

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

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

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]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

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

Eh

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.

G

Handwritten signature

APolenz

Handwritten signature

Handwritten signature

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 signatures and initials: A. Rossi, MZ, and others.

Handwritten initials and signature at the top right of the page.

Handwritten signature: Alderel

Handwritten initials: P.P.

Handwritten signature: S.

Handwritten signature: P. Müller

Handwritten initials: M. W. S.

Handwritten signature: A. S.

Handwritten initials: A.P.

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 and signatures on the left side of the page.

Large handwritten signature and initials at the bottom of the page, including 'Bostello' and 'M.F.'.

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

DRU

AA

FC
AFCOS

AL

A

Costella
H
W
A

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

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

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.

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).

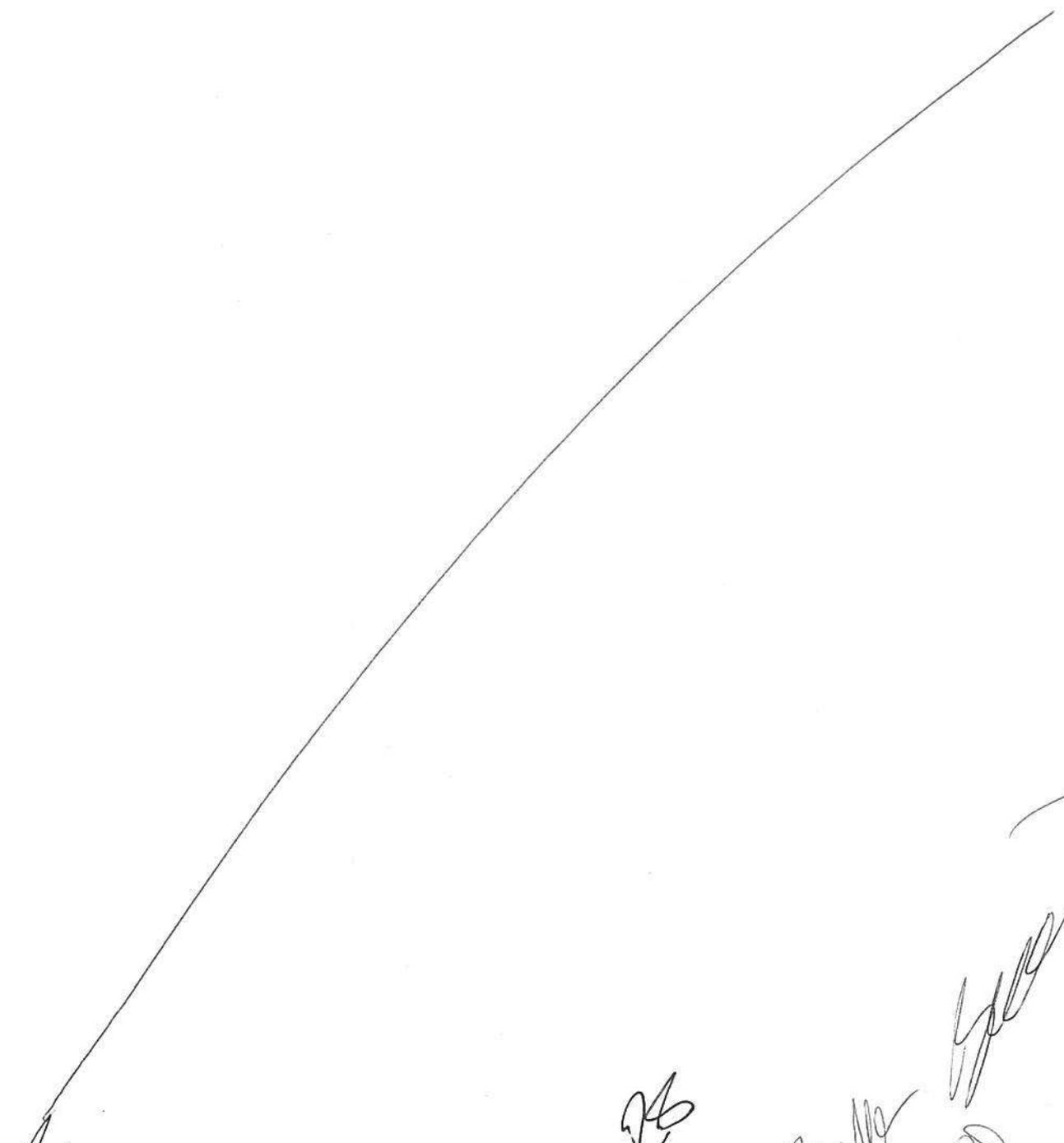
In caso di cessazione della somministrazione presso Luxottica prima dell'erogazione del premio, l'indennità maturata nei sabati di flessibilità verrà erogata con le competenze di fine rapporto.

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.

24
A



A
A Polerel

A

A

A

A

A

A

62
A

A

25

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

A

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±

Elly

PERIODI NON LAVORATI	AI FINI DELLA MAGGIORAZIONE CONTRATTUALE DI STRAORDINARIO	AI FINI DELLA MAGGIORAZIONE AGGIUNTIVA SUL LAVORO STRAORDINARIO ACC. INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 4.12.2006
Riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'Azienda (mezz'ora dei lavoratori turnisti ed altre pause o soste di lavoro)	SI	SI
Permessi per riduzione orario di lavoro	SI	SI
Permessi per ex festività - Banca ore	SI	SI
Ore non lavorate per interruzione lavoro (art.66 C.C.N.L. 31.5.2000)	NO	NO

Uiltec-Uil

Navola Pinos

AS Adesed

ALLEGATO B - Definizione delle 40 ore effettive ai fini degli istituti contrattuali

70

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

Apolerel
M

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

HP
M
A

M

PS
M

W

A
cc

hit

g
Pirella

A

M

A

W

A

24

- 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

AP. F

13

see k

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

