

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

Picconi Alessio

Bordolietto Renato

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like Severino Spiller, Raffaele Salvatoni, Alessandra Polesel, and others.]

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]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[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.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, several on the left margin, and a dense collection at the bottom.

12

E4

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.

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DRM

per

de R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FC

Castellani

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SH

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12

84

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.

124

8

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 various initials.]

2.3 RSU di Stabilimento o Sede

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

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

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 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

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

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.

El
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
Castellani MZ
22

caratteristiche professionali, idoneità sanitarie, posizione organizzativa ed esperienza siano disponibili ad un collocazione a turni. Se ricorrendo alla volontarietà, tenuti presenti i criteri sopra indicati, non sarà raggiunto il numero necessario di personale a turno, si procederà all'implementazione del turno su base obbligatoria entro 10 giorni di calendario

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

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

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

4.11.2 Gestione dei turni avvicendati e fissi

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

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

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

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

4.11.3 Criteri di esenzione per il lavoro a turni

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

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

Di seguito i requisiti preferenziali:

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

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

El
A

M
D
G
P
S

A
Adel
D
D
D
D
D

F
Z
H
A
B
C

L
A
B
C
D
E

cc
M
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

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

De

De

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Ze

MZ

Alasol

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