

IPOTESI di ACCORDO

Il giorno 21 giugno 2019, in Agordo

tra

Luxottica (per brevità la Società) rappresentata da Piergiorgio Angeli, Paolo Balzan, Lidia Bonan, Nicola Basso, Alessandro Cavale, Christian Gnech, Francesco Passamonte, Francesco Sist, Luca Trevisan, Giacobello Giuseppe Luciano, Visaggi Giovanni

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

- Sonia Paoloni, segretario nazionale, Denise Casanova, Riccardo Colletti, Franco Weber, Severino Gasperini, Massimo Messina FILCTEM-CGIL
- Raffaele Salvatoni, segretario nazionale, Sergio Spiller, Nicola Brancher, Giuseppe Filippone, Ivana Dal Forno, Antonio Bussola per la FEMCA-CISL
- Daniela Piras, segretario nazionale, Rosario Martines, Gerardo Fusco, Osvaldo Angiolini per la UILTEC-UIL

E dalle RSU del Gruppo in persona dei seguenti delegati:

FEMCA - CISL

Cortellini Vitale

Geremetta Fabio

Prà Claudio

Polesel Alessandra

Morello Carmelina

Furfari Giuseppe

Chissalè Paolo

De Pasquale Roberto

Da Rold Mariangela

Longhi Donata

Speranza Roberto

Zandegiacomo Fabrizio

Rosso Alejandro

Abbattista Giovanni Luca

Gambino Annarita

Pagnussat Mara

PICCOLI ALESSIO

BORSOLIVIO RIMATO

Samuela Rinos
Severino Sp
Raffa
Adolesel
Niccolò mauceri
Leotta
Adriano Cuneo
Adriano
De Pasquale Roberto
Da Rold Mariangela
Donata Longhi
Roberto Speranza
Adriano
Abbattista
Gambino Annarita
Pagnussat Mara
Piccoli Alessio
Borsolivio Rimato

Ben Walter

FILCTEM - CGIL

Dell'Atti Luigi

Tramontin Paolo

Maschio Pamela

Da Rold Valentina

Egitto Giada

Congiu Antonio

Moser Susan

Fontana Fabrizio

Dal Pont Walter

Picardo Vincenzo

Moschino Mara

Sto Daniela

Postinghel Lorena

Zomer Claudio

Palumbo Annamaria

UILTEC - UIL

Bianchet Annamaria

Val Gianfranco

Pavanello Michela

Fregona Elisa

Zeni Mauro

Zanetton Martin

Bez Emilio

De Rocco Viviana

Modenese Manuela

Galvanio Gianluca

Luzzi Maria

Grassia Maria Grazia

[Handwritten signature]

Si è convenuto quanto segue:

PREAMBOLO

Una visione comune alla base dei risultati raggiunti e delle sfide future

Negli ultimi 10 anni è stato costruito un positivo dialogo in Luxottica tra Azienda e Parti Sociali, testimoniato dagli obiettivi sempre più sfidanti degli accordi aziendali e dalla costruzione di un vero e proprio sistema di welfare aziendale. L'Azienda e le Rappresentanze Sindacali confermano l'impegno reciproco per costruire una comunità davvero inclusiva, alla quale partecipino attivamente tutte le persone che lavorano in Luxottica e i territori in cui Luxottica opera, ispirata a valori di equità, efficienza, rispetto reciproco, tolleranza e solidarietà, sul solco del percorso iniziato con il Protocollo d'intesa del 27/02/2009, poi confermato nei successivi accordi aziendali del 14/12/2009 e 30/10/2015.

Appare utile una breve valutazione dei risultati raggiunti in questo triennio di vigenza contrattuale, nella logica dell'accountability, ovvero di un rendiconto affidabile che tutti possono valutare.

In breve, questi sono stati alcuni fra i più importanti risultati raggiunti:

- a) in tutti i tre anni è stato distribuito ai dipendenti un Premio di Risultato costantemente in crescita;
- b) per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, l'indice di frequenza degli infortuni correlati all'attività lavorativa è costantemente migliorato negli ultimi 3 anni, grazie ai costanti investimenti dell'Azienda per ammodernare il proprio parco macchine/automazioni e grazie anche all'investimento nel progetto BBS che, senza pregiudicare il ruolo degli RLS, ha focalizzato l'attenzione di tutti i lavoratori sulla prevenzione e sul rinforzo dei comportamenti positivi; per questo motivo sarà progressivamente implementato in tutti gli stabilimenti italiani;
- c) anche a seguito dell'ultima indagine di clima interno (survey), l'Azienda ha realizzato importanti investimenti per il miglioramento delle proprie aree comuni in tutti gli stabilimenti come, ad esempio, la nuova mensa di Lauriano, il rifacimento delle aree break e dei servizi igienici ad Agordo, l'ammodernamento degli impianti e delle attrezzature della mensa a Cencenighe, l'ammodernamento delle aree break a Sedico Produzione, il miglioramento del servizio mensa e l'ammodernamento delle aree break dei reparti produttivi a Pederobba; il miglioramento del sistema di viabilità e parcheggi a Rovereto;
- d) in materia di welfare aziendale, l'Azienda ha distribuito a favore dei dipendenti circa 30.000 carrelli della spesa, con un indice di gradimento medio del 99%, consegnato oltre 45.000 testi scolastici gratuiti, ospitato quasi circa 2.000 figli di nostri dipendenti presso il campus estivo internazionale di Bibione, nonché assicurato la copertura sanitaria a oltre 20.000 nuclei famigliari;
- e) la comunità Luxottica, complessivamente considerata, si è progressivamente allargata e oggi conta 11.430 unità, rispetto alle 9.930 della fine del 2015 (+ 15%).

Con questo nuovo accordo aziendale, Azienda e Rappresentanze Sindacali confermano il metodo del dialogo e della partecipazione finalizzate all'obiettivo di costruire una comunità Luxottica in grado di contemperare le esigenze di efficienza aziendale, di dignità e benessere per tutti coloro che vi lavorano.

El
A. Poleni
P. Rossi

DRU
B. Rossi
J. Rossi
A. Rossi
P. Rossi
Q. Rossi
R. Rossi
S. Rossi
T. Rossi
U. Rossi
V. Rossi
W. Rossi
X. Rossi
Y. Rossi
Z. Rossi

F. Rossi
G. Rossi
H. Rossi
I. Rossi
L. Rossi
M. Rossi
N. Rossi
O. Rossi
P. Rossi
Q. Rossi
R. Rossi
S. Rossi
T. Rossi
U. Rossi
V. Rossi
W. Rossi
X. Rossi
Y. Rossi
Z. Rossi

PREMESSA

Il contesto

A. Polesini

Il contesto in cui si inserisce il presente Contratto Integrativo Aziendale è caratterizzato da alcuni fattori in grado di modificare profondamente la struttura e le prospettive strategiche della Luxottica.

Da una parte la scelta di realizzare la fusione fra Luxottica ed Essilor ha dato vita all'assoluto leader mondiale dell'occhialeria, in grado di realizzare la progettazione e l'integrazione verticale di tutte le fasi del ciclo e di fornire alla sua vastissima rete distributiva una molteplicità di proposte e una vasta gamma di prodotti/servizi e di soluzioni personalizzate. La fusione inoltre aumenta la capacità di risposta al cliente in tempi rapidissimi e consente di sviluppare un servizio di e-commerce evoluto, dalle prospettive non ancora completamente quantificabili ma sicuramente molto significative.

Il nuovo Gruppo tuttavia si trova a operare in un mercato globale in cui la concorrenza crescente e sempre più spinta sui costi, le nuove modalità di vendita on line e di rapporto col cliente, i nuovi gusti, le nuove mode e i nuovi consumatori finali, impongono all'azienda di realizzare contemporaneamente l'eccellenza del prodotto, la puntualità del servizio, l'efficacia dell'organizzazione produttiva e la competitività dei costi.

Dall'altra parte, le opportunità offerte dalle nuove tecnologie digitali, dette anche 4.0, ha indotto l'azienda a intraprendere un complesso percorso di vasta innovazione tecnologica, che ha caratteristiche molto diverse dalle precedenti fasi di automazione industriale.

In passato l'automazione riguardava solo specifiche lavorazioni o operazioni circoscritte, a seguito della comparsa di una nuova macchina, controllata da un computer limitato ad essa.

Oggi invece sono disponibili diverse famiglie tecnologiche, in parte sviluppate negli ambienti manifatturieri, come la robotica avanzata e la manifattura additiva, e in parte sviluppate negli ambienti di Information Technology, come i Big data, il Cloud Computing e l'Internet delle Cose. Esse devono essere applicate in modo collegato, interconnesso lungo tutto il processo e focalizzato al singolo e specifico contesto produttivo. Il processo di applicazione delle nuove tecnologie si presenta dunque come un processo continuo e sperimentale, ma allo stesso tempo aperto a diverse soluzioni sia di tipo tecnologico che di organizzazione del lavoro. Le scelte progettuali possono perciò rispondere sia a obiettivi di efficienza ed efficacia aziendale di breve periodo, sia anche a opzioni di tipo organizzativo e di qualità del lavoro di più lungo periodo. Diventa dunque molto importante, ai fini del successo dell'innovazione e della sua sostenibilità sul lungo termine, curare sia il processo di progettazione applicativa delle nuove tecnologie digitali sia le conseguenze sull'organizzazione e il lavoro che seguono alle scelte progettuali.

Nel suo insieme, il processo di innovazione digitale comporterà una trasformazione profonda dei processi produttivi, dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità e una qualificazione dei rapporti di lavoro che definiranno un nuovo modello produttivo, diverso dell'organizzazione tradizionale.

A fronte di questo scenario, Luxottica intende sviluppare, attraverso il migliore utilizzo della tecnologia digitale, l'evoluzione del lay-out aziendale, l'organizzazione degli orari, la qualificazione professionale dei propri dipendenti da realizzare con un continuo e diffuso processi di formazione, l'evoluzione del sistema organizzativo e l'efficientamento dei processi.

A questi scopi, con il presente Contratto Integrativo-si sperimentano alcune nuove soluzioni relative ai temi degli orari di lavoro e della partecipazione dei lavoratori che sono molto importanti per il successo dei processi di innovazione, per il miglioramento della qualità del lavoro e per la

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large 'B' at the top and various initials like 'M', 'JR', 'D', 'L', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'Ely', 'F', 'D', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

12

sostenibilità sul lungo periodo della stessa innovazione tecnologica. La sostenibilità è importante per mantenere in futuro in Italia le competenze industriali, la capacità produttiva e le abilità innovative.

Per quanto riguarda il tempo di lavoro si ritiene che l'introduzione della tecnologia 4.0 comporti, oltre ai vantaggi detti sopra di produttività e qualità del lavoro, anche vincoli di funzionamento degli impianti, seguendo anche la stagionalità tipica del settore.

Per quanto riguarda l'evoluzione organizzativa e del contributo professionale dei lavoratori si ritiene che le nuove tecnologie richiedano l'introduzione di nuove e più articolate forme di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori. La partecipazione diretta e organizzativa dei lavoratori, a livello di sito produttivo, può favorire il processo di sviluppo sostenibile e di progettazione applicativa di successo delle nuove tecnologie citato sopra. Più in generale una maggiore partecipazione dei lavoratori, in varie forme, è inoltre uno snodo fondamentale per la realizzazione delle strategie generali di sviluppo dell'impresa, per la sua crescita e per il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

E4
A
B

C

13

14

15

16

17

DRM

per

de R

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

Capitolo 1

PRINCIPI ISPIRATORI

1.1 Premesse

E' convinzione delle parti che l'Impresa non è un'istituzione estranea al contesto in cui opera ma è profondamente inserita nella realtà locale dove sono situate le sue unità produttive e nel contesto mondiale nel quale svolge la sua attività produttiva e commerciale. Le parti condividono quindi una serie di principi e impegni sul modo con cui Luxottica si relaziona con il contesto in cui opera.

1.2 Codice etico

Le parti considerano che l'attività della Luxottica sia fondata su solide basi e su valori condivisi di integrità, rispetto, trasparenza e legalità.

Tutte le attività del Gruppo Luxottica devono essere quindi svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità e correttezza, nel rispetto dei Clienti, dei Fornitori, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Partner commerciali e finanziari e dei territori e delle comunità in cui il Gruppo è presente.

L'attuale versione del Codice Etico, adottata il 29 gennaio 2016, impegna i dipendenti del Gruppo ad avere comportamenti coerenti con i principi e i valori fondamentali che ispirano la cultura e il modo di fare impresa di Luxottica.

Il Codice si applica a tutte le società del Gruppo Luxottica, in qualsiasi paese e a qualsiasi livello dell'organizzazione e deve essere adottato da tutti gli stakeholder che hanno relazioni dirette con Luxottica (dipendenti, collaboratori e fornitori).

Tutte le Persone che lavorano o collaborano con Luxottica sono impegnate ad osservare e a fare osservare i principi del Codice Etico

1.3 Responsabilità Sociale dell'Impresa

Le parti riconoscono che l'impresa interagisce con l'ambiente in cui è collocata e determina ricadute umane, sociali ed economiche.

Luxottica con un modello di business verticalmente integrato ha sempre privilegiato e ricercato l'adozione di pratiche socialmente responsabili, rispettose dell'ambiente, della salute, della sicurezza e dei diritti umani.

Le parti riconoscono l'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e al legame con i contesti sociali in cui operano.

In particolare, le parti individuano i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di responsabilità sociale:

- la diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ispirati ad esso;
- la promozione della sicurezza sul lavoro;
- l'impegno dei fornitori a rispettare le leggi e i regolamenti locali
- la valorizzazione della diversità e la non-discriminazione (es. genere, età, religione, etnia, stato civile, disabilità);
- la conciliazione tra lavoro e vita privata e l'agevolazione dell'attività di volontariato;
- il welfare integrativo

Capitolo 2

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

2.1 Premesse

Il sistema delle relazioni sindacali Luxottica è stato costruito su due livelli: a livello di gruppo e a livello di singolo stabilimento. L'obiettivo di questo impianto è quello di estendere conoscenze e informazioni a tutti i livelli e garantire la partecipazione e la condivisione.

Inoltre, nel tempo sono stati costituiti altri organismi: il Comitato di Governance del Welfare, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le commissioni i cui compiti sono definiti negli appositi capitoli dell'accordo.

Le Parti, con il presente contratto, intendono elevare il livello di interlocuzione, garantendo un salto di qualità all'intero sistema di relazioni sindacali, anche con la costituzione di nuovi gruppi di partecipazione e gestione dei problemi.

Per ottenere tale obiettivo è necessario migliorare la velocità e l'efficacia dello scambio delle informazioni, concentrando sforzi ed energie sul trovare soluzioni condivise nell'interesse di Azienda e lavoratori.

A tal fine, le Parti concordano con la necessità di rivedere e stabilire regole più precise per normare gli aspetti formali dei vari organismi sia negoziali che di informazione e partecipazione.

Inoltre, viste le evoluzioni societarie, emerge la necessità di creare un nuovo livello di interlocuzione transnazionale che prepari tutti gli attori alle nuove sfide che ci attendono nei prossimi anni.

2.2 Coordinamento Sindacale di Gruppo

Competenze

La funzione negoziale del Coordinamento si svolge in base a quanto previsto dalla Parte Terza del T.U. sulla Rappresentanza (accordo interconfederale 10/1/2014).

Compiti del Coordinamento sindacale di gruppo sono:

- a) Esame delle materie oggetto di informazione a livello di gruppo:
 - Andamento macroeconomico del settore e del Gruppo in termini Industriali, produttivi, commerciali e distributivi;
 - 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) Gestione dei programmi generali di lavoro e ferie
- c) Contrattazione di gruppo su problematiche comuni

Sono previste almeno 2 riunioni l'anno, una per ogni semestre. Se necessario le parti potranno richiedere l'effettuazione di altre riunioni del Coordinamento.

Almeno una volta l'anno si terrà un incontro con la partecipazione dell'amministratore delegato. Tale incontro verterà sulle seguenti materie:

- a) Situazione aziendale,
- b) Prospettive di medio periodo e relative ricadute
- c) Iniziative commerciali e industriali

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

Le riunioni del Coordinamento sono convocate da parte aziendale, per iscritto, su richiesta di una delle due parti e si terranno tassativamente entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla convocazione stessa. In caso di impedimenti rispetto alla data fissata le parti sono impegnate a fissare una nuova convocazione entro 7 giorni.

Le parti sono impegnate a definire modalità, anche congiunte, per trasferire le informazioni emerse nelle riunioni di coordinamento a tutte le Rsu e ai lavoratori.

Composizione e Funzionamento

Il Coordinamento Sindacale di Gruppo è formato per parte sindacale, da 42 componenti ripartiti in modo proporzionale al numero complessivo dei delegati eletti da ogni singola Organizzazione nelle elezioni per le Rsu.

Le singole Organizzazioni sindacali avranno cura di ripartire i propri rappresentanti fra i vari siti produttivi in modo da garantire la partecipazione di tutte le unità produttive alle riunioni del coordinamento. Spetta alle singole OO.SS. territoriali nominare i componenti il coordinamento. In caso di rinnovo delle RSU di una singola unità produttiva verrà ricalcolata la rappresentanza fra le varie organizzazioni.

Partecipano inoltre alle riunioni del coordinamento sindacale:

- a) Un rappresentante/coordinatore di gruppo per ogni OOSS Nazionale
- b) Un rappresentante (segretario o operatore) di ogni organizzazione per ogni provincia sede di siti italiani

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 fruite esclusivamente a tale titolo.

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 viaggio dei componenti del Coordinamento sono a carico dell'Azienda. Per spese di viaggio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si intende: rimborso chilometrico e spese autostradali, biglietti ferroviari o aerei, vitto e alloggio (se previsto).

Nel caso delle RSU e dei Rappresentanti Territoriali dei singoli siti, l'Azienda riconoscerà i rimborsi chilometrici e autostradali al massimo per un'auto per ogni Organizzazione Sindacale, salvo casi eccezionali da valutare congiuntamente.

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

Sono previste almeno 2 riunioni l'anno, una per ogni semestre.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Castelli', 'M.F.', and 'L.P.']

M

2.3 RSU di Stabilimento o Sede

84

Sono composte secondo quanto previsto dal CCNL e dall' accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza).

Compiti delle RSU

Esame delle informazioni a livello di stabilimento

- Gestione dei rimandi del CCNL e dell'Integrativo
- Gestione organizzazione del lavoro
- Mercato del lavoro
- Organico aziendale
- Andamento assunzioni e cessazioni
- Utilizzo delle diverse tipologie di contratti di lavoro (somministrazione, a termine, apprendistato, stage..) e fornitura alla Rsu di documentazione relativa al numero, alla professionalità, e per i contratti a termine dei periodi di utilizzo.
- Orario di lavoro
- Definizione di percorsi di mobilità interna sia di stabilimento che di reparto
- Accordo su calendario ferie
- Valutazione dati sull'inquadramento

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 10 gennaio 2014.

Gli accordi aziendali sottoscritti dalle RSU e dal Coordinamento di gruppo sono validi ed efficaci anche per le Società in cui non esistono RSU.

Funzionamento

E' possibile costituire "Coordinatori" e "Comitati esecutivi" delle RSU.

Il Coordinatore è il referente delle RSU della singola Organizzazione Sindacale a livello di stabilimento e si interfaccia con l'Azienda soprattutto per le comunicazioni urgenti. Ha anche il compito di mantenere informate le RSU di cui è coordinatore.

Il Coordinatore è nominato dalla struttura territoriale dell'Organizzazione Sindacale di riferimento tramite comunicazione scritta indirizzata all'Azienda.

La RSU di stabilimento può costituire, con votazione a maggioranza dei 2/3, un Comitato Esecutivo, il quale ha il compito di rappresentare la RSU di stabilimento nei confronti della Direzione Aziendale.

Il Comitato Esecutivo è composto da almeno 1 RSU per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo fino a un numero massimo di membri complessivi non superiore al 30% del numero delle RSU di sito. Gli eventuali membri ulteriori a quello garantito per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo, saranno indicati proporzionalmente in base alla rappresentatività emersa dalle ultime elezioni di RSU.

Deve essere nominato dalle RSU di Stabilimento tramite comunicazione scritta indirizzata all'Azienda.

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

In ogni caso, si prevedono 2 incontri annui (normalmente in primavera e in autunno) in cui si riunisce il Consiglio di RSU in seduta plenaria, al fine di analizzare l'andamento generale dello stabilimento.

2.4 Rappresentanti dei Lavoratori per la 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.

2.5 Commissioni

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.

Le Commissioni previste a livello di stabilimento saranno le seguenti:

- 1- Commissione Pari Opportunità
- 2- Commissione Part-time
- 3- Commissione Trasporti
- 4- Commissione Mensa
- 5- Commissione Sicurezza
- 6- Commissione Inquadramento Professionale
- 7- Commissione Formazione

Le Commissioni di cui sopra sono composte, per parte sindacale, da componenti la RSU eletti all'interno della RSU stessa.

Il numero di componenti di parte sindacale di ogni singola commissione è composto da almeno 1 RSU per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo fino a un numero massimo di membri complessivi non superiore al 30% del numero delle RSU di sito, e non inferiore a 6. Gli eventuali membri ulteriori all'unico garantito per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo, saranno indicati proporzionalmente in base alla rappresentatività emersa dalle ultime elezioni di RSU.

In tali Commissioni devono essere rappresentate tutte le Organizzazioni Sindacali che esprimono RSU a livello di Sito, mentre gli eventuali membri residui saranno indicati proporzionalmente in base alla rappresentatività emersa dalle ultime elezioni di RSU.

La Commissione Sicurezza è composta, per parte sindacale, da tutti i RLS in carica e, per parte aziendale, dal RSPD e da un delegato del Datore di Lavoro e, ove opportuno o richiesto, dal Medico Competente.

Le riunioni delle Commissioni sono convocate da parte aziendale, per iscritto, su richiesta di una delle due parti, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

Al termine degli incontri di Commissione verrà redatto, a cura dell'Azienda, un sintetico verbale di incontro di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione.

2.6 Agibilità Sindacali

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 legge 20 maggio 1970 n. 300, i componenti delle RSU potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un Monte Ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente Contratto, il cui ammontare e le relative modalità di fruizione sono stabilite nell'accordo contenuto nell'allegato "A" del presente Contratto.

By
[Signature]

Capitolo 3

SISTEMA DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

3.1 Premesse

Le relazioni fra le Parti, in un'Azienda complessa come Luxottica, non si esauriscono nella definizione delle modalità di confronto per la gestione dei problemi, ma si articolano in una molteplicità di forme e strumenti fra loro interagenti in grado di rispondere nello stesso tempo a una pluralità di problemi per raggiungere obiettivi specifici e articolati.

Le parti riconoscono che la partecipazione dei lavoratori ai processi aziendali si realizza attraverso varie forme. Per rispondere alle problematiche emergenti in questa fase intendono realizzare due forme di partecipazione:

- a) La partecipazione di Alto Livello
- b) La partecipazione diretta e organizzativa

3.2 La Partecipazione di Alto Livello

Il processo di fusione fra Luxottica ed Essilor presenta elementi complessi di natura industriale con un processo di verticalizzazione da realizzare, di integrazione dei sistemi di governance, di unificazione degli apparati centrali di diritto societario, di legislazione dei singoli stati, di quotazione e di obblighi nei confronti del mercato e di rispetto di normative antitrust diversificate. L'insieme di questi fattori può determinare ricadute non sempre prevedibili e modifiche degli equilibri di funzionamento dell'impresa e rende necessaria una conoscenza in tempo reale delle evoluzioni e la consapevolezza dei problemi e delle soluzioni.

Nel rispetto dei ruoli assegnati dalla legislazione alle diverse parti in gioco in questo processo, ma con il riconoscimento dell'utilità del coinvolgimento consapevole dei lavoratori al processo e permettere loro di avere una conoscenza in tempo reale delle evoluzioni e di esprimere le loro valutazioni vengono attivati:

3.2.1 Comitato di Partecipazione di Alto Livello

Le parti, non essendo mutate le condizioni normative rispetto al precedente Contratto Integrativo Aziendale, prendono atto che la normativa applicabile non prevede la possibilità di istituire un organismo di compartecipazione quale il consiglio di sorveglianza, e conscie del fatto che per il

[Signatures]

[Signatures]

Gruppo EssilorLuxottica vi sono specifici obblighi di riservatezza essendo la holding quotata, al fine di dare stabilità e continuità alle relazioni industriali decidono di costituire un apposito comitato, denominato "Comitato di Partecipazione di Alto Livello".

Tale Comitato sarà formato da rappresentanti della direzione aziendale e da tre rappresentanti delle OO.SS. nazionali, e nell'ambito del medesimo

- a. I rappresentanti della direzione aziendale condivideranno con i rappresentanti delle OO.SS. informazioni sulle eventuali problematiche inerenti lo sviluppo del processo di integrazione che interessa l'azienda e che possano ragionevolmente avere significativi effetti sul gruppo Luxottica.
- b. I rappresentanti delle OO.SS. potranno esprimere, su richiesta, un parere non vincolante, sui temi di cui al punto a). Il parere potrà essere elaborato e presentato all'azienda, in forma scritta, entro due giorni dalla riunione.

Le riunioni del Comitato sono convocate da parte aziendale al realizzarsi delle situazioni di cui al punto a) o su richiesta di una delle parti.

Le parti sono impegnate a svolgere tempestivamente gli incontri dal momento della richiesta, e l'impossibilità a parteciparvi di uno dei rappresentanti delle OO.SS. non è ostativo allo svolgimento dell'incontro.

Resta inteso che l'uso delle informazioni condivise è consentito ai soli fini della redazione del parere non vincolante. Ai sensi dell'art. 2105 c.c. e dell'art.622 c.p. i rappresentanti delle OO.SS. hanno l'obbligo di non divulgare notizie attinenti l'organizzazione dell'impresa. E' altresì vietata e repressa penalmente, ai sensi dell'art. 623 c.p. la rivelazione di notizie destinate a rimanere segrete. A tale proposito i rappresentanti delle OO.SS. dovranno sottoscrivere un Patto di riservatezza (NDA).

Anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 D.Lgs. n. 25/2007, le informazioni condivise nel Comitato, così come le altre informazioni che saranno fornite durante le consultazioni, sono strettamente riservate e confidenziali. Tali informazioni, pertanto, non potranno essere divulgate ad alcuna persona senza l'espressa autorizzazione scritta della Società ed in particolare, non potranno essere divulgate agli organi di stampa, ai media e in genere a soggetti operanti nel settore della comunicazione e divulgazione al pubblico.

3.2.2 Comitato Aziendale Europeo di Luxottica

La fusione fra Luxottica ed Essilor rende sempre più utile, nel rispetto delle normative della Comunità Europea, la costituzione del CAE di questo nuovo soggetto per permettere, in modo ordinato e coordinato, l'informazione e la consultazione dei lavoratori di questa impresa multinazionale.

Le parti, preso atto che in Essilor è già operante un CAE che avrà scadenza il 31/05/2021, ritenendo utile estendere il processo di informazioni e consultazione a tutti i lavoratori europei di Luxottica, decidono di costituire il CAE Luxottica Group con validità fino al 31/05/2021.

Oltre a realizzare i compiti assegnatoli dalla legge, il CAE Luxottica Group avrà anche il compito di realizzare incontri congiunti con il CAE Essilor per la conoscenza e l'approfondimento delle rispettive realtà.

Pertanto, entro il 31/12/2019 verrà costituita la delegazione speciale di negoziazione secondo le modalità previste dalla legge.

La delegazione speciale di negoziazione sarà composta assegnando ad ogni stato membro un rappresentante per ogni quota del 10%, o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli stati membri.

La Direzione centrale di Luxottica Group entro il 30/09/2019 invierà una nota alle singole realtà nazionali e alle Organizzazioni Sindacali con cui comunicherà la decisione di procedere alla costituzione della delegazione speciale di negoziazione e le inviterà a nominare il loro rappresentante secondo quanto previsto dal punto 2 dell'art. 7 del d.l. 113 del 22/6/2012.

Compito della delegazione speciale di negoziazione è definire un accordo che definisca la costituzione del CAE e i compiti assegnati in conformità con gli art. 8 e 9 del d. l. 113 del 22/6/2012

Nel corso dei lavori la delegazione speciale di negoziazione potrà farsi assistere dai rappresentanti delle OOSS e da un esperto scelto di comune accordo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Per permettere lo svolgimento proficuo dei suoi compiti le parti concordano che ai componenti la delegazione speciale di negoziazione verrà erogata, con costi a carico dell'azienda, una specifica formazione sulla materia.

Infine, le parti concordano di effettuare, entro il 30/11/2019, una verifica sullo stato di avanzamento del processo di costituzione della delegazione speciale di negoziazione.

3.2.3 Piano di Azionariato dei Dipendenti Luxottica

In un'ottica di crescente coinvolgimento dei dipendenti nella nuova società EssilorLuxottica, verrà promosso nei prossimi mesi un piano di azionariato diffuso, consistente nella possibilità per i dipendenti Luxottica di acquistare in modo volontario e a condizioni agevolate azioni EssilorLuxottica.

Tale iniziativa avrà il risultato di allineare gli interessi dei dipendenti di Luxottica a quelli del Gruppo e consentirà, in particolare, ai dipendenti Luxottica di partecipare alla vita aziendale, con le forme che liberamente sceglieranno in qualità di azionisti e, pertanto, di beneficiare in via diretta dei risultati del Gruppo.

L'iniziativa sarà realizzata conformemente alla normativa applicabile (ivi compreso per i profili fiscali) e sarà disciplinata da un apposito regolamento che verrà predisposto e reso disponibile dall'Azienda.

3.3 La Partecipazione Diretta e Organizzativa

Le parti riconoscono che il solo rapporto negoziale sugli effetti delle trasformazioni organizzative o sulle istanze avanzate dai lavoratori, non è più sufficiente, da solo, per governare i processi in modo efficace.

Ritengono utile e opportuno migliorare gli schemi tradizionali e organizzare le relazioni industriali, in modo moderno, sinergico e proattivo. I processi di modifica dell'organizzazione del lavoro con l'adozione di un sistema di orari articolati, le innovazioni tecnologiche, la stabilizzazione degli orari, rendono necessaria una gestione partecipata e integrata.

Per rispondere a queste esigenze, vengono attivati gruppi di partecipazione ai processi organizzativi che avranno un ruolo di analisi, suggerimento e proposta mentre il ruolo negoziale continuerà ad essere pertinenza delle Rsu.

3.3.1 Team Sperimentali per il Miglioramento Continuo di Reparto

La funzione dei Team Sperimentali per il Miglioramento Continuo di Reparto è avere uno strumento snello, informale e rapido che possa lavorare su tematiche di ordine pratico, innescando un miglioramento continuo tangibile all'interno dei singoli reparti.

Si occuperanno, in via sperimentale, di suggerire miglioramenti tecnici e organizzativi e di proporli alla Direzione Aziendale e alle RSU.

Saranno composti da un rappresentante della produzione, da uno della qualità, da un tecnologo e da 3 operatori scelti direttamente dai lavoratori dei reparti interessati. E' auspicabile, ai fini del coinvolgimento, una fisiologica rotazione dei lavoratori che partecipano a tali team.

3.3.2 Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro

Competenze

Compiti del Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro sono:

- Orario di lavoro: problematiche inerenti l'orario, correttivi possibili, adeguatezza organici, integrazione con altre fasi della produzione;
- Organizzazione del lavoro: obiettivi, problematiche organizzative e tecniche, necessità emergenti dalla tecnologia, ergonomia;
- Nuovi premi di stabilimento: scostamenti rispetto agli obiettivi, cause che incidono sullo scostamento, limiti delle procedure, non applicazione delle procedure.

Composizione e Funzionamento

Il Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro è composto, per parte sindacale, da RSU indicate dalle strutture territoriali delle singole Organizzazioni Sindacali e comunicate all'Azienda per iscritto.

Il numero di componenti di parte sindacale del Comitato è composto da almeno 1 RSU per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo fino a un numero massimo di membri complessivi non superiore al 30% del numero delle RSU di sito, e non inferiore a 6. Gli eventuali membri ulteriori all'unico garantito per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo, saranno indicati proporzionalmente in base alla rappresentatività emersa dalle ultime elezioni di RSU.

In tale Comitato devono essere rappresentate tutte le Organizzazioni Sindacali che esprimono RSU a livello di Sito, mentre gli eventuali membri residui saranno indicati proporzionalmente in base alla rappresentatività emersa dalle ultime elezioni di RSU.

Le riunioni del Comitato sono convocate da parte aziendale normalmente con cadenza mensile, per iscritto, su richiesta di una delle due parti, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza.

Gli incontri di verifica sull'andamento dei premi di stabilimento avranno luogo alla fine di ogni trimestre o entro dieci giorni in caso di richiesta da parte di una delle parti.

I lavori delle riunioni si dovranno concludere con la verbalizzazione dei risultati delle analisi e delle proposte avanzate: per le problematiche di semplice risoluzione, l'Azienda si impegna a rispondere entro una settimana, per quelle più complesse entro la riunione periodica successiva.

L'attività del Comitato sarà preceduta da uno specifico percorso formativo per i componenti.

Capitolo 4

ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

4.1 Luxottica e Industria 4.0

Luxottica ha intrapreso da circa un decennio un percorso di innovazione e miglioramento del sistema produttivo con il duplice scopo di aumentare la competitività degli stabilimenti e di migliorare la qualità e le condizioni di lavoro.

In una prima fase è stata progressivamente superata l'organizzazione del lavoro tradizionale basata su posti di lavoro isolati e con elevata frammentazione delle operazioni, i "banchetti". Si sono di conseguenza adottati i criteri della produzione snella con la messa a flusso delle lavorazioni e l'integrazione di diversi posti di lavoro su linee o isole, su cui operano nuovi gruppi di lavoratori.

Nella fase attuale le nuove tecnologie digitali, cosiddette di industria 4.0, vengono utilizzate sia per aumentare le performance di produttività, livello di servizio e qualità del prodotto e sia per ridurre la fatica e migliorare le condizioni di lavoro. Con le tecnologie infatti si può aumentare l'automazione, il collegamento informativo tra le diverse aree e i sistemi di gestione e di controllo qualità, si può migliorare l'ergonomia e la qualità del lavoro. Questo processo di ampia innovazione tecnologica richiede però una corrispondente evoluzione dell'organizzazione di stabilimento, un miglioramento degli orari e dell'ambiente di lavoro, una evoluzione del lay-out degli stabilimenti e delle professionalità dei lavoratori.

Il salto tecnologico e organizzativo che le tecnologie 4.0 rendono possibile è in effetti un fattore determinante per consolidare sul lungo periodo la competitività degli stabilimenti italiani, la loro localizzazione nei nostri territori e per sviluppare le competenze industriali del nostro Paese.

L'azienda fornirà ogni anno alle OO.SS informazioni sugli impatti degli investimenti tecnologici.

4.2 Organizzazione del lavoro

Luxottica continua a investire e a credere nella produzione "made in Italy". L'unione caratteristica di tecnologia e competenze che pervade la produzione italiana supporta in maniera completa la ricerca di eccellenza dei prodotti e dei processi e la puntualità del servizio verso i clienti finali, alla continua ricerca di un sistema aziendale che rimanga competitivo di per sé stesso e nei confronti del mercato.

Ogni stabilimento in questa cornice ha la sua peculiarità e la sua importanza che, anche in una continua ed efficace ricerca di standardizzazione, va coltivata e alimentata.

4.2.1 Gli stabilimenti italiani

Agordo continua a essere il centro della rete produttiva italiana, garantendo sia il prodotto lusso metallo che la componentistica per gli altri stabilimenti. La trasformazione digitale delle fabbriche vede il suo laboratorio nello stabilimento principale, dove i sistemi di informazione e di collegamento tra le persone e i macchinari permeeranno sempre di più la vita dei lavoratori.

Cencenighe è il centro di produzione dei componenti metallo. Lo stabilimento vive un momento di intensa trasformazione grazie alle automazioni che si continuano a innestare e integrare nel tessuto produttivo. La ricerca dell'eccellenza deve continuare a guidare lo stabilimento

Rovereto si raffigura come lo stabilimento degli occhiali iconici di metallo. Lo stabilimento è contraddistinto da una forte tradizione di robotica, caratteristica che ha permesso di automatizzare anche processi complessi e ha abilitato lo stabilimento a una conciliazione vita lavoro più efficace. La linea strategica è di continuare nell'inserimento di automazioni in modo da permettere di proseguire il percorso di competitività che ha attratto volumi e lavorazioni negli ultimi anni. Lo stabilimento valuterà il turn over necessario in base all'evoluzione dei volumi produttivi e continuerà ad essere supportato da sempre più figure specializzate in manutenzioni di impianti ad alta complessità e ingegneri di processo e di automazione.

Sedico (Produzione) continua il suo percorso di crescita come polo industriale di eccellenza. La produzione degli occhiali in acetato continua a investire in maniera decisa sull'eccellenza di prodotto tramite tecnologie di lavorazione, automazioni flessibili e formazione del personale. Il nuovo laboratorio di lenti oftalmiche, grazie a investimenti in tecnologia e persone, allarga la possibilità di offerta e il servizio sia verso il retail che verso il wholesale.

Lauriano passa attraverso un periodo di profonda trasformazione. La produzione di occhiali in acetato che consolida i volumi in crescita degli ultimi anni e inserisce in un percorso di contaminazione reciproca con Sedico tecnologie e processi innovativi. La produzione di lenti in plastica prosegue il percorso di automazione e di digitalizzazione in maniera significativa, nell'ottica di garantire un prodotto eccellente in ogni sua fase. L'innovazione di prodotto sulle lenti in cristallo esclusive per il prodotto Luxottica continuerà a insistere sullo stabilimento.

La Filiera Iniettato nata nel corso del 2018 si consolida come una linea strategica importante nel panorama italiano.

- Agordo iniettato, con la stamperia e con le linee di produzione veloce, continua il percorso di automazione e servizio eccellente verso gli altri stabilimenti.
- Pederobba conferma le note caratteristiche di agilità e completa la ricerca dell'eccellenza nella qualità del prodotto collaborando in maniera fattiva con la stamperia. L'automazione e la digitalizzazione dei processi forniscono degli strumenti fondamentali in questo indirizzo.

Sedico Logistica ha rafforzato il ruolo di principale hub logistico di Luxottica, coniugando continui miglioramenti di livello di servizio, consolidamento dei volumi distribuiti con elevati livelli di personalizzazione, mantenendo al contempo un focus significativo sull'e-commerce. In quest'ottica il sito logistico di Sedico sarà teatro di importanti investimenti al fine di completare il processo di trasformazione digitale e di sviluppo dell'automazione volti a consolidare l'importanza di Sedico nel panorama logistico di Luxottica.

4.2.2 Enti centrali

Uffici Operations concentrati nella sede di Agordo, si occupano dello sviluppo completo dell'occhiale partendo dal disegno fino ad arrivare alla progettazione e messa in produzione dello stesso seguendone la pianificazione interna ed esterna fino alla consegna al mercato.

Uffici Corporate concentrati nella sede di Milano, hanno la mission di completare la parte Operations curando in ogni aspetto il rapporto con i singoli mercati, anticipandone trend ed esigenze in sinergia con i nostri brand garantendo una capillare distribuzione e valutando investimenti e sostenibilità delle diverse iniziative.

4.3 Orario di lavoro

Ferme restando le normative del CCNL, per far fronte alla sempre maggiore imprevedibilità dei cicli produttivi si conferma la seguente modalità di gestione del piano di lavoro annuo:

1. I piani di flessibilità a livello di singolo stabilimento Produttivo/Logistico si aprono il 1° settembre e si chiudono il 31 agosto dell'anno successivo;
2. La scelta degli strumenti da applicare nella fase di flessio e quelli da applicare nella fase di picco dovrà essere finalizzata a garantire l'obiettivo condiviso di arrivare alla data di fine piano (31 agosto) con un saldo il più possibile pari allo zero, nonché a soddisfare eventuali ulteriori esigenze produttive che dovessero emergere dal piano industriale;
3. Le Parti ricercheranno il giusto bilanciamento tra gli strumenti al fine di garantire un'adeguata e tempestiva risposta alle esigenze produttive e di mercato.
4. L'Azienda presenterà entro il giorno 25 del mese precedente a quello di effettuazione, il programma di lavoro del mese successivo. Resta inteso che al verificarsi di eventi imprevisti o imprevedibili che provochino degli scostamenti significativi in sede attuativa, l'azienda informerà tempestivamente, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, le RSU in merito ad eventuali modifiche del piano stesso (es. cancellazione).
5. Per spostamento o aggiunta di date l'Azienda comunicherà alle RSU con 10 giorni lavorativi di preavviso e ai lavoratori con 5 giorni di preavviso.
6. In occasione della presentazione di tale programma di orario verrà fatta una verifica sul numero di lavoratori di cui l'azienda potrà necessitare in ciascuna unità produttiva/logistica.

4.4 Flessibilità

4.4.1 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 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 a partire dal 1° settembre al 31 agosto di ciascun anno, viene corrisposto il seguente sistema di maggiorazioni a seconda del numero di giornate prestate a livello individuale:

- Dal 1° al 4° sabato compreso, maggiorazione del 25%
- Dal 5° all' 8° sabato scatterà il seguente meccanismo di maggiorazione:

- Primo turno mattino e giornalieri: maggiorazione del 27%
- Secondo turno pomeriggio: maggiorazione del 30%
- Terzo turno: maggiorazione del 32%
- Dal 9° sabato in poi le maggiorazioni saranno:
 - Primo turno mattino e giornaliero: maggiorazione del 32%
 - Secondo turno pomeriggio: maggiorazione del 35%
 - Terzo turno: maggiorazione del 37%

A livello di stabilimento, si analizzerà la possibilità di effettuare la prestazione preferibilmente sul primo turno.

4.4.2 Causali di esenzione, deroghe e permessi in caso di supero

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

- dipendente in possesso dei requisiti della legge 104/92;
- disabili certificati ex legge 68/99 e successive modificazioni;
- madre/padre che usufruiscano di permessi di allattamento;
- gestanti;
- maternità obbligatoria e facoltativa, alternativamente a quanto definito su par 4.4.4, con scelta da effettuarsi tramite apposito modulo - prima dell'uscita in maternità - che gestisca la copertura delle eventuali giornate di flessibilità positiva nel periodo di assenza
- single con figli fino a 13 anni; la condizione di single deve essere corredata da certificazione legalmente valida che attesti la situazione anagrafica registrata presso l'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza;
- genitori di figli fino a 13 anni entrambi dipendenti, anche non del Gruppo Luxottica, per i quali è prevista la prestazione lavorativa in giorni e orari coincidenti e adiacenti valutando laddove possibile, anche l'esenzione oraria parziale. La richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro.

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

4.4.3. Efficacia delle prestazioni in regime di flessibilità.

Quando definita la flessibilità ha le caratteristiche dell'orario normale. Le parti al fine di assicurare la più ampia partecipazione dei lavoratori alle ore di flessibilità decidono di concedere permessi individuali per un numero non superiore a quello della media della settimana precedente.

Resta inteso che le assenze complessive, comprese quelle dovute alle causali di cui al punto 4.4.2 e ai permessi individuali di cui al presente punto, non dovranno superare le assenze medie della settimana precedente.

4.4.4. Mancata prestazione in flessibilità positiva

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

- lavoratori in malattia, infortunio, ricovero ospedaliero (compreso day hospital);
- ferie, congedo matrimoniale;
- congedi parentali come da normativa vigente;
- maternità obbligatoria e facoltativa;
- permesso studio coincidente con gli orari di flessibilità;

- donatori (come da normativa vigente);
- protezione civile coincidente con gli orari di flessibilità (come da normativa vigente);
- aspettativa come da contratto collettivo;
- missione One Sight ed eventuali iniziative di volontariato parificabili;

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

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

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

Nel caso in cui non sia possibile il recupero alla scadenza del piano, le parti hanno convenuto che 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.

4.4.5. Dirigenti sindacali e incarichi ai seggi elettorali

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

4.4.6. Saldo positivo a fine piano

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

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

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

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

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

lh
F

[Handwritten signature]

APdesel

[Handwritten signature]

70

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

24

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large area of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Elk
F

4.4.7. Trasporto

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

L'Azienda si impegna a migliorare i servizi di trasporto durante i sabati di flessibilità.

4.5 Banca Ore

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

Potranno essere fatte confluire nella banca delle ore:

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

In ogni caso la totalità di ore accantonate in banca ore non potrà superare le 180 ore pro capite per i contratti a tempo indeterminato Luxottica (per i part time le ore verranno riproporzionate).

A partire dal 2020 l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori un modulo di scelta su portale digitale, attraverso il quale il lavoratore potrà effettuare la scelta e relative modifiche durante l'anno.

4.5.1 Banca Ore Sperimentale per Lavoratori in Somministrazione

In via sperimentale, si prevede una banca ore per i lavoratori in somministrazione.

In ogni caso la totalità di ore accantonate in banca ore non potrà superare le 50 ore pro capite (per i part time le ore verranno riproporzionate).

4.6 Fondo Individuale Transitorio

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

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

4.7 Permessi Individuali Retribuiti

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

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

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

4.8 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.

L'Azienda si impegna a ridurre al massimo il ricorso allo straordinario tarando la forza lavoro in base alle esigenze tecnico-organizzative. A tal fine le parti si incontreranno ogni anno per monitorare il ricorso al lavoro straordinario e concordare gli opportuni correttivi.

4.8.1 Maggiorazioni

Fermo restando le maggiorazioni previste dal C.C.N.L., a titolo di miglior favore, l'Azienda applicherà i seguenti trattamenti 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:

- Straordinario diurno infrasettimanale: maggiorazione 30%;
- Straordinario di sabato: maggiorazione 50%.
- Straordinario notturno infrasettimanale: maggiorazione 50%, che diventa del 60% se la prestazione è successiva allo straordinario festivo notturno

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

4.9 Straordinario Collettivo Incentivato (S.C.I)

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 contemperamento tra le esigenze personali dei lavoratori e i fabbisogni organizzativi dell'azienda.

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

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

Le modalità di concreta effettuazione di tali piani dovranno tenere conto delle necessità produttive e dei vincoli organizzativi di reparto e verranno discusse a livello di sito produttivo limitatamente

cc
Covellari MZ
22

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.

4.14 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.

4.15 Lavoro a tempo parziale (Part-Time)

4.15.1 Modalità di gestione del part time

Il numero dei lavoratori, a tempo parziale limitato, è fissato nella misura massima del 15%.

Tale percentuale andrà calcolata sul personale full time equivalente in forza nelle unità organizzative (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 una omogenea redistribuzione della percentuale dei part-time sui nastri orari presenti in maniera tale che risultino distribuiti in maniera omogenea su ciascun nastro orario. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede una attività di informazione ai lavoratori, un periodo di sperimentazione ed una analitica valutazione dell'organizzazione del lavoro di ciascun stabilimento e dei vincoli dalla stessa determinati.

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

sopra indicato, su base individuale, tenuto conto delle esigenze dell'Azienda e delle disponibilità del lavoratore (20 ore settimanali).

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

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

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

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

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

4.15.4 Regole e procedure

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

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

Nei soli casi di:

- Rientro dalla maternità obbligatoria
- Assistenza di familiari entro il 1° grado, in situazioni certificate di gravità e emergenza non certificata da L. 104

e in caso di superamento percentuale massima part-time per Sito, potrà essere concessa una finestra part-time per un periodo massimo di 3 mesi, a scelta tra gli orari già presenti in stabilimento. Se entro la fine del periodo si libera un posto in graduatoria questo viene assegnato, in caso contrario la persona ritorna in lista di attesa.

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); fanno eccezione solo i casi di assistenza ai familiari di 1° grado per cui sia certificato il carattere di urgenza, nei qual casi la domanda verrà processata nel più breve tempo possibile, fatte salve le necessarie tempistiche amministrative.
4. nella domanda dovranno essere indicate una o più modalità di orario equipollenti cui l'Azienda farà esclusivo riferimento per la verifica della possibilità di concedere il part-time;
5. le domande di part-time verranno esaminate assegnando il modello d'orario, secondo la seguente graduatoria per 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;

El
A

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, potrà essere fatta valutazione ad hoc su eventuale superamento della % massima per stabilimento, sempre tenendo conto delle esigenze tecniche/organizzative/produttive. Il modulo di domanda part time potrà essere modificato in base alle esigenze di stabilimento.

4.16 Part-Time Incentivato Sperimentale

4.16.1 Premesse

L'obiettivo dell'introduzione del part-time incentivato è quello di rispondere alle esigenze organizzative derivanti dall'innovazione tecnologica ed è soprattutto finalizzato alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori somministrati oggi presenti in Luxottica e, allo stesso tempo, garantire un giusto equilibrio fra lavoro e vita privata: infatti, a tendere, questo regime orario contribuirà a ridurre sensibilmente il ricorso all'istituto della flessibilità e dello Straordinario Collettivo Incentivato.

Le peculiarità del settore dell'occhialeria rendono necessario modulare l'orario di lavoro seguendo la stagionalità, in modo da garantire la competitività dell'Azienda e attivare la possibilità di avere posti di lavoro più stabili e qualificati.

Le Parti si danno atto che questo regime di orario viene introdotto a carattere sperimentale per la durata del presente contratto, nel senso che si attiverà un monitoraggio costante dell'applicazione pratica e si potranno poi apportare le opportune modifiche.

L'orario di lavoro effettivamente prestato da ogni singolo lavoratore in Part Time Incentivato sarà oggetto di attento monitoraggio al fine di rispettare la natura del modello orario di cui sopra, e valutarne l'effettiva attuazione.

Nel caso in cui l'Azienda dovesse effettuare nuovi inserimenti in organico a tempo pieno, a livello di sito, i lavoratori che svolgono la loro prestazione con il Part Time Incentivato, a parità di competenze, avranno diritto di precedenza con criterio di anzianità aziendale compreso il periodo di somministrazione; a parità di anzianità aziendale, si verificherà l'anzianità anagrafica.

Inoltre, le disposizioni contenute nel presente contratto e relative al part-time incentivato sanciscono dei principi generali valevoli per tutti gli stabilimenti, ma lascerà la definizione e la declinazione degli aspetti applicativi a livello di sito.

4.16.2 Definizione

Il part-time incentivato a 37 ore è un sistema orario a tempo parziale che garantisce una media oraria su base annua di 37 ore settimanali articolate in base a un piano di lavoro annualmente comunicato e con distribuzione su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì).

Per ciascun dipendente, sono previste 30 settimane annue a 8 ore retribuite (7,5 ore lavorate) e 22 settimane annue a 6 ore retribuite (6 ore lavorate).

APolend

M

Paolo

De

De R

De

De

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Ze

A

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

MZ

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

In tale distribuzione oraria, tenendo conto delle 37 ore medie settimanali, vi è un'eccedenza di 21 ore pagate ma non lavorate, queste potranno essere coperte con modalità concordate fra le Parti.

4.16.3 Progressività - Perimetro di Applicazione

Tale regime orario si applica ai lavoratori in somministrazione che vengono stabilizzati a tempo indeterminato in Luxottica, fatte salve eventuali e diverse esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

I dipendenti potranno invece aderire a tale regime orario su base volontaria, facendone richiesta con apposito modulo all'Ufficio del Personale di riferimento entro l'8 dicembre dell'anno precedente rispetto all'anno di attuazione e sempre previa verifica di fattibilità rispetto alla propria mansione e alle esigenze tecnico-organizzative dei singoli stabilimenti.

Nel caso di adesione volontaria, il dipendente dovrà lavorare secondo tale regime orario per almeno un anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), potendo scegliere di ritornare al regime orario originario sempre entro l'8 dicembre dell'anno precedente rispetto all'anno di attuazione e sempre con le modalità con cui avevano scelto l'adesione.

L'Azienda si impegna a garantire comunque i regimi di orario esistenti per i dipendenti.

4.16.4 Stabilità dell'orario - Piano di lavoro annuo

Nell'ottica di garantire una programmabilità della vita privata dei dipendenti e un suo miglior bilanciamento con l'attività lavorativa, l'Azienda si impegna a stabilire e rispettare un calendario lavorativo annuo per i dipendenti che utilizzano il presente regime orario.

A tal fine, l'Azienda si impegna a comunicare, a livello di singolo stabilimento e/o di singolo reparto e/o di singola lavorazione, il nastro orario standard.

Successivamente, solo in caso di variazioni per l'anno successivo, l'Azienda comunicherà il calendario lavorativo annuo per l'anno successivo sia ai dipendenti che al Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro entro il 15 novembre di ogni anno.

Le eventuali esigenze tecnico-organizzative e produttive emergenti in corso d'anno verranno gestite tramite gli strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro previsti dal presente contratto.

4.16.5 Coinvolgimento - Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro

Le Parti concordano che, ai fini una corretta applicazione e di una piena efficacia del part-time incentivato, sia fondamentale il ruolo del Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro dei singoli siti produttivi, così come previsto al paragrafo 3.3.2 del presente contratto.

4.16.6 Aggiornamento Professionale

Per gli aderenti al presente regime orario, si prevedono 30 ore aggiuntive di aggiornamento professionale che hanno l'obiettivo di fornire gli strumenti e le conoscenze necessarie per rimanere al passo con le innovazioni tecnologiche e le conseguenti modifiche organizzative introdotte nei vari siti produttivi.

Tale aggiornamento professionale avrà carattere obbligatorio e si effettuerà durante l'orario di lavoro, nelle giornate lavorative a 8 ore.

La modalità di erogazione potrà essere in aula e/o attraverso un affiancamento "on the job".

Le tematiche trattate potranno essere di natura tecnica e/o gestionale.

La distribuzione annua di tali ore di aggiornamento professionale, le modalità di erogazione e le tematiche trattate saranno concordate fra le Parti a livello di sito.

4.16.7 Sostenibilità – Retribuzione

Gli aderenti a tale regime orario saranno retribuiti mensilmente sulla base di 37 ore medie settimanali.

Nel caso in cui, al 31 dicembre di ciascun anno ovvero al momento della cessazione del contratto di lavoro, la media delle ore ordinarie retribuite nell'anno in corso sia inferiore alla media delle ore ordinarie effettive (esclusa aspettativa), l'Azienda provvederà al conguaglio positivo sulla busta paga di dicembre. In ogni caso, le persone interessate potranno scegliere se accantonare l'eventuale saldo positivo in banca ore, comunicandolo all'ufficio del Personale di competenza.

Nel caso in cui, al 31 dicembre di ciascun anno ovvero al momento della cessazione del contratto di lavoro, la media delle ore ordinarie retribuite nell'anno in corso sia superiore alla media delle ore ordinarie effettive (esclusa aspettativa), l'Azienda provvederà al conguaglio negativo sulla busta paga di dicembre. In ogni caso, le persone interessate potranno scegliere se coprire l'eventuale saldo negativo con propri istituti o prestazioni in corso d'anno o modalità concordate ed evitare così la penalizzazione economica, comunicandolo all'ufficio del Personale di competenza.

Per gli aderenti, è previsto altresì un Premio di Incentivazione lordo annuo di € 700, erogato mensilmente (frazionato in 12 mensilità) e che viene riconosciuto a fronte dell'accettazione della clausola elastica* contenuta nel contratto individuale. A tal proposito, resta inteso che tale Premio è riconosciuto agli aderenti solo ed esclusivamente per il periodo di adesione.

** Il Dipendente accetta fin d'ora la distribuzione del piano così come strutturato; accetta altresì le eventuali modifiche del medesimo (clausola elastica): a fronte dell'accettazione della presente clausola elastica, la Società corrisponde al Dipendente un importo annuo lordo forfettario pari ad Euro 700 pagato in 12 mensilità.*

4.16.8 Varie (istituti indiretti, incidenze)

In tale regime orario, tutti gli istituti indiretti si maturano sulla base di 37 ore medie settimanali, in accordo con la normativa vigente.

La fruizione di ferie e permessi, il trattamento economico per malattia, infortunio, maternità e permessi di legge e contrattuali, seguiranno il calendario annuo di lavoro stabilito e comunicato ai singoli dipendenti.

4.16.9 Trasporti

L'azienda si impegna a garantire la disponibilità dei trasporti per tutte le persone che lavoreranno con questo regime orario.

4.16.10 Mensa

L'azienda si impegna a garantire la disponibilità del servizio mensa per tutte le persone che lavoreranno con questo regime orario.

Capitolo 5

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

5.1 Premesse

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 e pericolose. 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.

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

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

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

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

- gli adeguamenti continui delle infrastrutture e degli impianti;
- la formazione continua dei propri dipendenti;

- i sistemi di certificazione OHSAS 18.001 verso i quali rappresenta il loro completamento sul versante proprio dei comportamenti di sicurezza e non solo delle condizioni.

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

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

Capitolo 6 LA COMUNITA' LUXOTTICA

6.1 Premesse

Le parti riconoscendo che i lavoratori sono una risorsa essenziale per la vita e lo sviluppo dell'azienda, intendono operare per migliorare le condizioni delle persone che vi operano promuovendo le azioni necessarie per raggiungere un buon equilibrio psico-fisico e un sempre più soddisfacente bilanciamento tra vita e lavoro.

Riconoscono che tale condizione si può realizzare se si integrano i seguenti aspetti:

6.2 La dimensione individuale

Le persone vivono una condizione individuale condizionata da fattori fisici, psichici, familiari e di età che determinano relazioni interpersonali e comportamenti lavorativi i più diversi, con necessità di sostegno, indirizzo e conforto.

Per questo intendono:

- Facilitare le relazioni interpersonali
Si ribadisce l'importanza di valutare e strutturare modalità di incontro fra RSU/OO.SS e figure di riferimento aziendali a partire da quelle degli stabilimenti fino alla direzione aziendale, con la finalità di valorizzare e gestire le richieste e necessità delle persone.
Si sottolinea inoltre l'importanza di attivare momenti formativi sulla gestione delle relazioni interpersonali rivolti ai responsabili con funzioni gestionali a consolidamento del loro ruolo, e per limitare i momenti di incomprensione e facilitare le corrette relazioni.
- Impegnare la direzione aziendale a trovare soluzioni alle problematiche legate ai problemi fisici determinati da particolari modalità operative.
- Affrontare le problematiche dei lavoratori diversamente abili attraverso 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.
- Attivare piani di emergenza per la gestione dei casi di malessere

Le parti evidenziano la necessità di strutturare una procedura per gestire i casi di malessere nel luogo di lavoro. A tal fine si condivide la necessità di:

- effettuare una preventiva mappatura della popolazione aziendale per individuare i lavoratori privi di riferimenti personali,
- Individuare le modalità più idonee, anche attraverso piattaforma digitale, per la raccolta dei contatti di emergenza,
- Definire una procedura chiara ed efficace della gestione pratica del caso di emergenza

3) Attuare un'indagine di clima

In relazione e per offrire una sempre più efficace risposta alle esigenze specificate sopra, le parti condividono la necessità di implementare una indagine di clima che verterà sui seguenti aspetti:

- Invecchiamento attivo, al fine di individuare soluzioni per affrontare problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età ed eventuali strumenti più adatti per affrontarlo (job rotation, ginnastiche posturali a scopi medico-preventivo con focus specifico su ultra50enni o situazioni specifiche)
- Conciliazione vita-lavoro, data la presenza importante dei dipendenti Luxottica nel territorio in cui i Siti sono dislocati, si condivide l'opportunità di sviluppare un'analisi dei servizi essenziali in essere (es.: asili, scuole) al fine di evidenziare eventuali difformità rispetto agli orari presenti nelle varie sedi.
- Trasporti e servizi, che vada ad analizzare l'apprezzamento dei servizi ad oggi presenti e gli eventuali interventi migliorativi e ulteriori servizi richiesti, tra questi la previsione di attivazione di nuove tratte, l'utilizzo delle navette, ulteriori interventi strutturali da attuarsi, una gestione migliorata del car sharing, etc.

Si specifica che, a valle dell'analisi di clima, sarà fatta una valutazione sulle esigenze emerse e sulle misure da intraprendere con priorità, sempre nel rispetto dei costi welfare dell'Azienda.

6.3 La dimensione collettiva

La vita di ogni comunità, compresa quella che si forma nei luoghi di lavoro, è sottoposta al rischio di tensioni tra le persone e i responsabili aziendali.

Per ridurre le possibili contrapposizioni e i rischi di conflitto le parti decidono di adottare i seguenti interventi per evitare il malessere collettivo:

- a) Azienda e RSU si scambieranno informazioni sullo stato del clima all'interno dell'azienda. Inoltre interverranno per rimuovere, se ben individuate, le cause della tensione
- b) Nei casi più gravi, o quando le cause non siano facilmente identificabili, azienda e RSU seguiranno il seguente percorso:

- 1_Analisi tra RSU, la direzione di stabilimento e la direzione aziendale della situazione per individuare interventi di recupero
- 2_Incontri con le persone
- 3_Individuazione delle aree di intervento
- 4_Azioni da mettere in atto (ambiente, aspetti tecnici, formazione, ruoli, comunicazione, regole)

Alla fine di tale percorso che dovrà concludersi nei tempi più brevi possibili, indicativamente entro una settimana, salvo casi eccezionali, l'azienda comunicherà gli interventi che intende adottare per far fronte al problema.

Successivamente le parti valuteranno i risultati di tale percorso

- c) Una volta adottato il percorso di cui al punto b), le RSU in raccordo con le strutture territoriali si asterranno dal promuovere, fino alla fine del processo, azioni di autotutela specifiche nei confronti dell'azienda stessa.

6.4 Diritti individuali dei lavoratori

6.4.1 Permessi paternità

In aggiunta rispetto alla previsione normativa in materia, ai lavoratori divenuti padri viene concesso un congedo di paternità retribuito pari a 5 giorni in occasione della nascita, adozione o affido del figlio o dei figli, purché tali eventi siano adeguatamente documentati. Tale congedo dovrà essere goduto entro 2 settimane dalla nascita o adozione o affido, a pena di decadenza.

La Società riconosce altresì ai lavoratori padri, dietro presentazione di adeguata documentazione e in aggiunta ai permessi già previsti, la maturazione di 3 giorni di permesso retribuito annui per ragioni connesse alla cura dei figli fino a 13 anni di età.

La richiesta dovrà pervenire alla Società con un preavviso normalmente di 48 ore, salvo casi di comprovata e documentata urgenza.

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.

6.4.2 Permessi per inserimento dei figli nell'Asilo Nido

In occasione del primo inserimento dei figli all'Asilo Nido verrà concesso ai genitori un congedo retribuito di 5 giorni per ciascun figlio.

Tale congedo si intende concesso anche per figli adottivi o in affido familiare.

Qualora entrambi i genitori siano dipendenti Luxottica i permessi retribuiti verranno concessi ad uno dei due, salvo casi eccezionali.

La richiesta del congedo dovrà essere documentata da certificazione di nascita e iscrizione all'asilo nido.

6.4.3 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.

6.4.4 Congedi parentali

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

6.4.5 Permessi per diritto allo studio

Eg

RS
A. Rossi

FC

MP

FC

FC

FC

FC

Oltre a quanto già definito nel CCNL Occhialeria vigente, verranno concessi agli studenti che devono sostenere esami di diploma di scuola primaria e secondaria, e agli universitari che devono presentare la tesi di laurea permessi non retribuiti in prossimità del periodo in questione di 15 giorni.

L'iscrizione e l'esame dovranno essere comprovati adeguatamente per iscritto. La concessione di tali permessi è subordinata al godimento preventivo degli istituti esistenti (pir, banca ore, ferie residue).

Nel caso di studenti iscritti e frequentanti regolari corsi di studio di scuola primaria e secondaria, ed in via migliorativa rispetto a quanto formulato nel CCNL Occhialeria vigente, è consentito computare nei permessi – retribuiti a carico del monte ore previsto - anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, fino ad un massimo di 1 ora di viaggio ed entro le 2 ore dall'inizio o fine del turno di lavoro.

6.4.6 Iniziative a sostegno dello studio e della formazione continua

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

6.4.7 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).

6.4.8 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.

6.4.9 Pari opportunità

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

6.4.10 La relazione con le disabilità

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.

6.4.11 Recepimento norma in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico L. 170/2010

EL
F

Le parti, coerentemente con la disposizione di legge definita all'art 6 - legge 170/2010, prevedono la concessione di un orario di lavoro coerente con le esigenze di assistenza alle attività scolastiche dello studente del primo ciclo di istruzione con DSA, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzativo produttive e attraverso l'utilizzo di istituti retribuiti o non retribuiti.

6.4.12 Rientro Maternità

Le parti si danno atto che la tutela del rientro dalla maternità delle lavoratrici è un diritto riconosciuto a tutti i livelli dell'organizzazione.

Pertanto, l'Azienda agevolerà le lavoratrici madri attraverso orari agevolati, come previsto nel paragrafo 4.15.4 , inoltre verranno garantiti percorsi formativi ad hoc per facilitare il reinserimento al lavoro.

6.4.13 Cultura Digitale

L'azienda negli ultimi anni ha investito fortemente nella trasformazione digitale a tutti i livelli. Ha messo in rete le fabbriche con il mercato e sviluppato strumenti tecnologici unici nel settore. All'interno di questo percorso l'azienda porterà sempre più i processi che riguardano i dipendenti su piattaforme digitali, convinta che il beneficio possa essere per tutti.

In questo modo il dipendente potrà avere un servizio continuo, avendo accesso alle proprie informazioni in modo continuativo e potendole direttamente aggiornare. Questo permetterà non solo un ulteriore rafforzamento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro ma anche di gestire al meglio ed in modo sempre corretto le proprie informazioni. Questa impostazione testimonia ancora una volta la fiducia dell'azienda nei confronti delle proprie persone, spronate ad essere veri e propri motori di un cambiamento culturale.

Le parti si danno atto che l'obiettivo è quello di colmare il divario sul piano della "cultura digitale" tra i millennial, che rappresentano le nuove leve aziendali, e le generazioni precedenti meno familiari con le nuove tecnologie.

6.4.14 Smartworking

Vista la sperimentazione attualmente in atto negli uffici della sede di Milano, l'Azienda valuterà l'opportunità di effettuare un progetto pilota anche in altre aree impiegate.

6.4.15 Banca ore etica

Le Parti riconfermano l'importanza della Banca Ore Etica, istituita su CIA precedente, mediante la quale ciascun dipendente può donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle proprie ore accantonate negli anni precedenti alla donazione a titolo di PIR e Banca ore, a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata, che ne abbiano necessità per gravi motivi.

Inoltre, fatto salvo l'accordo siglato tra le parti in data 30 marzo 2016, a titolo di condizione di miglior favore, si riconoscono come beneficiari anche i dipendenti stessi che versino in gravi condizioni di salute e quelli che si assentino dal lavoro per assistenza a parenti di secondo grado (art 3,a dell'Accordo di cui sopra).

6.4.16 Servizi Accessori

Le parti prendono atto che, a valle della indagine di clima svoltasi nel 2017, si è intrapreso un percorso di miglioramento che ha portato ad azioni importanti in tutti i siti italiani, sia per quanto

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large 'M' and 'del'.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'APdesel' and 'DOR'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Della', '17', and '38'.

Ly
f

riguarda i trasporti (es: introduzione di navette gratuite, nuove tratte autobus), sia per quanto riguarda gli interventi strutturali legati al ben stare in azienda (re-layout e miglioramento degli spazi comuni).

Considerato quanto sopra, le parti si impegnano a sensibilizzare ad un corretto utilizzo degli strumenti oggi già a disposizione dei lavoratori, e allo stesso tempo a valutare interventi migliorativi all'interno del ventaglio dei servizi accessori a disposizione del dipendente (per esempio car sharing, migliore illuminazione parcheggi, gestione aree fumatori, etc), secondo le esigenze riscontrate nell' analisi di clima di cui al capitolo 6.4 "Indagine di Clima".

6.5 Invecchiamento attivo e staffetta generazionale

Le parti prendono atto che, dato il crescente invecchiamento della popolazione dipendente, una sempre maggiore attenzione deve essere posta sulle tematiche sottese al c.d. "invecchiamento attivo" e sulle modalità più idonee per attuarlo.

A tal proposito, le parti si impegnano a sviluppare uno specifico studio al fine di individuare soluzioni per affrontare problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, all'interno dell'iniziativa definita più dettagliatamente al capitolo 6.4 "Indagine di Clima".

Sull'utilizzo della Staffetta Generazionale, le parti si impegnano a valutare eventuali soluzioni di carattere organizzativo che portino ad un uso maggiormente flessibile dello strumento, per esempio una distribuzione delle ore basata su periodi più ampi rispetto alla sola giornata (es mensile / trimestrale / annuale).

Si valuteranno eventuali integrazioni con strumenti presenti a livello territoriale nonché altri percorsi di incentivazione finalizzati al ricambio generazionale.

6.6 Migliorare l'ambiente esterno e interno

Ambiente interno: si riconosce che in questi anni sono stati fatti interventi strutturali di miglioramento delle aree comuni di tutti i Siti, con un miglioramento ancora da affrontare sulle zone fumatori

Ambiente esterno: i due grandi problemi su cui ci si deve concentrare riguardano il tema dei parcheggi e dei trasporti. Le parti si impegnano a proseguire il confronto su questi argomenti.

B
M
E
S
A
P
Q
A
L
M
L

AP
Te
E
P
Cu
W

Handwritten initials and signature at the top right corner.

Capitolo 7

RAPPORTI DI LAVORO QUALIFICATI

7.1 Premesse

Le Parti riconoscono l'importanza di creare tutti i presupposti affinché in Azienda si creino e si mantengano posti di lavoro qualificati, cioè posti di lavoro stabili, con un elevato contenuto di professionalità e in grado di seguire le evoluzioni tecnologiche e organizzative che sempre più stanno coinvolgendo la nostra realtà.

7.2 Tipologie contrattuali

7.2.1 Contratto a Tempo Indeterminato

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

L'Azienda, a partire dal 1° luglio 2019, si impegna a stabilizzare con contratto a tempo indeterminato un numero di 1.150 lavoratori, scelti fra quelli già presenti in Azienda con contratti di somministrazione.

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 dell'anzianità aziendale, a parità di tipologia contrattuale dei lavoratori.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin.

MF

Verifiche periodiche a livello aziendale e di stabilimento

Periodicamente verranno effettuate verifiche per valutare il ricorso alle varie tipologie contrattuali, la loro evoluzione, i numeri del consolidamento e determinare le esigenze occupazionali.

Per far fronte alle necessità di crescita dei volumi potranno essere concordate modifiche temporanee alla percentuale di inserimento dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato.

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

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

7.3 Inquadramento Professionale

Al fine di monitorare la situazione relativa all'inquadramento professionale all'interno dei vari siti produttivi, Azienda e RSU in sede di Commissione Inquadramento Professionale, si riuniranno periodicamente, indicativamente almeno 3 volte l'anno.

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

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

7.3.1 Comportamenti Organizzativi

Le Parti si impegnano a dare piena attuazione al dettato del CCNL applicato in Azienda per la parte relativa al riconoscimento dei comportamenti organizzativi.

Inoltre, a titolo di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL Occhialeria, si prevede l'innalzamento del Premio di Professionalità a Valore Aggiunto per step professionali come da seguente tabella:

	Area Operativa		Area Qualificata	
	Centrato (2°liv)	Consolidato (3°liv)	Base (3°S)	Centrato (4°liv)
Flessibilità Professionale	100%	70%		
Trasferimento Competenze		30%	70%	70%
Leadership			30%	30%
Totale PPVA	14 €	16 €	18 €	20 €

7.4 Formazione e Aggiornamento Professionale

Il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo impone all'Azienda il mantenimento di un elevato livello di qualità del prodotto, della capacità produttiva e distributiva e del livello di servizio al cliente. Le persone che operano all'interno dell'azienda hanno età, esperienze, conoscenze e atteggiamenti diversi rispetto alle innovazioni tecnologiche e organizzative e hanno bisogno di orientarsi in una realtà nuova, migliorare la job satisfaction e valorizzare le attitudini individuali.

Le parti convergono sull'importanza strategica della formazione per raggiungere i seguenti obiettivi:

- Migliorare le professionalità e le competenze
- Utilizzare nel modo migliore le potenzialità della nuova tecnologia
- Creare un ambiente adeguato all'innovazione organizzativa
- Sviluppare le relazioni industriali, la partecipazione e la capacità di ascolto e di relazione
- Migliorare il clima aziendale e il ben stare in fabbrica
- Dotare le persone delle conoscenze per interpretare la realtà e vivere in modo più equilibrato

Individuano pertanto le seguenti aree di intervento:

- una formazione rivolta a tutti i dipendenti per far crescere la consapevolezza rispetto alle innovazioni tecnologiche e organizzative introdotte in azienda
- formazione bilaterale per realizzare relazioni sindacali avanzate e partecipative
- formazione rivolta alle strutture intermedie dell'impresa (responsabili di stabilimento di reparto, di linea) per gestire in modo positivo e rispettoso delle persone l'organizzazione del lavoro e le nuove articolazioni di orario
- formazione per migliorare la professionalità e le competenze degli operatori con particolare riguardo a quanti dovranno operare con la nuova tecnologia
- l'azienda definirà i programmi formativi e coinvolgerà la commissione bilaterale della formazione per:

- Analizzare i bisogni formativi e implementare le proposte e i progetti di intervento
- Programmare gli interventi individuando le priorità temporali, le aree e le tempistiche
- Valutare i progetti Fondimpresa adottati dall'azienda
- Analizzare le nuove tipologie formative (la formazione informatica..) e valutare il loro possibile utilizzo

L'azienda nella prima riunione annuale del Coordinamento sindacale è impegnata a fare il resoconto degli interventi formativi realizzati nell'anno precedente.

Le parti concordano sull'utilità di dotare i lavoratori del libretto formativo individuale che riporterà i percorsi formativi sostenuti comprese le attività auto formative certificabili.

86
F

Capitolo 8

IL SISTEMA WELFARE LUXOTTICA

Il sistema di tutele definito dall'Azienda è strutturato in varie istituzioni:

IL WELFARE AZIENDALE

8.1 Premesse

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

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

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

L'Azienda coinvolgerà in maniera sempre più efficace le OO.SS., attraverso una verifica dei servizi attualmente in essere nonché delle eventuali nuove iniziative.

8.2 Comitato Governance del Welfare

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

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'B' at the top and 'cc.' in the middle.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Abderez' and 'DRU'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MZ', 'ST', and '44'.

I suoi compiti sono:

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

Il Comitato, che sarà composta dai Rappresentanti Territoriali di Belluno delle OO.SS firmatarie o da un loro Delegato in sostituzione; inoltre, potrà partecipare una RSU per ogni sigla sindacale firmataria del presente contratto, scelta in rappresentanza dei siti produttivi italiani.

Dovrà essere convocato con un preavviso di almeno 5 giorni e con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

Si prevedono almeno 2 incontri annui (uno per ogni semestre).

8.3 Comitato Tecnico-Scientifico

E' un organismo indipendente che si occupa di predisporre dati e analisi di natura socio-economica per supportare l'attività del Comitato Governance del Welfare

E' stato costituito con accordo del 26 marzo 2009 a cui si fa espresso richiamo.

I componenti del Comitato sono nominati dall'Azienda previo parere positivo vincolante del Comitato Governance. Esistono membri permanenti (Coordinatore, Segretario, Istituti di ricerca) e membri a chiamata secondo le specifiche esigenze.

Le Parti riconfermano l'importanza dell'attività di tale Comitato per garantire la piena efficacia del Sistema Welfare in Azienda e si impegnano ad effettuare almeno un incontro annuale.

LA CASSA DI SOLIDARIETA'

6.6.1 Cassa di solidarietà aziendale e Circolo dipendenti

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

Al fine di evitare dispersioni, sovrapposizioni di interventi e concorrenze improprie si decide di definire momenti di consultazione fra il Sistema Welfare e la Cassa di solidarietà, in modo da coordinare l'azione nel rispetto delle specifiche finalità.

In particolare, le parti impegnano presidenza della Cassa e Comitato di Governance ad un confronto da effettuarsi almeno tre mesi prima in caso di introduzione di nuove iniziative di sostegno ai lavoratori.

Per garantire il funzionamento della cassa di Solidarietà le parti decidono di fornire 16 ore all'anno di permesso retribuito agli operatori di tale istituto, parimenti si riconosce l'esenzione per i componenti dall'effettuazione della flessibilità positiva se questa fosse prevista.

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.

RAPPORTI CON IL TERRITORIO

6.6.2 Rapporti con il territorio

82

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

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

Il rapporto con il territorio è un elemento qualificante della presenza dell'azienda, entro 3 mesi dalla firma del presente accordo le parti si impegnano a concordare una riunione del Comitato Tecnico Scientifico per definire le modalità e gli ambiti di intervento su questo specifico tema.

[Handwritten signature]

Capitolo 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.

Il contributo paritetico a carico dell'azienda - calcolato sull'ERN - è previsto con un massimo del 2%.

[Handwritten signature]

Handwritten initials at the top right of the page.

Handwritten signature: Alderel

Handwritten initials: H.P.

Handwritten signature: S.

Handwritten signature: P. Müller

Handwritten initials: ZC, H, SC

Handwritten signature: A. Deo

Handwritten initials: AP

Capitolo 10

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 a specifici indici aziendali di seguito indicati e applicabile, per il periodo di vigenza del seguente Contratto, a favore di tutto il personale dipendente delle seguenti Società:

- Luxottica Group S.p.A.
- Luxottica Italia S.r.l.
- Luxottica S.r.l.
- Nextore S.r.l.

10.1 Condizione per l'erogazione del premio

L'azienda erogherà il Premio di Risultato, applicando le disposizioni agevolative previste dalla Legge 208 del 28 dicembre 2015 e sue successive modifiche e integrazioni, solo se almeno uno dei seguenti indicatori "cancello", da considerarsi alternativi fra loro, registrerà un incremento rispetto al corrispettivo indicatore dell'anno precedente (misurato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre).

Vertical column of handwritten initials on the left side of the page.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

A tal fine, gli indicatori presi a riferimento per l'anno 2019, già oggetto di verifica fra le parti, sono di seguito riportati:

• **Produttività: riduzione tasso assenteismo e livello di servizio**

- Indicatore di ASSENTEISMO - malattia e infortunio manodopera diretta, calcolato come:

$$\frac{\text{\# di ore di assenza per malattia e infortunio}}{\text{\# di ore teoriche lavorabili}}$$

- Indicatore di ASSENTEISMO - malattia e infortunio manodopera assunta con contratto a tempo indeterminato, calcolato come:

$$\frac{\text{\# di ore di assenza per malattia e infortunio}}{\text{\# di ore teoriche lavorabili}}$$

- Indicatore WOP Italia – Livello di Servizio, calcolato come:

$$\frac{\text{\# pezzi scaduti pesati per settimana}}{\text{target di \# pezzi prodotti giornalieri da piano industriale}}$$

• **Innovazione: miglioramento gestione processo cedolini paga**

- Indicatore EFFICIENTAMENTO CEDOLINO DIGITALE, calcolato come:

$$\frac{\text{\# dipendenti che aderiscono al cedolino on line}}{\text{\# cedolini elaborati}}$$

• **Qualità: riduzione scarti e gestione dei pezzi non conformi**

- Indicatore LQS Italia – Livello Qualità Italia, calcolato come:

$$\frac{\text{\# pezzi non conformi}}{\text{\# totale pezzi controllati}}$$

- Indicatore Scarti Italia, calcolato come:

$$\frac{\text{\# pezzi scartati}}{\text{\# pezzi prodotti}}$$

• **Efficienza: sostenibilità energetica**

- Indicatore SOSTENIBILITA - Produzione CO2, calcolato come:

$$\frac{\text{kgCO2}}{\text{\# pezzi prodotti}}$$

- Indicatore SOSTENIBILITA – Efficienza energetica, calcolato come:

$$\frac{\text{kWh}}{\text{\# pezzi prodotti}}$$

El
F

- Indicatore SOSTENIBILITA – Utilizzo Acqua, calcolato come:
litri
pezzi prodotti

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica qui definito, riferito a obiettivi e parametri concordati, è finalizzato a cercare di realizzare un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali.

Per tutto il periodo di validità del presente CIA e con cadenza annuale, tramite appositi incontri, le parti si riservano la facoltà di modifica degli obiettivi e/o della composizione degli indicatori di cui sopra, in modo che questi rispondano in maniera sempre adeguata alle sfide di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in quel momento presenti.

In occasione dei suddetti incontri, le Parti potranno verificare altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno degli obiettivi fissati nell'anno precedente.

10.2 Strutturazione del Premio

Le Parti convengono di legare la quantificazione del Premio di Risultato, qualora spettante, ai seguenti indici:

- Indice di bilancio
- Indice di Sito

10.2.1 Indice di Bilancio

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

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

Per l'anno di riferimento 2019, in ragione della ridefinizione, tutt'ora in corso, del nuovo assetto societario determinato dalla fusione fra Luxottica ed Essilor, le Parti stabiliscono che, nel caso in cui l'importo del premio relativo all'indice di redditività EssilorLuxottica fosse inferiore allo stesso relativo all'indice Luxottica (entrambi calcolati al netto di poste e operazioni societarie straordinarie), si valuteranno insieme i correttivi più opportuni nell'ottica di non penalizzare i lavoratori dal punto di vista economico.

M
del
PG
Sol

Ablesel
Ludw

FC
AFCOS

AA

ag
M
FC
AFCOS

FC
AFCOS

A

Costellu
M
AFCOS

64
B

14,50%	3.400
14,75%	3.500
15,00%	3.600

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

a. 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

b. Certificazione degli indici

L'indice di bilancio di EssilorLuxottica verrà calcolato in base ai risultati dei bilanci certificati dalla società di revisione e accettato come valido dalle Parti.

Invece l'indice Luxottica, utilizzato a confronto per il solo 2019, deriverà unicamente da calcolo gestionale e sarà accettato come valido dalle Parti.

10.2.2 Indici di Sito

a. Definizione indici di Sito

In ottica di qualificare l'esperienza del triennio precedente, si ripropone il concetto di indice di Sito che vada a monitorare i principali indicatori di qualità, servizio e sostenibilità di Sito, per le aree di riferimento e attraverso gli obiettivi definiti in Allegato C

b. Conoscenza, condivisione, coinvolgimento e gestione annuale del processo



L'insieme dei risultati conseguiti nei quattro indicatori e del relativo peso, come da allegato C, porterà alla definizione di una scala con punto minimo 50 € (valore 1) e punto massimo 300 € / 350€ (valore 5) secondo il seguente schema:

ANNO 2020

Risultato	1	2	3	4	5
€	50	100	150	250	300

ANNI 2021 – 2022

Risultato	1	2	3	4	5
€	50	100	150	250	350

I valori di risultato inferiori al punto 1, pagheranno 0 €.

Valori di risultato intermedi assegneranno la corrispettiva erogazione economica, con precisione al secondo decimale come segue:

- 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

Il controllo di gestione di stabilimento sarà garante della certificazione degli indici stabiliti

Il periodo di riferimento degli indicatori sarà annuale (1° gennaio – 31 dicembre)

Unicamente per l'anno transitorio 2019, verrà erogato un Premio di Risultato di Sito di 120 € lordi pro-capite.

Ai fini della determinazione dell'indicatore di Sito da associare al singolo dipendente, si farà riferimento alla situazione individuale di tutti i fine mese (pro-rata) per ogni anno di misurazione.

10.2.3 Enti di Staff (impiegati)

Per i dipendenti degli enti non produttivi (enti centrali Operations e Corporate) che svolgono un'attività non specifica di stabilimento, verrà erogato un importo pari a quello della media ponderata sugli FTE dei siti italiani.

10.3 Premio Individuale

a. Premio base (valevole sia per l'indice di bilancio che di Sito)

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

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

- Aspettative non retribuite (di qualsiasi tipologia es. personale, motivi famigliari, studio, sindacale ecc.).
- Ore non retribuite di qualsiasi tipologia: ore di permesso non retribuito, ore di sciopero, ore di assenza ingiustificata, ore di assenza non retribuita.

Si arriva così ad un ammontare individuale di ore utili al Premio Di Risultato. Viene determinato un valore orario pari alla divisione del premio maturato di cui sopra e 1840 (ore teoriche).

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

b. Incidenza della percentuale di presenza (valevole solo sull'indice di bilancio)

Al premio base così determinato, per la sola quota dell'Indice di Bilancio, si applica la percentuale legata alle ore di malattia come da tabelle indicate.

Il periodo di riferimento delle ore di malattia sarà da maggio ad aprile (ad esempio per il PDR 2019 la malattia sarà considerata nel periodo da maggio 2019 ad aprile 2020).

Le ore di malattia si intendono al netto dei ricoveri ospedalieri e delle malattie gravi intese per tali quelle di cui al C.C.N.L. (allegato 8 dell'attuale C.C.N.L.) e quelle determinate dall'accordo aziendale del 14/04/2016 e successive modifiche e integrazioni.

La comunicazione per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del PDR delle ore di

Eg

F

96	80,0%
104	76,0%
112	72,0%
120	68,0%
128	64,0%
136	60,0%
144	56,0%
152	52,0%
160	48,0 %
168	44,0 %
176	40,0 %
184	36,0 %
192 e oltre	830 euro lordi

B

Handwritten signature

Handwritten signature

Esempio:

Ore di malattia di un operaio: 66 (non esplicitate nelle tabelle); Valore inferiore indicato in tabella: 64 ore pari al 96% Percentuale effettiva di maturazione: $96\% - 1\% = 95\%$

Handwritten signature

Il valore del premio base sarà per un dipendente con 1840 ore (full time per 12 mesi) non inferiore a 830€ lordi annui, in caso di maturazione di ore inferiore a 1840, il valore minimo di 830€ lordi verrà riproporzionato.

Handwritten signature

c. Maggiorazione aggiuntiva premio (solo su indice di bilancio)

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

Handwritten signature

Operai e intermedi:

zero ore malattia 500 € lordi

1 - 24 ore malattia 300 € lordi

25 - 56 ore malattia 200 € lordi

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

M*

Handwritten signature

Handwritten signature

56

Handwritten signature

Impiegati:

zero ore malattia	500 € lordi
1 – 8 ore malattia	300 € lordi
9 – 24 ore malattia	200 € lordi

Gli importi vanno riproporzionati alle ore utili del singolo, così come determinato al punto 10.3.a

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

Operai e intermedi:

zero ore malattia	300 € lordi
1 – 24 ore malattia	250 € lordi
25 – 56 ore malattia	150 € lordi

Impiegati:

zero ore malattia	300 € lordi
1 – 8 ore malattia	250 € lordi
9 – 24 ore malattia	150 € lordi

Gli importi vanno riproporzionati alle ore utili del singolo, così come determinato al punto 10.3.a

d. Surplus anzianità aziendale (solo su indice di bilancio)

A livello individuale 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 dell'indice di bilancio verrà maggiorata del 10% del premio base.

Gli importi vanno riproporzionati alle ore utili del singolo, così come determinato al punto 10.3.a

e. Quota flessibilità lavorata

La partecipazione a ciascun sabato di flessibilità comporterà l'erogazione di una quota individuale aggiuntiva di 10€ 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€ da aggiungere al Premio di Risultato). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, l'indennità maturata nei sabati di flessibilità verrà erogata con le competenze di fine rapporto.

Ely
G

10.4 Modalità di erogazione e specifiche

Il premio viene erogato nell'anno seguente a quello cui si riferisce e normalmente con il cedolino del mese successivo a quello di approvazione del bilancio consolidato di Essilor Luxottica.

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

Qualora maturata e spettante, la quota parte di Premio di Risultato minimo (830 € per un full time – da riproporzionare sul part time) verrà messa a disposizione sul portale dedicato al flexible benefits a partire dal mese di febbraio dell'anno seguente a quello a cui fa riferimento.

10.4.1 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.

10.4.2 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.

10.4.3 Verifiche periodiche

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

10.4.4 Lavoratori con qualifica di Quadro

Per la Qualifica di Quadro, il Premio di Risultato non include la quota relativa all'indice di stabilimento.

10.4.5 Lavoratori pensionati

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

10.4.6 Lavoratori deceduti

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

10.5 Premio per i Lavoratori in Somministrazione

Al verificarsi dell'incrementalità di almeno uno degli indicatori "cancello" di cui al punto 8.1, per i lavoratori in somministrazione sarà prevista l'erogazione da parte dell'agenzia di somministrazione di un importo che avverrà secondo il seguente criterio:

- ✓ 600€ lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo fino a 12 mesi anche non continuativi
- ✓ 700€ lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi, anche non continuativi
- ✓ 750€ lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 24 mesi e fino a 36 mesi, anche non continuativi
- ✓ 950€ lordi per i somministrati che al 31 dicembre dell'anno di riferimento abbiano prestato servizio presso Luxottica per un periodo superiore a 36 mesi, anche non continuativi

Per i somministrati con un periodo di attività maggiore di 12 mesi con malattia zero nel periodo di riferimento maggio - aprile verranno erogati 100€ lordi aggiuntivi alle quote suindicate.

Il computo dei periodi di servizio ai fini di cui sopra sarà effettuato con riferimento alla durata della prestazione in Luxottica in essere al 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Gli importi fanno riferimento ad una prestazione full time, eventuali prestazioni part time verranno riproporzionate. Oltre alle quote di cui sopra, anche ai somministrati verrà erogato l'indice di Sito di riferimento con medesimo riproporzionamento.

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

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

Il premio viene erogato dall'agenzia di somministrazione nell'anno seguente a quello cui si riferisce e normalmente con il cedolino di giugno.

Verrà corrisposto ai soli somministrati a qualsiasi titolo ancora in missione presso Luxottica nel mese anteriore a quello concordato per l'erogazione e sarà riparametrato sulla durata del rapporto somministrato e dell'orario di lavoro nel corso dell'anno di riferimento.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica, definito al punto 8.1, riferito a obiettivi e parametri concordati determina un incremento della competitività, produttività ed efficienza aziendali. Quanto sopra viene precisato sia ai fini del particolare regime previsto dalla legge 208 del 2015 e successive modifiche e integrazioni e/o successive previsioni di legge e dalle normative fiscali in vigore.

El
F

Capitolo 11

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi aziendali esclusivamente per le materie qui regolate, fatti salvi eventuali errori materiali sul testo e/o omissioni, anche rispetto al CIA precedente.

Capitolo 12

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 21 giugno 2019 al 20 giugno 2022.

ALLEGATI

Allegato "A": Accordo Monte Ore Permessi Sindacali

Allegato "B": Definizione delle 40 ore effettive ai fini degli istituti contrattuali

Allegato "C": Tabelle Indici di Sito

[Signature]
Alderof

[Signature]
DRA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
GC

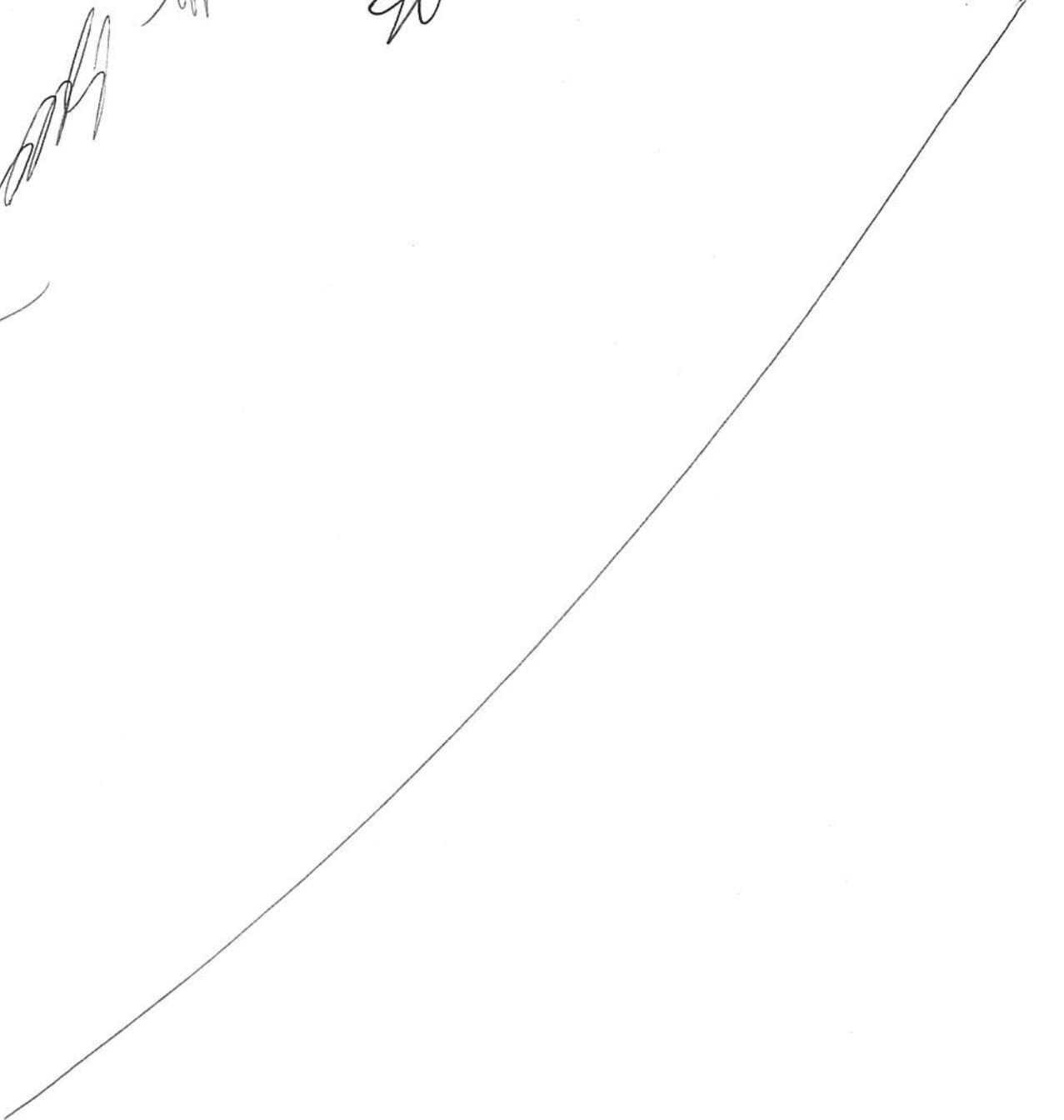
[Signature]
uF

rest ce

rest ce
rest ce

69

SH



ALLEGATO A - Accordo Monte Ore Permessi Sindacali

Agordo, 21/06/2019

VERBALE DI ACCORDO

OGGETTO: Accordo Sperimentale Monte ore permessi sindacali per le OO.SS. Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil

PREMESSE:

- 1- Le Parti concordano che, al fine di sostenere e promuovere le molte iniziative previste a livello aziendale a favore dei dipendenti, sia fondamentale l'apporto e il coinvolgimento delle RSU.
- 2- A tal fine, con il presente accordo, le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
- 3- Il monte ore permessi sindacali retribuiti determinato dal presente accordo costituisce, per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria sopra indicata e singolarmente considerata, una condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge e al CCNL vigente e viene attribuito annualmente.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO CHE:

- 1- Determinazione del monte ore annuo a livello nazionale.
Il monte ore annuo complessivo a disposizione di ciascuna Organizzazione sindacale è calcolato in base alla seguente formula: n° RSU x 6 x 12.
Il numero di RSU di riferimento sarà quello risultante al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento del monte ore stesso.
- 2- Assegnazione del monte ore a livello di Unità Produttiva.
Il monte ore globale assegnato a livello nazionale alle singole Organizzazioni Sindacali firmatarie sarà suddiviso proporzionalmente a livello di singola Unità produttiva in base al n° di RSU elette e presenti al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento del monte ore stesso, salvo il caso in cui la Segreteria Territoriale non comunichi per iscritto all'Azienda una distribuzione

diversa e, in ogni caso, nel rispetto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

3- Utilizzo del monte ore.

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSU, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970.

4- Modalità di utilizzo del monte ore

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo casi di comprovata urgenza, dovrà richiederli per iscritto, utilizzando l'apposito modulo, con preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

5- Superamento del monte ore

In caso di superamento delle ore assegnate individualmente, l'Azienda provvederà a comunicare il superamento alla Segreteria Territoriale dell'Organizzazione sindacale competente.

La Segreteria Territoriale provvederà, entro 3 giorni, a coprire le ore con il monte ore dell'Organizzazione, se disponibile, o, in caso contrario, a trovare le soluzioni più opportune con l'Azienda.

6- Dichiarazione d'intenti

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, unitamente alle proprie strutture territoriali e alle RSU, valuteranno le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali delle singole Unità produttive/organizzative interessate.

7- Norma transitoria

Tale accordo ha natura sperimentale ed è rinnovabile annualmente.

Al termine di ogni anno di sperimentazione le parti si incontreranno per verificare il rispetto del corretto utilizzo del numero di ore di permessi sindacali assegnati.

Il superamento del numero di ore assegnato comporterà la revoca dell'accordo stesso per l'anno successivo.

Letto, confermato, sottoscritto.

Luxottica Srl

Filctem-Cgil

Femca-Cisl

CC

M±

Elk
A

- Lauriano Occhiali

➤ INDICATORE

- Indicatore LQS – Livello Qualità Stabilimento (pesato al 20%), calcolato come:
$$\frac{\# \text{ pezzi non conformi}}{\# \text{ totale pezzi controllati}}$$
- Indicatore Scarti Stabilimento (pesato al 20%), calcolato come:
$$\frac{\# \text{ pezzi scartati}}{\# \text{ pezzi prodotti}}$$
- Indicatore WOP Italia – Livello di Servizio (pesato al 40%), calcolato come:
$$\frac{\# \text{ pezzi scaduti pesati per settimana}}{\text{target di } \# \text{ pezzi prodotti giornalieri da piano industriale}}$$
- Indicatore Efficienza energetica (pesato al 20%), calcolato come:
$$\frac{\text{kWh}}{\# \text{ pezzi prodotti}}$$

A. Lorenz
M. D. U.

Hub logistico di sedico

➤ INDICATORE

- Indicatore Synchronicity + ZBO - Puntualità e tempistiche di gestione dell'approvvigionamento dei magazzini di secondo livello e della messa a scaffale degli ordini urgenti (pesato al 20%)
- Indicatore Accuratezza inventariale (pesato al 20%), calcolato come:
$$\frac{\# \text{ Valore annuo rettifica inventariale}}{\# \text{ pezzi annui spediti}}$$
- Indicatore Livello di servizio per canale (pesato al 40%), calcolato come:
$$\frac{\# \text{ ordini consegnati puntualmente}}{\# \text{ totale ordini consegnati}}$$

PS

70

M. P.
M. C.
A. D.
S.

M.
S.
P.
M. C.

A. R.
S. R.

A. C.
A. C.

hit

g. J.
P. C.

A. P.

M. P.

A. C. S. P.

A. P.

26

- Gestione dei flussi After Sales: Resi, Garanzie, Zero Claims (pesato al 40%)

- Indicatore Efficienza energetica (pesato al 20%), calcolato come:

$$\frac{\text{kWh}}{\text{\# pz annui gestiti}}$$

me

Alberel

pp. ~~_____~~

13

se k

~~_____~~

ps

tepa

me

~~_____~~

cat

~~_____~~

A

gl

jo

ABJ

~~_____~~

poll

7e

~~_____~~

wo

cat ee

~~_____~~

g

ast

~~_____~~

~~_____~~

bertellu

MZ

~~_____~~

~~_____~~

~~_____~~

A diagonal line runs from the top right towards the bottom left.

Handwritten notes and scribbles are scattered across the page, including:

- Top right: Δ Polar
- Middle right: Δ Polar
- Center: ~~Handwritten scribble~~, mac
- Bottom right: M $\frac{1}{2}$
- Bottom center: Δ , Δ , Δ
- Bottom left: Δ , Δ , Δ
- Various other scribbles and symbols throughout the lower half of the page.