

INDICE:

1. CONTESTO	2
2. RELAZIONI SINDACALI	4
- Soggetti e compiti	4
- Il sistema di informazioni	5
3. PARTECIPAZIONE	6
- Incontro annuale	6
- Applicazione della direttiva europea su informazione e partecipazione	6
- Codice etico. Codice di condotta	6
- Comitato di alto livello per lo sviluppo di impresa	7
4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI LAVORO	8
- Strumenti	8
- Verifiche periodiche	8
- Flessibilità	8
- Banca ore	12
- Banca ore a supporto di future maternità/paternità	12
- Permessi individuali retribuiti	13
- Lavoro straordinario	13
- Straordinario collettivo incentivato	14
- Ore perdute per fermata impianti e ritardi trasporti	14
- Turni	14
- Modifica orari di lavoro	16
- Orari differenziati	16
- Calendario lavorativo annuo (ferie collettive)	16
- Part-time	17
5. MERCATO DEL LAVORO	20
- Contratti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione	20
- Apprendistato	21
- Part-time ciclico	21
- Job sharing	21
- Valorizzazione dell'occupazione giovanile	21
6. RESPONSABILITÀ SOCIALE IMPRESA	22
- Diritti individuali	22
7. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	25
8. FORMAZIONE	25
9. PREVIDENZA INTEGRATIVA	26
10. SALUTE E SICUREZZA	26
11. PREMIO DI RISULTATO	27
- Indice di bilancio	27
- Indice di presenza	27
- Indice di zero sprechi	29
- Indice di flessibilità	29
12. CLAUSOLE FINALI E CHIUSURA	34
13. DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO	34

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 14 ottobre 2011, in Agordo,

tra

Luxottica (per brevità la Società) rappresentata da Piergiorgio Angeli, Paolo Balzan, Francesco Carrer, Alessandro Cavalet, Giuseppe De Castro, Francesco De Meo, Christian Gnech, Francesco Sist, assistiti da Mario Del Picco e Andrea Gnesin dell'Associazione fra gli Industriali della Provincia di Belluno, da Gianni Anichini per l'Assindustria di Trento, Andrea Zappia per l'Unindustria di Treviso

e

Il Coordinamento Sindacale Luxottica costituito dalle Organizzazioni Sindacali di categoria FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTA-UIL rappresentate rispettivamente dai sigg. Giuseppe Colferai, Sergio Spiller e Nicola Brancher, Paolo Da Lan, dal sig. Renzo Maso per la FILCTEM-CGIL e il sig. Renato Barberio per la UILTA-UIL di Torino, dal sig. Mario Cerruti per la FILCTEM-CGIL, dal sig. Corrado Dalvit per la FEMCA-CISL e dal sig. Tancredi Alan per la UILTA UIL di Trento, dal sig. Italo Zanchetta per la FILCTEM-CGIL e dal sig. Stefano Zanon per la FEMCA-CISL di Treviso e dalle RSU del Gruppo.

Si è convenuto quanto segue:

1. CONTESTO



Gli anni che stiamo attraversando sono contraddistinti dalle trasformazioni che la crisi globale del 2008-2009 ha provocato sulle economie mondiali. La crescita economica è diventata molto più selettiva e i ritmi della stessa sono differenti nelle diverse aree del mondo.

Mentre alcuni Paesi hanno tassi di sviluppo molto sostenuti, altri soffrono una crescita debole, contraddistinta da consumi ridotti e instabilità finanziaria.

Tutti gli elementi a disposizione fanno ritenere che difficilmente si tornerà ad un sistema economico paragonabile a quello ante crisi e che solo i sistemi e le imprese che si sapranno attrezzare per affrontare la nuova situazione saranno in grado di competere a livello globale.

In questo contesto Luxottica ha consolidato il suo ruolo di leader mondiale nel settore occhialeria e si sta caratterizzando, anche in virtù di un forte contributo dei lavoratori, come una delle aziende più dinamiche dell'intero sistema industriale italiano.

Tanto è potuto avvenire a fronte di scelte e di investimenti volti allo sviluppo delle reti distributive, all'innovazione del prodotto, alla conquista di nuovi mercati nelle aree geografiche contrassegnate dai maggiori tassi di crescita.

Tuttavia per consolidare ulteriormente la propria posizione di leadership Luxottica deve altresì proseguire nel rinnovamento della propria struttura organizzativa e produttiva rendendola idonea a fronteggiare le trasformazioni in atto, continuando nel contempo a investire sulla cultura del servizio al cliente e sull'unicità del proprio prodotto.

È convinzione di Luxottica che la progressiva innovazione di prodotto e di processo possa adeguatamente bilanciare una logica di mera competizione sui prezzi e di semplice riduzione dei costi.

Vincere la sfida dell'innovazione potrà permettere di mantenere una consistente produzione in Italia, anche in un contesto che dovrebbe scontare la crescita delle vendite nei mercati internazionali e lo sviluppo delle produzioni in altri Paesi (in particolare in Cina).

Le ragioni che impongono un'innovazione continua dei processi, delle relazioni, dell'organizzazione del lavoro, dei comportamenti, delle disponibilità, della partecipazione di tutti quelli che operano in Luxottica riguardano:

- la necessità di ridurre le scorte e di avere magazzini adeguati
- la progressiva trasformazione dell'acquisizione degli ordini da logiche stagionali a modalità continue nel tempo
- la necessità di reagire a richieste improvvise e non programmate
- lo sviluppo quantitativo di alcuni prodotti
- il lancio dei progetti speciali
- la crescente importanza del segmento del lusso e l'importanza dei marchi
- la necessità di fornire un sempre miglior servizio al cliente
- la complessità dei prodotti richiesti
- il saper rispondere alla crescita dei volumi senza irrigidire la struttura
- la necessità di servire i diversi mercati differenziando il servizio
- lo sviluppo di un sistema produttivo integrato a livello internazionale
- un costante miglioramento della logistica sia dal punto di vista industriale sia distributivo.

L'obiettivo condiviso è quello di un sistema organizzativo e contrattuale che, riducendo gli svantaggi competitivi di un paese ad alto costo e rafforzandone viceversa i punti di forza consenta di:

- produrre meglio in termini di puntualità, velocità, di riduzione di tempi di attraversamento, di qualità, di redditività
- contenere i costi impropri per non aumentare il gap economico verso altre matrici produttive
- valorizzare le specificità degli stabilimenti italiani

- aumentare l'efficienza
- rafforzare il grado di coinvolgimento dei lavoratori attraverso una sempre maggiore partecipazione ai processi.

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

2. RELAZIONI SINDACALI



Per governare una realtà complessa, sottoposta ai condizionamenti dell'economia globale, in continua evoluzione, e per ottenere i migliori risultati produttivi, conciliando le esigenze individuali dei lavoratori, è necessario un sistema di relazioni sindacali ordinato e regolato.

SOGGETTI E COMPITI

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 è formato dai rappresentanti designati dalle RSU di tutte le unità produttive e sedi operative della società. FILCTEM, FEMCA e UILTA definiranno con le singole RSU di sede i criteri di presenza dei rappresentanti delle singole OO.SS.

Ai 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 fruiti 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.

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.

c) Organismo di Governance bilaterale Welfare, Comitato di Governance

E' il soggetto 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).

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.

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.

a) 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.

b) A livello di stabilimento

- mercato del lavoro
- utilizzo banca ore
- utilizzo diritti individuali.

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, dipendono 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:

- 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 consce 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 dai tre segretari nazionali 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.

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.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI 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.

Ai fini di soddisfare le esigenze di orario determinate dalle mutevoli combinazioni delle variabili di cui sopra le parti concordano quanto segue:

a) Strumenti

Piena applicazione, con le modalità previste dal CCNL o dal presente accordo, di tutti gli istituti contrattuali inerenti l'orario di lavoro: orario normale, orario a turni, altre forme particolari di orario, flessibilità, straordinario.

b) Verifiche periodiche

Valutazione e definizione periodica delle necessità di orario e delle soluzioni più adeguate. In tale occasione di fronte alle diverse situazioni produttive non sempre prevedibili o programmabili le parti definiranno:

- le soluzioni per affrontare i problemi di supero o riduzione dei normali sistemi di orario
- lo strumento o gli strumenti per affrontare i problemi
- il mix di tali strumenti.

c) Flessibilità

Definizione

La flessibilità consiste nella distribuzione variabile dell'orario contrattuale su cicli plurisettimanali 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 nessuna analogia o legame sussiste con il lavoro straordinario. Le maggiorazioni previste per l'orario flessibile hanno una natura diversa dalle maggiorazioni per lavoro straordinario. Per le ore prestate a titolo di flessibilità positiva viene corrisposta una maggiorazione del 25% che viene liquidata con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

Applicazione del piano di flessibilità:

1) Comunicazione e modalità applicative

La natura della comunicazione, come è specificato nel testo contrattuale, è programmatica e riguarderà i periodi di supero e/o di riduzione dell'orario contrattuale, le ore necessarie e i comparti dell'azienda interessati (stabilimenti, reparti o gruppi omogenei di lavoratori). La flessibilità positiva potrà essere effettuata il sabato o anche nei giorni infrasettimanali secondo modalità in grado di garantire la maggiore partecipazione dei lavoratori e il soddisfacimento delle esigenze di servizio e produzione che ne hanno determinato la richiesta (es. ½ h giornaliera nella fascia oraria 12.00 – 14.00 per i lavoratori a giornata o l'anticipo alla domenica per i turnisti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive).

Rispetto alla comunicazione della flessibilità tempestiva e di quella ordinaria, possono verificarsi in casi oggettivi, in sede attuativa, degli scostamenti dalle previsioni iniziali causati da eventi imprevedibili, e che saranno tempestivamente comunicati alle RSU interessate.

In caso di flessibilità tempestiva le modalità applicative vanno definite congiuntamente tra RSU e Direzione nell'arco dei 5 giorni dalla comunicazione stessa e verranno riportate in un verbale d'accordo che varrà come comunicazione programmatica. Tale comunicazione verrà affissa a cura della Direzione Risorse Umane, nella bacheca aziendale e portata a conoscenza dei dipendenti interessati nella maniera più appropriata.

In caso di flessibilità tempestiva i periodi vanno comunicati: alle RSU con almeno 10 giorni lavorativi di preavviso e ai lavoratori con almeno 5 giorni lavorativi rispetto all'inizio e alla fine (in caso di cambio programma) del piano.

Per modalità applicative si intende esclusivamente la collocazione delle ore di supero o di riduzione durante la settimana.

Ai piani di flessibilità verrà allegato l'elenco dei centri di costo interessati e collegati.

2) Fase di inizio e periodo di riferimento

Così come previsto dal CCNL, e tenuto conto delle oggettive esigenze organizzative e produttive, il regime di flessibilità può iniziare sia con la fase di supero sia con quella di riduzione dell'attività. Il regime di flessibilità può interessare, di volta in volta, tutta l'azienda o parti di essa (stabilimenti, reparti, servizi, uffici, gruppi omogenei di lavoratori). L'azienda potrà utilizzare 96 ore annue di flessibilità positiva o negativa nell'arco dell'anno. Le 96 ore previste da vigente CCNL saranno calcolate a partire dal momento di inizio del periodo di effettuazione della flessibilità positiva e negativa.

Qualora la flessibilità dovesse incominciare con un periodo di flessibilità negativa l'azienda potrà disporre il recupero entro un tempo massimo di 18 mesi, definendone la calendarizzazione d'intesa con le RSU.

3) Particolari tipologie d'assunzione e contratti part time

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato costituiti e/o cessati in corso d'anno saranno soggetti alla disciplina qui specificata.

I rapporti a tempo determinato avranno un conguaglio economico alla cessazione del rapporto in considerazione del maggiore o minore orario prestatato di flessibilità, senza maggiorazioni ulteriori rispetto a quelle corrispondenti alla tipologia di flessibilità.

I dipendenti che modificheranno il contratto da part time a full time o viceversa, che abbiano maturato debiti o crediti di flessibilità durante il periodo considerato, saranno chiamati ai relativi recuperi di orario in positivo o negativo in misura pari a quelli effettivamente prestati

4) Causali di esonero, 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 scegliendo tra permessi retribuiti e non retribuiti a copertura delle singole giornate:

- legge 104
- disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni
- congedo maternità (astensione facoltativa)
- gestanti
- 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. In questo caso la richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro
- single con figli fino a 13 anni
- congedi parentali.

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

5) 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 i seguenti interventi:

- di svolgere una verifica sulle causali di esonero stabilendo una soglia minima di inabilità per aver diritto all'esonero
- di concedere le deroghe individuali dalla flessibilità positiva unicamente per comprovati motivi
- 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 4 e ai permessi individuali di cui al presente punto, non dovranno superare le assenze medie della settimana precedente.

6) Mancata prestazione in periodi di supero

Si può avere il caso della non prestazione nelle ore di supero dell'orario settimanale per flessibilità positiva, pur partecipando alla precedente riduzione d'orario per flessibilità negativa e ciò 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
- diritto alla 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.

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 sopracitate motivazioni;

b) nel caso in cui il lavoratore assente per malattia, infortunio o ricovero ospedaliero, non abbia recuperato con lavoro straordinario il debito di flessibilità e venga attivato un programma di flessibilità negativa collettiva prima dei 18 mesi, 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 dei 18 mesi definiti, 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.

7) 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 effettuate della flessibilità.

8) Mancata effettuazione della riduzione

L'Azienda è disponibile a monetizzare in caso di mancato recupero collettivo della flessibilità positiva entro i termini convenuti cioè nell'ambito dei 12 mesi successivi alla effettuazione della flessibilità positiva; questa ulteriore monetizzazione della flessibilità positiva non recuperata a livello collettivo, e comprensiva della maggiorazione per flessibilità tempestiva, sarà pari a:

- 15% fino a 12 ore; (25% + 15% = 40%)
- 25% fino a 30 ore; (25% + 25% = 50%)
- 45% oltre 30 ore; (25% + 45% = 70%).

Qualora il lavoratore anziché per la monetizzazione opti per il recupero individuale verrà riconosciuta la maggiorazione contrattuale della flessibilità tempestiva (25%), il 30% della percentuale di ulteriore monetizzazione (fino a 12 ore totale 30%, da 13 a 30 ore 34%, oltre 30 ore 40%). Le ore di flessibilità positiva non monetizzate verranno inserite nella banca ore individuale del lavoratore il mese successivo a quello di scadenza del periodo utile per il recupero collettivo.

Qualora il singolo lavoratore sia giustificatamente assente nei giorni di recupero collettivo della flessibilità, le ore di mancato recupero verranno accreditate automaticamente il mese successivo a quello della scadenza del periodo di recupero collettivo in banca ore senza alcuna maggiorazione.

9) 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.

10) Indennità mensa

L'indennità sostitutiva del servizio mensa prevista dal CIA del 2006 per le giornate di flessibilità del sabato viene soppressa.

11) Sistema di informazioni

Le parti, con l'obiettivo di favorire la migliore efficienza dello strumento, sia per l'azienda, sia per i lavoratori, concordano di effettuare periodici incontri, (a livello di stabilimento e/o di coordinamento), per monitorare il funzionamento dello strumento stesso e per analizzare l'andamento delle modulazioni di orario, la loro fruizione, eventuali discostamenti rispetto al programma.

L'azienda fornirà ogni due mesi alle RSU la situazione media del debito di ore di flessibilità a livello di centro di costo e i dati giornalieri sulla produzione raggiunta per stabilimento e centri di costo.

d) Banca ore

La banca ore prevista dal CCNL sarà alimentata secondo quanto previsto dal presente articolo. A decorrere dal 1° gennaio 2012 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% delle ore di straordinario incentivato
- le maggiorazioni di straordinario tramutate in tempo
- l'eventuale recupero individuale di 16 ore di flessibilità
- permessi individuali retribuiti non goduti entro l'anno successivo a quello di maturazione nel limite del 50% degli stessi.

Le parti concordano che la possibilità di destinare 16 ore di flessibilità al recupero individuale potrà essere attivata solo nel caso in cui non ci sia la necessità di un utilizzo collettivo per far fronte ai programmi annuali di lavoro. Tale destinazione verrà valutata e definita in apposite verifiche trimestrali in coerenza con la durata del piano.

In ogni caso la totalità di ore accantonate in banca ore non potrà superare le 120 pro capite (full time; part time in proporzione). Quote eccedenti verranno monetizzate con la retribuzione del mese successivo a quello del superamento.

e) Banca ore a supporto di future maternità/paternità

Le parti concordano di istituire a titolo sperimentale per la durata del presente accordo, un nuovo strumento finalizzato a rispondere alle esigenze delle future maternità e paternità denominata "banca delle ore a supporto di future maternità/paternità".

A tal fine la banca-ore sarà alimentata, a richiesta individuale, con:

- ore non utilizzate della banca ore
- permessi individuali non goduti
- maggiorazioni di straordinario e flessibilità e quote di retribuzione aggiuntiva tramutate in ore.

Data la sua natura la banca ore per maternità/paternità sarà cumulabile negli anni e potrà essere goduta per periodi non inferiori a 15 giorni (o nel limite della capienza individuale) salve eventuali modalità da definire fra lavoratore e azienda, anche compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali. La richiesta dovrà pervenire all'azienda con un preavviso minimo di 15 giorni salvo i casi oggettivamente urgenti e indifferibili.

Tale istituto dovrà essere in ogni caso goduto entro 3 anni decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in presenza del verificarsi della condizione di maternità/paternità comprovata da idonea documentazione.

Alla scadenza del periodo di tre anni il lavoratore dovrà calendarizzare il godimento delle ore residue entro i successivi 12 mesi; in mancanza vi potrà procedere l'azienda entro ulteriori 6 mesi.

Alla scadenza del contratto le parti effettueranno una valutazione sui risultati dell'applicazione di tale istituto al fine di decidere la sua prosecuzione e le eventuali modifiche da apportare.

f) **Permessi individuali retribuiti**

Potranno essere utilizzati come permessi individuali retribuiti:

- 32 ore di ex festività
- tutta la ROL, ad esclusione delle ore destinate in accordo con le RSU ad utilizzo collettivo (es.ponti).

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

I permessi non utilizzati entro tale data potranno:

- essere fatti confluire dal lavoratore nella banca ore per future maternità/paternità di cui sopra
- essere fatti confluire dal lavoratore nella banca ore di cui al CCNL vigente, nel limite del 50%. Il restante 50% degli stessi dovrà essere calendarizzato a cura del dipendente che li dovrà godere, previa verifica con l'azienda, entro il 31.12. dell'anno successivo a quello di maturazione; in mancanza di programmazione da parte del lavoratore, i permessi saranno calendarizzati dall'azienda entro i 6 mesi successivi.

g) **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.

h) **Straordinario collettivo incentivato**

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 verranno discusse a livello di sito produttivo, limitatamente a giorni ed orari di inizio e fine lavoro, potranno avere una durata massima di 40 ore annue per sito o per reparto o per gruppo omogeneo di lavoratori. 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.).

	Maggiorazione contrattuale
< 65%	
> 65% <= 67%	80%
> 67% <= 70%	90%
> 70%	100%

Complessivamente le ore di lavoro straordinario annue individuali, retribuite con maggiorazione eccedenti il 25% non potranno essere superiori alle 130 calcolate su anno solare (1° gennaio-31 dicembre).

i) **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, al di fuori delle 130 ore, secondo le modalità di orario concordate con le R.S.U. a livello di stabilimento.

Saranno disciplinate con le stesse modalità le ore o frazioni di ore perdute dai dipendenti che si recano al lavoro utilizzando i mezzi pubblici, a causa di ritardi di questi ultimi provocati da eventi imprevisi.

l) **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:

- 1) su base volontaria
- 2) su base obbligatoria.

L'azienda, prima di procedere all'organizzazione dei turni obbligatori, effettuerà una consultazione dei lavoratori, diretta ad identificare i soggetti che, per caratteristiche professionali, posizione organizzativa ed esperienza, siano disponibili ad una collocazione a turni. Tale fase avrà una durata non superiore a 10 gg. di calendario.

In mancanza di un adeguato numero di adesioni, rispetto alle esigenze, l'azienda procederà (a livello di stabilimento) ad organizzare i turni di lavoro, tenendo conto dei seguenti criteri di esenzione:

- legge 104
- disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni
- congedo maternità (astensione facoltativa)
- 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. In questo caso la richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro
- single con figli fino a 13 anni
- madre/padre che usufruiscano di permessi di allattamento.

Il lavoratore che ne abbia i requisiti ed intenda esercitare le facoltà di esenzione dovrà farlo presente per iscritto alla società producendo, laddove non più in possesso dell'azienda, la documentazione necessaria a sostenere la richiesta.

I turni sono normalmente quelli avvicendati su 8 ore giornaliere, compresa la ½ ora retribuita di pausa mensa, per 5 giorni alla settimana.

I turni fissi rappresentano una modalità residuale volontaria da gestire a livello di stabilimento/reparto, e comunque in una logica di pieno bilanciamento delle presenze.

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

Le pause mensa retribuite dei turnisti, 30', vanno timbrate all'inizio e alla fine.

Indennità disagio turni

In aggiunta alle maggiorazioni previste dalla contrattazione nazionale e dalla precedente contrattazione aziendale, viene confermata un' "indennità disagio turno", differenziata tra turni fissi e turni avvicendati che riconosce la maggiore onerosità sociale e personale di questi ultimi.

Le indennità disagio turni sono calcolate assorbendo i 30 euro previsti dai precedenti accordi aziendali (il cui valore è pari a 1,8%).

Le indennità saranno del seguente valore:

	% indennità dal 01/01/2008	Assorbimento indennità disagio turni (30 euro)	Incremento % al 01/06/2011	% indennità dal 01/06/2011	Incremento % al 01/06/2013	% indennità dal 01/06/2013
Turni fissi	3,0%	1,8%	0,6%	5,4%	0,6%	6,0%
Turni avvicendati	5,0%	1,8%	0,6%	7,4%	0,6%	8,0%
Turni notturni fissi	40,0%			40,0%		40,0%
Turni notturni avvicendati	50,0%			50,0%		50,0%

Resta inteso che al turno notturno è riconosciuta l'applicazione dell'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

m) 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.

n) 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.

o) 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.

p) 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 (inclusendo 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 un'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 un'analitica valutazione dell'organizzazione del lavoro di ciascun stabilimento e dei vincoli dalla stessa determinati.

Nell'ambito dei turni la concessione dei part-time è strettamente vincolata al pieno bilanciamento dell'intero nastro orario, ovvero dell'intero orario di utilizzo impianti.

La concessione dell'orario ridotto viene subordinata alla condizione che la prestazione part-time venga bilanciata 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.

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.

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 richiedono 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.

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): 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).

Si introduce un nuovo modello di orario part time di 6 ore per il personale impiegatizio la cui concessione sarà subordinata alla verifica delle esigenze tecnico-organizzative dell'area lavorativa. Verrà predisposto apposito modulo per la presentazione della domanda.

Entro 6 mesi dalla firma del presente contratto, verrà valutata la fattibilità teorica del modello di orario 6 ore anche nei reparti produttivi previa costituzione di un'apposita commissione tecnica ed eventualmente si procederà ad una successiva sperimentazione. Contestualmente si riaprirà la discussione sull'applicabilità del nastro orario 18.00-22.00.

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.

Regole e procedure per la concessione del part-time

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
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 a 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
- 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 conteggio della percentuale massima consentita non sono considerate eventuali concessioni di part-time a tempo indeterminato o per periodi superiori a 12 mesi per dipendenti che ne facciano richiesta e che siano: invalidi civili inseriti con convenzione di programma o invalidatisi in corso di rapporto entrambi con patologia tale da non consentire il lavoro a tempo pieno o affetti da patologie degenerative (verranno definite delle aree di classificazione di malattie in accordo con i medici del lavoro per delimitare il perimetro di assegnazione); 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. Nel caso di temporaneo esaurimento dei posti per l'assegnazione del part-time oltre la percentuale massima, dette richieste entreranno nelle assegnazioni normali, antepoendo detti casi a quelli normalmente previsti al punto 5. Nel caso di familiari la sussistenza dei requisiti per il mantenimento del regime d'orario part-time a tempo indefinito va certificata per iscritto di anno in anno secondo quanto prevede la legge. Le Parti si incontreranno di norma con cadenza annuale per verificare l'utilizzo di questo istituto.

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.

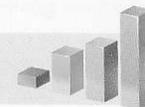
8. La situazione del part-time sarà oggetto, a richiesta di una delle parti, di incontri tra la direzione di stabilimento e l'apposita commissione RSU.

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



Gli anni che abbiamo trascorso sono stati caratterizzati, nonostante le ripercussioni della crisi globale del 2009, da una continua crescita dei livelli produttivi. La crescita degli ultimi anni è frutto di scelte strategiche e dell'impegno di tutti per far fronte con tempestività alle richieste del mercato.

Tali risultati sono stati possibili anche grazie al ricorso a rapporti di lavoro a termine e a somministrazione. Nel corso degli ultimi anni, gli occupati a tempo indeterminato sono passati da 6.161 (gen 2007) a 7.345 (giu 2011).

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

Il contesto di mercato tuttavia impone, vista l'incertezza delle dinamiche e la variabilità dei modelli, la necessità di avvalersi, accanto ai contratti a tempo indeterminato, di tutte le tipologie di rapporto di lavoro e in particolare:

1. Contratti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione

Le parti concordano:

a) Norme di riferimento per i contratti

Le varie tipologie di rapporto di lavoro verranno utilizzate secondo le normative, le percentuali e le durate previste dal CCNL salve le specifiche di cui a punti seguenti. Nel corso della durata del vigente accordo l'azienda si impegna a riequilibrare le tipologie di rapporto di lavoro e tale impegno verrà monitorato dalle parti con verifiche periodiche.

b) Lavoratori in somministrazione

Per la durata del presente accordo l'azienda potrà utilizzare il 9% dei rapporti in somministrazione.

c) Consolidamento dei lavoratori

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 coerenti con la media del normale turn over dei rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato realizzato nel biennio precedente. 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.

d) 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.

e) 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 concordano inoltre di adottare presso tutti gli stabilimenti la prassi già in essere in alcuni di essi,

di fornire ogni mese il prospetto informativo dell'andamento delle scadenze dei rapporti.

f) Informazioni ai singoli lavoratori

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

2. Apprendistato

L'azienda intende assumere, secondo quanto previsto dai recenti accordi, lavoratori con contratto di apprendistato. Non appena il CCNL avrà recepito e normato i contratti del nuovo apprendistato le parti effettueranno un incontro per definire le tipologie e le modalità di applicazione del nuovo istituto.

3. 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. Il part time ciclico avrà natura di part time verticale e potrà costituire una modalità di consolidamento di cui sopra. L'azienda comunicherà alle RSU la necessità di attivare questa forma di part time e le modalità organizzative per il suo funzionamento.

4. Job Sharing

Il CCNL prevede la possibilità di attivare contratti di lavoro ripartiti fra due lavoratori (Job Sharing). Le parti intendono attivare in via sperimentale, per la durata del presente accordo, utilizzando le diverse tipologie di contratto di lavoro, questa particolare tipologia di rapporto di lavoro. In particolare si intende avviare una sperimentazione in uno stabilimento produttivo, tenendo conto delle esigenze personali e delle condizioni familiari del singolo dipendente.

A tal fine si valuteranno le seguenti varie forme di Job Sharing in ambito familiare:

- a) Job Sharing che coinvolge un dipendente e il coniuge disoccupato o in CIGS
- b) Job Sharing che coinvolge un genitore dipendente e il figlio che stia terminando o che abbia appena concluso il ciclo di studi (anche per agevolare l'uscita verso il pensionamento)
- c) Job Sharing che coinvolge il dipendente e un componente della sua famiglia non occupato. Tali contratti saranno definiti secondo le norme di legge e del CCNL vigente e verranno attivati tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive aziendali, valutando le eventuali richieste dei dipendenti.

Resta in ogni caso inteso che l'adozione di tale strumento costituisce una delle forme di consolidamento di cui al punto 1 lett. C) e non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per l'azienda.

5. Valorizzazione dell'occupazione giovanile

Le parti si impegnano a definire progetti di inserimento e valorizzazione dei giovani. Entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si impegnano a lavorare ad uno specifico progetto in materia tenendo conto delle varie normative regionali e provinciali.

6. RESPONSABILITÀ SOCIALE 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 che gli ambiti cui si può esercitare la responsabilità sociale dell'impresa possono riguardare i seguenti argomenti:

- 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)
- accordi per facilitare l'armonizzazione fra i tempi di vita e di lavoro
- progetto Zero Sprechi.

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

DIRITTI INDIVIDUALI

a) Permessi per padri

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 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.

c) Permessi per diritto allo studio

Verranno concessi agli studenti che devono sostenere esami di diploma 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).

d) 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, e non utilizzate nell'anno di riferimento, potranno essere convertite in borse di studio a sostegno di percorsi di formazione correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti funzioni specifiche presenti nella stessa, fino ad un controvalore lordo massimo complessivo di 1000 ore annue (riferito al 3° livello CCNL occhialeria), all'interno del programma Welfare aziendale. In sede di Comitato di Governance del Programma Welfare verranno definiti i criteri di assegnazione delle borse.

e) 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).

f) 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.

g) 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.

h) Cassa di solidarietà aziendale e Circolo dipendenti

Le parti riconoscono che 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.

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".

i) 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, confermando l'adempimento alle disposizioni di cui alla legge 125 / 1991. 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.

Saranno oggetto di appositi approfondimenti i temi relativi a:

- trasporti
- servizi per i minori (asili, dopo scuola)
- servizi sociali.

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

7. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE



E' in corso di definizione a livello nazionale un nuovo sistema di inquadramento professionale. Dopo la fase della sperimentazione si entra ora in quella applicativa.

Alla luce di questi elementi le parti concordano:

- una fase di socializzazione con le RSU dei risultati della sperimentazione
- la definizione di un processo formativo finalizzato alla applicazione di quanto previsto dal CCNL in tema di inquadramento
- la verifica periodica dello stato di avanzamento della fase applicativa
- l'analisi delle criticità che dovessero emergere in fase di applicazione.

8. FORMAZIONE



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.

L'azienda si impegna in tale ottica a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, un'azione formativa attuata, ove possibile, anche con la job rotation, riguardante sia i processi produttivi e distributivi, sia i prodotti.

In questo senso verranno sviluppati, anche con l'apporto di RSU e organizzazioni sindacali progetti formativi che abbiano ad oggetto qualità, ergonomia, relazioni sul lavoro, sicurezza e prevenzione, approccio lean. Per il personale straniero saranno organizzati appositi corsi di lingua italiana e di interculturalità.

L'Azienda in occasione dell'introduzione di nuove tipologie di prodotti si impegna inoltre a favorire un adeguato apprendimento per i lavoratori interessati, a favorire l'istruzione tecnica dei lavoratori attraverso corsi di aggiornamento interni nei settori in cui verranno introdotte nuove tecnologie o nuovi processi organizzativi, informando la RSU sui relativi progetti e prendendo eventualmente in considerazione suggerimenti di queste ultime in merito alle modalità ed ai destinatari dei corsi stessi.

In particolare l'azienda si impegna a:

- dare informazione sui piani formativi che intende attivare
- informare il coordinamento sulle quantità di risorse (sia quelle provenienti da Fondi Europei, da Fondimpresa e fondi propri) utilizzate per la formazione.

Attivare una sessione di confronto sulla formazione in cui:

- fare un'analisi dei bisogni formativi
- definire progetti formativi mirati
- recepire proposte formative avanzate dal coordinamento.

9. 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.

10. 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.

11. 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).

Le parti convengono di legare il Premio di Risultato ai seguenti indici:

- indice di bilancio
- indice di partecipazione
- indice di presenza
- indici "zero sprechi"
- indice di flessibilità.

Gli indici "zero sprechi" concorrono alla determinazione del premio a partire dal 1° gennaio 2012.

1) INDICE DI BILANCIO

Andamento della divisione wholesale di Luxottica assumendo come indice primario di riferimento il rapporto tra utile operativo e fatturato netto del segmento wholesale (operating income wholesale/net sale wholesale), così come risulta dalla tabella delle informazioni per segmento di attività ("segmental information") allegata ai rapporti trimestrali e annuali depositati presso gli enti preposti, secondo la seguente formula:

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

Al variare dell'indice il premio assumerà i seguenti valori lordi annui (in euro) già oggetto dell'accordo del 20 giugno 2011:

Euro	800	850	950	1.050	1.150	1.200	1.250	1.300	1.350	1.400	1.450	1.500	1.600	1.700	1.800	1.900
% indice	14,8%	15,8%	16,8%	17,8%	18,8%	19,3%	19,8%	20,3%	20,8%	21,3%	21,8%	22,3%	22,8%	23,3%	23,8%	24,3%

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.A) INDICE DI PRESENZA

Tale indice misura la percentuale delle ore di malattia rilevate nell'anno solare di riferimento del 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.
Tale calcolo viene effettuato al netto delle chiusure collettive.

Al variare dell'indice annuo rispetto all'anno precedente, il premio assumerà i seguenti valori lordi annui (euro):

riduzione sull'anno precedente % ore malattia	Quota Euro PDR aggiuntiva (inferiore a 5,5% e fino al 5%)	Quota Euro PDR aggiuntiva (inferiore al 5% e fino al 4%)	Quota Euro PDR aggiuntiva (inferiore al 4%)
-0,1%	10	12	15
-0,2%	20	24	30
-0,3%	30	36	45
-0,4%	40	48	60
-0,5%	50	60	75
-0,6%		72	90
-0,7%		84	105
-0,8%		96	120
-0,9%		108	135
-1,0%		120	150

Per l'anno 2012 la **percentuale di riferimento** rispetto alla quale calcolare il miglioramento è la seguente: 5,5%.

Per l'anno 2013 la **percentuale di riferimento** sarà la più bassa tra 5,5% e la % di chiusura del 2012.

A titolo esemplificativo, se nel 2012 la percentuale rilevata sarà del 3,9%, l'indice di presenza per il 2012 assumerà il seguente valore:

- da 5,5% a 5,0% : 50 euro (5 punti decimali)
- da 4,9% a 4,0%: 120 euro (10 punti decimali)
- da 3,9% a 3,9%: 15 euro (1 punto decimale)
- totale valore indice di presenza: 185 euro.

Qualora nel 2012 venga raggiunto un valore pari o inferiore al 5% e nel 2013 tale indice non peggiori, verrà aggiunto, alla quota derivante dall'eventuale miglioramento del 2013 sul 2012, un bonus di mantenimento nella seguente misura:

- 20 euro se l'indice 2012 è compreso fra il 5,0% e il 4,5%
- 40 euro se l'indice 2012 è compreso fra il 4,4% e il 4,0%
- 60 euro se l'indice 2012 è uguale o inferiore a 3,9%.

Si precisa che il bonus maggiore assorbe i bonus minori.

A titolo esemplificativo, se nel 2012 la percentuale rilevata sarà del 4,9% e nel 2013 sarà del 4,5%, l'indice di presenza per il 2013 assumerà il seguente valore:

- da 4,9% a 4,5% : 48 euro (4 punti decimali)
- bonus mantenimento: 20 euro (indice compreso tra 5,0% e 4,5%)
- totale valore indice di presenza: 68 euro.

Per il solo anno 2011, tenuto conto della novità dell'indice la percentuale di riduzione sarà calcolata sul periodo novembre 2011 – aprile 2012 (6 mesi) secondo le seguenti modalità:
in caso di percentuale pari o inferiore a 5,6 % il premio sarà equivalente a 40 euro; in caso di percentuale superiore a 5,6% non verrà erogato alcun premio.

Per la ripartizione individuale, il cui calcolo è successivamente specificato, i tassi di maturazione faranno riferimento all'anno 2011, mentre le ore di malattia, calcolate su 6 mesi (novembre 2011 – aprile 2012), verranno rapportate a 12 mesi (esempio 24 ore di malattia su 6 mesi si rapporteranno a 48 ore annue).

2.B) INDICI ZERO SPRECHI (ZERO WASTE)

Tali indici, riferiti agli anni 2012 e 2013, misurano, rispetto all'anno precedente, la riduzione annua del consumo di energia elettrica e dell'utilizzo della carta per ufficio e toner.

Riduzione consumo energetico

Riduzione sull'anno precedente consumo energetico	-0,5%	-1,0%	-1,5%	-2,0%	-2,5%	-3,0%	-3,5%	-4,0%	-4,5%	-5,0%
Quota Euro PDR aggiuntiva	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

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 / 5 x n° decimali)
- L'importo così individuato viene addizionato al valore premio previsto per il punto inferiore.

Riduzione consumo carta da ufficio/toner

Riduzione sull'anno precedente consumo carta / toner	-5,0%	-10,0%	-15,0%	-20,0%	-25,0%	-30,0%	-35,0%	-40,0%	-45,0%	-50,0%
Quota Euro PDR aggiuntiva	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20

Nel caso di risultato non corrispondente ad un valore percentuale pieno, verrà riconosciuto il valore economico immediatamente superiore: es.: a fronte di una riduzione del 17% il valore riconosciuto sarà di 8 euro.

Le percentuali di riduzione sono calcolate al netto delle variazioni dei volumi produttivi e delle variazioni di prezzo delle materie prime (energia elettrica, carta da ufficio, toner).

Durante la vigenza del presente accordo le parti riconoscono la possibilità che ulteriori interventi finalizzati alla riduzione di sprechi, potranno essere individuati e resi operativi dalle parti e potranno altresì comportare un incremento del premio di risultato, nel caso si traducano in rilevanti benefici economici per l'azienda.

3) INDICE DI FLESSIBILITÀ

Il concetto di flessibilità si è, nel corso degli anni, arricchito e non può ridursi alla sola norma contrattuale sulla flessibilità di orario. Le parti decidono di riconoscere economicamente questo elemento di crescita della produttività secondo quanto previsto dal successivo punto V. Tuttavia varie sono le modalità attraverso le quali si può realizzare una flessibilizzazione dei processi. A tal fine le parti concordano che laddove, a livello di stabilimento, si dovessero introdurre e applicare forme organizzative nuove rispetto a quelle ad oggi contemplate che si traducano in rilevanti effetti economici per l'azienda, RSU e azienda potranno definire riconoscimenti economici specifici che si potranno aggiungere a questo elemento del

premio, mantenendo le caratteristiche di variabilità utili ai fini della decontribuzione e detassazione.

I) Determinazione del premio complessivo da distribuire

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

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 ragguagliato 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 ragguagliato 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

• Si introduce 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 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 (allegato A).

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

• Valore orario e applicazione della % sull'indice delle ore di malattia. 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. Al premio base così determinato si applica la percentuale legata alle ore di malattia come da tabelle indicate.

Operai e intermedi	Ore malattia	0	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80	88	96	104	112	120	128	136	144	152 e oltre
	% premio base	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	96,0 %	92,0 %	88,0 %	84,0 %	80,0 %	76,0 %	72,0 %	68,0 %	64,0 %	60,0 %	56,0 %	52,0 %

Impiegati	Ore malattia	0	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80	88	96	104	112	120 e oltre
	% premio base	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	96,0 %	92,0 %	88,0 %	84,0 %	80,0 %	76,0 %	72,0 %	68,0 %	64,0 %	60,0 %	56,0 %	52,0 %

Le ore di malattia si intendono al netto dei ricoveri ospedalieri e delle malattie gravi intese per tali quelle di cui al CCNL (art 52 comma 14) 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: 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, sarà per un dipendente con 1.840 ore (full time per 12 mesi) non inferiore a 830 euro annui; in caso di maturazione di ore inferiore a 1.840, il valore minimo di 830 euro 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 II del presente capitolo.

IV) Ripartizione quota residua

La quota residua si determina nel modo seguente:

valore complessivo del premio da erogare (punto I) $\left\{ \begin{array}{l} \text{quota calcolata per il premio base (punto II)} \\ + \\ \text{valore relativo al surplus per anzianità} \\ \text{aziendale (punto III)} \end{array} \right.$

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:

% del premio base	Ore malattia operai e intermedi	Ore malattia impiegati
15%	zero	zero
10%	da 1 a 24	da 1 a 8
5%	da 25 a 55	da 9 a 23

Le suddette percentuali (puramente indicative) saranno ridefinite ogni anno in base al numero dei dipendenti con ore di malattia inferiore a 56 per le qualifiche operai e intermedi e 24 per la qualifica impiegati, nel rispetto del complessivo ammontare della quota residua da distribuire.

V) Quota flessibilità lavorativa

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) oltre a quanto eventualmente previsto nel sopra richiamato punto 3) Indice di Flessibilità. 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) Certificazione degli indici

L'indice economico (di cui al punto 1) verrà certificato dalla società che certifica il bilancio aziendale e

accettato come valido dalle Parti.

VII) 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.

VIII) 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.

IX) 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.

X) 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.

XI) Verifiche periodiche

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

XII) 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 70% 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.

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, anche ai sensi dell'art.23 comma 4 del D. Lgs, 276/03, dal 2011 ai lavoratori somministrati presso Luxottica ancora in forza nel mese anteriore a quello concordato per l'erogazione, non sarà applicata la disposizione relativa al premio di risultato per i lavoratori dipendenti, ma uno specifico premio basato sull'indice primario di riferimento ovvero il rapporto tra utile operativo e fatturato netto del segmento wholesale (operating income wholesale/net sale wholesale), così come risulta dalla tabella delle informazioni per segmento di attività ("segmental information") allegata ai rapporti trimestrali e annuali depositati presso gli enti preposti, secondo la seguente formula:

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

Qualora tale indice relativamente al 2011 non sia inferiore al 21% l'erogazione del premio avverrà secondo il seguente criterio:

- a) 100 € lordi per i somministrati che al 31.12.2011 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi
- b) 150 € lordi per i somministrati che al 31.12.2011 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi
- c) 200 € lordi per i somministrati che al 31.12.2011 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 mesi anche non continuativi.

Per il 2012 l'indice, ai fini dell'erogazione del premio, non deve essere inferiore al 22,3%. In presenza di tale condizione l'erogazione avverrà secondo il seguente criterio:

- a) 150 € lordi per i somministrati che al 31.12.2012 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi
- b) 250 € lordi per i somministrati che al 31.12.2012 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi
- c) 300 € lordi per i somministrati che al 31.12.2012 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 mesi anche non continuativi.

Per il 2013 l'indice, ai fini dell'erogazione del premio, non deve essere inferiore al 22,3%. In presenza di tale condizione l'erogazione avverrà secondo il seguente criterio:

- a) 150 € lordi per i somministrati che al 31.12.2013 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi
- b) 250 € lordi per i somministrati che al 31.12.2013 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi
- c) 300 € lordi per i somministrati che al 31.12.2013 abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 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 dell'anno di riferimento.

Per il 2012 e 2013 anche per i somministrati si considereranno come quote individuali aggiuntive le eventuali somme derivanti dagli indici 2.B sugli "zero sprechi".

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) oltre a quanto eventualmente previsto nel sopra richiamato punto 3) Indice di Flessibilità. 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.

Le parti riconoscono che le iniziative intraprese all'interno del programma Welfare aziendale verranno estese, a partire dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori somministrati compatibilmente con la normativa vigente.

12. 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 attuali normative in materia contributiva e fiscale.

13. DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2011 e scadenza il 31 dicembre 2013. Fatta eccezione per l'indennità turni e per il premio di risultato, tutti gli altri istituti previsti nel presente accordo, decorrono dal 1 gennaio 2012.

La stampa e la diffusione del presente contratto ai dipendenti avverrà a cura dell'Azienda.
Realizzazione grafica e stampa: CASTALDI Agordo
Finito di stampare nel mese di dicembre 2011

Letto, confermato e sottoscritto

Azienda

RSU

Associazione Industriali
Belluno, Treviso, Trento
FILCTEM-CGIL,
FEMCA-CISL, UILTA-UIL
Belluno, Trento, Torino e Treviso

ALLEGATO A) - PREMIO DI RISULTATO: ORE NON UTILI ALLA MATURAZIONE

Le ore non utili alla maturazione sono le seguenti:

- ore di permesso non retribuito
- ore di sciopero
- ore di assenza ingiustificata
- ore di assenza non retribuita

ALLEGATO B) - QUOTA CONTRATTUALE

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti FILTEA, FEMCA e UILTA chiedono la sottoscrizione di una quota di assistenza contrattuale per il rinnovo del contratto integrativo aziendale per un importo annuale di € 30, proporzionalmente ridotta per i part-time, per i soli lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e da effettuarsi unitamente all'erogazione del Premio di Risultato.

La non adesione al versamento della predetta quota dovrà essere data con comunicazione scritta all'Ufficio del Personale dell'Azienda.

I lavoratori avranno possibilità di restituire all'azienda il modulo compilato e firmato entro i termini che verranno comunicati. La mancata consegna della comunicazione nei termini previsti comporta l'automatica accettazione della sottoscrizione.

La destinazione di detti fondi verrà comunicata anticipatamente all'Azienda dalle OOSS firmatarie.

