispettivamente da:

- Stefania Pomante, segretario nazionale, Giuseppe Colferai, Lucio Ottino, Renzo Maso, Simona Lancellotti, Mario Cerrutti, Giorgio Cerruti e Andrea Guarducci per la FILCTEM-CGIL
- Sergio Spiller, segretario nazionale, Nicola Brancher, Corrado Dalvit, Eustachio Rosa, Davide Provenzano per la FEMCA-CISL
- Gianfranco Salvi, coordinatore nazionale, Rosario Martines e Osvaldo Angiolini per la UILTEC-UIL

E dalle RSU del Gruppo in persona dei seguenti delegati:

### FEMCA - CISL

Cortellini Vitale

Geremetta Fabio

Prà Claudio

Bussola Antonio

Caldarella Vincenzo

Morello Carmelina

Furfari Giuseppe

Chissalè Paolo

### FILCTEM - CGIL

Dell'Atti Luigi

Bertoldi Monica

Congiu Antonio

Moser Susan

*Elinda Rey*  
*FILCTEM - CGIL*  
*Geremetta Fabio*  
*Prà Claudio*  
*Bussola Antonio*  
*Caldarella Vincenzo*  
*Morello Carmelina*  
*Furfari Giuseppe*  
*Chissalè Paolo*  
*FILCTEM - CGIL*  
*Dell'Atti Luigi*  
*Bertoldi Monica*  
*Congiu Antonio*  
*Moser Susan*

D'Agostini Anna Paola

Da Rold Valentina

Fontana Fabrizio

Tramontin Paolo

Busca Roberto

Dal Pont Walter

Moschino Mara

### **UILTEC -UIL**

Bianchet Annamaria

Zanetton Martin

Decima Angelo

Mandolito Teresa

Bez Emilio

Modenese Manuela

Galvanio Gianluca

Si è convenuto quanto segue:

### **INDICE**

1. CONTESTO
2. RELAZIONI SINDACALI
3. PARTECIPAZIONE
4. ORGANIZZAZIONE E ORARIO DEL LAVORO
5. MERCATO DEL LAVORO
6. STAFFETTA GENERAZIONALE
7. RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA
8. SISTEMA WELFARE LUXOTTICA
9. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE
10. FORMAZIONE PROFESSIONALE
11. PREVIDENZA INTEGRATIVA
12. SALUTE E SICUREZZA
13. PREMIO DI RISULTATO
14. CLAUSOLE FINALI E DI CHIUSURA
15. DURATA DEL CONTRATTO

# 1) CONTESTO

Il rinnovo del contratto integrativo della Luxottica avviene in una fase di forte sviluppo aziendale caratterizzato da anni di crescita significativa nei fatturati e dalla prospettiva del mantenimento di tale andamento anche per gli anni a venire. Tuttavia il contesto nel quale si inserisce tale tendenza è caratterizzato da forti elementi di variabilità economica in generale e in particolare in alcuni importanti paesi in cui opera l'azienda. In questo quadro di riferimento il ruolo di Luxottica come leader mondiale del settore dell'occhialeria impone all'azienda una continua azione di investimento sui prodotti nei mercati, sulle reti commerciali, sulle tecnologie, sull'adeguamento dei processi produttivi.

Gli investimenti, le innovazioni e l'impegno dei lavoratori hanno permesso di esaltare gli elementi caratterizzanti il sistema industriale italiano e di mantenere una consistente fetta di produzione in Italia pur in presenza di una sempre maggiore internazionalizzazione dei mercati sui quali opera l'azienda. Tale tendenza potrà essere mantenuta anche in futuro, affrontando e trovando soluzioni, con la partecipazione di tutti i lavoratori, della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, per i problemi organizzativi e i fattori di trasformazione che, già presenti negli anni scorsi, stanno accentuandosi e assumendo caratteristiche nuove. Tali processi riguardano in particolare:

- a) l'evoluzione delle modalità con cui vengono acquisiti gli ordini con una sempre maggiore rilevanza della rete (web)
- b) l'imprevedibilità della programmazione produttiva conseguente ad una diversa modalità di rapporto con i clienti
- c) l'evoluzione del concetto di stagionalità
- d) il lancio di progetti speciali e di articoli nuovi in modo continuativo
- e) il bilanciamento dei processi produttivi dovuti alle variazioni quantitative dei diversi prodotti offerti
- f) la crescente importanza del segmento del lusso e il ruolo delle licenze
- g) la necessità di un sempre miglior servizio al cliente specialmente per quanto riguarda la riduzione dei tempi di consegna
- h) la complessità di alcuni dei prodotti offerti dall'azienda
- i) il saper rispondere alla crescita dei volumi, mantenendo il giusto grado di semplicità e velocità dei processi e delle strutture aziendali.
- j) lo sviluppo di un sistema produttivo integrato a livello internazionale
- k) la necessità di ridurre le scorte, di controllare le dimensioni dei magazzini e nello stesso tempo di avere i prodotti pronti per rispondere agli ordini
- l) un costante miglioramento della logistica
- m) una costante attenzione alla riduzione degli scarti

L'obiettivo condiviso è quello di un sistema organizzativo e contrattuale che, rispondendo in modo innovativo alle sfide organizzative, produttive e di mercato aumenti i vantaggi competitivi per :

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MZ', 'A', 'SR', 'DM', 'F', 'AA', 'ER', '3', and 'COR']*

- a) produrre meglio in termini di puntualità, velocità, tempi di attraversamento, qualità, redditività;
- b) ottimizzare i costi per non aumentare il gap economico nei confronti dei siti produttivi esteri
- c) valorizzare la specificità degli stabilimenti italiani
- d) aumentare l'efficienza
- e) migliorare la quantità e qualità dell'occupazione
- f) rafforzare il livello di coinvolgimento dei lavoratori e delle RSU, attraverso una sempre maggiore partecipazione ai processi
- g) far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento dei risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e strumenti

Per raggiungere questi obiettivi è necessario un coerente e innovativo sistema di relazioni sindacali in grado di governare le esigenze produttive anche tenendo conto delle necessità delle persone che operano in azienda.

70

R

VOM

117

## 2) RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano che gli organismi di rappresentanza titolari delle relazioni sindacali sono i seguenti:

### A) COORDINAMENTO SINDACALE DI GRUPPO:

Il coordinamento sindacale del gruppo Luxottica sarà definito entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

Al componenti designati a partecipare al Coordinamento viene riconosciuto un monte ore aggiuntivo di permessi sindacali retribuiti sino a 40 ore annue totali pro capite che dovranno essere fruite esclusivamente a tale titolo. In occasione di ogni riunione di Coordinamento i componenti saranno tenuti a registrarsi in apposita lista indicando cognome, nome, stabilimento di provenienza.

Si conviene, inoltre, di stabilire un monte ore viaggio per i delegati del Coordinamento di 40 ore pro capite annue per Lauriano e 16 ore per Rovereto.

Le spese di partecipazione, salvo vengano dati in uso mezzi di trasporto aziendali, sono a carico dell'Azienda, nei limiti concordati per tutti i componenti sindacali del Coordinamento.

Compiti del coordinamento di gruppo sono:

- esame delle materie oggetto di informazione a livello di gruppo
- gestione dei programmi generali di lavoro e di ferie
- contrattazione di valenza generale.

In determinate occasioni stabilite congiuntamente dalle parti, le RSU di tutte le sedi potranno essere convocate in forma congiunta fra loro.

### B) RSU DI STABILIMENTO O SEDE

Sono composte secondo quanto previsto dal CCNL e dagli accordi interconfederali.

Compiti delle RSU:

Esame delle informazioni a livello di stabilimento

- Gestione dei rimandi del CCNL e dell'Integrativo
- Gestione organizzazione del lavoro
- Orario di lavoro
- Definizione di percorsi di mobilità interna

Coordinamento di gruppo e RSU sono i soli soggetti titolati a sottoscrivere accordi aziendali assumendo le proprie decisioni secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Considerata la complessità aziendale e la sua articolazione in diverse unità produttive, l'azienda si impegna fin d'ora a garantire uniformi modalità di relazioni fra i diversi stabilimenti.

Eventuali difformità saranno oggetto di valutazione fra Direzione aziendale e Segreterie nazionali, le quali interverranno per correggere eventuali comportamenti non coerenti con le finalità di coinvolgimento e partecipazione.

E' possibile costituire "coordinatori" ed "esecutivi" delle RSU.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'GRU2', 'M', '5', and 'VOR'.]*

### C) COMITATO DI GOVERNANCE DEL WELFARE

E' il soggetto bilaterale di relazioni industriali istituito a seguito dell'accordo sulla istituzione del Welfare aziendale.

I suoi compiti sono:

- Individuare e sostenere attivamente la realizzazione di interventi gestionali utili a conseguire migliori performance organizzative da cui ricavare risorse finanziarie da investire in programmi di welfare aziendale;
- Decidere l'allocazione di tali risorse finanziarie in funzione delle necessità dei dipendenti in base a criteri scientifici di ottimizzazione dell'investimento (accordo Welfare)

Il comitato, che sarà composto dai Rappresentanti Territoriali di Belluno delle OO.SS o da un loro Delegato, dovrà essere convocato con un preavviso di almeno 5 giorni e con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

### D) RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA

Sono eletti secondo quanto previsto dal CCNL e dalle norme di legge in materia svolgono i compiti da esso assegnati e integrati da quanto previsto nel presente accordo di gruppo nell'apposito capitolo.

### E) COMMISSIONI

Sono riconfermate le commissioni previste dall'accordo aziendale del 14.12.2006 con gli stessi scopi e procedure. La funzione delle commissioni è di analisi, studio approfondimento dei problemi, mentre le decisioni contrattuali spettano alle RSU. Le commissioni potranno farsi assistere da esperti esterni indicati dalle parti.

### F) IL SISTEMA DI INFORMAZIONI

Le parti concordano che un preciso sistema di informazioni è fondamentale per avere delle corrette e positive relazioni sindacali. Concordano pertanto di arricchire l'attuale sistema di informazioni sulle seguenti materie nei limiti della normativa vigente in materia di trasparenza finanziaria per le aziende quotate.

1) A livello di gruppo

- andamento macroeconomico del settore e del Gruppo in termini industriali, produttivi distributivi (spedizioni);

- strutture produttive estere:

- collocazione geografica;
- dimensioni;
- mercati di riferimento;
- andamenti occupazionali;
- produzioni e tecnologie produttive

- investimenti produttivi

- progetti speciali e innovativi

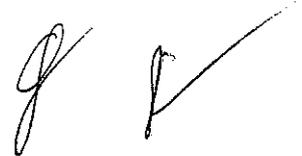
- formazione

- mercato del lavoro

- informazione su welfare

2) A livello di stabilimento

- mercato del lavoro
- utilizzo banca ore
- Utilizzo diritti individuali
- informazione sul welfare
- verifica utilizzo straordinario
- mobilità interna



### 3) PARTECIPAZIONE

Le parti condividono che l'esigenza di garantire una sempre più adeguata risposta alle reali richieste del mercato e di realizzare gli interventi di innovazione necessari nei tempi più rapidi dipende anche dal livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

La partecipazione si realizza attraverso una serie di elementi fondamentali fra cui:

- la conoscenza dei problemi
- la condivisione degli obiettivi
- il coinvolgimento dei lavoratori

Per sviluppare la cultura della partecipazione e diffondere le informazioni a tutti i lavoratori le parti concordano di migliorare il sistema di informazioni esistente anche attraverso gli strumenti informatici disponibili in azienda.

Le parti concordano inoltre sulla possibilità che su argomenti di interesse comune si possano svolgere iniziative informative e assemblee congiunte nei confronti dei lavoratori e concordano inoltre sull'attuazione di strumenti per diffondere la cultura della partecipazione e del coinvolgimento.

#### A) INCONTRO ANNUALE

Almeno una volta l'anno si terrà un incontro con la partecipazione dell'amministratore delegato e delle strutture sindacali nazionali vertente sulle seguenti materie:

- situazione aziendale
- prospettive di medio periodo e relative ricadute
- iniziative commerciali e industriali

#### B) APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA EUROPEA SU INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE.

L'azienda è impegnata a dare piena applicazione a quanto previsto dalla normativa europea in tema di partecipazione e informazione.

In quest'ottica le parti nella vigenza del presente accordo, verificheranno la sussistenza di eventuali condizioni per la costituzione del CAE.

In caso positivo definiranno le modalità di costituzione delle commissione speciale di negoziazione incaricata di definire le modalità di attuazione.

#### C) CODICE ETICO. CODICE DI CONDOTTA

Luxottica, con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 lug 2008, ha adottato uno specifico codice etico che contiene principi e procedure di comportamento a cui devono attenersi tutti i dipendenti aziendali.

Le parti riconoscono che i principi contenuti nel punto 5.1 di detto Codice etico che fanno riferimento ai diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo"

sono in sintonia con quanto previsto da sette convenzioni OIL e precisamente:

- o Divieto di lavoro forzato (convenzione 29 e 105)

- Libertà di associazione e diritto di negoziazione (convenzioni 97 e 99)
- Divieto di lavoro dei bambini (convenzione 138)
- Non discriminazione nell'occupazione (convenzione 100 e 111)

Le parti condividono i principi espressi e decidono di implementare congiuntamente quanto previsto nel punto 5 della "procedura per la gestione di segnalazioni e denunce riguardanti violazioni di principi e norme definiti e riconosciuti dal gruppo Luxottica (nel Codice etico), anche con l'obiettivo di facilitare la sua diffusione a livello internazionale, monitorarne e garantirne la corretta applicazione.

#### **D) COMITATO DI ALTO LIVELLO PER LO SVILUPPO DI IMPRESA**

Le parti prendono atto che non esistono ad oggi le condizioni normative per la definizione di uno strumento quale il consiglio di sorveglianza e conscie del fatto che una società quotata ha degli obblighi di riservatezza, al fine di dare stabilità e continuità alle relazioni industriali decidono di costituire un apposito comitato di sviluppo. Tale comitato sarà formato da rappresentanti della direzione aziendale e da tre segretari nazionali o da un loro Delegato e avrà il compito di approfondire:

- l'evoluzione della situazione aziendale (sviluppo d'impresa)
- l'andamento dei bilanci
- l'evoluzione del premio
- i fattori critici dello sviluppo aziendale
- le dinamiche occupazionali

Le Parti sono impegnate a svolgere tempestivamente gli incontri dal momento della richiesta, pertanto il presente comitato si considera validamente costituito con la presenza dei tre segretari nazionali (uno per sigla) o dei loro Delegati (uno per sigla).

Il comitato si riunirà di norma 2 volte all'anno o, in casi eccezionali, su richiesta di una delle parti.

I componenti di tale comitato sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di cui potranno venire a conoscenza.

#### **E) FORMAZIONE RSU**

Le parti si impegnano ad attuare un programma di formazione annuale per le RSU sui principali elementi di funzionamento dell'azienda.

## 4) ORGANIZZAZIONE E ORARIO DEL LAVORO

Le trasformazioni in atto e l'esigenza di innovare i processi per reggere il confronto con i paesi a basso costo e massimizzare i vantaggi competitivi delle produzioni fatte in Italia impongono all'azienda di sviluppare modelli organizzativi finalizzati a migliorare le performance attraverso:

- Il miglioramento della competitività
- Il recupero dell'efficienza produttiva
- La riduzione dei tempi di attraversamento
- Un efficace servizio al mercato

Poiché il modello è in continua evoluzione sarà necessario definire periodicamente gli elementi prioritari sui quali agire, non ultima una gestione integrata degli organici dei singoli stabilimenti previa definizione di percorsi di mobilità interna da concordarsi con le RSU.

La gestione efficace dell'orario di lavoro è una delle componenti primarie per:

- Ottimizzare l'organizzazione del lavoro
- Cogliere le diverse esigenze produttive
- Conciliare tempi di lavoro e tempi di vita

L'esigenza di disporre di un orario organico dipende da:

- volumi
- tipologia del prodotto
- stagionalità
- servizio al cliente.

### A) STRUMENTI DI GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ferme restando le normative del CCNL, per far fronte alla sempre maggiore imprevedibilità dei cicli produttivi si definisce, in via sperimentale transitoria per la durata di dodici mesi, la seguente modalità di gestione dell'orario di lavoro annuo:

1. Al fine di semplificare l'attuale gestione dei calendari di lavoro e recepire le peculiarità delle esigenze organizzative dei diversi stabilimenti, Le Parti si danno atto che tutti i piani di flessibilità esistenti alla data del 31/8/2015 saranno chiusi in modo definitivo;
2. In data 1/9/2015 saranno aperti in ciascun stabilimento Produttivo/Logistico i nuovi piani di flessibilità con durata fino al 31/8/2016, nei quali verranno fatti confluire gli eventuali saldi di cui al punto 1;
3. Nei mesi di settembre/ottobre (nel 2015 entro il 20 novembre) Azienda ed RSU si incontreranno per analizzare il piano industriale dei restanti mesi dell'anno e per valutare le necessità produttive e di fermata nonché per analizzare gli strumenti per far fronte alle esigenze di crescita del primo semestre dell'anno successivo.

La scelta degli strumenti da applicare nella fase di flessione e quelli da applicare nella fase di picco dovrà essere finalizzata a garantire l'obiettivo condiviso di arrivare alla data di fine piano (31 agosto) con un saldo il più possibile pari allo zero, nonché a soddisfare eventuali ulteriori esigenze produttive che dovessero emergere dal piano industriale.

Le Parti ricercheranno il giusto bilanciamento tra gli strumenti al fine di garantire un'adeguata e tempestiva risposta alle esigenze produttive e di mercato.

4. Alla data del 31/8/2016 Azienda e RSU, a livello di stabilimento, valuteranno l'esito della sperimentazione, decidendo di proseguire secondo questa impostazione per l'intera durata del contratto integrativo in essere oppure apportando i necessari correttivi.

Ciò tenuto conto che la nuova Banca Ore Ordinaria sarà innalzata a 180 h.

All'interno di questa impostazione condivisa le Parti si danno atto che intendono implementare il seguente sistema di maggiore visibilità dei calendari dell'orario di lavoro:

### **B) SISTEMA DI VISIBILITA': COMUNICAZIONI PROGRAMMATICHE**

Ferme restando le normative del CCNL e dell'Integrativo aziendale in materia di orario, per far fronte alla sempre maggiore imprevedibilità dei cicli produttivi e nel contempo permettere ai lavoratori un miglioramento della programmabilità dei tempi di vita e lavoro, si prevede, in via sperimentale per la vigenza del presente accordo, la seguente modalità di gestione dell'orario di lavoro annuo:

#### **1. Programmazione dell'orario di lavoro**

L'Azienda presenterà entro il giorno 25 del mese precedente a quello di effettuazione, il programma di lavoro del mese successivo. Resta inteso che al verificarsi di eventi imprevisti o imprevedibili che provochino degli scostamenti significativi in sede attuativa, l'azienda informerà tempestivamente, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, le RSU in merito ad eventuali modifiche del piano stesso (es. cancellazione).

Per spostamento o aggiunta di date l'Azienda comunicherà alle RSU con 10 giorni lavorativi di preavviso e ai lavoratori con 5 giorni di preavviso.

In occasione della presentazione di tale programma di orario verrà fatta una verifica sul numero di lavoratori di cui l'azienda potrà necessitare in ciascuna unità produttiva/logistica.

### **C) FLESSIBILITA'**

#### **1. Definizione**

La flessibilità consiste nella distribuzione variabile dell'orario contrattuale su cicli plurisettemanali nell'arco dell'anno.

Tale strumento serve a rispondere alle esigenze di maggiore produzione o spedizione scandite sempre più da una puntuale esigenza di servizio al cliente piuttosto che da mere logiche di trend stagionali.

Nel regime di supero, la flessibilità mantiene le caratteristiche dell'orario ordinario e pertanto le maggiorazioni previste per l'orario flessibile hanno una natura diversa dalle maggiorazioni per lavoro straordinario.

Nell'ambito del sistema di visibilità di cui al sopra citato punto b), per le ore prestate a titolo di flessibilità positiva a partire dal 1° settembre al 31 agosto di ciascun anno, viene corrisposto il seguente sistema di maggiorazioni a seconda del numero di giornate prestate a livello individuale:

- Dal 1° al 4° sabato compreso, maggiorazione del 25%
- Dal 5° all' 8° sabato scatterà il seguente meccanismo di maggiorazione:
  - Primo turno mattino e giornalieri: maggiorazione del 27%
  - Secondo turno pomeriggio: maggiorazione del 30%
  - Terzo turno: maggiorazione del 32%
- Dal 9° sabato in poi le maggiorazioni saranno:
  - Primo turno mattino e giornaliero: maggiorazione del 32%
  - Secondo turno pomeriggio: maggiorazione del 35%
  - Terzo turno: maggiorazione del 37%

## 2. Causali di esenzione, deroghe e permessi in caso di supero

Le seguenti categorie di lavoratori dietro presentazione alla Direzione Risorse Umane di stabilimento di adeguata documentazione, entro e non oltre il martedì precedente il sabato di flessibilità, potranno chiedere, di volta in volta, l'esenzione a seconda delle necessità utilizzando a copertura delle singole giornate permessi retribuiti e non retribuiti:

- dipendente in possesso dei requisiti della legge 104/92;
- disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni;
- Madre/padre che usufruiscano di permessi di allattamento;
- Gestanti;
- single con figli fino a 13 anni; la condizione di single deve essere corredata da certificazione legalmente valida che attesti la situazione anagrafica registrata presso l'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza;
- genitori di figli fino a 13 anni entrambi dipendenti, anche non del Gruppo Luxottica, per i quali è prevista la prestazione lavorativa in giorni e orari coincidenti e adiacenti valutando laddove possibile, anche l'esenzione oraria parziale. La richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro.

Potranno inoltre essere concesse deroghe individuali dalla flessibilità positiva unicamente in via eccezionale e per comprovate e documentate ragioni di carattere personale.

## 3. Efficacia delle prestazioni in regime di flessibilità.

Quando definita la flessibilità ha le caratteristiche dell'orario normale. Le parti al fine di assicurare la più ampia partecipazione dei lavoratori alle ore di flessibilità decidono:

di concedere permessi individuali per un numero non superiore a quello della media della settimana precedente.

Resta inteso che le assenze complessive, comprese quelle dovute alle causali di cui al punto 2) e ai permessi individuali di cui al presente punto, non dovranno superare le assenze medie della settimana precedente.

## 4. Mancata prestazione in flessibilità positiva

Si può avere il caso della non prestazione in regime di flessibilità positiva, per i seguenti motivi individuali giustificati:

- Lavoratori in malattia, infortunio, ricovero ospedaliero (compreso day hospital);
- Ferie, congedo matrimoniale, maternità;
- Congedi parentali come da normativa vigente;
- Maternità obbligatoria e facoltativa
- Permessi studio coincidente con gli orari di flessibilità
- Donatori (come da normativa vigente);
- Protezione civile coincidente con gli orari di flessibilità (come da normativa vigente);
- Aspettativa come da contratto collettivo;
- Missione One Sight ed eventuali iniziative di volontariato parificabili.

Le Parti hanno convenuto i seguenti criteri di priorità nelle modalità di recupero:

a) L'Azienda, compatibilmente con le necessità e possibilità tecniche, organizzative e produttive, metterà il lavoratore in condizione di effettuare il recupero della mancata attività lavorativa, anche in termini di mobilità interna tra i diversi reparti con adeguamento del modello di orario a quello in atto nel reparto ricevente. Nel caso di fabbisogno di ore eccedenti il normale orario di lavoro, si darà priorità al recupero delle ore risultanti a debito ai lavoratori rientranti in queste casistiche supportati da una delle sopraccitate motivazioni;

b) nel caso in cui il lavoratore assente per malattia, maternità, infortunio o ricovero ospedaliero, non abbia recuperato con lavoro straordinario il debito di flessibilità e venga attivato un programma di flessibilità negativa collettiva prima della chiusura del piano, verrà data l'alternativa al lavoratore di compensare il debito mediante permessi retribuiti o non retribuiti. Questi ultimi saranno eventualmente utilizzati previa richiesta scritta dell'interessato.

c) Come terza e ultima ipotesi, nel caso in cui non sia possibile il recupero alla scadenza del piano, verranno effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali mediante l'utilizzo di permessi individuali retribuiti, ore di ferie, banca ore, fino a concorrenza, o con ritenute sulle competenze salariali o di fine rapporto

#### 5. Dirigenti sindacali e incarichi ai seggi elettorali

Per consentire l'agibilità sindacale ad attività organizzative sindacali coincidenti con flessibilità positiva, le ore di permesso sindacale entro un tetto annuo di 18 ore sono da considerarsi regolarmente effettuate. Gli incarichi ai seggi elettorali nei periodi di supero saranno considerati come prestazioni effettuata della flessibilità.

#### 6. Mancata effettuazione della riduzione

L'Azienda è disponibile a monetizzare in caso di mancato recupero collettivo della flessibilità positiva entro i termini convenuti; questa ulteriore monetizzazione della flessibilità positiva non recuperata a livello collettivo sarà pari a:

- 15% fino a 12 ore;
- 25% fino a 30 ore;
- 45% oltre 30 ore;

Qualora il lavoratore anziché per la monetizzazione opti per l'accantonamento in banca delle ore, verrà riconosciuta la maggiorazione aggiuntiva:

- del 10% fino a 12 ore
- del 15% fino a 30 ore
- del 20% oltre le 30 ore.

Qualora il singolo lavoratore sia giustificatamente assente in una o più giornate di flessibilità negativa, l'eventuale saldo corrispondente di flessibilità positiva presente al termine del piano, verrà accreditato automaticamente in banca delle ore il mese successivo, senza le maggiorazioni aggiuntive di cui al punto che precede.

#### 7. Trasporto

Laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità diffusa per raggiungere il luogo di lavoro, l'azienda si impegna ad attivarsi con le società di trasporto pubblico in concessione per effettuare le corse su tutte le tratte consuete, da tutti i capolinea e con orari compatibili con quelli di lavoro.

#### D) BANCA ORE

La banca ore prevista dal CCNL sarà alimentata secondo quanto previsto dal presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 potranno essere fatte confluire nella banca delle ore:

- le prime 32 ore annue di lavoro straordinario per i full time; per i part time in proporzione all'orario supplementare/straordinario;
- il 50% o il 100% delle ore di straordinario incentivato e relative maggiorazioni
- le maggiorazioni di straordinario tramutate in tempo;
- permessi individuali retribuiti non goduti entro l'anno successivo a quello di maturazione

In ogni caso la totalità di ore accantonate in banca ore non potrà superare le 180 ore pro capite (full time; part time in proporzione).

#### E) FONDO INDIVIDUALE TRANSITORIO

Si istituisce il Fondo Individuale Transitorio (FIT) nel quale confluiranno eventuali quote eccedenti le 180 ore (full time) accantonate in banca ore. Tali eccedenze confluiranno nel mese successivo a quello di superamento.

Tale fondo si attiva il 1 settembre di ciascun anno e verrà azzerato con il pagamento del saldo residuo, il 31 agosto dell'anno successivo. In questo periodo transitorio di 12 mesi il dipendente avrà l'ulteriore possibilità di utilizzare le ore presenti nel fondo per qualsiasi necessità.

#### F) BANCA ORE ETICA

Viene istituita la banca ore etica, mediante la quale ciascun dipendente potrà donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle proprie ore accantonate negli anni precedenti alla donazione a titolo di PIR e Banca ore, a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi.

L'azienda raddoppierà il numero delle ore donate.

Le parti si impegnano a predisporre un regolamento tecnico in materia.

## **G) PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI**

I permessi individuali retribuiti devono essere goduti entro 12 mesi dalla fine dell'anno di maturazione.

I permessi non utilizzati entro tale data confluiranno nella banca ore entro il limite di capienza della stessa. Le eccedenze verranno inserite nel fondo individuale transitorio.

Recependo una prassi consolidata presso tutti gli stabilimenti del Gruppo, la concessione dei permessi individuali retribuiti sarà garantita entro il limite massimo del 20% di assenza per reparto / turno (i.e.: tale quota comprende le assenze a qualsiasi titolo, es. per malattia, lunghe assenze, maternità etc.) salve comunque le esigenze organizzative e produttive di turno, reparto o gruppo omogeneo di lavoro.

## **H) LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è una modalità organizzativa volontaria finalizzata a consentire una rapida reazione alle richieste di mercato non affrontabili con la normale organizzazione produttiva, ovvero finalizzato al superamento dei temporanei "colli di bottiglia tecnologici".

Lo straordinario non rappresenta quindi una modalità strutturale di organizzazione del lavoro.

Le parti, per quanto di competenza, agiranno per cercare di contenerne l'utilizzo, entro i limiti previsti dalle norme vigenti.

### Maggiorazioni

In aggiunta alle maggiorazioni contrattualmente vigenti, previste dal C.C.N.L., l'azienda per le ore effettivamente lavorate, oltre le 40 settimanali per i contratti a tempo pieno, e oltre l'orario settimanale contrattualmente convenuto per i part-time, applicherà i seguenti trattamenti:

- ore superiori al normale orario settimanale maggiorazione = +5%; pertanto la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 30%;
- ore di straordinario del sabato = +25%; pertanto la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 50%.

Tali maggiorazioni saranno assorbite fino a concorrenza in caso di future più elevate maggiorazioni introdotte dal C.C.N.L.

## **I) STRAORDINARIO COLLETTIVO INCENTIVATO (S.C.I)**

L'efficacia della prestazione straordinaria è proporzionale alle modalità organizzative con cui viene realizzata.

Una modalità collettiva di effettuazione del lavoro straordinario coordinata e gestita in ragione delle esigenze di incremento produttivo anche localizzate in alcuni segmenti di processo, va favorita, ferma restando la volontarietà della prestazione straordinaria, con strumenti incentivanti, atti a favorire comportamenti organizzativamente coerenti. Questa modalità negoziale di effettuazione del lavoro straordinario ha inoltre la peculiarità di poter rappresentare una valida alternativa alla flessibilità positiva, obbligatoria per la generalità dei lavoratori, consentendo un adeguato temperamento tra le esigenze personali dei lavoratori e i fabbisogni organizzativi dell'azienda.

Le parti convengono di favorire questa modalità di flessibilizzazione degli orari, laddove lo strumento della flessibilità del vigente C.C.N.L. e del presente contratto appaia non correttamente utilizzabile per l'impossibilità o indeterminabilità del recupero della flessibilità positiva.

Le Parti, in caso di necessità di flessibilizzazione degli orari, si incontreranno per definire modalità e strumenti atti a raggiungere gli obiettivi, ivi compresi eventuali piani di lavoro straordinario.

Le modalità di concreta effettuazione di tali piani dovranno tenere conto delle necessità produttive e dei vincoli organizzativi di reparto e verranno discusse a livello di sito produttivo limitatamente alle giornate e agli orari di inizio e fine lavoro che dovranno essere uniformi al fine di garantire l'output produttivo, soprattutto per le lavorazioni a flusso.

Tali ore verranno retribuite con una maggiorazione onnicomprensiva calcolata su paga base, contingenza, E.D.R. aziendale, superminimi collettivi.

L'entità della maggiorazione sarà collegata alle presenze registrate nelle giornate di effettuazione (di norma il sabato), rispetto alle presenze medie registrate nell'ultimo giorno lavorativo antecedente quello di effettuazione del Piano (S.C.I.).

E' possibile accantonare in banca delle ore il 50% o il 100% delle ore effettuate con la relativa maggiorazione.

Percentuali presenza	Maggiorazioni
< 60%	Maggiorazione contrattuale
≥ 60% ≤ 65%	80%
> 65% ≥ 70%	90%
> 70%	100%

### J) ORE PERDUTE PER FERMATA IMPIANTI E RITARDI TRASPORTI

In caso di fermata degli impianti imputabile a causa di forza maggiore (es. sospensione energia elettrica, interruzione funzionamento impianti riconducibili anche a blocchi informatici, o altra alimentazione funzionale alla produzione, allagamento o altro fenomeno naturale), le ore di lavoro perdute dovranno essere recuperate, su richiesta dell'azienda, in regime di lavoro straordinario, con le maggiorazioni contrattualmente previste dal presente accordo, secondo le modalità di orario concordate con le R.S.U. a livello di stabilimento.

Le ore perdute dai dipendenti che si recano al lavoro utilizzando i mezzi pubblici a causa di ritardi di questi ultimi, provocati da eventi imprevedibili, potranno essere recuperate entro il mese in cui è occorso l'evento, se il recupero è compatibile con le esigenze tecniche produttive e organizzative del reparto/ufficio.

Per i dipendenti che osservano orari diversi da quelli coperti dal servizio di trasporto pubblico che dovessero raggiungere il posto di lavoro in ritardo per causa imputabile ad un imprevisto blocco della viabilità che impatta su una collettività di persone verrà valutata la possibilità di recuperare, entro il mese in cui è occorso l'evento, compatibilmente con le esigenze tecniche produttive e organizzative del reparto/ufficio.

Ciascun dipendente dovrà comunicare il ritardo al proprio responsabile entro la prima metà dell'orario di lavoro individualmente previsto nella giornata in cui si è verificato il ritardo stesso.

## **K) LAVORO A TURNI**

### 1. Attivazione e gestione del lavoro a turni

Il lavoro a turni rappresenta una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro, coerente rispetto all'efficiente utilizzo degli impianti.

Nel caso in cui si presenti la necessità di ricorrervi, le parti registrano due modalità di attivazione dei turni su base volontaria o obbligatoria.

L'azienda nel caso di cambiamenti inerenti l'organizzazione del lavoro (es istituzione di nuovi turni di lavoro o ad esempio reparto a giornata cui si aggiungono lavorazioni da effettuarsi su turno) o modifica della turnistica del reparto (es reparto a giornata che passa a turni) previa informativa alle RSU, effettuerà una consultazione dei lavoratori diretta ad identificare i soggetti che per caratteristiche professionali, idoneità sanitarie, posizione organizzativa ed esperienza siano disponibili ad un collocazione a turni. Se ricorrendo alla volontarietà, tenuti presenti i criteri sopra indicati, non sarà raggiunto il numero necessario di personale a turno, si procederà all'implementazione del turno su base obbligatoria entro 10 giorni di calendario

In tutti gli altri casi di cambiamento di orario di lavoro, si individua la settimana come perimetro minimo per le variazioni di orario, tenendo conto delle situazioni individuali dei lavoratori.

L'azienda si impegna in questo senso a non chiedere cambi di mansione che comportino variazioni del modello orario all'interno della stessa settimana lavorativa.

Se, su richiesta aziendale, il cambio orario avviene durante il mese e il lavoratore usufruisce del trasporto pubblico verrà quantificata e rimborsata la quota parte dell'abbonamento mensile.

### 2. Gestione dei turni avvicendati e fissi

I turni sono normalmente avvicendati su base settimanale su otto ore giornaliere, compresa la ½ ora retribuita di pausa mensa, per 5 giorni alla settimana (la pausa mensa retribuita dei turnisti prevede la timbratura all'inizio e alla fine della stessa).

I turni fissi, pertanto, rappresentano una modalità residuale da gestire a livello di stabilimento/reparto, e comunque in una logica di bilanciamento delle presenze coerente con le esigenze organizzativo-produttive.

L'eventuale assegnazione di turni fissi dovrà avvenire per un periodo tale da garantire la giusta rotazione tra i richiedenti. Viene valutata l'assegnazione di tutti i turni fissi in essere in considerazione delle necessità organizzativo-produttive. La rivalutazione periodica si applica a tutte le tipologie di turno fisso sia diurno sia notturno. Nel caso in cui debba essere fatta una scelta tra più richiedenti, fatte salve tutte le condizioni tecnico-organizzative e produttive, il turno fisso verrà assegnato in base a criteri definiti a livello di stabilimento.

A fronte di un perdurante sbilanciamento sui turni fissi superiore a 15 giorni, si ripristinerà l'orario avvicendato.

### 3. Criteri di esenzione per il lavoro a turni:

Nel caso di passaggio obbligatorio a turno il lavoratore potrà presentare domanda di esenzione dal lavoro a turni se in possesso dei requisiti indicati nell'elenco sotto riportato.

L'azienda valuterà ciascuna domanda di esenzione, e proporrà prioritariamente al lavoratore possibilità di inserimento in turni di lavoro che favoriscano la conciliazione tra esigenze personali/familiari del lavoratore e le necessità produttive.

Di seguito i requisiti preferenziali:

- Lavoratore disabile dipendente in possesso di Legge 104/92
- Disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni;
- Madre/padre che usufruiscano di permessi di allattamento;
- single con figli fino a 13 anni; la condizione di single deve essere corredata da certificazione legalmente valida che attesti la situazione anagrafica registrata presso l'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza;
- genitori di figli fino a 13 anni, entrambi dipendenti, anche non del Gruppo Luxottica, per i quali è prevista la prestazione lavorativa in giorni e orari coincidenti. La richiesta di esenzione può essere presentata nel caso in cui con il passaggio a turno gli orari diventino maggiormente coincidenti. In questo caso la richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro-

La domanda di esenzione dovrà essere presentata per iscritto alla società producendo, la documentazione necessaria a sostenere la richiesta.

#### 4. Indennità disagio turni

Le indennità saranno del seguente valore:

	% Indennità
Turno fissi	6,0%
Turni avvicendati	8,0%
Turni notturni fissi	40,0%
Turni notturni avvicendati	50,0%

Resta inteso che nella maggiorazione sopra prevista per il turno notturno è da considerarsi compresa l'indennità prevista per turni fissi o avvicendati.

Tali ulteriori trattamenti saranno assorbiti fino a concorrenza, in caso di future più elevate maggiorazioni previste in sede di rinnovo di futuri C.C.N.L., rispetto a quelli vigenti nella contrattazione di 1° livello, alla firma del presente accordo.

L'avvicendamento dei turni deve avvenire a vista con passaggio di consegne tra lavoratore uscente e lavoratore subentrante.

#### **L) MODIFICA ORARI DI LAVORO**

Procedura per l'istituzione di nuovi modelli di orario

Qualora per far fronte a problemi organizzativi e produttivi e all'aumento o alla diminuzione dei volumi, si rendessero necessarie, in forma stabile o per determinati periodi di tempo, una diversa distribuzione dell'orario o una diversa turnazione non già prevista (a livello aziendale, di sito, di reparto) si seguirà la seguente procedura:

- l'azienda darà preventiva informazione alle RSU e alle OO.SS delle necessità produttive, della prevedibile durata dell'evento, degli investimenti ipotizzati e

presenterà la indicazione delle necessità di orario e delle tipologie di turni con cui si potrebbe rispondere alle esigenze;

- entro 7 gg seguirà un esame congiunto che dovrà concludersi entro 30 gg dal primo incontro;

- al termine di tale esame le parti potranno concordare l'adozione del nuovo assetto di orario;

- decorso il termine di 30 gg senza aver raggiunto un accordo le parti saranno libere di assumere nell'ambito delle proprie competenze, le iniziative più opportune;

Nel caso di modifica temporanea dell'orario di lavoro, o per un periodo di non oltre 3 mesi, la procedura di cui sopra dovrà esaurirsi nell'arco di 20 gg.

### **M) ORARI DIFFERENZIATI**

Le attività lavorative legate all'utilizzo diretto degli impianti produttivi, non eccezionali, organizzate dall'azienda e caratterizzate da una sfasatura di orario pari o superiore a 30' rispetto ai normali orari di stabilimento, danno diritto ad un'indennità "orari differenziati" pari al 1,5% della retribuzione tabellare (paga base, contingenza, E.D.R. aziendale, superminimi collettivi aziendali) per ogni giornata di prestazione, secondo l'orario contrattualmente previsto.

L'indennità sarà del 2% nel caso di orari differenziati con una sfasatura di orario rispetto al normale orario di stabilimento pari o superiore all'ora. Sono esclusi da questa indennità i lavoratori che vengono ammessi all'orario differenziato a fronte di una richiesta individuale e documentata, motivata da serie ragioni personali riconosciute dall'azienda.

Tale indennità non è cumulabile con altra prevista per i turni.

#### **NOTA A VERBALE**

I normali orari di stabilimento sono quelli osservati dai lavoratori cosiddetti "a giornata" su orario 8.00-17.00, 7.30-16.30 solo per Rovereto e 8.00-16.45 solo per Lauriano. Nel caso in cui l'intero personale di stabilimento operi a turni c.d. avvicendati vengono meno le condizioni organizzative per il verificarsi degli orari differenziati.

### **N) CALENDARIO LAVORATIVO ANNUO (FERIE COLLETTIVE)**

Le parti in sede di definizione del calendario lavorativo annuale si impegnano a ricercare soluzioni sperimentali al fine di raggiungere l'obiettivo di alimentare un adeguato volume produttivo e di spedizioni atte a garantire un efficiente livello di servizio alla filiera commerciale anche durante la fermata estiva e invernale.

Compatibilmente con le esigenze organizzative le parti si impegnano, di norma entro e non oltre il mese di aprile per la chiusura estiva e ottobre per quella invernale, a definirne i periodi di chiusura.

Sono fatte salve eventuali esigenze legate alle specificità di singoli stabilimenti.

### **O) LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)**

#### 1. Modalità di gestione del part time

Il numero dei lavoratori, a tempo parziale limitato, è fissato nella misura massima del 15%. Tale percentuale andrà calcolata sul personale full time equivalente in forza nelle unità organizzative (inclusando tutti i nastri orari esistenti).

In ragione della modulazione dei nastri orari, intendendosi per tali:

- orario di lavoro a giornata (spezzato),
- 1° turno 6.00-14.00,
- 2° turno 14.00-22.00,
- 3° turno 22.00-6.00,
- ed altre formulazioni;

Le Parti si impegnano a perseguire una omogenea redistribuzione della percentuale dei part-time sui nastri orari presenti in maniera tale che risultino distribuiti in maniera omogenea su ciascun nastro orario. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede una attività di informazione ai lavoratori, un periodo di sperimentazione ed una analitica valutazione dell'organizzazione del lavoro di ciascun stabilimento e dei vincoli dalla stessa determinati.

La concessione del part-time è strettamente vincolata al pieno bilanciamento per area omogenea dell'intero nastro orario in modo tale da consentire il normale e completo utilizzo dell'impianto o macchinario.

Nell'ambito degli orari a giornata, vengono individuate in una riunione semestrale dell'apposita commissione, i reparti/attività a bassa intensità di bilanciamento laddove deroghe sono consentite e organizzativamente non impattanti, e reparti ed attività ad alta intensità di bilanciamento laddove il singolo posto di lavoro deve essere gestito al fine del pieno utilizzo di impianti e macchinari o di presidio di attività accessorie alla produzione o di servizio.

Il dipendente il cui rapporto di lavoro, in seguito a sua regolare domanda, viene trasformato da tempo pieno a tempo parziale deve accettare l'orario assegnato a cui consegue la firma del contratto. La reversibilità del rapporto da part time a full time non è di norma consentita se non siano trascorsi almeno tre mesi dalla conversione del rapporto a tempo parziale. Tali richieste dovranno pervenire all'Azienda nei medesimi termini previsti per la domanda di accesso al part-time.

L'assegnazione del part-time viene effettuata per ciascun stabilimento in base alle regole e procedure di cui al presente articolo e nei limiti della misura massima di lavoratori part-time ivi stabilita per ciascun nastro orario.

## 2. Bilanciamento

Il dipendente, richiedendo l'orario a tempo parziale accetta la conseguente possibilità di essere spostato di reparto ai fini del bilanciamento in modo da consentire il normale e completo utilizzo degli impianti.

In ogni caso non è previsto lo spostamento del dipendente tra enti organizzativi diversi finalizzato al bilanciamento necessario per l'assegnazione del part-time.

Verificata la non disponibilità tecnico-organizzativa di prestazioni part-time nelle mansioni e nel reparto in cui prestano la propria opera al momento della richiesta di passaggio, i lavoratori che richiedano l'orario a tempo parziale potranno essere adibiti, compatibilmente con le suddette esigenze tecniche-organizzative e i requisiti fisico-attitudinali e di qualifica/livello, a mansioni diverse e/o ad altri reparti, al fine di realizzare un bilanciamento dei contratti di lavoro a tempo parziale che consenta il

normale e completo utilizzo degli impianti e la copertura del normale orario giornaliero o settimanale.

Per i soli part-time orizzontali lo sbilanciamento potrà essere consentito fino a una unità per centro di costo/reparto o, tenuto conto delle maggiori dimensioni di centri di costo/reparti, fino a una unità per ogni 100 addetti o frazione.

E' comune obiettivo delle Parti compensare gli eventuali sbilanciamenti nel più breve tempo possibile.

### 3. Modelli d'orario

- Part time orizzontale a giornata, mattina o pomeriggio: 4 ore (20 ore settimanali).

- Part time verticale a giornata: 8 ore per due giorni alla settimana, 4 ore per un giorno alla settimana (20 ore settimanali).

- Part time verticale a turno: 8 ore per tre giorni alla settimana alternata con 8 ore per due giorni alla settimana secondo i programmi di avvicendamento nei turni stabiliti a livello di stabilimento con eventuale doppia battuta (2 settimane continuative sullo stesso orario).

- Part time 6 ore:

a) per il personale impiegatizio la concessione di questo modello di part time è subordinata alla verifica delle esigenze tecnico-organizzative dell'area lavorativa.

b) per il personale operaio, attraverso un apposito confronto con la commissione part-time di stabilimento, potrà essere valutato l'avvio e la sussistenza del part time a 6 ore, subordinato alla verifica della fattibilità a livello tecnico-produttivo e organizzativo.

Nell'ambito dei reparti o servizi Aziendali che operano ordinariamente su sei giorni (lunedì-sabato) la distribuzione dell'orario part time potrà essere stabilita, diversamente da quanto qui sopra indicato, su base individuale, tenuto conto delle esigenze dell'Azienda e delle disponibilità del lavoratore (20 ore settimanali).

La commissione part-time di ciascun stabilimento verrà preventivamente informata sulle ulteriori formulazioni di orario part time non codificate che si dovessero rendere necessarie.

Altre formulazioni di orario sono valutabili con l'obiettivo di realizzare il pieno bilanciamento dell'intero nastro orario, ovvero dell'intero orario di utilizzo impianti.

Al fine di una distribuzione dei contratti part-time coerente con gli orari presenti in stabilimento l'azienda propone la sperimentazione del part time orizzontale a turno di 4 ore giornaliero secondo i programmi di avvicendamento nei turni stabiliti a livello di stabilimento.

Le modalità applicative dovranno essere compatibili con le esigenze produttivo/organizzative di reparto.

Per gli enti non produttivi potranno essere valutati modelli d'orario flessibile, che esulano da quelli finora utilizzati qualora si rendessero necessari per far fronte alle esigenze organizzative e di servizio della specifica funzione. Tale flessibilità può essere intesa a titolo esemplificativo nella collocazione oraria del part time nell'ambito della

giornata, nella distribuzione settimanale e/o nel numero complessivo di ore settimanalmente previste.

#### 4. Regole e procedure

Per la concessione del part-time sono stabilite le seguenti regole e procedure:

1. potrà essere concesso per un periodo minimo di 3 mesi e massimo di 12 mesi, salvo successive proroghe, con inizio ad ogni primo del mese. L'Azienda tenuto conto delle richieste, valuterà il periodo massimo di concessione del singolo part time in funzione del bilanciamento.

2. potrà essere distribuito in senso sia orizzontale sia verticale;

3. i diversi tipi di domande: nuova, di rinnovo, di cambiamento orario, di rinuncia dovranno pervenire alla direzione aziendale, per iscritto su apposito modulo, ma tassativamente non oltre il giorno 5 del mese precedente a quello di avvio del rapporto a part time (esclusivamente per le concessioni di part-time per il mese di settembre, la data ultima di presentazione delle domande sarà comunicata, di anno in anno, dalla Direzione del Personale);

4. nella domanda dovranno essere indicate una o più modalità di orario equipollenti cui l'Azienda farà esclusivo riferimento per la verifica della concedibilità del part-time;

5. le domande di part-time verranno esaminate assegnando il modello d'orario, secondo le seguenti priorità:

- Sussistenza dei requisiti previsti dal punto 6. in caso di temporaneo esaurimento dei posti disponibili per l'assegnazione del part-time oltre la percentuale massima;
- genitore single con figli fino a 13 anni e 364 giorni, suddivisi in 3 fasce d'età (0-6 anni, 7-11 anni, 12-13 anni) con assegnazione punteggio per ciascuna fascia in rapporto al maggior numero di figli fino a 13 anni;
- genitori entrambi occupati con figli fino a 13 anni e 364 giorni, suddivisi in 3 fasce d'età (0-6 anni, 7-11 anni, 12-13 anni) con assegnazione punteggio per ciascuna fascia in rapporto al maggior numero di figli fino 13 anni;
- coloro che prestano assistenza a familiari anziani non autosufficienti (oltre gli 80 anni di età) fino al 2° grado di parentela. La richiesta dovrà essere documentata da certificazione del medico specialista;
- lavoratori studenti ai sensi dell'art. 59 del CCNL;
- minor tempo di utilizzo del part-time;
- a parità di tempo di utilizzo, in rapporto alla data della domanda.

Le domande non accolte rimarranno in lista d'attesa, salvo diverse decisioni degli interessati da comunicare all'Ufficio Personale. Nel caso dovessero rendersi disponibili nuovi posti, essi saranno assegnati secondo i criteri di priorità di cui sopra.

6. Ai fini del calcolo della percentuale massima consentita non sono considerate eventuali concessioni di part time a tempo indeterminato o per periodi superiori a 12 mesi per i dipendenti che ne facciano richiesta e che rientrino nelle seguenti categorie:

- a) invalidi civili inseriti con convenzione di programma e in possesso di legge 104/92

b) lavoratori invalidatisi in corso di rapporto o affetti da patologie degenerative riconosciuti ex-legge 68/99

c) coloro che richiedano il contratto part time per l'assistenza a familiari fino al 2° grado di parentela i quali si trovino nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 L. 104/92

Questa disponibilità al di fuori dei limiti previsti per il part-time è nei limiti del 2% sui full time equivalenti di ogni unità produttiva. In caso di raggiungimento della soglia massima del 2%, nei casi previsti ai punti a) e b), previo parere del medico competente, tale limite potrà essere elevato fino al 4%. Nei casi previsti al punto c), le eventuali ulteriori richieste entreranno invece nelle assegnazioni normali, anteponendo detti casi a quelli normalmente previsti al punto 5.

Nel caso di familiari la sussistenza dei requisiti per il mantenimento del regime di orario part time a tempo indefinito va certificata per iscritto di anno in anno secondo quanto prevede la legge.

Le parti si impegnano ad individuare con apposita commissione tecnica le modalità di gestione ed assegnazione dei modelli di orario a tempo parziale dei part-time oltre percentuale nell'ottica generale di un maggior bilanciamento entro 6 mesi dalla firma del presente accordo.

7. Nell'ambito di programmi collettivi di lavoro straordinario o di flessibilità concordati o comunicati alle RSU i lavoratori part-time potranno effettuare prestazioni eccedenti il loro normale orario di lavoro.

8. La situazione del part-time sarà oggetto, a richiesta di una delle parti, di incontri tra la direzione di stabilimento e l'apposita commissione RSU.

9. Nel caso di passaggio da full time a part-time in corso d'anno, il numero di giornate di ferie da godere come part-time non potrà essere superiore a quello previsto per i full time dalla contrattazione nazionale collettiva. Le ferie residue, già maturate e non godibili secondo i programmi ferie, verranno accantonate e rese disponibili al momento dell'eventuale ripristino del rapporto a tempo pieno o liquidate alla cessazione del rapporto.

10. Nel caso in cui non vi siano i presupposti organizzativi per concedere l'orario part-time e, dietro presentazione di adeguata documentazione che giustifichi l'esigenza di non sospendere i part-time, l'azienda potrà valutare la concessione di un periodo di permessi non retribuiti non superiore a un mese di calendario. La concessione dei permessi non retribuiti è subordinata al completo utilizzo di tutti gli istituti accumulati (ferie, pir, banca ore, ecc.)

11. Se a livello di stabilimento (dovessero verificarsi situazioni particolari potranno essere gestite con accordo interno allo stabilimento stesso. Allo stesso modo, il modulo di domanda part time potrà essere modificato in base alle esigenze di stabilimento.

## 5. MERCATO DEL LAVORO

### Premessa

Negli ultimi anni Luxottica si è trovata ad operare in un contesto economico e sociale in forte trasformazione; un contesto caratterizzato da una crescente imprevedibilità della

domanda, e dalla conseguente necessità di reagire in modo tempestivo ed efficace alle mutevoli richieste produttive.

Le scelte industriali intraprese dall'azienda nonché l'impegno di tutti a far fronte con sempre maggiore tempestività alle richieste del mercato hanno, tuttavia, permesso in una continua crescita dei livelli produttivi e una costante stabilizzazione di lavoratori a tempo indeterminato.

L'azienda riconferma che i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sono la forma di contratto privilegiata del gruppo, perché sono in grado di garantire stabilità, professionalità, adesione ai modelli aziendali.

### 1. Consolidamento dei contratti a tempo indeterminato

L'azienda, compatibilmente alla tenuta degli attuali livelli produttivi, degli andamenti economici e finanziari e della fungibilità delle mansioni si impegna a stabilizzare con contratto a tempo indeterminato un numero di lavoratori fino a 600, la maggioranza dei quali già entro il 2015, fra quelli già occupati sia con contratti di somministrazione a tempo determinato, sia con contratti a tempo determinato nell'arco di validità del presente CIA.

Nell'individuare i lavoratori da confermare, ferme restando le esigenze dettate dalla gestione dei flussi produttivi e dall'organizzazione delle produzioni, l'azienda terrà conto della diversa composizione delle singole tipologie dei rapporti lavoro all'interno dei singoli stabilimenti.

### 2. Apprendistato (denominato Junior High Learning)

Al fine di qualificare quelle professionalità che necessitano di un significativo periodo di formazione e addestramento, l'azienda conferma la volontà di avvalersi dell'inserimento di lavoratori con contratto di apprendistato.

A tal proposito le parti daranno luogo ad incontri specifici per confrontarsi sulle tipologie e le modalità di applicazione dell'istituto.

### 3. Contratti di somministrazione a termine (cd. somministrazione) e contratti a tempo determinato (cd. CTD)

Tenuto conto della crescente imprevedibilità della domanda e quindi dei periodi di stagionalità, qualora si dovessero verificare necessità produttive aggiuntive rispetto a quelle preventivate, le parti sono impegnate a trovare le soluzioni adeguate anche attraverso la definizione temporanea di percentuali di lavoro somministrato a tempo determinato adeguate ai ritmi di crescita aziendale.

In tali casi l'azienda darà tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali e/o alle RSU precisando la dimensione di tali esigenze ulteriori nonché in quali siti produttivi si ravvisa tale necessità.

### 4. Verifiche periodiche

Periodicamente verranno effettuate verifiche per valutare il ricorso alle varie tipologie di rapporto, l'evoluzione dei rapporti, i numeri del consolidamento e determinare le esigenze occupazionali. Per far fronte alle necessità di crescita dei volumi potranno essere concordate modifiche temporanee alla percentuale di inserimento dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato

### 5. Verifiche di stabilimento

Visto che le percentuali di ricorso alle diverse tipologie di rapporti di lavoro sono previste a livello di impresa, le parti concordano particolari fasi di confronto di stabilimento per verificare il corretto utilizzo dello strumento, l'equilibrio organizzativo e professionale, l'evoluzione produttiva e la stabilizzazione occupazionale.

Le parti confermano la prassi di fornire ogni mese il prospetto informativo dell'andamento delle scadenze dei rapporti.

#### 6. Informazioni ai singoli lavoratori

I lavoratori assunti con contratto a t.d. e in somministrazione a tempo determinato potranno ricevere, su richiesta, dall'azienda informazioni sull'andamento del loro rapporto e sulle prospettive di consolidamento a tempo indeterminato.

#### 7. Part time ciclico

Con l'obiettivo di dare risposta ai problemi legati alla stagionalità le parti intendono sperimentare l'adozione di forme di part time ciclico. I lavoratori assunti con questa tipologia di rapporto di lavoro non concorreranno al raggiungimento delle percentuali massime di part time definite nel presente accordo.

L'azienda comunicherà alle RSU la necessità di attivare questa forma di part time e le modalità organizzative per il suo funzionamento.

#### 8. Valorizzazione dell'avviamento al lavoro giovanile

Fermo restando il ricorso alla staffetta generazionale e all'apprendistato (Junior High Learning), con le modalità e le finalità sopra già identificate, si individua nello stage un ulteriore strumento che possa avvicinare i giovani al mondo del lavoro, valorizzando ed arricchendo le competenze acquisite nel percorso di studi attraverso la loro applicazione pratica in Azienda.

Tali stage potranno configurarsi come curriculari o post laurea, laddove non siano riconducibili alle iniziative del Welfare aziendale (ad esempio: "stage welfare", "alternanza scuola lavoro")

L'Azienda informerà periodicamente le RSU in merito alle aree interessate dalle suddette esperienze di avviamento al lavoro.

AV

BA

ENB

B

M

102

## 6. STAFFETTA GENERAZIONALE

### PREMESSA

Luxottica ha una storia di successo di oltre 50 anni, sempre contraddistinta da livelli occupazionali crescenti. In questi anni, pur positivi, il normale processo di turn over è stato in parte frenato da alcune recenti riforme legislative in materia pensionistica e di ammortizzatori sociali.

Le parti, pertanto, intendono attivare la Staffetta Generazionale, individuandola come strumento primario atto a ribilanciare la composizione della forza lavoro, favorendo l'inserimento di nuove professionalità e salvaguardando al contempo un equilibrato trasferimento di competenze.

### a) Perimetro e durata della sperimentazione

Si stabilisce, in via sperimentale per la vigenza del presente contratto, di attivare la Staffetta Generazionale per un numero complessivo massimo di 100 persone in Italia.

Tale sperimentazione ha durata triennale, con scadenza al 31/12/2018.

### b) Contenuto e finalità

L'azienda mediante l'attivazione della Staffetta Generazionale offre, su base volontaria, a quei lavoratori che siano prossimi alla pensione (Lavoratore Anziano) l'opportunità di passare ad orario part-time fino alla cessazione del rapporto di lavoro, garantendo al contempo di sostenere il costo dei contributi previdenziali volontari per la parte di contribuzione venuta a mancare per effetto della trasformazione del rapporto a part time.

La staffetta generazionale si perfezionerà con l'assunzione a tempo indeterminato di un Lavoratore Giovane, contestuale alla trasformazione a part time di cui sopra, individuandolo prioritariamente fra coloro che sono già inseriti in azienda oppure fra il personale in cerca di occupazione. Alla fine della sperimentazione le Parti potranno prendere ogni determinazione in merito alle modalità con cui proseguire l'esperienza.

Tale contratto di assunzione sarà a tempo parziale (part-time), con la esplicita previsione di clausole elastiche che consentano di estendere detto orario come previsto dalla normativa vigente, anche al fine di far fronte alle eventuali esigenze di stagionalità dei cicli produttivi.

Il rapporto di lavoro part time del Lavoratore Giovane verrà convertito in full time al raggiungimento delle condizioni pensionistiche del Lavoratore Anziano.

Tenuto conto della finalità contenuta nella staffetta generazionale, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, indipendentemente dagli esiti individuali (dimissioni, cessazioni del rapporto di lavoro ecc.) sarà sempre corrispondente al numero di coloro che avranno scelto di trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

### c) Modalità e percorso di attivazione

Le persone interessate all'accompagnamento alla pensione potranno candidarsi alla sperimentazione manifestando il proprio interesse all'interno di un bando annuale promulgato dall'Azienda, qualora siano in possesso di tutti i requisiti di seguito riportati:

1. contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time;

2. maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata entro i 36 mesi successivi all'inserimento nella sperimentazione, con riferimento alle regole vigenti. Il possesso di tale requisito va certificato allegando documentazione attestante la propria situazione contributiva e la previsione della data di accesso al trattamento pensionistico.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive comunicherà ai candidati il loro eventuale accesso alla sperimentazione, configurandoli come Lavoratori Anziani.

Le parti concordano che l'ambito della staffetta generazionale potrà essere esteso fino a 5 anni per i dipendenti rientranti nelle seguenti categorie:

- dipendenti con disabilità certificata,
- dipendenti con gravi e invalidanti patologie come dal CCNL (art.52 comma 14)
- coloro che riportano gravi limitazioni lavorative dovute a motivi sanitari certificati da struttura medica specialistica, tali da impattare sul loro impiego in considerazione degli specifici rischi fisici, chimici, ergonomici cui sono esposti in azienda.

La presenza dei requisiti sanitari dovrà essere verificata e validata dal medico aziendale competente.

L'adesione alla sperimentazione verrà definita in sede sindacale, ex art. 411 c.p.c.

Tale accordo conterrà:

1. la novazione parziale del contratto di lavoro da full time a part time fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro;
2. la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ad una data successiva alla data di accesso al trattamento pensionistico del dipendente, come documentata;
3. l'impegno dell'Azienda a sostenere la contribuzione volontaria, per conto del Lavoratore pari alla quota di contribuzione sulla retribuzione di fatto (con l'esclusione delle indennità) venuta a mancare con la trasformazione da full time in part time del rapporto di lavoro di cui al punto che precede, fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta per qualsiasi titolo o ragione, sulla base di apposita convenzione stipulata fra Azienda e INPS.
5. l'impegno dell'Azienda ad incontrarsi con le OO.SS per valutare gli eventuali casi di persone cui, nel periodo della Staffetta Generazionale, sia stato anticipato o posticipato l'accesso al trattamento pensionistico a seguito di un mutamento del quadro normativo.

Le parti prevedono sin d'ora momenti di verifica periodica per garantire la migliore tutela possibile per i lavoratori interessati anche per cogliere eventuali ulteriori opportunità.

Le parti si impegnano ad effettuare incontri per la gestione della materia e per definire le modalità di informazione ai lavoratori entro il 31.12.2015.

NOTA A VERBALE

Si intende che la presente sperimentazione, nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle esigenze organizzative/produttive aziendali, è subordinata alla preventiva

stipula di un'apposita convenzione tra Azienda e INPS per il versamento della quota contributiva oppure, in alternativa, all'attivazione di una diversa idonea modalità per la stessa finalità di versamento della quota contributiva, nonché all'ulteriore verifica, fatta attraverso gli Enti preposti, che le somme corrisposte non comportino per l'Azienda ulteriori oneri dal punto di vista contributivo e fiscale.

UA

UDK

AL

AS

AD

EA

FA

AS

AS-3

✓

AS

AS

AS

AS

ME

AS

AS

AS

AS

## 7. RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Le parti riconoscono l'opportunità di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale vada intesa come valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i fornitori, il territorio, i clienti, e le istituzioni e costituisce il modello a cui ispirarsi per l'avvio di un percorso teso a raggiungere evoluzioni positive.

Le parti individuano nelle materie seguenti gli ambiti in cui possa essere esercitata la responsabilità sociale dell'impresa:

- codice etico
- miglioramento ambiente e sicurezza
- tutela delle fasce deboli
- agevolazione dell'attività di volontariato
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- welfare integrativo
- progetti umanitari e solidarietà
- rafforzamento rapporto con il territorio
- eliminazione sprechi
- sistema di condivisione auto

In questi anni la responsabilità sociale dell'impresa si è realizzata attraverso una serie di iniziative e di accordi fra i quali vanno ricordati:

- attività fondazione One Sight
- welfare aziendale
- miglioramento sicurezza (progetto Infortuni Zero e BBS - Behaviour Based Safety)
- accordi per facilitare l'armonizzazione fra i tempi di vita e di lavoro
- progetto Zero Sprechi
- car sharing e mobilità sostenibile
- progetti per la salute delle persone

Con il presente accordo aziendale le parti intendono rafforzare la responsabilità sociale attraverso i seguenti interventi:

### DIRITTI INDIVIDUALI

#### a) Permessi per padri

In aggiunta rispetto alla previsione normativa in materia, ai lavoratori divenuti padri viene concesso un congedo di paternità retribuito pari a 5 giorni in occasione della nascita, adozione o affido del figlio o dei figli, purché tali eventi siano adeguatamente documentati. Tale congedo dovrà essere goduto entro 2 settimane dalla nascita o adozione o affido, a pena di decadenza. La Società riconosce altresì ai lavoratori padri, dietro presentazione di adeguata documentazione, la maturazione di 3 giorni di permesso retribuito annui per ragioni connesse alla cura dei figli fino a 13 anni, in aggiunta ai permessi già previsti. La richiesta dovrà pervenire alla Società con un preavviso di almeno 48 ore. La concessione dei 3 giorni di permesso è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti (pir, banca ore, ferie residue). Tali permessi inoltre dovranno essere goduti entro l'anno a pena di decadenza.

#### **b) Permessi per inserimento dei figli nell'Asilo Nido**

In occasione del primo inserimento dei figli all'Asilo Nido verrà concesso ai genitori un congedo retribuito di 5 giorni per ciascun figlio. Tale congedo si intende concesso anche per figli adottivi o in affido familiare. Qualora entrambi i genitori siano dipendenti Luxottica i permessi retribuiti verranno concessi ad uno dei due, salvo casi eccezionali. La richiesta del congedo dovrà essere documentata da certificazione di nascita e iscrizione all'asilo nido.

#### **c) Permessi non retribuiti per cura dei figli**

Saranno concessi in aggiunta a quanto previsto dalla normativa sui congedi parentali, ai genitori brevi permessi non retribuiti della durata massima di una giornata ciascuno per:

- accompagnamento del figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi medici di urgenza;
  - intervento richiesto dal direttore didattico scolastico per indisposizione del figlio riconducibile a motivi di salute;
  - accompagnamento del figlio a visite mediche, fino al compimento di 13 anni di età;
- Tali permessi dovranno essere giustificati da certificato medico comprovante la necessità dell'intervento / assistenza / accompagnamento del figlio o da dichiarazione dell'ente scolastico che precisi i motivi di urgenza dell'intervento.

Qualora entrambi i genitori siano dipendenti Luxottica i permessi non retribuiti verranno concessi solo ad uno dei due, fatti salvi i casi di particolare gravità.

La concessione di tali permessi è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti (pir, banca ore, ferie residue)

I permessi non giustificati nelle modalità indicate non potranno essere concessi.

#### **d) Congedi parentali**

Al fine di conciliare le esigenze lavorative e di gestione familiare, compatibilmente con la legislazione vigente in materia, è consentita la fruizione ad ore dei permessi parentali previo preavviso di almeno 48 ore, ore di norma da effettuarsi ad inizio o fine orario di lavoro salvi casi di natura eccezionale.

#### **e) Permessi per diritto allo studio**

Verranno concessi agli studenti che devono sostenere esami di diploma di scuola primaria e secondaria, e agli universitari che devono presentare la tesi di laurea permessi non retribuiti in prossimità del periodo in questione di 15 giorni. L'iscrizione e l'esame dovranno essere comprovati adeguatamente per iscritto. La concessione di tali permessi è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti (pir, banca ore, ferie residue)

#### **f) Iniziative a sostegno dello studio e della formazione continua**

Le parti convengono che le ore annue previste dal CCNL vigente (artt. 58 e 59) a sostegno della formazione continua e facilitazioni a lavoratori studenti, non utilizzate nell'anno di riferimento, potranno essere convertite in borse di studio a beneficio dei figli dei dipendenti, a sostegno di percorsi di formazione nell'ambito della cultura digitale, fino ad un controvalore lordo massimo complessivo di 20.000 ore (riferito al 3° livello CCNL occhialeria) nel periodo di vigenza del presente contratto, all'interno del programma Welfare aziendale. In sede di Comitato di Governance del Programma Welfare verranno definiti i criteri di assegnazione delle borse.

#### **g) Aspettative brevi**

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, qualora siano presenti le condizioni di cui alla legge 53/2000 e non siano presenti impedimenti tecnico-organizzativi aziendali, potrà essere concessa, oltre a quanto previsto dalle leggi e CCNL vigenti, un'aspettativa non retribuita per far fronte a documentate necessità familiari, nel limite di un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 3 mesi.

La richiesta dovrà essere avanzata per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni. La concessione dell'aspettativa è subordinata al preventivo godimento di ferie, permessi e banca ore maturati e di istituti applicabili previsti (es.: congedo per maternità).

#### **h) Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro**

Al verificarsi delle condizioni previste e disciplinate dagli articoli 77 comma 2, 84 comma 1 e 93 comma 1 del CCNL vigente, i trattamenti economici previsti oltre i 180 giorni nell'anno solare, verranno elevati al 100% della retribuzione normale di fatto.

#### **i) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Le parti ritengono importante ogni sforzo e ogni iniziativa volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per questo le parti si dichiarano disposte ad approfondire il tema anche avanzando richieste di finanziamento (legge 53/2000) per i progetti finanziati a livello europeo.

#### **j) Cassa di solidarietà aziendale e Circolo dipendenti**

Le parti riconoscono che il Welfare aziendale e Cassa di solidarietà sono due istituti definiti dalla contrattazione aziendale a vantaggio dei lavoratori.

Al fine di evitare dispersioni, sovrapposizioni di interventi e concorrenze improprie si decide di definire momenti di consultazione fra i due soggetti in modo da coordinare l'azione nel rispetto delle specifiche finalità. In particolare le parti impegnano presidenza della Cassa e Comitato di Governance ad un confronto da effettuarsi almeno tre mesi prima in caso di introduzione di nuove iniziative di sostegno ai lavoratori.

Le parti riconoscono che la Cassa di solidarietà è un istituto definito dalla contrattazione aziendale a vantaggio dei lavoratori.

Al fine di evitare dispersioni, sovrapposizioni di interventi e concorrenze improprie si decide di definire momenti di consultazione fra il Sistema Welfare e la Cassa di solidarietà, in modo da coordinare l'azione nel rispetto delle specifiche finalità. In particolare le parti impegnano presidenza della Cassa e Comitato di Governance ad un confronto da effettuarsi almeno tre mesi prima in caso di introduzione di nuove iniziative di sostegno ai lavoratori.

Si richiama integralmente il testo di cui all'accordo integrativo aziendale 2006: "Dal gennaio 2003 la "Quota C.d.S." mensile di 2,6 euro viene aumentata di 1,5 euro lordi a 4,1 euro lordi mese. Tale somma viene erogata in busta paga a ogni lavoratore iscritto alla Cassa di Solidarietà e non viene computata su nessun istituto legale o contrattuale diretto, indiretto o differito ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto. L'azienda trattiene mensilmente dalla busta paga dei lavoratori iscritti l'ammontare netto deliberato dall'assemblea della Cassa di Solidarietà, importo che verrà quindi versato alla Cassa di Solidarietà medesima.

Gli attivisti del Circolo Dipendenti di Agordo potranno fruire, a richiesta, di permessi non retribuiti per l'espletamento dell'incarico fino a complessive 6 giornate mese. I coordinatori locali di stabilimento nelle altre unità produttive potranno fruire a richiesta di permessi retribuiti per complessive 2 giornate al mese".

#### **k) pari opportunità**

La società afferma la propria attenzione alle Pari Opportunità valorizzando la presenza di personale femminile sia attraverso lo strumento del part time e delle esenzioni in materia di flessibilità sia attraverso lo strumento del Welfare aziendale. Inoltre oltre a quanto già previsto a livello occupazionale in relazione al personale femminile, la società si attiverà per progettare una specifica attività formativa finalizzata alla realizzazione di occasioni per la valorizzazione della professionalità

femminile. Le parti costituiranno un'apposita commissione in aggiunta a quelle esistenti.

### **l) diversamente abili**

Le parti per facilitare l'inserimento dei lavoratori diversamente abili concordano l'istituzione di tutor aziendali a ciò preposti. L'azienda provvederà a nominare in ogni singolo stabilimento un tutor i cui compiti e ambiti di azione verranno definiti dalle parti.

### **m) rapporti con il territorio**

Al fine di rendere sempre più forte l'azione di responsabilità sociale le parti intendono definire un metodo di lavoro che permetta di elaborare proposte su cui aprire un eventuale confronto con le istituzioni locali del territorio in cui sono situate le sedi aziendali.

Le proposte elaborate potranno essere presentate in appositi incontri con i responsabili delle istituzioni locali.

## **8. IL SISTEMA WELFARE LUXOTTICA**

Il Sistema Welfare Luxottica ha contribuito e contribuisce a migliorare il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro sia nell'ambito familiare.

Il dialogo costante tra le parti e la gestione congiunta delle iniziative pongono al centro degli accordi i valori e le esigenze della persona.

Il nuovo Contratto Integrativo Aziendale entra quindi sempre più in connessione con il Sistema Welfare, attraverso un forte impegno a rinforzare ed ampliare le sue aree di intervento con investimenti sempre più importanti.

Elemento integrativo delle componenti monetarie tradizionali, il sistema Welfare Luxottica fonda la sua ragione d'essere su una comprensione reciproca delle esigenze organizzative di flessibilità ed apprendimento continuo e dei bisogni dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.

L'organo bilaterale di Governance ha rilevato l'emergere di nuovi e non eludibili bisogni, evidenziati dai sondaggi di opinione fra i lavoratori (survey), nei seguenti ambiti:

- Assistenza sociale
- Sostegno al reddito
- Tutela della salute
- Istruzione e cultura digitale

## **9. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

Al fine di monitorare la situazione relativa all'inquadramento professionale all'interno dei vari siti produttivi, Azienda e RSU in sede di commissione inquadramento, si riuniranno periodicamente, indicativamente nei mesi di marzo e settembre.

All'interno di tali incontri l'Azienda illustrerà la situazione relativa all'inquadramento e si impegnerà a prendere in considerazione eventuali richieste di approfondimento pervenute da RSU e a fornire risposte in merito entro un tempo adeguato e comunque non oltre un mese dall'incontro.

In relazione all'evoluzione prevista dal CCNL in materia, le Parti sono impegnate a valutarne le ricadute specifiche.

## 10. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo impone all'Azienda il mantenimento di un elevato livello di qualità del prodotto, della capacità produttiva e distributiva e del livello di servizio al cliente. Tutto questo è possibile solo con la crescita professionale e la conoscenza dei processi da parte dei lavoratori a tutti i livelli. Le parti riconoscono pertanto l'importanza di un'azione formativa ad ogni livello.

In tale ottica, tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative, l'azienda s'impegna a promuovere iniziative formative, anche innovative, che favoriscano il consolidamento e l'estensione delle conoscenze dei lavoratori relative ai prodotti e ai processi produttivi e distributivi, con particolare attenzione all'introduzione di nuove tecnologie, migliorando, ove possibile, la job satisfaction e valorizzando le attitudini individuali. Quest'ultimo obiettivo può essere raggiunto anche grazie alla sempre maggior possibilità di creare figure impiegabili in diverse attività, le cui competenze possono essere sviluppate anche attraverso la job rotation.

Inoltre l'azienda s'impegna a promuovere una **cultura digitale** affinché tutti i lavoratori possano fruire in maniera rapida ed efficace dei servizi messi a disposizione dall'azienda sviluppando nel contempo competenze tecnologiche utili in un mondo in continua evoluzione.

L'azienda s'impegna altresì a valorizzare il percorso di **formazione on-the-job** con particolare attenzione a coloro i quali sono in un percorso graduale di inserimento nell'organizzazione prestando particolare attenzione allo sviluppo e al mantenimento del know-how strategico.

L'azienda ritiene elemento di valore una cultura basata sulla fiducia e sul feedback reciproco tra capo e collaboratore. Elemento fondamentale questo per favorire il confronto finalizzato alla crescita delle persone e il loro benessere nell'organizzazione.

Verranno quindi predisposti, anche in collaborazione con RSU e organizzazioni sindacali, progetti formativi riguardanti qualità, ergonomia, relazioni sul lavoro, sicurezza e prevenzione, approccio lean.

Ove se ne ravvisasse la necessità, per il personale straniero saranno organizzati appositi corsi di lingua italiana e di interculturalità.

L'azienda s'impegna a informare la RSU sui seguenti aspetti

- piani formativi che intende attivare;
- quantità di risorse (sia quelle provenienti da Fondi Europei, da Fondimpresa e fondi propri) utilizzate per la formazione.
- Attivazione di una sessione di confronto sulla formazione in cui:
  - effettuare un'analisi dei bisogni formativi;
  - definire progetti formativi mirati.
- Recepire proposte formative avanzate dal coordinamento.

## 11. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Si riconosce l'importanza della previdenza complementare come necessaria integrazione del sistema pensionistico pubblico.

Le Organizzazioni Sindacali e l'azienda sono impegnate a:

- 1) divulgare già all'atto dell'assunzione le informazioni relative ai Fondi Pensione Integrativi a cui oggi l'azienda è associata;
- 2) mettere a disposizione apposite bacheche per le campagne formative dei Fondi;
- 3) estendere la possibilità di aderire a tutti i lavoratori compresi i contratti a termine in linea con quanto previsto dagli statuti dei Fondi;
- 4) facilitare la possibilità per i lavoratori di trasferire quote del premio al fondo di previdenza.

## 12. SALUTE E SICUREZZA

L'azienda conferma la massima attenzione alle problematiche legate all'ambiente di lavoro e alla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro in applicazione delle norme previste dalle leggi vigenti in materia. In particolare, con riferimento al documento di valutazione dei rischi le parti ribadiscono la necessità della previa consultazione degli RLS come previsto dal testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

I servizi di prevenzione e protezione aziendali, sentiti i RLS, individueranno le lavorazioni che comportino l'utilizzo di sostanze imbrattanti. Sarà cura dell'azienda provvedere alla loro igienizzazione e lavaggio.

Per tali lavorazioni l'Azienda fornirà una doppia dotazione di abiti da lavoro (DPI) per la protezione dei propri abiti personali; l'uso di tale dotazione è obbligatorio.

Inoltre, per incrementare la cultura della sicurezza, l'azienda proseguirà nell'attività di formazione sulla base delle esigenze rilevate dai soggetti preposti (RSPP / ASPP - RLS) e/o previste da specifiche disposizioni di legge.

La formazione svolta su tali tematiche verrà registrata secondo modalità definite a livello aziendale.

### La Sicurezza Basata sui comportamenti (B-BS Behaviour-Based Safety)

In un'ottica di continuo miglioramento e innovazione in materia di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori, l'azienda implementerà progressivamente nei propri stabilimenti produttivi il progetto BBS (Behaviour Based Safety).

Tale processo di B-BS si basa sull'applicazione rigorosa dei paradigmi e protocolli messi a disposizione dalla Behavior Analysis (Analisi del Comportamento).

La B-BS affianca e completa tutte le iniziative fino ad ora messe in atto in azienda, fra le quali a titolo meramente esemplificativo:

- gli adeguamenti continui delle infrastrutture e degli impianti;
- la formazione continua dei propri dipendenti;
- i sistemi di certificazione OHSAS 18.001 verso i quali rappresenta il loro completamento sul versante proprio dei comportamenti di sicurezza e non solo delle condizioni.

Luxottica anche attraverso l'implementazione di questo ulteriore e innovativo processo di B-BS mira a raggiungere i seguenti obiettivi:

- sviluppare una cultura della sicurezza pienamente condivisa, favorendo una partecipazione attiva e volontaria dei lavoratori, anche grazie all'adozione di rinforzi positivi e feedback;
- costruire un'ambiente relazionale migliore tra capi e lavoratori anche al di fuori del contesto della sicurezza, aumentando il senso di appartenenza all'azienda attenta ai valori e alla responsabilità sociale dell'impresa
- rendere maggiormente effettiva quell'azione di "partecipazione attiva dei lavoratori" indicata e richiesta dai Dlgs 81-2008

### 13. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti si sono date reciprocamente atto della volontà di mantenere nella Contrattazione Integrativa del Gruppo Luxottica un premio di Risultato variabile legato ad indici aziendali di redditività ed efficienza (così come previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993 e dai successivi Accordi Interconfederali in vigore, e dall'art. 6 Parte Generale CCNL occhialeria).

Con esclusivo riguardo all'anno 2015 trova integrale applicazione quanto stabilito per il premio di risultato dell'anno 2014 (contratto integrativo aziendale 2011-2013 così come prorogato per l'anno 2014) fatto salvo la "ripartizione quota residua" come di seguito modificata:

#### Ripartizione quota residua

La quota residua si determina nel modo seguente:

valore complessivo del premio da erogare (punto I) -

{ quota calcolata per il premio base (punto II)  
 +  
 valore relativo al surplus per anzianità aziendale (punto III)

Tale importo verrà erogato ai soli dipendenti che abbiano, nell'anno di riferimento, un numero di ore di malattia inferiore a 56 per le qualifiche operai e intermedi e 24 per la qualifica impiegati, con il criterio sotto riportato:

Premio aggiuntivo (euro lordi)	Ore malattia operai e intermedi	Ore malattia impiegati
500	zero	Zero
300	da 1 a 24	da 1 a 8
200	da 25 a 55	da 9 a 23

Con riguardo ai lavoratori somministrati il premio di risultato 2015 viene così determinato:

Tenuto conto della particolarità delle attività svolte in regime di somministrazione e della conseguente difficoltà di applicazione degli indici e dei criteri di misurazione previsti per il personale dipendente, ai lavoratori somministrati sarà prevista l'erogazione di un premio che avverrà secondo il seguente criterio:

a) 350 € lordi per i somministrati che al 31.12.2015 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi

b) 450 € lordi per i somministrati che al 31.12.2015 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi

c) 500 € lordi per i somministrati che al 31.12.2015 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi, anche non continuativi

d) 700 € lordi per i somministrati che al 31.12.2015 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 36 mesi, anche non continuativi.

Il computo dei periodi di servizio ai fini di cui sopra sarà effettuato con riferimento all'anzianità in essere al 31 dicembre 2015

Anche per i somministrati si considereranno come quote individuali aggiuntive le eventuali somme derivanti dagli indici 2.B sugli "zero sprechi".

La partecipazione a ciascun sabato di flessibilità comporterà l'erogazione di una quota individuale aggiuntiva di 10 Euro lordi o in proporzione all'orario effettivamente lavorato. In aggiunta al premio calcolato come sopra, verrà pertanto erogato l'importo corrispondente al numero dei sabati di flessibilità lavorati nell'anno di riferimento (es.: a fronte di 6 sabati di flessibilità interamente lavorata viene corrisposto un importo di 60 euro lordi da aggiungere al premio di risultato). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, l'indennità maturata nei sabati di flessibilità verrà erogata con le competenze di fine rapporto.

#### Modalità di erogazione

Il premio viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e nel mese successivo a quello di approvazione e ratifica del bilancio aziendale.

Verrà corrisposto ai soli somministrati a qualsiasi titolo ancora in forza nel mese anteriore a quello concordato per l'erogazione, avendo a riferimento la durata del/dei rapporto/i di lavoro somministrato nel corso dell'anno di misurazione.

Quanto sopra definito, con riguardo all'anno 2015, sostituisce integralmente per il premio di risultato, quanto previsto dall'accordo del 3 dicembre 2014.

Con riferimento agli anni 2016 e 2017, le parti convengono di legare il Premio di Risultato ai seguenti indici:

1. indice di bilancio
2. indice di sostenibilità "zero sprechi"
3. indice di sito produttivo

#### 1) INDICE DI BILANCIO

Viene considerato l'andamento di Gruppo Luxottica assumendo come indice primario di riferimento il rapporto tra utile netto e fatturato netto, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Utile netto}}{\text{Fatturato Netto}} \times 100$$

Il calcolo viene effettuato a "parità cambi", neutralizzando quindi l'effetto derivante dalla fluttuazione dei cambi verso l'euro.

Eventuali costi non ricorrenti saranno depurati dal calcolo dell'utile netto.

Al variare dell'indice il premio assumerà i seguenti valori lordi annui (in euro):

Euro lordi	% gruppo
1.100	4,0%
1.200	5,0%
1.300	6,0%
1.400	7,0%
1.500	8,0%
1.600	8,5%
1.700	9,0%
1.800	9,5%
1.900	9,75%
2.000	10,0%
2.100	10,25%
2.200	10,5%
2.300	10,75%
2.400	11,0%

Nel caso di risultato non corrispondente ad un valore percentuale pieno, i punti decimali (fino a un decimale) verranno utilizzati ai fini della determinazione del valore economico.

Modalità di conteggio:

- viene assunto il valore % pieno superiore identificando il relativo importo premio;
- viene assunto il valore % pieno inferiore identificando il relativo importo premio;
- viene definita la differenza tra i due importi premio;
- si opera il proporzionamento della differenza importo premio al decimale (importo / 10 x n° decimali);
- l'importo così individuato viene addizionato al valore premio previsto per il punto inferiore.

## 2. INDICI DI SOSTENIBILITA' "zero sprechi"

**2a) Indice Riduzione Consumo Energia Elettrica:** l'indice primario zero sprechi misura, rispetto all'anno precedente, la riduzione annua del consumo di energia elettrica (in CO2 equivalente).

Le percentuali di riduzione sono calcolate al netto delle variazioni dei volumi produttivi, di condizioni climatiche, di calendario lavorativo e delle variazioni di prezzo delle materie prime.

La % di riduzione genera un valore medio di premio per persona come da seguente tabella:

Euro lordi	% riduz. Vs AP
10	-1,0%
20	-2,0%
30	-3,0%
40	-4,0%

50	-5,0%
60	-6,0%
70	-7,0%
80	-8,0%
90	-9,0%
100	-10,0%

Nel caso di risultato non corrispondente ad un valore percentuale pieno, i punti decimali (fino a un decimale) verranno utilizzati ai fini della determinazione dell'esatto valore economico.

Modalità di conteggio:

- viene assunto il valore % pieno superiore identificando il relativo importo premio;
- viene assunto il valore % pieno inferiore identificando il relativo importo premio;
- viene definita la differenza tra i due importi premio;
- si opera il proporzionamento della differenza importo premio al decimale (importo / 10 x n° decimali);
- l'importo così individuato viene addizionato al valore premio previsto per il punto inferiore.

All'indice primario vengono affiancati ulteriori 3 indici connessi alla riduzione dell'inquinamento ossia:

**2B) Riduzione stampe**, viene premiata la riduzione rispetto all'anno precedente del numero di stampe cartacee in formato A4 equivalente.

**2C) Incremento utilizzo mezzi pubblici di trasporto e zerocar**, viene premiata l'aumento rispetto all'anno precedente dell'indicatore che misura il rapporto % tra fruitori zero car + abbonati servizio trasporti pubblici (bus e metro) e la forza media del periodo.

**2D) Riduzione consumo materiali indiretti**, viene premiata la riduzione rispetto all'anno precedente del costo dei materiali indiretti in funzione dei volumi di produzione (es. frese, materiale di burattatura, contenitori ed imballaggi, utensili, etc.).

Il raggiungimento di ogni obiettivo previsto nei punti 2B, 2C e 2D genera l'aumento del 20% del valore erogabile in base ai risultati dell'indice di cui al punto 2A.

Qualora l'indice primario 2A fosse non migliorativo la cifra minima forfettaria per ciascuno degli indici 2B, 2C, 2D sarà di 10 euro lordi.

Ad esempio, se i risultati connessi all'indice 2A portano ad un'erogazione di 30 euro e vengono raggiunti anche gli obiettivi 2B, 2C e 2D, verranno erogati  $30+6+6+6=48$  euro lordi complessivi.

L'azienda si impegna a promuovere il progetto zero sprechi, in tutti i suoi siti produttivi e logistici, al fine di ridurre i consumi e promuovere una crescita sostenibile per il rispetto del territorio.

### 3) Indice di sito produttivo

Si inserisce un nuovo concetto di indice da legare al Premio di Risultato e definito a livello di sito produttivo.

L'Azienda si impegna annualmente a proporre alle RSU in condivisione uno dei progetti di stabilimento promossi dalla Direzione aziendale, normalmente relativo all'organizzazione e alla gestione del lavoro.

Il progetto proposto dovrà essere sfidante, raggiungibile, misurabile e condiviso.

Il periodo di riferimento del progetto sarà su base annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre) nel periodo di vigenza del CIA (2016/2017).

Il progetto sarà presentato dall'Azienda alle RSU all'inizio di ogni anno di riferimento e la negoziazione sul medesimo dovrà in ogni caso terminare entro il 28 febbraio di ciascun anno.

La base di calcolo è di 100€ lordi, da rimodularsi su una scala che parte da 0€ e arriva a 150€ lordi secondo il seguente schema puramente indicativo di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

0%	25%	50%	75%	100%	125%	150%
0€	25€	50€	75€	100€	125€	150€

Il controller di stabilimento sarà garante della certificazione degli indici monitorati ogni trimestre.

Per i dipendenti degli enti centrali Operations che svolgono un'attività non specifica di stabilimento, verrà erogato un importo pari a quello raggiunto dal rispettivo stabilimento (es. Agordo Corporate stesso valore di Agordo e Cencenighe Produttiva). Qualora non intervenisse un accordo specifico con le Segreterie Territoriali, per Milano le Parti adotteranno la media degli stabilimenti produttivi e dell'hub logistico di Sedico.

### I) Determinazione del premio complessivo da distribuire

L'ammontare del premio medio è costituito dalla sommatoria dei risultati degli indici 1 e 2.

L'ammontare del premio complessivo per gli operai e per gli intermedi è calcolato nel modo seguente:

Valore del premio medio x nr. full time equivalenti (FTE) medi annui

Per numero di dipendenti si intende la somma di operai e intermedi (media annua full time equivalenti). Full time equivalenti: è una formula con cui l'organico medio mensile e annuale in teste viene raggugliato al tempo pieno.

L'ammontare del premio complessivo per gli impiegati è calcolato nel modo seguente:

Valore del premio medio x nr. full time equivalenti (FTE) medi annui

Per numero di dipendenti si intende la somma di impiegati (media annua full time equivalenti). Full time equivalenti: è una formula con cui l'organico medio mensile e annuale in teste viene raggugliato al tempo pieno.

Ai fini della determinazione della qualifica dei dipendenti si farà riferimento alla situazione individuale al 31 dicembre di ogni anno di misurazione.

### II) Premio individuale

#### IIA) Premio base

Viene confermato il concetto di rateo di maturazione annuo assumendo il valore teorico convenzionale per un full time di 1840 ore (365 giorni - 52 domeniche - 52 sabati - 20 giorni di ferie - 11 giorni PIR = 230 giorni ossia 1.840 ore). In caso di contratto part time o di assunzioni/riassunzioni nel corso dell'anno, tale valore viene riproporzionato in funzione del tipo di contratto e della durata dello stesso.

Nel conteggio individuale (effettuato sull'anno solare di riferimento del premio) da tale rateo vengono detratte le ore non utili alla maturazione, che sono le seguenti:

- Aspettative non retribuite (di qualsiasi tipologia es. personale, motivi famigliari, studio, sindacale ecc.);
- Maternità facoltative;
- Ore non retribuite di qualsiasi tipologia comprese le ore non lavorate precedenti la data di assunzione (ore di permesso non retribuito, ore di sciopero, ore di assenza ingiustificata, ore di assenza non retribuita).

Si arriva così ad un ammontare individuale di ore utili al premio di risultato.

Viene determinato un valore orario pari alla divisione del premio medio di cui sopra e 1840 (ore teoriche).

Il valore orario così calcolato, moltiplicato per le ore utili del singolo dipendente, determina il premio base.

### IIB) Premio individuale al netto della % di presenza

Al premio base così determinato si applica la percentuale legata alle ore di malattia come da tabelle indicate.

Il periodo di riferimento delle ore di malattia sarà da maggio ad aprile (ad esempio per il PDR 2016 la malattia sarà considerata nel periodo da maggio 2016 ad aprile 2017).

OPERAI ed INTERMEDI

Ore malattia	% premio base
0	100,0%
8	100,0%
16	100,0%
24	100,0%
32	100,0%
40	100,0%
48	100,0%
56	100,0%
64	96,0%
72	92,0%
80	88,0%
88	84,0%
96	80,0%
104	76,0%
112	72,0%
120	68,0%
128	64,0%
136	60,0%
144	56,0%
152 e oltre	830 euro lordi

IMPIEGATI E QUADRI

Ore malattia	% premio base
0	100,0%
8	100,0%
16	100,0%
24	100,0%
32	96,0%
40	92,0%
48	88,0%
56	84,0%
64	80,0%
72	76,0%
80	72,0%
88	68,0%
96	64,0%
104	60,0%
112	56,0%
> 120	830 euro lordi

Le ore di malattia si intendono al netto dei ricoveri ospedalieri e delle malattie gravi intese per tali quelle di cui al ccnl (allegato 8 dell'attuale CCNL). La comunicazione per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del Pdr delle ore di malattia deve essere fatta previa iniziativa del lavoratore interessato mediante l'ausilio del medico aziendale che inoltrerà all'ufficio del personale dello stabilimento la segnalazione indicante, oltre alle generalità del lavoratore, l'evento o gli eventi da non considerare ai fini del calcolo. Sarà cura del medico coordinatore anche su iniziativa del lavoratore e/o delle Rsu, determinare eventuali nuove patologie da aggiungere a quelle attualmente previste. Le parti riconoscono la necessità di assicurare l'uniformità delle valutazioni da parte dei medici aziendali al fine di non creare diversità fra gli stabilimenti e quelle che le parti riconosceranno della medesima gravità anche con il supporto del medico aziendale.

Le ore di malattia di ogni dipendente vanno riproporzionate ad un full time di 12 mesi (1.840 ore) secondo la seguente formula:

Ore malattia/Ore teoriche maturate X 1.840

Il valore risultante viene eventualmente arrotondato al valore intero successivo

Per i valori intermedi non indicati nelle tabelle si precisa che ogni ora di malattia verrà valorizzata alla percentuale dello 0,5%.

Esempio:

Ore di malattia di un operaio: 66 (non esplicitate nelle tabelle);

Valore inferiore indicato in tabella: 64 ore pari al 96%

Percentuale effettiva di maturazione :  $96\% - 1\% = 95\%$

Il valore del premio base, a condizione che il valore medio complessivo da erogare sia superiore a Euro 1090 lordi, sarà per un dipendente con 1.840 ore (full time per 12 mesi) non inferiore a 830 euro lordi annui; in caso di maturazione di ore inferiore a 1.840, il valore minimo di 830 euro lordi verrà riproporzionato.

### III) Surplus anzianità aziendale

A livello individuale e nel rispetto della capienza del premio totale per categoria viene riconosciuto un surplus a coloro che abbiano maturato almeno 15 anni ininterrotti di anzianità aziendale compiuti alla data di erogazione, avendo raggiunto il massimo degli scatti di anzianità. In tale caso la quota verrà maggiorata del 10% del premio

base rilevato al punto IIA del presente capitolo.

### IV) Maggiorazione aggiuntiva premio

Per gli operai ed intermedi con meno di 56 ore di malattia e per gli impiegati con meno di 24 ore di malattia vengono previste le seguenti quote aggiuntive da sommare al premio individuale determinato nei punti precedenti:

#### Operai e intermedi:

zero ore malattia 500 euro lordi  
1 - 24 ore malattia 300 euro lordi  
25 - 55 ore malattia 200 euro lordi

#### Impiegati :

zero ore malattia 500 euro lordi  
1 - 8 ore malattia 300 euro lordi  
9 - 23 ore malattia 200 euro lordi

Se la % di malattia rilevata nell'anno solare di riferimento del premio sul personale a tempo indeterminato diretto di produzione e variabile di logistica prodotto finito (secondo la formula seguente: **ore malattia / ore lavorabili** come da calendario lavorativo aziendale al netto delle chiusure collettive) fosse superiore al 5,2% i valori saranno ridotti a:

#### Operai e intermedi

zero ore malattia 300 euro lordi  
1 - 24 ore malattia 250 euro lordi  
25 - 55 ore malattia 150 euro lordi

#### Impiegati

zero ore malattia 300 euro lordi  
1 - 8 ore malattia 250 euro lordi  
9 - 23 ore malattia 150 euro lordi

Per la qualifica Quadro il premio è limitato alla sola redditività.

Gli importi vanno riproporzionati alle ore utili del singolo così come determinato al punto II.

Qualora il valore complessivo del premio da erogare (punto I) sia superiore alla somma delle erogazioni del premio base (punti II), del surplus per anzianità aziendale (punto III) e della maggiorazione aggiuntiva (punto IV) la quota residua verrà distribuita proporzionalmente ai dipendenti che rientrano nelle situazioni previste dal punto IV.

#### **V) Quota flessibilità lavorata**

La partecipazione a ciascun sabato di flessibilità comporterà l'erogazione di una quota individuale aggiuntiva di 10 Euro o in proporzione all'orario effettivamente lavorato. In aggiunta al premio calcolato come sopra, verrà pertanto erogato l'importo corrispondente al numero dei sabati di flessibilità lavorati nell'anno di riferimento (es.: a fronte di 6 sabati di flessibilità interamente lavorata viene corrisposto un importo di 60 euro da aggiungere al premio di risultato). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, l'indennità maturata nei sabati di flessibilità verrà erogata con le competenze di fine rapporto.

#### **VI) Indice di stabilimento (3)**

In aggiunta al premio calcolato come sopra, i dipendenti avranno diritto alla quota prevista dal punto 3 facendo riferimento alla sede al 31 dicembre di ogni anno. Gli importi vanno riproporzionati alle ore utili del singolo così come determinato al punto II.

#### **VII) Certificazione degli indici**

L'indice economico (di cui al punto 1) verrà calcolato in base ai risultati dei bilanci certificati dalla società di revisione e accettato come valido dalle Parti.

#### **VIII) Modalità di erogazione**

Il premio viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e nel mese successivo a quello di approvazione e ratifica del bilancio aziendale.

Verrà corrisposto ai soli dipendenti ancora in forza nel mese anteriore a quello concordato per l'erogazione, avendo a riferimento la durata del rapporto di lavoro alle dirette dipendenze delle Società nell'anno precedente.

#### **IX) Non incidenza del premio su altri istituti contrattuali o legali**

Il premio di risultato è complessivo e omnicomprensivo, non avrà quindi alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti o differiti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale se ne stabilisce ex. 2° comma, art. 2120 c.c. l'esclusione dalla base di calcolo.

#### **X) Decontribuzione**

Le parti si danno atto che l'erogazione qui prevista a titolo di premio di risultato consente l'applicazione delle norme sulla decontribuzione e/o sugli sgravi contributivi.

#### **XI) Informazione ai lavoratori e alle loro rappresentanze**

Le parti produrranno in modo congiunto un documento per illustrare ai lavoratori il meccanismo di funzionamento del premio di risultato e per aggiornarli periodicamente sulla determinazione annuale dello stesso. Le spese per questa attività informativa verranno sostenute dall'Azienda.

#### **XII) Verifiche periodiche**

Le parti s'incontreranno a scadenze periodiche per un esame congiunto sull'andamento del Premio di Risultato.

### **XIII) Lavoratori pensionati**

Per la durata del presente accordo ai lavoratori che cessino il rapporto di lavoro per quiescenza, verrà erogato a titolo di integrazione del TFR, un premio di fine rapporto di ammontare pari al 100% dell'importo, erogato al lavoratore medesimo a titolo di premio di risultato lordo nell'anno precedente. Tale premio spetterà ai lavoratori che all'atto del pensionamento abbiano prestato servizio per tutto l'anno di riferimento.

### **XIV) Lavoratori deceduti**

Agli eredi dei lavoratori deceduti verrà erogato un premio uguale a quello base dell'anno precedente.

### **Normativa contributiva e fiscale**

Le parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, riferito a obiettivi e parametri concordati determina un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendale. Quanto sopra viene precisato sia ai fini del particolare regime previsto dalla legge 135 / 1997 e successive modifiche e integrazioni e/o successive previsioni di legge e dalle normative fiscali in vigore.

### **PREMIO DI RISULTATO PER LAVORATORI SOMMINISTRATI**

Tenuto conto della particolarità delle attività svolte in regime di somministrazione e della conseguente difficoltà di applicazione degli indici e dei criteri di misurazione previsti per il personale dipendente, ai lavoratori somministrati sarà prevista l'erogazione di un premio che avverrà secondo il seguente criterio:

- a) 450 € lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi
- b) 550 € lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi
- c) 600 € lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi, anche non continuativi
- d) 800 € lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 36 mesi, anche non continuativi.

Per gli interinali con anzianità maggiore di 12 Mesi con malattia zero nel periodo di riferimento maggio-aprile verranno erogati 100 euro lordi aggiuntivi alle quote suindicate.

Il computo dei periodi di servizio ai fini di cui sopra sarà effettuato con riferimento all'anzianità in essere al 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Gli importi fanno riferimento ad una prestazione full time, eventuali prestazioni part time verranno riproporzionate.

Anche per i somministrati si considereranno come quote individuali aggiuntive le eventuali somme derivanti dagli indici sugli "zero sprechi" e "indice di stabilimento".

## Quota flessibilità lavorata

La partecipazione a ciascun sabato di flessibilità comporterà l'erogazione di una quota individuale aggiuntiva di 10 Euro lordi o in proporzione all'orario effettivamente lavorato. In aggiunta al premio calcolato come sopra, verrà pertanto erogato l'importo corrispondente al numero dei sabati di flessibilità lavorati nell'anno di riferimento (es.: a fronte di 6 sabati di flessibilità interamente lavorata viene corrisposto un importo di 60 euro lordi da aggiungere al premio di risultato).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, l'indennità maturata nei sabati di flessibilità verrà erogata con le competenze di fine rapporto.

## Modalità di erogazione

Il premio viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e nel mese successivo a quello di approvazione e ratifica del bilancio aziendale.

Verrà corrisposto ai soli somministrati a qualsiasi titolo ancora in forza nel mese anteriore a quello concordato per l'erogazione, avendo a riferimento la durata del/dei rapporto/i di lavoro somministrato nel corso dell'anno di misurazione.

## 8. CLAUSOLE FINALI E DI CHIUSURA

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali esclusivamente per le materie qui regolate.

Tutti gli elementi economici previsti dal presente accordo concorrono all'innalzamento complessivo della competitività aziendale, anche ai fini di quanto previsto dalle normative in materia contributiva e fiscale. Anche ai predetti fini, tenuto conto dell'evoluzione normativa in atto, le Parti si incontreranno periodicamente per valutare le possibilità di coinvolgimento paritetico e di partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

## 9. DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

A parziale modifica dell'accordo del 3 dicembre 2014 si conviene che il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2015 e scadenza 31 dicembre 2017. Fatta eccezione per il premio di risultato e il nuovo sistema orari che decorre dal 1.09.2015, tutti gli istituti previsti nel presente accordo decorrono dal 1 gennaio 2016.

## 10. ALLEGATI

### A) Appendice relativa a

- banca ore ordinaria
- ex allegato C definizione delle 40 ore effettive ai fini degli istituti contrattuali

**Allegato C: APPENDICE**

**Punto 4 lettera d) - Banca Ore ordinaria**

**a) Prime 32 ore di lavoro straordinario.**

Fermo restando quanto previsto dal CIA, si precisa che a partire dal mese di aprile 2012, oltre alla quota ordinaria relativa alla prestazione straordinaria svolta, verrà inclusa anche la relativa maggiorazione prevista dal CCNL. Non verrà invece inclusa l'eventuale maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dall'art. 4 punto g) del CIA.

**b) 50% o 100% delle ore di straordinario incentivato.**

Così come previsto al punto 4 lettera h) del CIA vigente a scelta del lavoratore può essere fatto confluire nella banca delle ore, il 50% o 100% dello straordinario collettivo incentivato effettuato. L'opzione in tal senso esercitata avrà validità per tutto il mese e potrà differire solo da un mese all'altro (es.: a fronte di due sabati incentivati nello stesso mese la scelta effettuata varrà per entrambe le giornate).

**c) Maggiorazione di lavoro straordinario.**

Per lo straordinario effettuato oltre le 32 ore, a scelta del lavoratore la maggiorazione relativa alle ore eccedenti prestate potrà essere tramutata in banca ore. Anche in questo caso non verrà inclusa l'eventuale maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dall'art. 4 punto g) del CIA vigente.

**d) Recupero individuale di 16 ore di flessibilità.**

Qualora, a fronte di un precedente piano di flessibilità positiva, non venisse effettuato, entro il termine stabilito nel piano stesso, il periodo di riduzione dell'attività lavorativa, potranno confluire nella banca individuale fino a un massimo di 16 ore. Tale destinazione verrà valutata e definita in apposite verifiche trimestrali in coerenza con la durata del piano.

### e) Quote di retribuzione aggiuntiva

A scelta del lavoratore, le seguenti quote di retribuzione aggiuntiva possono essere trasformate in banca ore ordinaria:

- Maggiorazione per flessibilità positiva: il valore della maggiorazione relativa alle ore di flessibilità positiva effettuata.
- Indennità turni: le indennità previste per la prestazione a turno. E' esclusa la maggiorazione stabilita per il lavoro notturno dal CCNL vigente (30%).
- Festività cadenti di sabato/domenica ove non diversamente utilizzate a seguito di accordo fra Azienda e RSU.
- Premio di risultato: una quota intera o parziale del pdr (% stabilita dal lavoratore).

Laddove previste le singole opzioni dovranno essere formalizzate dal lavoratore su apposita modulistica annuale da consegnare all'ufficio del personale all'inizio di ogni anno.

## Allegato C

Definizione delle 40 ore effettive ai fini degli istituti contrattuali

PERIODI NON LAVORATI	AI FINI DELLA MAGGIORAZIONE CONTRATTUALE DI STRAORDINARIO	AI FINI DELLA MAGGIORAZIONE AGGIUNTIVA SUL LAVORO STRAORDINARIO ACC. INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 4.12.2006
Riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda (mezz'ora dei lavoratori turnisti ed altre pause o soste di lavoro)	si	si
Permessi per riduzione orario di lavoro	si	si
Permessi per ex festività - Banca ore	si	si
Ore non lavorate per interruzione lavoro ( art.66 ccnl 31.5.2000 )	no	no
Permessi retribuiti in caso di preavviso ( art.76-83-93 ccnl 31.5.2000)	si	si
Permesso non retribuito in genere e sospensioni disciplinari	no	no
Sciopero	no	no
Permessi per cariche pubbliche elettive	no	no
Permessi per volontari protezione civile	si	si
Ferie	si	si
Festività infrasettimanale	si	no
Assemblea	si	si
Permessi sindacali rsu	si	si
Permessi per cariche sindacali	si	si
Permessi rappresentanti del lavoro per la sicurezza di cui al Digs. 626/1994	si	si
Malattia	si	no
Infortunio in itinere	si	no
Infortunio sul lavoro	si	si
Recupero della flessibilità	si	si
Permessi per formazione - lavoratori studenti	si	si
Permessi 3 gg per decesso o grave infermità di familiari (legge 53/2000 e art.44 ccnl 31.5.2000)	si	si
Assenze recupero Avis e donazione midollo osseo	si	si
Permessi giornalieri lavoratrice madre (C.d. permessi allattamento)	si	si
Congedo matrimoniale	si	si
Ore non lavorate per Cig - Cigas	si	si
Maternità	si	si