

[Handwritten signatures]

Il giorno 30 Novembre 2023, in Agordo

tra

Luxottica (di seguito, per brevità, "la Società" o "Azienda") rappresentata da Piergiorgio Angeli, Fabio Buoncristiano, Giuseppe De Castro, Francesco Sist, Michele Barberini, Davide Budel, Paolo Cali, Christian Gnech, Marco Fagarazzi, Massimo Leto, Alessandro Mazzocco, Francesco Passamonte, Camilla Travi, Luca Trevisan,

[Handwritten signature]

e

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

- Sonia Tosoni, segretario nazionale, Michele Corso coordinatore nazionale, Luigi Dell'Atti, Fabrizio Fontana, Severino Gasparini, Massimo Messina, Franco Weber per la FILCTEM-CGIL
- Raffaele Salvatoni, segretario nazionale, Sergio Spiller coordinatore nazionale, Milena Cesca, Giuseppe Filippone, Alessandra Paoli, per la FEMCA-CISL
- Benedetta Missaglia, segretaria nazionale, Rosario Martines coordinatore nazionale, Osvaldo Angiolini, Elio Ossino per la UILTEC-UIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

E dai membri del Coordinamento presenti, nella persona dei seguenti delegati:

FEMCA – CISL: Abbattista Giovanni Luca, Caputo Antonio, Celibato Paolo, Cortellini Vitale, D'Agostini Anna Paola, Da Rold Mariangela, De Paolis Gianni, De Pasquale Roberto, Furfari Giuseppe, Geremetta Fabio, Mengarda Samantha, Morello Carmelina, Pagnussat Mara, Palmieri Diego, Polesel Alessandra, Speranza Roberto, Zandegiacomo Fabrizio,

FILCTEM – CGIL: Flavio Ciech, Luigi Congiu, Chiara De Cian, Gianpietro Da Ronch, Gabriele Manica, Leita Monica, Pamela Maschio, Vincenzo Picardo, Cinzia Scola, Daniela Sto', Anna Maria Palumbo, Paolo Tramontin

UILTEC -UIL: Bez Emilio, Bianchet Annamaria, Giaffredo Elisa, De Rocco Viviana, Frezzato Marco, Luzzi Maria, Staltari Francesco, De Rocco Viviana, Zanetton Luis Martin, Zeni Mauro

(di seguito, per brevità, la parte sindacale nel suo complesso "OO.SS." o "il Sindacato")

*ai fini dell'applicazione del presente contratto integrativo aziendale, il nome "Luxottica" si intende riferito alle seguenti società:

- Luxottica S.r.l.;
- Luxottica Italia S.r.l.;
- Luxottica Group S.p.a.;
- Nextore S.r.l.;

Tutte le Società fanno parte del Gruppo EssilorLuxottica.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

- 2.7.7 Piano di Azionariato dei Dipendenti EssilorLuxottica
- 2.8 La Partecipazione Diretta e Organizzativa
- 2.8.1 Team Sperimentali per il Miglioramento Continuo di Reparto

3. Organizzazione e Orario di Lavoro

- 3.1 Organizzazione del lavoro
- 3.2 Orario di lavoro
- 3.3 Flessibilità
 - 3.3.1 Definizione
 - 3.3.2 Causali di esenzione, deroghe e permessi in caso di supero
 - 3.3.3 Efficacia delle prestazioni in regime di flessibilità
 - 3.3.4 Mancata prestazione in flessibilità positiva
 - 3.3.5 Dirigenti sindacali e incarichi ai seggi elettorali
 - 3.3.6 Saldo positivo a fine piano
 - 3.3.7 Trasporto
- 3.4 Banca Ore
 - 3.4.1 Banca Ore per Lavoratori in Somministrazione
- 3.5 Fondo Individuale Transitorio
- 3.6 Permessi Individuali Retribuiti
 - 3.6.1 Procedura sperimentale agevolata per la fruizione permessi individuali retribuiti
- 3.7 Lavoro Straordinario
 - 3.7.1 Maggiorazioni
- 3.8 Straordinario Collettivo Incentivato
- 3.9 Fermata impianti e ritardo trasporti
- 3.10 Lavoro a turni
 - 3.10.1 Attivazione e gestione del lavoro a turni
 - 3.10.2 Gestione dei turni avvicendati e fissi
 - 3.10.3 Criteri di esenzione per il lavoro a turni
 - 3.10.4 Indennità disagio turni
- 3.11 Procedura modifica orari di lavoro
- 3.12 Orari differenziati
- 3.13 Calendario Lavorativo Annuo (Ferie Collettive)
- 3.14 Lavoro a tempo parziale (Part-Time)
 - 3.14.1 Modalità di gestione del part-time
 - 3.14.2 Bilanciamento
 - 3.14.3 Modelli d'orario
 - 3.14.4 Regole e procedure
- 3.15 Part-Time Incentivato
 - 3.15.1 Definizione
 - 3.15.2 Progressività – Perimetro di Applicazione
 - 3.15.3 Stabilità dell'orario – Piano di lavoro annuo
 - 3.15.4 Coinvolgimento – Comitato Organizzazione e Orario di Lavoro
 - 3.15.5 Aggiornamento Professionale
 - 3.15.6 Sostenibilità – Retribuzione
 - 3.15.7 Varie (istituti indiretti, incidenze)
 - 3.15.8 Trasporti
 - 3.15.9 Mensa
- 3.16 Nuovo Modello Orario
 - 3.16.1 Premesse
 - 3.16.2 Modelli di orario

- 3.16.3 Retribuzione
- 3.16.4 Calendario
- 3.16.5 Aggiornamento professionale
- 3.16.6 Sperimentazione e coinvolgimento

4. Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

- 4.1 Premesse
- 4.2 BBS

5. Conciliazione e Comunità-EssilorLuxottica

- 5.1 Premesse
- 5.2 La dimensione individuale
- 5.3 La dimensione collettiva
- 5.4 Diritti Individuali dei Lavoratori
 - 5.4.1 Permessi paternità
 - 5.4.2 Permessi per inserimento dei figli nell'asilo nido o scuola materna
 - 5.4.3 Permessi non retribuiti per cura dei figli
 - 5.4.4 Congedi parentali
 - 5.4.5 Permessi per diritto allo studio
 - 5.4.6 Iniziative a sostegno dello studio e della formazione continua
 - 5.4.7 Aspettative brevi
 - 5.4.8 Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro
 - 5.4.9 Pari opportunità
 - 5.4.10 La relazione con le disabilità
 - 5.4.11 Recepimento norma in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico L. 170/2010
 - 5.4.12 Rientro Maternità
 - 5.4.13 Smartworking
 - 5.4.14 Banca Ore Etica
 - 5.4.15 Servizi accessori
- 5.5 Invecchiamento attivo e staffetta generazionale
- 5.6 Miglioramento dell'ambiente esterno e interno

6. Rapporti di lavoro qualificati

- 6.1 Premesse
- 6.2 Tipologie Contrattuali
 - 6.2.1 Contratto a Tempo Indeterminato
 - 6.2.2 Apprendistato Professionalizzante
 - 6.2.3 Contratto a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione
- 6.3 Alternanza Scuola-Lavoro PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) e Stage di inserimento
- 6.4 Inquadramento Professionale
 - 6.4.1 Comportamenti Organizzativi
- 6.5 Formazione e Aggiornamento Professionale
- 6.6 Cultura Digitale

7. Il Sistema Welfare Luxottica

- 7.1 Premesse
- 7.2 Iniziative Welfare: Fondo solidale per la conciliazione

- 7.3 Comitato Tecnico - Scientifico
- 7.4 Cassa di solidarietà aziendale e Circolo dipendenti
- 7.5 Rapporti con il territorio
- 7.6 Il Welfare multidimensionale - la nuova frontiera del tempo di qualità

8. Previdenza Integrativa

9. Premio di Risultato

- 9.1 Condizioni per l'erogazione del premio
- 9.2 Strutturazione del premio
 - 9.2.1 Indice di Bilancio
 - 9.2.2 Indice di sostenibilità
- 9.3 Premio individuale
- 9.4 Modalità di erogazione e specifiche
 - 9.4.1 Non incidenza del premio su altri istituti contrattuali o legali
 - 9.4.2 Informazione ai lavoratori e alle loro rappresentanze
 - 9.4.3 Verifiche periodiche
 - 9.4.4 Lavoratori con qualifica di Quadro
 - 9.4.5 Lavoratori pensionati
 - 9.4.6 Lavoratori deceduti
- 9.5 Premio per i Lavoratori in Somministrazione
- 9.6 Flexible Benefits
- 9.7 Nota a verbale

10. Clausole Transitorie e Finali

11. Decorrenza e Durata del Contratto

Allegati

- Allegato "A": Accordo Monte Ore Permessi Sindacali
- Allegato "B": Definizione delle 40 ore effettive ai fini degli istituti contrattuali
- Allegato "C": Indicatore di Sostenibilità
- Allegato "D": Quota Rinnovo Contrattuale
- Allegato "E": Banca Ore Ordinaria
- Allegato "F": Allegato Tecnico Nuovo Modello orario;
- Allegato "G": Smart Working
- Allegato "H": Rapporti di lavoro qualificato – tabella conferme per sede nel triennio di vigenza del CIA

PREMESSA

Il contesto

Il contesto esterno ed interno dell'Azienda in cui viene rinnovato il contratto aziendale è profondamente diverso rispetto a quello in cui erano stati rinnovati i precedenti accordi.

Le dinamiche complessive in cui deve operare l'Azienda sono tutte in movimento e producono fenomeni nuovi da governare. Da un punto di vista economico, mentre fino ad un recente passato le crisi e gli andamenti congiunturali dei vari paesi avevano un andamento tale da non impedire alle aziende più innovative di crescere e di avere buoni risultati, le tendenze attuali indicano una più accentuata dipendenza dell'Azienda da fattori esterni.

Ne sono state drammatica testimonianza la vicenda della pandemia del Covid, la guerra in Ucraina, l'andamento dei costi delle materie prime e dei prodotti energetici. Le ricadute economiche ma anche sociali sembrano relativamente poco governabili dalle istituzioni politiche spesso in crisi di rappresentatività e in difficoltà a governare i nuovi fenomeni sociali: le questioni ambientali, le dinamiche migratorie e la contrapposta tendenza demografica.

Le aziende e le persone che ci lavorano sono all'interno di processi di cambiamento culturali, individuali e sociali. Cresce fra le persone la domanda di realizzazione di riconoscimento e il lavoro, elemento qualificante e per molti valore assoluto della dimensione umana, sta diventando, specie per le nuove generazioni, una variabile tra le tante.

La stessa stabilità del posto di lavoro sta diventando, per molti, una variabile di relativa importanza. Inoltre, procede con velocità crescente, l'impatto delle nuove tecnologie, dei sistemi digitali e le modifiche dell'organizzazione di lavoro da loro provocate e delle richieste di nuove competenze e atteggiamenti indotti dalla loro installazione.

Accanto ai cambiamenti esterni ci sono stati i cambiamenti interni che hanno visto Luxottica sviluppare la propria dimensione, espandere la propria presenza in altri paesi, aumentare i prodotti offerti al mercato allungare la filiera produttiva.

E in questa prospettiva, si inseriscono nuovi prodotti di alta tecnologia, l'evoluzione del prodotto di lusso e la diffusione dell'e-commerce. Tutto questo avviene in un momento caratterizzato anche dal passaggio generazionale interno e dal forte processo di integrazione con le nuove grandi realtà entrate nel Gruppo ormai divenuto EssilorLuxottica (Essilor, Grand Vision etc.).

Le Parti sono consapevoli della velocità del cambiamento, delle dinamiche interne ed esterne all'Azienda e ritengono che sia necessario uno sforzo senza precedenti andando oltre i consueti paradigmi cercando soluzioni coraggiose e innovative per vincere le sfide, aumentare la competitività aziendali, migliorare le condizioni di lavoro e rinforzare il rapporto tra mondo del lavoro e vita privata e al tempo stesso garantendo alle fabbriche italiane un futuro produttivo. È uno sforzo impegnativo perché mentre fino ad oggi gli accordi avevano il compito di accompagnare la crescita dell'Azienda e di riconoscere l'impegno dei lavoratori in questa direzione, adesso c'è la necessità di disegnare l'Azienda del futuro, che in parte c'è già, ma che sarà diversa da quella che abbiamo conosciuto e che avrà bisogno, non solo di regole nuove tra le Parti, ma anche di un cambiamento culturale da parte di tutti. Infatti, le sfide che stiamo delineando hanno sempre di più una natura sistemica e richiedono risposte integrate e concrete con gli obiettivi generali. Ne sono evidente dimostrazione quattro punti ampiamente presenti nell'accordo: l'organizzazione del lavoro, la conciliazione, il ben stare in fabbrica e la sostenibilità.

Ecco allora che le tradizionali materie di confronto nelle relazioni industriali possono permettere la costituzione di nuove regole attraverso la realizzazione di un clima di fiducia tra le parti; la definizione di nuove relazioni industriali in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento di tutte le persone che operano all'interno dell'Azienda.

Porre al centro delle relazioni tra le Parti il tema della partecipazione e del ruolo dei lavoratori in tutte le sue forme non è un esercizio retorico o formale, ma la scelta di assumere su tutte le questioni un comportamento proattivo e di reale coinvolgimento fra soggetti che si riconoscono nella loro specificità.

La Partecipazione è anche scegliere di avere un continuo confronto trasparente e non limitarsi ad alcuni momenti formali ed è anche dare importanza oltre al confronto, alla negoziazione in via continuativa di quanto deciso.

Di conseguenza programmazione dei tempi la ricerca delle disponibilità individuali il riconoscimento dei bisogni dei singoli, la sperimentazione delle soluzioni, la gestione delle eventuali problematiche diventano passaggi ineludibili per gestire al meglio con l'apporto dei lavoratori i cambiamenti in corso.

È parte della storia di Luxottica la capacità di cogliere prima di altri soluzioni nuove e coraggiose, quanto di anticipare i tempi e garantire quel vantaggio competitivo che l'ha portata, con l'apporto di tutte le persone che in essa operano, ad assumere le dimensioni e il ruolo di leadership globale che oggi tutti le riconoscono.

È con questo presupposto che Azienda e sindacato hanno voluto costruire il presente Contratto partendo dalle esigenze emerse in questi anni e cercando di cogliere i fenomeni previsti per il futuro

h

△

~~h~~
h

h

h

h

h

Polenel

~~h~~

F.F.

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

h

Capitolo 1

PRINCIPI ISPIRATORI

1.1 Premesse

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

1.2 Diritti universali dell'individuo

EssilorLuxottica è un'azienda fatta dalle persone e per le persone e, come tale, si impegna ogni giorno a costruire una realtà dove creazione del valore e crescita sostenibile vadano di pari passo con un sistema virtuoso di sviluppo delle persone e delle relazioni sociali in ogni fase del suo modello di business verticalmente integrato.

Alla base di questo agire vi sono valori imprescindibili ispirati ai diritti fondamentali dell'individuo e del lavoro e contenuti nel Codice Etico del Gruppo EssilorLuxottica, quali l'attenzione alla persona, la creazione di un ambiente di lavoro sicuro che offra a tutti le stesse opportunità, valorizzando il merito e abbattendo le discriminazioni. Luxottica opera infatti nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dei Principi fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Rispettando le normative previste nei singoli paesi in cui opera, l'Azienda promuove la tutela dei diritti del lavoratore, delle libertà sindacali e dei diritti del lavoratore. All'interno del Codice Etico il Gruppo EssilorLuxottica esplicita il suo ripudio per qualunque forma di sfruttamento sul lavoro, in special modo quello minorile.

Le Parti riconoscono, pertanto, che i principi contenuti nel Codice Etico fanno riferimento ai diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e sono in sintonia con quanto previsto dai Principi Fondamentali di cui alle Convenzioni OIL relative: Divieto di lavoro forzato, Libertà di associazione e Diritto di negoziazione, Divieto di lavoro dei bambini, Non discriminazione nell'occupazione.

1.3 Sostenibilità a 360°

1.3.1 Codice Etico

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

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

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

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

X

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

Handwritten initials and marks on the right side of the page.

F.F. and other handwritten marks on the left side.

Handwritten marks on the bottom left side.

Handwritten marks and initials at the bottom of the page.

Handwritten marks on the right side.

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

Il Codice Etico è un documento in costante evoluzione e verrà aggiornato in linea con il progressivo consolidamento dell'integrazione organizzativa globale del Gruppo EssilorLuxottica (man mano che va a consolidarsi e definirsi l'integrazione dell'organizzazione aziendale globale).

1.3.2 Sostenibilità e Responsabilità Sociale dell'Impresa

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

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

Le Parti riconoscono l'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e al legame con i contesti sociali in cui operano, anche alla luce dell'importanza che sta assumendo questa tematica sia a livello aziendale, con il programma di sostenibilità di Gruppo "Eyes on the Planet" (si veda allegato C), sia a livello globale, per garantire un futuro sostenibile alle prossime generazioni.

Le Parti, inoltre, conseguentemente alle varie iniziative aziendali svolte con riferimento al tema della sostenibilità, confermano la sua importanza anche attraverso decisioni e programmi aziendali volti all'implementazione e sensibilizzazione delle persone verso questa tematica. In particolare, le Parti individuano i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di sostenibilità e responsabilità sociale:

- la diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ispirati ad esso;
- la promozione della sicurezza sul lavoro;
- l'impegno dei fornitori a rispettare le leggi e i regolamenti locali;
- la valorizzazione della diversità e la non-discriminazione (es. orientamento sessuale, età, religione, etnia, stato civile, disabilità);
- la conciliazione tra lavoro e vita privata e l'agevolazione dell'attività di volontariato;
- il welfare integrativo anche di comunità;
- l'impegno a ridurre i principali impatti ambientali e la progressiva eliminazione degli sprechi;
- il rafforzamento del rapporto con il territorio e le comunità locali;
- i progetti umanitari e di solidarietà;
- la verifica delle condizioni per la realizzazione di un bilancio sociale;
- l'implementazione attiva degli impegni presi nell'ambito di ciascuno dei cinque pilastri del programma Eyes on the Planet: neutralità carbonica (carbon neutrality), circolarità, cittadinanza d'impresa, etica e inclusione.

1.3.3 Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Con il presente accordo le Parti ribadiscono i seguenti principi e impegni:

- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti e comportamenti che configurano molestie o violenza;
- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le Parti riconoscono altresì l'importanza di aumentare la consapevolezza sul tema delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro e si impegnano a diffondere la cultura del rispetto delle persone e ad attivare gli interventi più appropriati per evitare qualsiasi comportamento violento. Si impegnano, quindi, a rispettare quanto previsto dall'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC e i contenuti degli accordi Nazionali e territoriali sottoscritti tra associazioni datoriali e Cgil-Cisl-Uil.

Le Parti condividono peraltro la necessità di prevedere una specifica attività formativa avente ad oggetto la tematica delle molestie sul luogo di lavoro rivolta in modo congiunto ai responsabili aziendali e alla RSU al fine di elevare il livello di conoscenza e di attenzione a questa importante tematica.

1.3.4 Pari opportunità

Le Parti concordano sul fatto che la realizzazione di condizioni che permettano a tutte le persone di vedere riconosciute, sia dal punto di vista professionale che di carriera e di retribuzione, la pari dignità e la non discriminazione, è un obiettivo di civiltà. Riconoscono che non sempre sono noti tutti i fattori che impediscono, a partire dalle differenze di genere, la realizzazione di tale risultato. Per trovare una soluzione a tali difficoltà individuano la necessità di adottare i seguenti interventi:

- Far crescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità in tutte le loro declinazioni anche con adeguate iniziative formative;
- Individuare ed implementare soluzioni ai problemi di organizzazione del lavoro che facilitino l'inclusione e non l'esclusione sia rispetto agli orari che alla possibilità di accedere alle posizioni più qualificate
- Permettere un'ampia partecipazione ai percorsi di formazione professionale.

1.3.5 Ambiente e sicurezza

Il lavoro, per le persone, è una delle attività umane più importanti. E' inclusiva e condivisa dalla grande maggioranza delle persone ed è la base per costruire tutte le altre dimensioni della vita umana. Per questo il tema dell'ambiente e della sicurezza sul posto di lavoro è un fattore sentito da tutti come fondamentale. Le Parti ritengono che questo tema dev' essere un elemento imprescindibile delle relazioni sindacali. Per questo va fatto ogni sforzo in termini di investimenti in sicurezza, di organizzazione, di rispetto delle norme, di formazione, di crescita della cultura della prevenzione per garantire la possibilità di lavorare in un ambiente sicuro e privo di rischi. Tutto quanto previsto negli accordi deve essere coerente con questo obiettivo per garantire alle persone di dare il proprio contributo in serenità.

1.4 Politiche industriali ed investimenti

Le politiche industriali sono la modalità attraverso cui l'azienda realizza le scelte strategiche e di sviluppo nell'ambito produttivo e commerciale. Esse si caratterizzano per gli investimenti, l'organizzazione del lavoro e il miglior utilizzo delle competenze dei propri dipendenti.

Luxtottica ha intrapreso da anni un percorso di innovazione e miglioramento del sistema produttivo, con lo scopo di aumentare la competitività degli stabilimenti e di migliorare la qualità e le condizioni di lavoro delle persone.

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 c.d. "banchetti". Si sono adottati criteri di produzione snella, con la messa a flusso di alcune lavorazioni, che hanno permesso di aggregare più attività, con beneficio su lead time di attraversamento, riduzione scarti e wip di fabbrica.

Nella fase attuale, l'introduzione delle tecnologie digitali consente una conoscenza più puntuale e mirata di quello che avviene nella fabbrica e negli uffici, delle correlazioni tra parametri utilizzati nella produzione dei singoli prodotti e risultati ottenuti. Questo velocizza enormemente l'analisi dei fenomeni, permettendo una rapida risalita alle cause che hanno determinato eventuali risultati inattesi, garantendo soluzioni più efficaci e durature nel tempo. Il percorso di digitalizzazione, intrapreso a tutti i livelli dell'organizzazione, contribuisce ai miglioramenti delle performance sia produttive, che di livello di servizio e qualità, riducendo le attività a non valore aggiunto, e migliorando di conseguenza le condizioni di lavoro. Si aggiunge a questo contributo il

percorso iniziato ormai da anni di automazione dei processi, che accelera l'interconnessione delle varie fasi di lavoro, oltre che impattare positivamente gli aspetti di ergonomia e qualità del lavoro. Questo processo di ampia innovazione tecnologica si accompagna necessariamente ad un'evoluzione dell'organizzazione di stabilimento, un progressivo adeguamento degli orari e dell'ambiente di lavoro, una evoluzione del lay-out degli stabilimenti e delle professionalità dei lavoratori.

Massicci investimenti in impianti e tecnologia sono già stati effettuati nel corso degli ultimi anni ed è intenzione dell'Azienda proseguire in tale direzione anche per il futuro.

Il salto tecnologico e organizzativo che le tecnologie 5.0 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 nel corso degli ultimi anni è profondamente mutata nelle dimensioni, nell'internazionalizzazione ed ha adeguato le proprie strategie ai cambiamenti.

Anche la struttura industriale ne è stata influenzata, comprendendo nel suo perimetro aziende funzionali alla produzione e all'allargamento della filiera. Ultimo, ma non meno importante, l'arricchimento del portfolio prodotti che viene presentato al mercato, che impone un continuo adattamento.

Gli stabilimenti italiani, anche per questo, sono sempre più interconnessi tra loro.

Elementi che continuano ad essere importanti nella vita dei singoli siti sono gli investimenti in tecnologia, specie quella digitale, in soluzioni organizzative e logistiche.

Il Gruppo EssilorLuxottica ha intrapreso da anni, infatti, un percorso di innovazione e miglioramento del sistema produttivo, con lo scopo di aumentare la competitività degli stabilimenti e di migliorare la qualità e le condizioni di lavoro delle persone, ponendo sempre al centro il futuro del Made in Italy.

Nella fase attuale, le tecnologie digitali vengono utilizzate sia per aumentare le performance di produttività, il livello di servizio e la qualità del prodotto, sia per ridurre la fatica e migliorare le condizioni di lavoro. Questo processo di ampia innovazione tecnologica richiede 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.

L'Azienda sta quindi orientando la sua strategia di investimento in Italia in funzione della tipologia di prodotto, qualità e servizio che deve garantire, dettato dalla forte presenza e connotazione che ricade sotto la dicitura "Made in Italy". Quest'ultima impone eccellenza di qualità e servizio, per prodotti caratterizzati da complessità e mix tecnologico. In questo senso gli investimenti enfatizzano delle traiettorie ben precise, volte all'introduzione lungo il processo produttivo di sistemi digitali di tracciamento dei parametri di processo, e di strumentazione in grado di verificare puntualmente la qualità dell'avanzamento produttivo. Questo consente un'analisi più efficace e puntuale dei fenomeni che avvengono durante la lavorazione, diventando strumento per una rapida risoluzione dei problemi, un miglioramento delle performance ed un mantenimento della competitività dei nostri siti Italiani. Le caratteristiche di un mix di prodotto sempre più sbilanciato verso il lusso rinforza la necessità di investimenti che rendano i siti produttivi flessibili ed in grado di potersi adattare a diverse tecnologie, oltre alla rivisitazione dei layout di fabbrica coerentemente ai flussi, ai volumi e alle peculiarità che un prodotto lusso pretende.

La nuova Organizzazione del lavoro necessita per essere efficace di una serie di modifiche sull'insieme delle tematiche relative al modo di operare dei lavoratori. I contenuti di tali modifiche sono riportate nelle successive parti del presente accordo.

Seguono queste premesse gli investimenti in sistemi digitali come l'estensione di SAP ME, modulo che consente di sposare il sistema gestionale aziendale, che governa gli ordini produttivi, andando ad arricchire di informazioni e dettagli la vita del prodotto lungo tutte le fasi del nostro processo. Avviato sui siti di Agordo, Sedico e Lauriano, continuerà la sua diffusione anche su Pederobba, Rovereto e Cencenighe.

Importanti sono gli investimenti su Rovereto per adeguare gli impianti produttivi ad un mix che sta spostando sul plant modelli sempre più complessi. Quindi, oltre a tutti gli investimenti fatti in automazione, il plant è stato oggetto anche di installazioni importanti come la nuova galvanica, che oggi è in grado di replicare la quasi totalità dei trattamenti presenti ad Agordo.

Capitolo 2

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

2.1 Premesse

Relazioni sindacali regolate e condivise indirizzate alla soluzione dei problemi in un'ottica partecipativa sono lo strumento più efficace per governare realtà complesse e in continua evoluzione.

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, la condivisione e la contrattazione di secondo livello.

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, così come previsto dal d.lgs 81/2008 negli appositi capitoli dell'accordo.

Le Parti, con il presente accordo, 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.

Il sistema delle relazioni sindacali in Luxottica è strutturato su due livelli: di gruppo e di stabilimento. Tale struttura va mantenuta ma nello stesso tempo va rafforzata e adeguata alla nuova situazione. Tuttavia se, per rispondere alle molteplici necessità di una realtà sempre più articolata, sono stati creati nuovi istituti (Commissioni, comitati ...) viene ribadito che i soggetti titolari della contrattazione sono esclusivamente il coordinamento per il livello di gruppo e la RSU per il livello di stabilimento.

Le Parti riconoscono che il primo livello di confronto in merito all'applicazione di punti previsti nel presente accordo sia il livello locale, ovvero il confronto quotidiano tra RSU, organizzata attraverso le diverse commissioni e direzione aziendale di ogni stabilimento.

2.2 Coordinamento Sindacale Luxottica

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 ed effetti sull'organizzazione del lavoro ed eventuali riflessi sull'occupazione derivante dall'innovazione tecnologica;

- Spesa destinata alla ricerca e la sua incidenza totale sugli investimenti;

- Progetti speciali e innovativi

- Formazione

- Mercato del lavoro

- Sostenibilità ambientale (con la declinazione risparmio e riciclo, riuso)

- Transizione ecologica digitale

- Natura delle attività conferite in appalto;

- Adozione volontaria da parte dell'impresa di certificazioni ambientali e sociali;

b) Gestione dei programmi generali di lavoro e ferie

c) Contrattazione di gruppo su problematiche comuni

Sono previste 2 riunioni l'anno a carattere informativo al livello di gruppo, una per ogni semestre. Le Parti potranno richiedere l'effettuazione di altre riunioni del Coordinamento. Durante uno dei due incontri verrà dato un aggiornamento in merito alle iniziative welfare e potranno essere raccolti feedback e/o suggerimenti in proposito.

Ulteriori riunioni, di carattere negoziale, saranno convocate secondo necessità.

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 richiesta stessa. In caso di impedimenti rispetto alla data fissata le parti sono impegnate a fissare una nuova convocazione entro 7 giorni.

Composizione e Funzionamento

Il Coordinamento Sindacale Luxottica 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 del Coordinamento. In caso di rinnovo delle RSU di una singola unità produttiva verrà ricalcolata la rappresentanza fra le varie OO.SS.

Partecipano inoltre alle riunioni del Coordinamento sindacale:

- a) Un rappresentante di gruppo per ogni OO.SS. Nazionale
- b) Un coordinatore di gruppo per ogni OO.SS. Nazionale;
- c) Un rappresentante (segretario o operatore) di ogni organizzazione per ogni provincia sede di siti italiani

Sarà cura di ogni OO.SS. che sottoscrive la presente intesa, nominare il coordinatore di gruppo.

I Coordinatori Nazionali di gruppo in sinergia con le Segreterie nazionali e per coordinare le necessità dei vari stabilimenti, avranno il compito di confrontarsi con la Direzione aziendale riguardo a materie e tematiche di interesse collettivo del Gruppo, dall'attuazione delle norme del CIA al welfare aziendale, per permettere al coordinamento di gruppo e alle RSU di stabilimento di svolgere in modo integrato e propositivo il proprio ruolo di contrattazione e gestione delle tematiche aziendali.

Ai componenti designati a partecipare al Coordinamento viene riconosciuto un monte ore aggiuntivo di permessi sindacali retribuiti sino a 40 ore annue totali pro capite che dovranno essere fruiti esclusivamente a tale titolo.

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 quanto attiene alle riunioni del Coordinamento sindacale. 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.

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.

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) e dagli accordi collettivi aziendali in materia.

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, anche per gli inserimenti in azienda delle categorie protette, l. 68/1999.
- Orario di lavoro
- Definizione di percorsi di mobilità interna sia di stabilimento che di reparto
- Accordo su calendario ferie
- Inquadramento e relativa valutazione sullo stesso;
- Appalti

Le RSU sono i soli soggetti titolati a sottoscrivere accordi di stabilimento assumendo le proprie decisioni secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014.

Funzionamento

Le RSU sono un organismo di rappresentanza unitaria dei lavoratori. Per svolgere tale ruolo e per validare ogni accordo devono prevedere riunioni unitarie periodiche.

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 e non inferiore a 6. 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 la RSU in seduta plenaria, al fine di analizzare l'andamento generale dello stabilimento.

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.

2.4 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 formazione
- 6- Commissione Inquadramento Professionale
- 7- Commissione Organizzazione Lavoro, orario di lavoro
- 8- Commissione Salute Ambiente e sicurezza

Le Commissioni di cui sopra, ad eccezione della commissione Salute Ambiente e Sicurezza che prevede una composizione specifica, sono composte, per parte sindacale, da componenti della RSU eletti all'interno della RSU stessa e designati dalle Segreterie territoriali.

Commissione Salute Ambiente e sicurezza: è composta, per parte sindacale, da tutti gli 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 e da tecnici ed esperti di nomina sindacale.

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 comunque 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.

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.

2.5.1 Commissione Organizzazione, Orario di Lavoro

Le competenze della Commissione Organizzazione Orario di Lavoro sono:

- a) Orario di lavoro: problematiche inerenti l'orario, correttivi possibili, adeguatezza organici, integrazione con altre fasi della produzione;
- b) Organizzazione del lavoro: obiettivi, problematiche organizzative e tecniche, necessità emergenti dalla tecnologia, ergonomia;
- c) Modelli di Orario di lavoro

2.7 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.

In caso di convocazione di membri della RSU da parte dell'Azienda al di fuori del proprio orario di lavoro, il recupero del relativo riposo dovrà essere svolto di norma nelle due settimane successive dalla convocazione. Nel caso i predetti membri della RSU fossero lavoratori inseriti in turni di lavoro, sarà altresì riconosciuta, sulle ore di attività sindacale richiesta dall'Azienda al di fuori dell'orario di lavoro, esclusivamente la maggiorazione prevista per il lavoro nel turno in cui saranno collocati i riposi.

Inoltre, al fine di agevolare lo svolgimento dell'attività sindacale, la maggiorazione prevista per il turno effettuato durante la settimana, sarà riconosciuta anche in caso di richiesta di permesso sindacale fruito fuori dal turno di lavoro. Si precisa che tale riconoscimento sarà limitato a permessi relativi alla partecipazione ad incontri di commissione/coordinamento e/o comunque ad incontri sindacali aziendali.

2.8 Sistema di Informazione e Partecipazione

2.8.1 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 informativi e di partecipazione 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 è il modo migliore con cui governare problemi nuovi e imprevedibili e permettere la produzione di prodotti qualitativamente elevati. La realizzazione di forme partecipative all'interno dell'Azienda non si realizza con dichiarazioni di principio ma con l'adozione di specifiche forme di coinvolgimento delle persone in grado di permettere loro di assumere un ruolo positivo.

Si individuano tre ambiti precisi attraverso cui far crescere la cultura della partecipazione e realizzare un maggior coinvolgimento delle persone ai processi aziendali:

- a. Lo sviluppo di un diffuso sistema di informazione e consultazione dei lavoratori
- b. La partecipazione di Alto Livello.
- c. La partecipazione diretta e organizzativa.

2.8.2 Informazione e consultazione dei lavoratori-

Le Parti condividono l'importanza di implementare e affermare questo sistema di relazioni industriali, sottolineando l'importanza della comunicazione congiunta ed innovativa verso i lavoratori dopo i difficili anni trascorsi e caratterizzati dalla Pandemia da Covid-19.

Le Parti condividono l'importanza propedeutica ad ogni forma di partecipazione di un approfondito e diffuso sistema di informazioni sulle tematiche aziendali e su quelle di interesse generale e sottolineano l'importanza della comunicazione congiunta ed innovativa verso i lavoratori. Le Parti allo scopo di dare concreta attuazione a quanto sopra previsto, intendono rinforzare i processi informativi e comunicativi sia con gli strumenti tradizionali che con gli strumenti di comunicazione informatica. Potranno essere concordati e realizzati congiuntamente a tutti i livelli incontri specifici per aumentare il livello di informazione/coinvolgimento delle persone sulle tematiche industriali, di innovazione, commerciali e di mercato, welfare sociale e le tematiche ambientali e di salute e sicurezza. Le ore per realizzare congiuntamente tali iniziative saranno a carico dell'Azienda.

2.8.3 La Partecipazione di Alto Livello

Il processo di fusione fra Luxottica ed Essilor ha presentato elementi complessi di natura industriale, con un processo di verticalizzazione, 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 ha palesato la necessità una conoscenza in tempo reale delle evoluzioni e la consapevolezza dei problemi e delle soluzioni, con uno sguardo anche al piano transnazionale.

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 sono stati attivati.

2.8.4 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 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 è formato da rappresentanti della direzione aziendale e da tre rappresentanti delle OO.SS. nazionali, e nell'ambito del medesimo:

- 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;
- i rappresentanti delle OO.SS. potranno esprimere, 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. L'Azienda è impegnata a dare una risposta a tale parere.
- Vista la dimensione internazionale assunta dell'Azienda, il Comitato di Alto Livello verrà informato anche sulle politiche industriali e le logiche commerciali del Gruppo EssilorLuxottica nel mondo.

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.

Resto 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.

2.8.5 Comitato Aziendale Europeo EssilorLuxottica

La fusione fra Luxottica ed Essilor ha reso sempre più utile, nel rispetto delle normative della Comunità Europea, la costituzione del CAE 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, ritenendo utile estendere il processo di informazione e consultazione a tutti i lavoratori europei di Luxottica, hanno deciso di costituire il CAE EssilorLuxottica.

La procedura di costituzione del CAE di EssilorLuxottica è attualmente in corso.

2.8.6 Comitato di Governance Welfare

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

I suoi compiti sono:

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

Il Comitato, che sarà composto dai Rappresentanti Territoriali di Belluno delle OO.SS. 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 dall'Azienda 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) ed un incontro annuale con il Coordinamento Sindacale Luxottica in cui possono essere raccolti feedback e proposte.

2.8.7 Piano di Azionariato dei Dipendenti EssilorLuxottica

In un'ottica di crescente coinvolgimento dei dipendenti nella nuova società EssilorLuxottica, in linea con quanto già previsto dal precedente CIA, dal 2019 è stato promosso un piano di azionariato diffuso, inizialmente al livello nazionale e poi esteso a livello globale, consistente nella possibilità per i dipendenti Luxottica di acquistare in modo volontario e a condizioni agevolate azioni EssilorLuxottica.

Tale iniziativa si è prefissata come risultato di allineare gli interessi dei dipendenti di Luxottica a quelli del Gruppo e di consentire, 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, ogni iniziativa sarà comunicata alle RSU.

Le Parti, tenuto conto dei profili internazionali del Gruppo EssilorLuxottica, e considerato l'interesse dimostrato dalle persone nell'adesione all'Associazione dei dipendenti Azionisti del Gruppo (Valoptec), al solo fine di favorire un crescente coinvolgimento ed una sempre più ampia partecipazione attiva alla vita associativa, in via sperimentale e per la durata del presente contratto integrativo, condividono che la quota associativa annuale dei dipendenti di Società a cui trova applicazione il presente CIA e possessori di azioni BOOST e non beneficiari di altre iniziative azionarie aziendali, sarà a carico delle rispettive società datrici di lavoro.

L'adesione al piano di azionariato diffuso BOOST dà il diritto, inoltre, di aderire volontariamente all'associazione di azionisti Valoptec, originariamente prevista in Essilor e poi prevista per l'intero Gruppo EssilorLuxottica, attraverso la quale i dipendenti possono esercitare il loro ruolo di azionisti in maniera più consapevole per effetto di una migliore conoscenza delle informazioni relative all'Azienda e dei processi di voto in assemblea.

2.9 La Partecipazione Diretta e Organizzativa

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

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

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

2.9.1 Team Sperimentali per il Miglioramento Continuo di Reparto

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

Si occupano di suggerire miglioramenti tecnici e organizzativi e di proporli alla Direzione Aziendale e alle RSU.

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

Poiché tali Team sono stati previsti dal CIA del 2019 e la loro costituzione e il loro funzionamento è stato condizionato dallo scoppio della pandemia da Covid, le parti, ritenendoli uno strumento utile, specie nelle aree di più intensa innovazione di processo e di orario, intendono rilanciarli e dare loro continuità. A tal fine nei primi mesi dopo la firma del Cia verrà definita la modalità con cui rilanciare e coordinare l'insieme degli strumenti di partecipazione, valutando iniziative formative rivolte inizialmente ai coordinatori sindacali di sito.

La partecipazione è una prospettiva affascinante ma non sempre immediatamente percepibile. Per questo è necessario far crescere una cultura della partecipazione, delle sue forme, delle sue modalità di realizzarsi, della sua complementarietà con la contrattazione ma anche delle sue differenze. Per questo le Parti intendono, dopo la sottoscrizione del CIA, procedere a predisporre dei progetti formativi sull'argomento

Capitolo 3

ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO

3.1 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.

Possono esserci diverse organizzazioni del lavoro e diverse tipologie di orario. La loro combinazione determina le modalità migliori per raggiungere gli obiettivi dell'impresa, ma nel loro combinarsi determinano anche la condizione soggettiva dei lavoratori.

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

L'attuale contesto in cui il Gruppo si muove in Italia è fortemente caratterizzato da due fenomeni: la crescente vocazione verso il lusso, conseguenza della forte richiesta del mercato verso prodotti Made in Italy, sinonimo di eccellenza ed eleganza, e l'evoluzione generazionale che si sta confermando con dei tratti caratteristici in molti dei paesi occidentali, e sicuramente anche nella nostra realtà italiana. Questi elementi di contesto hanno caratteristiche peculiari e molto ben definite dagli studi più recenti.

In particolare, il lusso impone dei tempi di risposta al mercato scanditi dagli eventi dei brand in licenza, che raggiungono il loro apice nei periodi delle sfilate. Questo determina un andamento produttivo contraddistinto da picchi e flessi durante l'anno, e da tempi di risposta al mercato che devono essere rapidi, dato che il prodotto in ritardo diventa automaticamente obsoleto. Inoltre, questa tipologia di prodotti, non si presta ad una prevedibilità affidabile, e questo impedisce di avere visibilità dei piani produttivi di medio-lungo termine. Da un punto di vista dell'organizzazione del lavoro, è quindi fondamentale essere flessibili, per assecondare il mercato e mantenere competitività, e prevedibilità della presenza, per attenuare il numero di variabili da tenere in considerazione nella gestione della produzione. Questo enfatizza la necessità di polivalenza delle persone, e di forte interconnessione tra i plant produttivi, nonché la presenza di tecnologie analoghe in più di un sito.

In questa dinamica si innestano i temi di cambio generazionale, che sono contraddistinti da aspetti comuni a tutto il mondo occidentale e che si esprimono attraverso sempre crescente esigenza di un bilanciamento tra lavoro e vita privata. Anche questi aspetti vanno tenuti in considerazione nel disegnare l'organizzazione del lavoro, considerando il valore aggiunto della componente "esperienza" all'interno dei nostri contesti produttivi, e la prospettiva di crescita dei volumi.

Le Parti riconoscono che l'Organizzazione del lavoro essendo determinata da elementi variabili (il tipo di prodotto, la qualità e la quantità dell'occupazione, l'organizzazione dei singoli posti di lavoro, i flussi all'interno dei reparti, la tipologia degli impianti, il rapporto con le filiere produttive esterne, le competenze dei lavoratori e la fungibilità dei ruoli e i tempi di produzione) necessita di un monitoraggio continuo e della capacità di saper adottare i correttivi necessari alle problematiche che dovessero insorgere. Il confronto fra le parti e il contributo delle commissioni sono fondamentali sia per risolvere i problemi che per permettere ai lavoratori di operare al meglio.

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.

3.2 Orario di lavoro

In un contesto di forte cambiamento la gestione degli orari di lavoro e la possibilità di adottarne di nuovi rappresentano una leva fondamentale sia per raggiungere gli obiettivi aziendali che per rispondere alle necessità delle persone.

Ferme restando le normative del CCNL, per far fronte alla sempre maggiore imprevedibilità dei cicli produttivi in Luxottica sono stati adottati nel tempo diverse tipologie di orario normale e di orario variabile. Le parti hanno convenuto che le politiche di orario rispondano ad alcune caratteristiche:

- L'orario normale è quello definito dal CCNL;
- Nuovi orari o rimodulazioni dell'orario contrattuale avvengono con accordo fra le parti;
- La possibilità per i lavoratori, con le modalità e i limiti definiti dagli accordi, di scegliere il proprio orario di lavoro;

1. I piani di flessibilità a livello di singolo stabilimento Produttivo/Logistico si aprono il 1° gennaio e si chiudono il 31° dicembre dello stesso anno;
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 dicembre) con un saldo il più possibile pari allo zero;
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.

3.3 Flessibilità

3.3.1 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° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, e per l'anno 2024 il calendario in scadenza al 31 Agosto 2024 viene prorogato al 31 dicembre 2024, 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%

In coerenza con quanto effettuato negli ultimi tre anni, le giornate di flessibilità saranno svolte di norma sul primo turno (per quanto attiene al primo e secondo turno) e con anticipo alla domenica notte per il terzo turno. Eventuali impedimenti/esigenze diverse saranno condivise a livello di stabilimento.

3.3.2 Causali di giustificativo, 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;
- congedo obbligatorio maternità/paternità e congedo parentale alternativamente a quanto definito su par 3.4.4, 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 di società del Gruppo, per i quali è prevista la prestazione lavorativa in giorni e orari coincidenti e adiacenti valutando laddove possibile, anche l'esenzione oraria parziale. La richiesta di esenzione dovrà essere supportata dalla dichiarazione dell'altro datore di lavoro.

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

3.3.3 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 3.3.2 e i permessi individuali di cui al presente punto, non dovranno superare le assenze medie della settimana precedente.

3.3.4 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;
- eventuali iniziative di volontariato organizzate da Luxottica o dalla One Sight EssilorLuxottica Foundation;
- Permessi legge 104/1992;

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

- a) L'Azienda, compatibilmente con le necessità e possibilità tecniche, organizzative e produttive, metterà il lavoratore in condizione di effettuare il recupero della mancata attività lavorativa, anche in termini di mobilità interna tra i diversi reparti, con adeguamento del modello di orario a quello in atto nel reparto ricevente. Nel caso di fabbisogno di ore eccedenti il normale orario di lavoro, si darà priorità al recupero delle ore risultanti a debito ai lavoratori rientranti in queste casistiche supportati da una delle sopraccitate motivazioni.
- b) Nel caso in cui il lavoratore assente per malattia, maternità, infortunio o ricovero ospedaliero, non abbia recuperato con lavoro straordinario il debito di flessibilità e venga attivato un programma di flessibilità negativa collettiva prima della chiusura del piano, verrà data l'alternativa al lavoratore di compensare il debito mediante permessi retribuiti o non retribuiti. Questi ultimi saranno eventualmente utilizzati previa richiesta scritta dell'interessato.
- c) 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.

3.3.5. 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.

3.3.6. 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.

3.3.7. Trasporto

Laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità diffusa per raggiungere il luogo di lavoro, l'Azienda si impegna ad interloquire con le società di trasporto pubblico in concessione perchè queste ultime possano valutare di effettuare le corse su tutte le tratte consuete, da tutti i capolinea e con orari compatibili con quelli di lavoro. Qualora le interlocuzioni non portassero il risultato sperato, si ricercheranno soluzioni idonee a gestire efficacemente il tema dei trasporti.

3.4 Banca Ore

La banca ore prevista dal CCNL sarà alimentata secondo quanto previsto dal presente articolo e dall'allegato "E" al presente contratto.

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, sia quelle previste dal CCNL sia quelle aggiuntive previste dal presente CIA.
- permessi individuali retribuiti non goduti entro l'anno successivo a quello di maturazione

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

L'Azienda mette a disposizione dei lavoratori un modulo di scelta sul portale digitale, attraverso il quale il lavoratore può effettuare la scelta e comunicare eventuali modifiche nel corso dell'anno.

Le Parti condividono di prevedere in via sperimentale e volontaria la possibilità individuale, su base mensile, di richiedere tramite apposito modulo presente su My Personal Desk, la liquidazione parziale o totale delle ore di Banca Ore accantonate.

3.4.1 Banca Ore per Lavoratori in Somministrazione

Per la durata di vigenza del presente CIA, si prevede il rinnovo della banca ore per i lavoratori in somministrazione, introdotta a partire dal 1° gennaio 2020.

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).

3.5 Fondo Individuale Transitorio

Si conferma il Fondo Individuale Transitorio (FIT) nel quale confluiranno eventuali quote eccedenti le 180 ore (Full-Time) accantonate in Banca Ore fino ad un massimo, a partire dal 1° gennaio 2025, di 40 ore. Tali eccedenze confluiranno nel mese successivo a quello di superamento.

Eventuali eccedenze sulle 40 ore verranno pagate nel cedolino successivo a quello del mese di superamento.

Tale fondo si attiva il 1° gennaio di ciascun anno e verrà azzerato con il pagamento del saldo residuo, il 31 dicembre dell'anno successivo.

Rimane comunque inteso che nell'eventualità in cui l'Azienda non sia riuscita a collocare il recupero della flessibilità positiva, tramite giornate di flessibilità negativa, ed in luogo del pagamento il lavoratore scelga l'accantonamento, tali ore saranno aggiuntive al limite massimo di FIT di 40 ore.

Le Parti condividono di costituire una commissione entro tre mesi dalla firma del presente CIA per monitorare l'andamento del periodo transitorio e valutare eventuali modifiche/correttivi al presente istituto.

3.6 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.

FF. Recependo una prassi consolidata presso tutti gli stabilimenti di Luxottica, la concessione dei permessi individuali retribuiti sarà garantita, entro il limite massimo del 20% di assenza per reparto / turno, salve comunque le esigenze organizzative e produttive di turno, reparto o gruppo omogeneo di lavoro.

Le Parti specificano inoltre che nel conteggio della % del limite massimo di assenza, verranno escluse le seguenti assenze:

- a) derivanti da maternità o in alternativa paternità obbligatoria;
- b) congedo parentale (dalla durata non inferiore a tre mesi con un unico evento);
- c) congedi 104 (dalla durata non inferiore a tre mesi con un unico evento);

Le Parti condividono di prevedere in via sperimentale e volontaria la possibilità individuale, su base mensile, di richiedere tramite apposito modulo presente su My Personal Desk, la liquidazione parziale o totale delle ore di PIR che risultano accantonati al 31 dicembre anno precedente.

3.6.1 Procedura sperimentale agevolata per la fruizione di permessi individuali retribuiti

Le Parti, ferme restando condizioni di miglior favore definite a livello locale, condividono in via sperimentale, per il primo anno di vigenza del presente contratto, una procedura sperimentale per la gestione programmata e congiunta dei permessi individuali retribuiti, al fine di garantirne la corretta fruizione da parte dei lavoratori, che prevede quanto segue:

- le richieste per la fruizione dei permessi devono essere presentate dai lavoratori almeno 48 ore prima della fruizione;
- il predetto termine per la presentazione della richiesta per la fruizione dei permessi individuali retribuiti potrà essere ridotto da 48 a 24 ore per motivi di comprovata urgenza e non prevedibili derivanti da esigenze di assistenza di figli e/o familiari.
- al di fuori delle richieste di cui sopra, al fine di favorire la corretta pianificazione delle normali richieste di permesso, l'Azienda si impegna a fornire una risposta al lavoratore richiedente entro un periodo massimo di cinque giorni lavorativi dalla richiesta. In caso di mancata risposta aziendale entro tale termine la richiesta si ritiene accolta.

3.7 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.

3.7.1 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 oltre l'orario settimanale, nonché oltre quello contrattualmente convenuto per i part-time:

- Straordinario diurno infrasettimanale: maggiorazione del 30%;
- Straordinario di sabato: maggiorazione del 50%;
- Straordinario notturno infrasettimanale: maggiorazione del 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.

3.8 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 alle giornate e agli orari di inizio e fine lavoro che dovranno essere uniformi, al fine di garantire l'output produttivo, soprattutto per le lavorazioni a flusso.

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

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

E' possibile accantonare in banca delle ore il 50% o il 100% delle ore effettuate con la relativa maggiorazione fino alla capienza pro capite di 180 ore complessive e per un massimo di 40 ore nel FIT.

Percentuali presenza	Maggiorazioni
< 60%	Maggiorazione di cui al CCNL Occhialeria
≥ 60% ≤ 65%	80% (90% SCI su turno notturno)
> 65% ≥ 70%	90% (100% SCI su turno notturno)
> 70%	100% (110% SCI su turno notturno)

3.9 Fermata impianti e ritardo trasporti

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

Le ore perdute dai dipendenti che si recano al lavoro utilizzando i mezzi pubblici a causa di ritardi di questi ultimi, provocati da eventi imprevedibili, potranno essere recuperate entro il mese in cui è occorso l'evento, se il recupero è compatibile con le esigenze tecniche produttive e organizzative del reparto/ufficio. Per i dipendenti che osservano orari diversi da quelli coperti dal servizio di trasporto pubblico che dovessero raggiungere il posto di lavoro in ritardo per causa imputabile ad un imprevisto blocco della viabilità che impatta su una collettività di persone verrà valutata la possibilità di recuperare, entro il mese in cui è occorso l'evento, compatibilmente con le esigenze tecniche produttive e organizzative del reparto/ufficio. Ciascun dipendente dovrà comunicare il ritardo al proprio responsabile entro la prima metà dell'orario di lavoro individualmente previsto nella giornata in cui si è verificato il ritardo stesso.

3.10 Lavoro a turni

3.10.1 Attivazione e gestione del lavoro a turni

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

Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL, le Parti concordano che, nel caso in cui si presenti la necessità di ricorrervi, saranno possibili due modalità di attivazione dei turni, ossia su base volontaria o obbligatoria.

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

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

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

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

3.10.2 Gestione dei turni avvicendati e fissi

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

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

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

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

3.10.3 Criteri di esenzione per il lavoro a turni

Nel caso di passaggio obbligatorio al lavoro a turni, 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, 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 da parte del lavoratore alla Società, producendo la documentazione necessaria a sostenere la richiesta.

3.10.4 Indennità disagio turni

Le indennità saranno del seguente valore:

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

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

F.I.E

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

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

Nel caso di incontri concordati con l'Azienda, tali permessi non verranno computati e verranno riconosciute, ove previste, le maggiorazioni turno per le RSU che partecipano effettivamente agli incontri.

3.11 Procedura di modifica orari di lavoro

Qualora, per far fronte a problemi organizzativi e produttivi e all'aumento o alla diminuzione dei volumi, si rendessero necessarie, in forma stabile o per determinati periodi di tempo, una diversa distribuzione dell'orario o una diversa turnazione non già prevista (a livello aziendale, di sito, di reparto) si seguirà la seguente procedura in coerenza con l'art. 31 comma 5 del CCNL.

- l'Azienda darà preventiva informazione alle RSU e alle OO.SS delle necessità produttive, della prevedibile durata dell'evento, degli investimenti ipotizzati e presenterà la indicazione delle necessità di orario e delle tipologie di turni con cui si potrebbe rispondere alle esigenze;

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

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

3.12 Orari Differenziati

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

3.13 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.

3.14 Lavoro a tempo parziale (Part-Time)

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

[Handwritten mark at top left]

[Handwritten marks at bottom left]

[Handwritten mark]

F.F.

M

ME

GE

AB

9

3.14.1 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 dell'orario di lavoro a part-time ai lavoratori a tempo pieno che richiedano il passaggio al part-time è strettamente vincolata al pieno bilanciamento per area omogenea dell'intero nastro orario in modo tale da consentire il normale e completo utilizzo dell'impianto o macchinario.

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

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

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

3.14.2 Bilanciamento

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

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

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

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

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

3.14.3 Modelli d'orario

- Part-Time orizzontale a giornata, mattina o pomeriggio: 4 ore o 6 ore (20 ore o 30 ore settimanali).
- Part-Time alternato: 4 ore o 6 ore (20 ore o 30 ore settimanali).
- Part-Time verticale a turno: 8 ore per tre giorni alla settimana alternata con 8 ore per due giorni alla settimana secondo i programmi di avvicendamento nei turni stabiliti a livello di stabilimento con eventuale doppia battuta (2 settimane continuative sullo stesso orario).
- Part-Time verticale a giornata.
- Part-Time sperimentale misto (attuato a Rovereto).

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

La Commissione Part-Time di ciascuno 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.

3.14.4 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 (o facoltativa, solo nel caso sia fruita continuativamente dopo la maternità obbligatoria);
- Assistenza di familiari entro il 1° grado, in situazioni certificate di gravità e emergenza non certificata da L. 104;

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 di lavoro a tempo parziale (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 quali 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;
- genitori single con figli fino a 13 anni e 364 giorni, suddivisi in 3 fasce d'età (0-6 anni, 7-11 anni, 12-13 anni) con assegnazione punteggio per ciascuna fascia in rapporto al maggior numero di figli fino a 13 anni;
- genitori entrambi occupati con figli fino a 13 anni e 364 giorni, suddivisi in 3 fasce d'età (0-6 anni, 7-11 anni, 12-13 anni) con assegnazione punteggio per ciascuna fascia in rapporto al maggior numero di figli fino a 13 anni;
- coloro che prestano assistenza quotidiana a familiari non autosufficienti entro il 2° grado di parentela;
- lavoratori studenti ai sensi dell'art. 59 del CCNL;
- lavoratori con età anagrafica superiore ai 55 anni;
- minor tempo di utilizzo del part-time;
- a parità di tempo di utilizzo, in rapporto alla data della domanda.

Eventuali modifiche alle fasce di età dei genitori con figli e/o ai punteggi a queste assegnati, potranno essere fatte a livello di sito previo accordo tra le parti.

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

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

- a) invalidi civili inseriti con convenzione di programma e in possesso di legge 104/92;
- b) lavoratori invalidatisi in corso di rapporto o affetti da patologie degenerative riconosciuti ex-legge 68/99;
- c) coloro che richiedano il contratto part time per l'assistenza a familiari fino al 2° grado di parentela i quali si trovino nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 L. 104/92;

Questa disponibilità al di fuori dei limiti previsti per il Part-Time è nei limiti del 4% sui full time equivalenti di ogni unità produttiva. In caso di raggiungimento della soglia massima del 4%, nei casi previsti ai punti a) e b), previo parere del medico competente, tale limite potrà essere elevato fino al 6%. Nei casi previsti al punto c), le eventuali ulteriori richieste entreranno invece nelle assegnazioni normali, antepoendo detti casi a quelli normalmente previsti al punto 5.

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

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

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

8. La situazione del Part-Time sarà oggetto, a richiesta di una delle parti, di incontri tra la Direzione di stabilimento e l'apposita Commissione RSU.

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

10. Nel caso in cui non vi siano i presupposti organizzativi per concedere l'orario di lavoro a tempo parziale 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/produktive. Il modulo di domanda Part-Time potrà essere modificato in base alle esigenze di stabilimento.

3.15 Part-Time Incentivato

3.15.1 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 giornaliere e 22 settimane annue a 6 ore giornaliere.

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 che il dipendente potrà scegliere con opportuno modulo che verrà messo a disposizione. L'Azienda si impegna a mettere in condizione il lavoratore di effettuare tale recupero anche attraverso prestazioni lavorative aggiuntive.

3.15.2 Progressività - Perimetro di Applicazione

I dipendenti potranno 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.

3.15.3 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 alla Commissione 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.

3.15.5 Coinvolgimento – Commissione 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 della Commissione Organizzazione e Orario di Lavoro dei singoli siti produttivi, così come previsto al paragrafo sopra menzionato nel presente contratto.

3.15.6 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.

3.15.7 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.

3.15.8 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.

3.15.9 Trasporti

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

3.15.10 Mensa

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

*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.

3.16 NUOVO MODELLO ORARIO PART TIME

3.16.1 Premesse

In particolare, sia per rispondere alle nuove esigenze produttive che per permettere ai lavoratori di poter scegliere nuove modalità di governare il rapporto fra tempi di lavoro e di riposo, viene adottato in via sperimentale e a scelta volontaria del lavoratore un nuovo modello di orario

Sulla scia dei trend che stanno emergendo globalmente, come la rapida evoluzione sociale e di conseguenza dei bisogni delle persone, del cambio generazionale nel mondo del lavoro, dell'uso di una tecnologia sempre più innovativa, di un mercato globale sempre più imprevedibile e competitivo, le Parti condividono la necessità di porre al centro del nuovo Contratto Integrativo Aziendale il tema della "sostenibilità" del lavoro, in tutte le sue declinazioni a partire dal tema dell'orario di lavoro. In Luxottica sono in essere, in prevalenza gli orari definiti dal CCNL, e accanto a questi, varie forme di part time che, nei limiti e nelle quantità previste dagli accordi, possono essere richiesti dai lavoratori.

Nell'ultimo contratto integrativo è stato introdotto un'ulteriore forma di Part time (detto Part Time Incentivato). A fronte di tutto ciò, le Parti condividono che per rimanere competitivi e per favorire un approccio diverso al mercato, è necessario dar continuità ad attuare nel precedente CIA, ossia confermare il modello precedente detto "part time incentivato" e gli altri orari già in essere; sperimentare ulteriori soluzioni innovative, dando a tutte le persone nuove opportunità per vivere il lavoro sotto una lente diversa e, appunto, più sostenibile e, al tempo stesso, salvaguardare le performance aziendali, introducendo un ulteriore modello part time; La soluzione sperimentale individuata dalle Parti è disciplinata qui di seguito e può rappresentare un salto importante in termini di evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni industriali, ferma la necessità della partecipazione e del monitoraggio da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Tale tipologia di orario è finalizzata a rispondere alle esigenze della produzione e del mercato e a permettere una migliore gestione dei tempi da parte dei lavoratori.

Per realizzare tale organizzazione sono previsti investimenti in impianti, incremento occupazionale, mobilità interna, crescita della polivalenza, incremento della produttività, riduzione dell'assenteismo e un utilizzo equilibrato della flessibilità e dei lavoratori somministrati.

3.16.2 Modelli di orario

L'ordinato e regolare svolgimento delle attività aziendali ed il miglioramento degli attuali livelli di produttività sono presupposti essenziali per il positivo esito della sperimentazione del nuovo modello di orario part time

I Lavoratori assunti a tempo indeterminato così come individuati in allegato, entro l'8 dicembre, potranno chiedere di aderire, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo, al modello sperimentale di orario part time.

MODELLO A – Part time 94,23%:

- n. 20 settimane con orario:
 - i. 15 settimane a n. 32 ore, per n. 8 ore giornaliere distribuite dal lunedì al giovedì;
 - ii. 5 settimane a n. 40 ore per n. 8 ore giornaliere distribuite dal lunedì al venerdì, l'utilizzo di n. 8 ore di PIR (ex ROL art 31 CCNL) normalmente nelle giornate di venerdì delle quali almeno

una in ciascun anno sarà imputata nelle settimane di chiusura collettiva). Resta inteso che qualora le 8 ore di PIR non possano essere usufruite a causa di assenza con diritto alla conservazione del posto, l'Azienda provvederà a ricalendarizzarle dandone adeguato preavviso al lavoratore, rimane inteso che qualora l'assenza si verificasse nell'ultimo periodo dell'anno e non si potesse procedere alla ricalendarizzazione, il permesso rimarrà nella disponibilità del lavoratore

- n. 32 settimane a n. 40 ore, per n. 8 ore giornaliere, distribuite dal lunedì al venerdì;
- L'orario medio settimanale sarà, pertanto, pari a 37,69 ore

MODELLO B – Part time 95%:

- n. 20 settimane con orario a:
 - 13 settimane a n. 32 ore, per n. 8 ore giornaliere distribuite dal lunedì al giovedì;
 - 7 settimane a n. 40 ore per n. 8 ore giornaliere distribuite dal lunedì al venerdì, l'utilizzo di n. 8 ore di PIR (ex ROL art 31 CCNL) individuali normalmente nelle giornate di venerdì (8 ore di PIR individuali saranno collocate durante la chiusura collettiva annuale) delle quali almeno una in ciascun anno sarà imputata nelle settimane di chiusura collettiva). Resta inteso che qualora le 8 ore di PIR non possano essere usufruite a causa di assenza con diritto alla conservazione del posto, l'Azienda provvederà a ricalendarizzarle dandone adeguato preavviso al lavoratore, rimane inteso che qualora l'assenza si verificasse nell'ultimo periodo dell'anno e non si potesse procedere alla ricalendarizzazione, il permesso rimarrà nella disponibilità del lavoratore
- a n. 32 settimane a n. 40 ore, per n. 8 ore giornaliere, distribuite dal lunedì al venerdì;

L'orario medio settimanale sarà, pertanto, pari a 38 Ore.

Entrambi i modelli di orario sono da realizzarsi come media nell'arco di un anno di calendario, e quindi tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno.

Poiché l'applicazione del predetto modello sperimentale di orario Part time dovrà avvenire all'interno di aree omogenee preventivamente individuate presso ciascun sito produttivo, resta inteso che l'effettiva sua applicazione è condizionata al fatto che tutti i lavoratori addetti all'area omogenea e non, vi aderiscano su base volontaria, o comunque in una configurazione tale da garantire, la fattibilità tecnico-organizzativa prevedendo la possibilità di adottarlo su aree omogenee sperimentali all'interno dei reparti stessi.

L'individuazione delle aree e l'organizzazione delle stesse con il nuovo modello part time dovranno essere monitorate con la RSU di sito e monitorate con incontri appositi ogni 3 mesi. Rimane inteso che le Parti si incontreranno qualora si registrassero problemi di attuazione.

Pertanto, sino a che non sarà raggiunta la soglia di omogeneità applicativa, che potrà differire anche da reparto a reparto (e/o area) in base alle diverse esigenze tecnico-organizzative e alle mansioni espletate, non si potrà dare corso alle richieste individuali di adesione al nuovo orario part time di lavoro di cui al presente Accordo.

Resta inteso che l'Azienda potrà, nel rispetto della disciplina di legge e collettiva, procedere ad eventuali spostamenti di reparto / area di reparto, al fine di consentire l'attivazione del presente orario part time per un dato gruppo di Lavoratori volontari (omogeneità applicativa di reparto/area di reparto).

Le Parti si danno atto e confermano che, nell'ambito della finalità di omogeneità applicativa di reparto/area di reparto sopra richiamata, sarà riconosciuta priorità come da graduatoria prevista all'allegato F.

3.16.3 Retribuzione

La regolamentazione dei due modelli di cui sopra sarà la seguente:

MODELLO A "PART TIME 94,23%"

Integrazione della retribuzione (13 mensilità) al 100% del Full Time tramite integrazione mensile combinata tra retribuzione lorda (pari al 4% della retribuzione al 94,23%) e welfare (pari al 2% della retribuzione al 94,23%) come da tabella esemplificativa allegata basata sui minimi del CCNL al 01/05/2023 (tabella in allegato tecnico) utilizzabile per fruire di beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R., finalizzati tra le altre cose al miglioramento della conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale e sanitaria, ai termini ed alle condizioni di cui ad apposito regolamento che sarà predisposto dall'Azienda;

MODELLO B "PART TIME 95%"

Integrazione della retribuzione (13 mensilità) al 100% del Full Time tramite integrazione mensile in retribuzione lorda pari al 5,26% della retribuzione al 95% come da tabella esemplificativa allegata basata sui minimi del CCNL al 01/05/2023 (tabella in allegato tecnico)

Resta inteso che le somme e i valori di cui alle tabelle allegate dei sopra descritti modelli A., B. che precedono:

- i. sono strettamente e indissolubilmente legate alla sperimentazione del nuovo orario part time nei termini previsti dal presente Accordo. Alla scadenza di quest'ultimo, o in caso di cessazione per qualsiasi motivo della sperimentazione, che non potrà essere inferiore di 12 mesi, le somme e i valori di cui sopra cesseranno di essere erogati, così come cesseranno tutti i trattamenti previsti dal presente Accordo;
- ii. sono da intendersi omnicomprensivi degli effetti su tutti gli istituti legali e/o contrattuali, indiretti e/o differiti, nonché sul t.f.r. e pertanto non si computano nel calcolo dei predetti istituti;
- iii. spetteranno pro rata al netto di eventuali periodi di assenze del lavoratore che non siano utili ai fini della maturazione della retribuzione (es. aspettativa non retribuita).

3.16.4 Calendario

L'alternanza delle settimane lavorative (nelle diverse articolazioni orarie di cui al punto 1 che precede) sarà programmata dall' Azienda come segue:

- Entro il 25 di ogni mese l'Azienda comunicherà il calendario per i 3 mesi successivi, fissando in modo definitivo i primi due e dando una previsione del terzo-mese, il quale verrà confermato entro il giorno 25 del mese successivo. A titolo di esempio per il primo anno di sperimentazione: entro il 25 del mese di Marzo, l'Azienda comunicherà il calendario di Aprile, Maggio, dando una previsione di Giugno, che verrà confermata entro il 25 di Aprile. Al termine del primo anno di sperimentazione Le Parti, alla luce del processo di monitoraggio dell'andamento del progetto, valuteranno eventuali diverse modalità di gestione della programmazione.
- Indipendentemente dalla scelta del modello, l'Azienda procederà a pianificare annualmente, entro il 15 di Dicembre le 40 ore di PIR (ex ROL art 31 CCNL) sia per il modello A che per il modello B, per il modello B le ulteriori 16 ore di PIR saranno collocate nelle prime due settimane a 32 ore pianificate nel corso dell'anno.
- Resteranno ad uso individuale numero 42,92 ore di permesso con il modello A i.i. e 27,6 ore con il modello B i.i.;
- Le 20 settimane a n. 32 ore saranno calendarizzate entro l'anno, non è ammesso lo slittamento della calendarizzazione sull'anno seguente;
- In caso di fermate collettive di venerdì, pianificate con la flessibilità negativa e coincidenti con la calendarizzazione della settimana corta, questo venerdì verrà collocato o al giorno lavorativo precedente o al giorno lavorativo successivo;

Le Parti concordano che, nell'ambito del nuovo orario part time oggetto del presente Accordo potranno essere eccezionalmente previste ore di flessibilità. Le ore di flessibilità negativa saranno imputate in via prioritaria nelle settimane a n. 40 ore e/o potranno fruirsi anche in quelle a n. 32 ore, ed eventualmente su più giornate consecutive, previa definizione congiunta con le RSU.

Le giornate di flessibilità positiva saranno prestate nelle settimane a n. 40 ore.

3.16.5 Aggiornamento Professionale

I lavoratori che aderiranno volontariamente al nuovo modello orario part time oggetto del presente Accordo saranno coinvolti in programmi di c.d. "formazione diffusa", con l'obiettivo di fornire loro gli strumenti e le conoscenze necessarie per sviluppare la polivalenza tra i reparti, caratteristica essenziale anche per l'eventuale applicazione più ampia del modello organizzativo di cui al presente Accordo. La partecipazione alla predetta formazione sarà obbligatoria. La modalità di erogazione potrà essere sia in aula, sia "on the job" e/o in altre forme sperimentali concordate tra le Parti in orario di lavoro.

3.16.6 Conguaglio

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d' anno, se la media delle ore ordinarie retribuite nel medesimo anno dovesse essere superiore/inferiore alla media delle ore ordinarie contrattualmente previste,

l'Azienda provvederà agli eventuali necessari conguagli con il cedolino paga del mese di dicembre o nell'ultimo cedolino utile.

3.16.7 Sperimentazione e Coinvolgimento

Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento dell'applicazione del presente Accordo e valutarne le conseguenze ed eventuali azioni correttive. Inoltre, entro 30 giorni dalla partenza della sperimentazione:

- in ciascun stabilimento interessato la COOL e l'Azienda avranno il compito di monitorare congiuntamente l'applicazione del nuovo modello di orario e l'andamento della sperimentazione.

Le Parti cureranno inoltre lo sviluppo, di un apposito piano di comunicazione e formazione dei lavoratori in relazione ai contenuti del presente Accordo, che sarà svolto congiuntamente.

Relativamente al nuovo modello di orario part time di cui al presente Accordo, le Parti si danno atto che:

- lo stesso viene introdotto a carattere sperimentale per la durata di tre anni, a partire dal 1° gennaio 2024 e con effettiva applicazione dal 1/04/2024 al 31/12/2026;
- la richiesta di adesione da parte dei lavoratori interessati non comporta il diritto degli stessi alla sua applicazione, le Parti condivideranno le graduatorie così da avere consapevolezza dei numeri e dei casi rimasti esclusi;
- l'applicazione del nuovo modello è subordinata alla sottoscrizione di accordi individuali. L'assegnazione dei singoli lavoratori che ne facciano richiesta al nuovo orario di lavoro part time sperimentale sarà, infatti, formalizzata, previa verifica della commissione preposta alla sussistenza dei requisiti richiesti, con accordi individuali della durata di 12 mesi alla scadenza dei quali, salvo proroghe o rinnovi eventualmente concordati tra l'Azienda e il singolo lavoratore aderente, l'orario di lavoro tornerà ad essere quello precedentemente svolto a tempo indeterminato e cesseranno tutti i trattamenti previsti dal presente Accordo;
- l'applicazione a livello individuale della nuova modalità di orario di lavoro per un dato anno non comporta alcun diritto per il lavoratore alla medesima applicazione per gli anni successivi.
- E' facoltà del lavoratore, in caso di proroga del nuovo modello di orario part time di richiedere il passaggio dal modello A al modello B e viceversa;

Alla scadenza della sperimentazione, ovvero dal 31 dicembre 2026 le condizioni e i trattamenti previsti dal presente Accordo cesseranno di avere efficacia e di produrre qualsiasi effetto, senza che sia necessaria alcuna comunicazione o disdetta, salvo diverso accordo scritto tra le Parti di prosecuzione della sperimentazione o di applicazione delle condizioni e dei trattamenti previsti dal presente Accordo anche per il periodo successivo al 31 dicembre 2026.

Resta inteso che, durante il periodo di sperimentazione, le Parti potranno modificare il perimetro di applicazione del presente, anche gradualmente, sulla base delle esigenze tecnico, organizzative e produttive e dei risultati della sperimentazione.

Nel valutare l'esito della sperimentazione, e il conseguente livello degli investimenti aziendali, si terrà conto, in ragione di un migliorato contemperamento tra esigenze di vita e di lavoro del miglioramento nell'arco del triennio sperimentale dei seguenti indicatori aziendali: ingaggio delle persone, qualità e produttività. A livello di stabilimento si terranno incontri periodici tra Azienda e COOL per monitorarne l'andamento.

Inoltre, entro il primo semestre dall'avvio della sperimentazione, le Parti si incontreranno per monitorare ogni aspetto della stessa.

Capitolo 4

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

4.1 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.

Le parti recepiscono i contenuti presenti nell'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Dlgs 81/2008 in tema di permessi RLS, che passano da 40 a 72 ore annue procapite.

E' intenzione delle Parti coinvolgere i soggetti preposti (RSPP/ ASPP - RLS) in attività di formazione tecnica-congiunta per un ammontare di 8 ore annue. Le modalità ed argomenti della formazione di cui sopra saranno definite secondo le peculiarità dei singoli stabilimenti.

4.2 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 Behaviour 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;
- l'attuazione e certificazione del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ISO 45001) 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 5

CONCILIAZIONE E COMUNITA' ESSILORLUXOTTICA

5.1 Premesse

L'Azienda è una realtà in cui beni materiali (macchinari, prodotti, processi) con il lavoro del capitale umano (le persone) realizzano prodotti da collocare sul mercato in modo efficace e in tal modo realizzare il successo dell'impresa. Le trasformazioni tecnologiche, organizzative e di prodotto stanno modificando la realtà aziendale e rendono sempre più importante il ruolo della persona nei processi produttivi. Le Parti riconoscono che la capacità delle persone di assumere questo ruolo dipende, in modo significativo, dalle condizioni materiali (ambiente, retribuzioni, diritti) ma anche dalle condizioni personali interne al luogo di lavoro (riconoscimento del ruolo, clima, relazioni con le persone) e dall'equilibrio con cui conciliano i problemi sul luogo di lavoro con le loro necessità personali all'esterno della fabbrica. Queste istanze stanno aumentando sia dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo e dipendono da esigenze che si vanno via via sempre più differenziando. Tutto questo rende necessario uno sforzo di comprensione di questo tema e l'individuazione di soluzioni non generiche ma specifiche. A tal fine intendono operare per migliorare la conciliazione e il clima interno all'impresa.

Le Parti, proseguendo un percorso già delineato nei precedenti CIA, preso atto che l'insieme dei fenomeni legati alle condizioni sociali, economiche, culturali (vedasi impatto Pandemia), sta aumentando sempre più la sensibilità della popolazione Luxottica verso il tema della conciliazione vita-lavoro in tutte le sue declinazioni, relative sia alla vita all'interno della fabbrica che alla qualità del lavoro, oltre che del contesto lavorativo, cercando di garantire in questo senso la necessità di gestire il mondo extra lavorativo attraverso un sistema sempre più strutturato e pensato in base ad esigenze molto variegata e spesso in continua mutazione.

Le Parti, pertanto, condividono l'esigenza di affrontare il tema con un approccio multidirezionale e capace di cogliere i fabbisogni in maniera puntuale definendo di volta in volta risposte più o meno specifiche.

In tal senso l'intero CIA è permeato dal tentativo di dare una risposta al tema conciliativo pur nel rispetto delle esigenze tecnico-produttive, lavorando su più fronti come quello dell'organizzazione (si veda la sperimentazione di ulteriori formule di orario, della Formazione e sviluppo delle competenze fondamentali per migliorare la qualità del lavoro), delle relazioni industriali a tutto tondo (elemento chiave per garantire un clima di fiducia e rispetto fra tutte le componenti del contesto lavorativo), di interventi miranti a garantire anche soluzioni innovative per le categorie più deboli nonché ipotesi di lavoro con territorio e comunità locali.

In tal senso, le Parti, alla luce della complessità del tema e di quanto sopra esposto convengono che si possano identificare tre direzioni:

1) Interventi su temi già previsti dall'attuale CIA, con possibilità di apportare alcuni miglioramenti:

- Estensione del sostegno al diritto allo studio;
- Facilitazioni della procedura per la concessione dei permessi;
- Rilancio e miglioramento della procedura di staffetta generazionale
- Estensione delle Ferie Solidali attraverso il miglioramento dell'accordo sulla Banca Ore Etica

2) Interventi che richiedono ulteriori analisi sulla popolazione ed i vari contesti locali e sulle quali le parti si impegnano, all'indomani della sigla del presente accordo, ad attivare tutti gli strumenti previsti dalla governance del welfare (Comitato tecnico-scientifico, analisi di fattibilità, etc.) per individuare dei progetti specifici anche in forma sperimentale e/o locale che dovranno terminare i lavori entro il 30 giugno 2024 e sottoporre il lavoro al Coordinamento Nazionale per rendere eventualmente operativi gli strumenti definiti;

3) Interventi legati a specifiche esigenze di stabilimenti e/o aree produttive, per le quali verranno coinvolte le commissioni competenti per individuare possibili soluzioni (es. parcheggi, modelli organizzativi conciliativi sperimentali a rotazione, trasferimenti fra stabilimenti, etc.) entro e non oltre il 30 giugno 2024. In particolare, per quanto riguarda il tema dei trasferimenti tra stabilimenti di Agordo, Sedico e

Pederobba verrà definita una commissione congiunta composta da Azienda e tre rappresentanti per ogni singolo stabilimento (9 componenti) al fine di ricercare una soluzione alle richieste in essere. Le Parti si incontreranno per definire modalità e calendario di lavoro. Entro il mese di gennaio 2024 si darà avvio ai lavori previsti nei punti precedenti.

5.2 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 le Parti intendono:

- a) 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.

- b) Impegnare la direzione aziendale a trovare soluzioni alle problematiche legate ai problemi fisici determinati da particolari modalità operative prevedendo ad esempio la rotazione per le attività ripetitive;
- c) 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.
- d) Attivare piani di emergenza per la gestione dei casi di malessere

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

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

- e) 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, case di riposo) al fine di evidenziare eventuali difformità rispetto agli orari presenti nelle varie sedi.

- A
- 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.

F.F.

5.3 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:

- AD
- 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 e tempistiche)

collett

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

- Granida JOT
- 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.

L'Azienda, riconoscendo il ruolo importante che svolge la sua struttura organizzativa nella realizzazione di un positivo clima interno, si impegna a promuovere, attraverso adeguati percorsi formativi l'affermarsi di un clima positivo, la disponibilità al dialogo, l'attenzione alle situazioni particolari.

5.4 Diritti individuali dei lavoratori

5.4.1 Permessi e congedi di paternità

In aggiunta rispetto a quanto previsto dalla 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.

Tali permessi inoltre dovranno essere goduti entro l'anno di maturazione a pena di decadenza.

FF. 5.4.2 Permessi per inserimento dei figli nell'Asilo Nido o Scuola Materna

In occasione del primo inserimento dei figli all'Asilo Nido o scuola materna 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 del Gruppo 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.

5.4.3 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 ai 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 del Gruppo 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.

5.4.4 Congedi parentali

Al fine di conciliare le esigenze lavorative e di gestione familiare, compatibilmente con la legislazione vigente in materia, è consentita la fruizione giornaliera, con un preavviso di almeno 5 giorni o 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, secondo le modalità previste dalla legge 53/2000.

5.4.5 Permessi per diritto allo studio

In aggiunta 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, così come previsto dallo statuto dei lavoratori Legge 300/70.

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.

Le Parti, valutando positivamente i temi della formazione e dello studio, in via migliorativa rispetto a quanto previsto dal CCNL, definiscono per la vigenza del presente CIA, le seguenti estensioni:

- estensione delle agevolazioni previste dall'articolo 59 del CCNL per gli studenti universitari anche agli studenti frequentanti master di ricerca post laurea magistrale, istituti di ottica, Istituti Tecnologici Superiori post diploma (ITS), limitatamente agli anni previsti dal piano di studi;
- estensione delle agevolazioni previste dall'articolo 58 del CCNL a coloro che desiderano migliorare la loro preparazione professionale in ambito tecnologico/digitale svolta tramite l'iscrizione e frequenza di corsi di formazione gestiti da Soggetti Pubblici o da Enti riconosciuti dalle Regioni o da Privati legalmente riconosciuti;
Tenuto conto della velocità con cui nuovi processi produttivi e tecnologici vengono introdotti all'interno dell'Azienda e di quanto le esigenze formative si evolvono, le Parti condividono di incontrarsi annualmente per una verifica in merito e valutare la possibilità di prevedere ulteriori casistiche al fine di integrare/modificare il presente punto;
- al fine di favorire la corretta fruizione del diritto allo studio vengono previste inoltre ulteriori 24 ore retribuite a disposizione dei lavoratori per l'incremento del monte ore individuale, di cui ai punti precedenti da utilizzare per meglio conciliare l'attività di studio con quella lavorativa. Tali ore saranno computate all'interno del monte ore previsto.

Inoltre, alla luce delle dimensioni e della varietà di business e conseguenti percorsi professionali che caratterizzano l'attuale Gruppo EssilorLuxottica, le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e agevolare la possibilità di effettuare percorsi di sviluppo interni all'Azienda. Tali opportunità, in Italia e all'estero, saranno il risultato del processo d'integrazione in corso, e rappresenteranno un valore per l'Azienda e per i lavoratori. A titolo di esempio, fin da subito, viene individuato quale percorso formativo e di sviluppo professionale, quello della prestigiosa Scuola ottica (IRSOO) di Vinci (FI), acquisita di recente, che può consentire lo sviluppo e la maturazione di competenze trasversali, sia dal mondo impiegatizio sia operaio, verso il mondo commerciale, rappresentato in particolare dalle catene Retail aziendali. Al fine di favorire l'avvio di tali percorsi formativi verso la professione di Ottico e/o Optometrista, l'azienda può valutare, di volta in volta, la possibilità di supportare (anche a livello economico), la partecipazione ai corsi da parte dei lavoratori e dei loro figli.

5.4.6 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 ai minimi contrattuali previsti 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.

5.4.7 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).

5.4.8 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.

5.4.9 Pari opportunità

Le Parti si riconoscono in quanto affermato nell' Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile che punta alla eliminazione di tutte le forme di discriminazione e violenza contro le donne , alla valorizzazione di tutte le forme di lavoro domestico e di cura, e a integrare la dimensione di genere in tutti gli obiettivi. Si impegnano, attraverso il lavoro delle Commissioni pari opportunità a:

- tradurre in azioni concrete gli obiettivi, i traguardi e gli indicatori di sviluppo sostenibile
- rimuovere la posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori
- rimuovere eventuali limiti all'accesso ai meccanismi di avanzamento e progressione di carriera
- progettare una specifica attività formativa sul tema
- conformemente a quanto previsto dalla legge l'Azienda fornirà alla RSU il Prospetto Biennale sulle Pari Opportunità.

Le Parti inoltre sono consapevoli che le Pari Opportunità devono intendersi ed estendersi ben oltre la differenza uomo-donna, includendo ogni differenza relativa a genere, religione, minoranze, divario generazionale, culturali e sociali con l'intento di costruire un contesto aziendale sempre più capace di valorizzare le diversità e garantire delle modalità di lavoro sempre più inclusive.

5.4.10 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.

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

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

5.4.12 Rientro Maternità

Le Parti si danno atto che la tutela del rientro dalla maternità delle lavoratrici è un diritto riconosciuto a tutti i livelli dell'organizzazione, nel rispetto delle norme di legge.

Pertanto, l'Azienda agevolerà le lavoratrici madri attraverso orari agevolati, come previsto nel paragrafo 3.14.4, inoltre verranno garantiti percorsi formativi ad hoc per facilitare il reinserimento al lavoro.

5.4.13 Smartworking

Le Parti riconoscono l'importanza dello Smart Working come strumento di valorizzazione della flessibilità lavorativa e della capacità di lavorare per obiettivi. In tal senso, anche alla luce della positiva esperienza maturata fin ora, allegano al presente accordo una specifica disciplina condivisa dello strumento e, prendendo atto della continua evoluzione della materia e dell'esigenza di trovare sempre nuove modalità di valorizzare la conciliazione vita-lavoro, si impegnano entro tre mesi dalla stipula del presente Accordo a costituire una commissione diretta ad individuare azioni di miglioramento e allargare il più possibile l'utilizzo dello strumento sempre nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative.

5.4.14 Banca ore etica

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

L'Azienda raddoppierà il numero delle ore donate.

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

Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dal presente accordo, il numero massimo di ore riconosciute dall'azienda di cui al punto h dell'accordo del 30 marzo 2016, viene elevato da 80 ore (10 giorni) ad un massimo di 120 ore (15 giorni).

5.4.16 Servizi Accessori

Le Parti prendono atto che, si è intrapreso un percorso di miglioramento che ha portato ad azioni importanti in tutti i siti italiani, sia per quanto riguarda i trasporti (es: introduzione di navette gratuite, nuove tratte autobus), sia per quanto riguarda gli interventi strutturali legati al ben stare in azienda (re-layout e miglioramento degli spazi comuni).

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

5.5 Invecchiamento attivo e staffetta generazionale

Le Parti prendono atto che, dato il crescente invecchiamento della popolazione dipendente, una sempre maggiore attenzione deve essere posta sulle tematiche sottese al c.d. "invecchiamento attivo" al fine di ottimizzare le opportunità di salute, la partecipazione e sicurezza per migliorare la qualità della vita delle persone anche in considerazione del legame positivo esistente tra invecchiare in maniera attiva e i benefici sulla salute fisica e psicologica delle persone, inclusa la percezione di una maggiore qualità e soddisfazione della vita.

Le Parti confermano lo strumento della Staffetta Generazionale, così come previsto dai precedenti CIA 2015-2017, 2019-2022 fino al 31 dicembre 2026.

Al fine di rilanciare lo strumento in discorso, le Parti condividono di apportare la seguente modifica:

- il lavoratore "giovane" che entra in staffetta sarà assunto con contratto a tempo indeterminato full time;

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

Al fine di favorire l'accesso alla Staffetta Generazionale viene inoltre prevista la possibilità per il lavoratore che deciderà di accedervi di accantonare nell'apposito contatore "Staffetta Generazionale" le ore da utilizzare ad integrazione della retribuzione nel corso del triennio. A tal fine potrà aderire alla staffetta con un preavviso di 12 mesi a partire dai quali potrà accantonare ore senza i limiti previsti dal presente accordo. L'accoglimento di tale richiesta dovrà essere certificata allegando la documentazione attestante la propria situazione contributiva e la previsione della data di accesso al trattamento pensionistico.

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

Le Parti si impegnano inoltre a sviluppare uno specifico studio al fine di individuare soluzioni per affrontare problematiche lavorative oggettive e misurabili connesse all'età, all'interno dell'iniziativa definita più dettagliatamente al paragrafo "Indagine di Clima".

5.6 Miglioramento dell'ambiente esterno e interno

- Ambiente interno: si riconosce che in questi anni sono stati fatti interventi strutturali di miglioramento delle aree comuni di tutti i Siti, con un miglioramento ancora da affrontare sulle zone fumatori.
- Ambiente esterno: anche in questo ambito si riconosce che sono stati effettuati investimenti volti a migliorare la gestione dei parcheggi e la viabilità di accesso alla maggior parte dei siti produttivi. Permangono tuttavia ulteriori opportunità di miglioramento soprattutto legate ai siti più grandi dell'area bellunese, per i quali l'azienda sta continuando a tenere attiva l'interlocuzione con le Municipalità interessate al fine di trovare le migliori soluzioni possibili. Ritenendo infatti il tema dei trasporti un tema fondamentale non solo per lo star bene in fabbrica ma anche per la conciliazione vita-lavoro e continuando a registrare una serie di criticità in alcuni siti produttivi, le parti definiscono che a seguito della firma del presente CIA verranno convocate le commissioni aziendali competenti per definire soluzioni strutturali in tempi rapidi.

Capitolo 6

RAPPORTI DI LAVORO QUALIFICATI

6.1 Premesse

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

6.2 Tipologie contrattuali

6.2.1 Contratto a Tempo Indeterminato

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

L'Azienda, si impegna, nel corso del periodo di vigenza del presente CIA, a stabilizzare con contratto a tempo indeterminato un numero di 1550 lavoratori, identificati fra quelli già presenti in Azienda (allegato H)

Le Parti condividono di incontrarsi periodicamente per verificare le numeriche e gli eventuali percorsi di stabilizzazione realizzati all'interno dei singoli stabilimenti.

Nell'individuare i lavoratori da assumere a tempo indeterminato, ferme restando le esigenze aziendali tecnico-organizzative e produttive, l'Azienda prenderà in considerazione in via prioritaria le risorse inserite con contratto di apprendistato, al termine della scadenza naturale dell'apprendistato.

Per la quota relativa ai lavoratori stabilizzati in somministrazione si procederà in base all'anzianità contrattuale secondo le seguenti tempistiche: 1° febbraio 2024, 1° aprile 2024, 1° luglio 2024.

6.2.2 Apprendistato Professionalizzante

Le Parti, in linea con gli obiettivi formativi e di occupazione che si prefigge questo contratto, condividono di rafforzare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante come strumento in grado di coniugare l'acquisizione da parte del lavoratore apprendista di competenze e formazione teorica/pratica ed allo stesso tempo di creare stabilità della forza lavoro.

Al fine di qualificare quelle professionalità che necessitano di un significativo periodo di formazione e addestramento, l'Azienda conferma la volontà di avvalersi dell'inserimento di lavoratori con contratto di apprendistato e di potenziare l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'inserimento presso i propri siti di lavoratori che ne possiedono i requisiti.

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

6.2.3 Contratto a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione

Tenuto conto della crescente imprevedibilità della domanda e quindi dei periodi di stagionalità, qualora si dovessero verificare necessità produttive e/o tecnico-organizzative aggiuntive rispetto a quelle preventivate, le Parti ricercheranno le soluzioni più adeguate anche attraverso la definizione temporanea di percentuali di lavoro somministrato a tempo determinato coerenti con i ritmi di crescita aziendale.

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

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato potranno ricevere su richiesta e in maniera tempestiva, dall'azienda informazioni sull'andamento del loro rapporto e sulle prospettive di consolidamento a tempo indeterminato.

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli aumenti periodici di anzianità, in caso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati in somministrazione, saranno convenzionalmente computati tutti i periodi di lavoro precedentemente effettuati dal lavoratore presso la medesima Società per lo svolgimento di mansioni equivalenti purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Come previsto dalla legge vigente, l'Azienda effettuerà la comunicazione annuale alle OO.SS.

6.3 PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) e Stage di inserimento

Fermo restando il ricorso alla staffetta generazionale e all'apprendistato professionalizzante con le modalità e le finalità sopra già identificate, vengono individuate nel PCTO (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) e nello stage di inserimento due dei principali strumenti che possano avvicinare i giovani al mondo del lavoro, valorizzando ed arricchendo le competenze acquisite nel percorso di studi attraverso la loro applicazione pratica in Azienda.

In particolare, gli stage potranno configurarsi come curriculari o post-laurea.

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

Potranno essere effettuate 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.

6.4 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 3 volte l'anno. L'inquadramento professionale previsto dal CCNL si articola in due parti: le competenze (dinamiche e che prevedono un percorso di carriera con il riconoscimento di nuovi livelli) e quelle statiche (i comportamenti organizzativi). Nel rispetto di questo impianto l'azienda:

a) informerà annualmente sul numero di lavoratori che hanno avuto il passaggio di livello

b) Le schede professionali individuali saranno gestite nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Inoltre l'Azienda illustrerà la situazione contingente relativa all'inquadramento professionale del personale in forza 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.

6.4.1 Comportamenti Organizzativi

Le Parti confermano di voler dare piena attuazione al dettato del CCNL applicato in Azienda per la parte relativa al riconoscimento dei comportamenti organizzativi

	Area Operativa		Area Qualificata	
	Centrato (2°liv)	Consolidato (3°liv)	Base (3°S)	Centrato (4°liv)
Flessibilità Professionale				
Trasferimento Competenze				
Leadership				
Totale PPVA	16 €	18€	20€	22€

Nel caso in cui in un determinato periodo venga richiesto al lavoratore e venga posto in essere dallo stesso, un solo comportamento organizzativo, il PPVA verrà riconosciuto al 100%. Il PPVA stesso non potrà comunque superare il valore del 100% nel caso di attivazione di più comportamenti organizzativi.

Le Parti, in attesa del lavoro di revisione da parte di EBO, esprimono la volontà di investire sui comportamenti organizzativi, e a tal fine, condividono di valutare gli eventuali comportamenti organizzativi specifici di Luxottica.

6.5 Formazione e Aggiornamento Professionale

Il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo, così come la crescente e mutata dimensione aziendale, impone il mantenimento di un elevato livello di qualità del prodotto, della capacità produttiva e distributiva e del livello di servizio al cliente. Per questo la formazione rimane una leva fondamentale per lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori nell'ottica di valorizzare la persona e la sua crescita, non solo professionale. 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 soddisfazione nel luogo di lavoro e valorizzare le attitudini individuali.

Le Parti convengono 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 lavoro:

- 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 e a illustrare nel dettaglio le iniziative formative che intende attuare, il numero dei lavoratori interessati, la loro collocazione. In particolare verranno illustrati e condivisi le iniziative formative previste dal CCNL.

L'Azienda inoltre discuterà con la commissione formazione le iniziative formative da attuarsi con il Sistema Leonardo e le modalità con cui saranno coinvolti i lavoratori. Le Parti intendono in tal senso valorizzare la piattaforma Leonardo e ne sottolineano l'importanza dei contenuti e delle modalità di fruizione impegnandosi a divulgarne e favorirne l'utilizzo.

Al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori notturni fissi a corsi di formazione obbligatoria organizzata dall'Azienda, qualora la stessa non fosse fruibile con modalità digitali (smart training), al lavoratore verrà riconosciuta la maggiorazione del turno notturno anche per le ore prestate nel turno diurno.

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.

Le rispettive Commissioni Formazione saranno convocate entro il mese di Gennaio 2024 per condividere esigenze e pianificare le attività.

6.6 Cultura Digitale

L'Azienda, negli ultimi anni ha investito fortemente nella trasformazione digitale a tutti i livelli, mettendo in rete le fabbriche con il mercato e sviluppando strumenti tecnologici unici nel settore. All'interno di questo percorso l'Azienda ha portato sempre più i processi che riguardano i dipendenti su piattaforme digitali, (es: My Personal Desk) convinta che il beneficio possa essere per tutti. In questo modo il dipendente potrà avere un servizio continuo, avendo accesso alle proprie informazioni in modo continuativo e potendole direttamente aggiornare. Ciò permetterà non solo un ulteriore rafforzamento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro ma anche di gestire al meglio ed in modo sempre corretto le proprie informazioni. Questa impostazione testimonia ancora una volta la fiducia dell'azienda nei confronti delle proprie persone, spronate ad essere veri e propri motori di un cambiamento culturale.

Le Parti si danno atto che l'obiettivo di quanto precede è quello di colmare il divario sul piano della "cultura digitale" tra le varie generazioni presenti in azienda, che rappresentano le nuove leve aziendali, e le generazioni precedenti, che hanno diversa familiarità con le nuove tecnologie.

Capitolo 7

IL SISTEMA WELFARE LUXOTTICA

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

IL WELFARE AZIENDALE

7.1 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.

7.2 Iniziative Welfare: Fondo Welfare solidale per la conciliazione

Alla luce di quanto sopra, le Parti riconfermano l'impegno ad avviare il processo di Governance del Welfare per rilanciare iniziative di conciliazione, in particolare dirette a trovare soluzioni di beni e servizi per le persone delle fasce più deboli (genitori anziani, disabilità, etc...)

Le Parti hanno perciò convenuto, entro 6 mesi dalla firma del contratto integrativo, un lavoro di approfondimento e di proposta sulle istanze di conciliazione per garantire i necessari spazi individuali che le persone richiedono.

In tal senso, ad ulteriore garanzia dell'impegno a lavorare in questa direzione, viene costituito "il Fondo Welfare Solidale per la Conciliazione" con un contributo iniziale da parte dell'Azienda pari a "1 milione di euro" (un milione di euro) e che si rifinanzia attraverso il contributo volontario dei dipendenti a cui l'Azienda aggiungerà un contributo di pari importo.

7.3 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 secondo gli accordi in essere.

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.

7.4 Cassa di solidarietà aziendale, Circolo dipendenti, Fondi previdenziali

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

4+

senza mai fermarsi e spostandosi oltre i confini degli stabilimenti e delle sedi aziendali, abbracciando sempre in anteprima il concetto di "Welfare di Comunità" (Carrello della spesa, pasti a domicilio, cliniche oculistiche, welfare sanitario, Montagna di opportunità), per allargarne i confini con un atto di assunzione di responsabilità sociale nei confronti dei contesti in cui opera.

Quanto sopra, come sempre, è per la governance Luxottica motivo di orgoglio, ma anche stimolo a pensare alle nuove frontiere, nella consapevolezza che le recenti evoluzioni sociali ed economiche hanno fatto emergere, accanto ai bisogni di beni e servizi, anche un nuovo e più fluido concetto di conciliazione vita-lavoro che sta ridisegnando il senso del lavoro e dello stare dentro e fuori la Fabbrica. Una frontiera certo nuova, che, soprattutto per il mondo operaio, va ripensata e "inventata", come tutto quanto l'ha preceduto.

In tal senso, questo Accordo prova a dare nuove e coraggiose risposte a questi bisogni, nella consapevolezza che la strada dell'innovazione richiede forti investimenti, non solo economici ma soprattutto culturali e di comunicazione. Il tutto, però, in continuità con il principio ispiratore del Welfare Luxottica in base al quale la qualità della vita genera qualità del lavoro e sostenibilità dell'intero sistema.

Club

27

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

BM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

CP

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

MS

[Handwritten mark]

PR

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

VDR

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Polarex

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

FF

ML M U/P P
MS M R
Pland M

Capitolo 9

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.

9.1 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).

A tal fine, gli indicatori presi a riferimento per l'anno 2024, 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:
$$\frac{\text{\# pezzi scaduti pesati per settimana}}{\text{target di \# pezzi prodotti giornalieri da piano industriale}}$$

- **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:
$$\frac{\text{\# pezzi scartati}}{\text{\# pezzi prodotti}}$$

F.F

• **Efficienza: sostenibilità energetica**

- Indicatore SOSTENIBILITA - Produzione CO2, calcolato come:
 $\frac{\text{kgCO}_2}{\text{\# pezzi prodotti}}$
- Indicatore SOSTENIBILITA - Efficienza energetica, calcolato come:
 $\frac{\text{kWh}}{\text{\# pezzi prodotti}}$
- Indicatore SOSTENIBILITA - Utilizzo Acqua, calcolato come:
 $\frac{\text{litri}}{\text{\# pezzi prodotti}}$

• **Costi Fissi:**

- Indicatore COSTI FISSI ITALIA - altri costi indiretti e fissi Italia perimetro COI calcolato come:

$$\frac{\text{€ALTRICOSTIINDIRETTIEFISSIITALIA}}{\text{PEZZIPRODOTTI}}$$

- Indicatore COSTI FISSI ITALIA - costi indiretti e fissi lavoro Italia perimetro COI calcolato come

$$\frac{\text{€COSTIINDIRETTIEFISSILAVOROITALIA}}{\text{PEZZIPRODOTTI}}$$

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.

9.2 Strutturazione del Premio

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

- Indice di bilancio
- Indice di sostenibilità aziendale

9.2.1 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:

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

FF.

Come stabilito dall'accordo del 29 Aprile 2022, dopo la recente acquisizione del gruppo GrandVision, entrato a far parte del bilancio consolidato Essilor-Luxottica in ragione del nuovo assetto societario, per l'indice di bilancio stabilito per il PDR si considererà la tabella qui di seguito riportata, fermo restando che potranno essere adottati i correttivi più opportuni.

Il calcolo viene effettuato a "parità di cambi", neutralizzando quindi l'effetto derivante dalla fluttuazione dei cambi verso l'euro. Eventuali poste non ricorrenti saranno depurate dal calcolo. Al variare dell'indice il premio, per la parte relativa all'Indice di Bilancio, assumerà i seguenti valori lordi annui in (euro):

SCALA	
% EssLux+GV	€
3,75%	1.100
4,75%	1.200
5,75%	1.300
6,75%	1.400
7,75%	1.500
8,25%	1.600
8,75%	1.700
9,25%	1.800
9,50%	1.900
9,75%	2.000
10,00%	2.100
10,25%	2.200
10,50%	2.300
10,75%	2.400
11,00%	2.500
11,25%	2.600
11,50%	2.700
11,75%	2.800
12,00%	2.900
12,25%	3.000
12,50%	3.100
12,75%	3.200
13,00%	3.300
13,25%	3.400
13,50%	3.500
13,75%	3.600
14,00%	3.700
14,25%	3.800
14,50%	3.900
14,75%	4.000
15,00%	4.100

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.

9.3 Premio Individuale

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

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.).
- Tutte le assenze che non danno diritto a retribuzione e/o indennità;

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 gennaio a dicembre (ad esempio per il PDR 2023 la malattia sarà considerata nel periodo da gennaio 2023 a dicembre 2023).

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 malattia deve essere fatta previa iniziativa del lavoratore interessato mediante l'ausilio del medico aziendale che inoltrerà all'ufficio del personale dello stabilimento la segnalazione indicante, oltre alle generalità del lavoratore, l'evento o gli eventi da non considerare ai fini del calcolo.

Tale richiesta da parte del lavoratore interessato dovrà essere presentata entro il mese successivo alla chiusura dell'evento per il quale si richiede lo scomputo e comunque non oltre il 30 aprile di ciascun anno. Sarà cura del medico coordinatore, anche su iniziativa del lavoratore e/o delle RSU, determinare eventuali nuove patologie da aggiungere a quelle attualmente previste.

Le Parti riconoscono la necessità di assicurare l'uniformità delle valutazioni da parte dei medici aziendali al fine di non creare diversità fra gli stabilimenti e quelle che le Parti riconosceranno della medesima gravità anche con il supporto del medico aziendale.

Le ore di malattia di ogni dipendente vanno riproporzionate ad un full time di 12 mesi (1.840 ore) secondo la seguente formula: **Ore malattia/Ore teoriche maturate X 1.840** Il valore risultante viene eventualmente arrotondato al valore intero successivo. Per i valori intermedi non indicati nelle tabelle si precisa che ogni ora di malattia verrà valorizzata alla percentuale dello 0,375 %.

avverrà secondo il seguente criterio:

Per il premio maturato nel 2024:

- ✓ 600€ + 350€: 950 € 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€+ 350€: 1050 € 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€+ 350€: 1100 € 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€+ 350€: 1300€ 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 gennaio - dicembre verranno erogati 100€ + 50€: 150 € lordi aggiuntivi alle quote suindicate.

Per il premio maturato nel 2025:

- ✓ 600€ + 950 €: 1550 € 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€+ 950€: 1650 € 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€+ 950 € :1700 € 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€+ 950€: 1900 € 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 gennaio - dicembre verranno erogati 100€ +150€: 250 € lordi aggiuntivi alle quote suindicate.

Per il premio maturato nel 2026:

Le modalità di definizione del Premio saranno come sottoscritto dai punti 9.2 al 9.4.6.

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 11 € 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 66 € 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.

Nel caso in cui il lavoratore somministrato venga assunto da Luxottica prima della data di erogazione del PDR, e sia ancora in forza, Luxottica si impegna a corrispondere il PDR eventualmente maturato in qualità di somministrato.

Le Parti si danno atto che il sistema di erogazione economica, definito al punto 9.1, 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.

9.6 Flexible Benefits

Le parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato work/life balance, rappresentano un valore importante per l'Azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente Accordo e quindi che i lavoratori beneficiari del Premio di Risultato di cui sopra, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 208/2015 e convertire, in tutto o in parte, il Premio di Risultato individualmente spettante nei beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. ("Flexible benefits"), alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato entro e non oltre il termine che verrà comunicato di anno in anno dall'Azienda.

Al verificarsi dell'incrementalità di almeno uno degli indicatori "cancello" di cui al punto 9.1, solamente per la quota parte di Premio di Risultato minimo (1000 € per un full time - da riproporzionare sul part time) e solo se destinata a beni e servizi, si assicura la messa a disposizione in piattaforma entro il mese di febbraio di ciascun anno. La quota rimanente verrà erogata a saldo secondo le modalità previste nel presente accordo.

Resta precisato che il diritto di opzione dovrà essere esercitato di anno in anno con riferimento a ciascuna singola corresponsione del Premio di Risultato.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il termine previsto e comunicato dall'Azienda, comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di Premio di Risultato in busta paga, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi ("welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa vigente richiamata in premessa, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati nel Regolamento e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato dall'azienda, con anticipo tale da consentire l'effettiva esplicitazione del diritto di opzione.

9.7 Nota a verbale

Le Parti si danno atto che alcuni meccanismi attualmente previsti dalla Contrattazione Collettiva Aziendale stanno determinando delle dinamiche crescenti di costo che incidono negativamente sugli equilibri dei conti aziendali.

Per quanto riguarda il tema dell'assenteismo, si tratta del meccanismo dello scomputo delle malattie ai fini del PDR, le malattie brevi ripetute al lunedì e al venerdì, gli infortuni non correlati ad attività lavorativa.

Per quanto riguarda il tema dell'invecchiamento della popolazione, si tratta della quota aggiuntiva del PDR denominato "surplus aziendale".

Le Parti concordano di incontrarsi periodicamente per analizzare l'andamento di tali fenomeni e studiare insieme i possibili correttivi per eliminare tali effetti distorsivi.

Handwritten notes in blue ink:
A
CF
MS
[Signature]

Handwritten initials in blue ink: EA

Handwritten initials in blue ink: dm

Handwritten notes in blue ink:
cost
fatti
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]
Polese

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
out

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten initials in blue ink: CF

Handwritten initials in blue ink: 28

Handwritten notes in blue ink:
Grazie

Handwritten notes in blue ink:
[Signature]

Handwritten notes in blue ink:
Ch
[Signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials: m, CF, MS, etc.]

FI

Capitolo 10

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce il precedente Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 21 giugno 2019 e gli accordi collettivi aziendali relativamente a materie qui regolate.

Eventuali errori di trascrizione rispetto al precedente Contratto Integrativo Aziendale verranno corretti e integrati in fase di stesura finale.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten word: futsal]

[Handwritten initials: Polcerol, etc.]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten word: Blue]

[Handwritten initials: J, etc.]

[Handwritten mark]

[Handwritten word: Granuly]

[Handwritten mark]

CF

[Handwritten mark]

OS

[Handwritten initials: RM]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials: i, OS]

[Handwritten initials: PP]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials: CF]

[Handwritten initials: etc.]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials: RM, etc.]

RM

[Handwritten initials: VDP]

[Handwritten initials]

F+

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

ALLEGATI

Allegato "A": Accordo Monte Ore Permessi Sindacali

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

Allegato "C": Indicatore di Sostenibilità

Allegato "D": Quota Rinnovo Contrattuale

Allegato "E": Banca Ore Ordinaria

Allegato "F": Allegato Tecnico Nuovo Modello Part Time

[Handwritten mark]

Allegato "G": Smart Working

Allegato "H": Rapporti di lavoro qualificato – tabella conferme per sede nel triennio di vigenza del CIA

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Letto, confermato, sottoscritto

Le OOSS Nazionali

Raffaele Salvatori Femca CISL

Sonia Tosoni Filctem CGIL

Benedetta Missaglia Uiltec UIL

Raffaele Salvatori
Sonia Tosoni
Benedetta Missaglia

I Coordinatori Nazionali

Sergio Spiller Femca CISL

Michele Corso Filctem CGIL

Rosario Martines Uiltec UIL

Sergio Spiller
Michele Corso
Rosario Martines

Monimo LTO

Monimo LTO

Le RSU

Roberto Lantini
Paolo Lelelli
Luigi Ferrero
Mario Gioia
Roberto Spina
Deiana
Paolo Ruffini
Anna Maria Pofuro
Venturo De Rosa
L'Azienda
Giuseppe
Roberto

Giulio Li

Giampiero De Nonda

Camilla Trani

Elvira De m.ew

Luigi

Paolo

Alessandro Polerese

Luigi

Polare

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

Luigi

~~Handwritten mark~~

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

AM

CF

VDR

~~Handwritten mark~~

Handwritten mark

Polenel

Handwritten mark

ML FF

Il monte ore, come sopra determinato, 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. Rimangono escluse le ore di permesso utilizzate per incontri sia ufficiali che preparatori, di Commissioni e Comitati previsti dal CIA cui il presente accordo è allegato, purché preventivamente concordate con l'Azienda.

4- Modalità di utilizzo del monte ore

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo casi di comprovata urgenza, dovrà richiederli per iscritto, dovrà utilizzare l'apposito modulo messo a disposizione, 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

Il presente 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

Uiltec-Uil

Seppia SpA
Prof. S. S. S.
P. S. S. S.
P. S. S. S.

CF 23

72

100

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page. At the top left, there is a large signature. At the top right, there are initials 'MS' and 'WP'. On the right side, there is a vertical column of signatures. At the bottom, there are numerous signatures and initials, including 'foto', 'GRU', 'CF', '28', 'PP', 'Pur', and 'LOR'. A page number '73' is visible at the bottom right.

ALLEGATO C – La sostenibilità EssilorLuxottica

Eyes on the planet è il primo programma di sostenibilità del Gruppo EssilorLuxottica. Lanciato nel 2021; tale programma conferma quanto la sostenibilità sia parte integrante del «DNA» aziendale e contribuisca alla mission aziendale di aiutare le persone a vedere meglio e vivere meglio.

L'obiettivo è quello di far progredire la sostenibilità come uno dei pilastri della visione strategica del Gruppo EssilorLuxottica, affermando l'Azienda come leader responsabile del settore occhialeria e rispondendo alle aspettative degli stakeholder (dipendenti, clienti, investitori, ONG) rispetto alle principali sfide sociali e ambientali.

Questo programma ha un approccio integrato fondato su cinque pilastri per altrettanti temi strategici:

- **Eyes on Carbon**, attraverso il quale l'Azienda mira ad affrontare la sfida del cambiamento climatico e ridurre l'impronta di carbonio della intera catena del valore, contribuendo allo stesso tempo all'agenda globale verso un'economia a basse emissioni di carbonio;
- **Eyes on Circularity**, dedicato all'economia circolare, all'innovazione del prodotto, dei materiali e del design, alla rivisitazione dell'esperienza del consumatore e alla creazione di nuovi modelli di business, al fine di contribuire all'economia circolare attraverso un prodotto sostenibile, con elevati standard di sicurezza e qualità, ponendo attenzione anche al riciclaggio e alla gestione dei rifiuti;
- **Eyes on World Sight**, attraverso il quale l'Azienda mira a rendere la cura della vista accessibile a tutti, ovunque, per eliminare i problemi visivi entro il 2050. La responsabilità dell'Azienda nei confronti della cura della vista e della società civile si estende, inoltre, alla tutela e alla valorizzazione del patrimonio culturale, con l'obiettivo di rendere l'arte accessibile al pubblico in modi innovativi;
- **Eyes on Inclusion**, finalizzato a costruire una cultura del lavoro inclusiva ed un ambiente sicuro dove tutti possano crescere, sentirsi apprezzati e rispettati e possano imparare costantemente;
- **Eyes on Ethics**, attraverso il quale l'Azienda mira a garantire una base equa ed etica di tutte le relazioni e le collaborazioni commerciali per creare un valore condiviso con i propri stakeholder.

Quanto precede non è ancora sufficiente. Il particolare contesto attuale richiede, infatti, un ulteriore lavoro congiunto di Azienda e Sindacato, con un coinvolgimento sempre più consapevole e proattivo delle persone e delle rappresentanze sindacali.

Tabella Indicatore di sostenibilità

Allo scopo di realizzare un concreto coinvolgimento di tutte le persone alla realizzazione del programma Eyes on The Planet, di seguito viene allegata la tabella dell'indicatore di sostenibilità.

Obiettivo (2023)	1	2	3	4	5
Europa carbon neutral (ECN) e sforzo globale per ridurre le emissioni di carbonio ¹ (Kton CO ₂ eq)	ECN + <10kt ¹	ECN + >20kt ¹	ECN + >40kt ¹	ECN + >60kt ¹	ECN + >80kt ¹

(1) Attività di compensazione escluse

Le Parti aggiorneranno annualmente l'indicatore specifico relativo alla sostenibilità.

ALLEGATO E – Banca Ore Ordinaria

a) Prime 32 ore di lavoro straordinario.

Si precisa che a partire dal mese di luglio 2019, oltre alla quota ordinaria relativa alla prestazione straordinaria svolta, verrà inclusa, oltre alla relativa maggiorazione prevista dal CCNL, anche la maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dal presente CIA.

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

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

c) Maggiorazione di lavoro straordinario.

Per lo straordinario effettuato oltre le 32 ore, a scelta del lavoratore la maggiorazione relativa alle ore eccedenti prestate potrà essere tramutata in banca ore. Anche in questo caso verrà inclusa la maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dal presente CIA.

d) Recupero individuale di 16 ore di flessibilità.

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

e) Quote di retribuzione aggiuntiva

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

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

Laddove previste le singole opzioni dovranno essere formalizzate dal lavoratore su apposita modulistica.

ALLEGATO F NUOVO MODELLO ORARIO PART TIME

- 1) Aree di applicazione;
- 2) Criteri di individuazione per l'adesione al modello;
- 3) Gestione e modalità della sperimentazione;
- 4) Modalità di comunicazione del calendario;
- 5) Tabelle Retributive;

1) Aree di applicazione:

Il modello sperimentale verrà applicato nei seguenti stabilimenti italiani:
Agordo, Cencenighe, Sedico, Pederobba, Rovereto, Lauriano.

L'Azienda informerà tempestivamente la COOL rispetto alle aree di sperimentazione definite per singolo sito. **Inoltre**, le parti potranno definire congiuntamente, a livello di sito, altre aree o reparti sperimentali anche successivamente all'avvio della sperimentazione stessa.

2) Criteri di individuazione per l'adesione al modello:

Per l'adesione al nuovo Modello sono stabilite le seguenti regole e procedure:

- L'accordo individuale di adesione al nuovo modello avrà una durata di 12 mesi, eventualmente prorogabili.
- Le domande di adesione al modello verranno esaminate secondo la seguente graduatoria per priorità

Nel caso in cui il numero delle richieste di adesione al nuovo modello sia superiore a quanto previsto dall'Azienda in relazione ad una determinata area omogenea, i lavoratori a cui verrà effettivamente proposto l'accordo individuale di adesione al nuovo modello verranno individuati attraverso una graduatoria determinata sulla base del seguente ordine di priorità, definito per le singole categorie qui di seguito indicate:

CATEGORIA 1:

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DELL'AREA INTERESSATA:

- 1 persone che in base a graduatoria PT abbiano una priorità rispetto a tematiche di conciliazione vita lavoro;
- 2 In base all'ordine temporale della richiesta;

CATEGORIA 2 :

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO DI ALTRE AREE (persone che abbiano già lavorato nell'area interessata):

- 1 persone che in base a graduatoria PT abbiano una priorità rispetto a tematiche di conciliazione vita lavoro;
- 2 In base all'ordine temporale della richiesta;

CATEGORIA 3:

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO DI ALTRE AREE:

- 1 persone che in base a graduatoria PT abbiano una priorità rispetto a tematiche di conciliazione vita lavoro;
- 2 In base all'ordine temporale della richiesta;

Elemento fondamentale per l'accettazione della domanda è la comprovata idoneità rispetto alle mansioni presenti all'interno dell'area omogenea individuata.

Per favorire l'esito positivo della sperimentazione e dell'eventuale allargamento del perimetro, è opportuno garantire la configurazione, a giudizio della Società e dei tavoli tecnici designati, e l'omogeneità applicativa preservando le esigenze tecnico-organizzative.

AM

FF

lu

ES

MA

GA

DRU

GR

PK

OSC

PA

MA

MA

Grandi

AM

CF

MA

GR

GR

102

Il lavoratore potrà aderire attraverso un modulo che verrà inserito all'interno della piattaforma "My Personal Desk" entro la metà di novembre di ciascun anno.

Le domande non accolte rimarranno in lista d'attesa, salvo diverse decisioni degli interessati da comunicare all'Ufficio Personale. Nel caso dovessero rendersi disponibili nuovi posti, essi saranno assegnati secondo i criteri di priorità di cui sopra con decorrenza 1° gennaio di ogni anno.

3) Gestione e modalità della sperimentazione;

Nel corso della vigenza del presente CIA potranno essere concordati tra le Parti ulteriori modelli di lavoro ad hoc che meglio si adattino ai diversi contesti lavorativi (uffici, logistica, RX, After Sales) in ottica di una migliore armonizzazione dei modelli d'orario e di bilanciamento vita-lavoro con le esigenze specifiche delle aree.

Obiettivo della sperimentazione sarà anche valutare l'armonizzazione tra il nuovo modello orario e gli altri istituti presenti nel CIA.

Tale valutazione potrà essere fatta anche a livello di singolo stabilimento/sede.

Le Parti condividono che per il primo anno di applicazione del nuovo modello orario Part Time la sperimentazione avrà inizio il 1° aprile 2024 e terminerà il 31 dicembre 2024, di conseguenza la maturazione di tutti gli istituti contrattuali verrà riparametrata, ed in particolare per le settimane a 32 ore si prevede quanto segue:

- **15 SETTIMANE TOTALI:**
- **MODELLO A:**
11 settimane a 32h;
4 settimane a 32 h con utilizzo 3,75 gg di PIR;
- **MODELLO B:**
9 settimane a 32h;
6 settimane a 32h con utilizzo 5,25 gg di PIR

4) Modalità di comunicazione del calendario:

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo si riporta la seguente tabella a mero titolo esemplificativo:

	Q1			Q2			Q3			Q4		
DIC	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	NOV	DIC
	25-gen											
		25-feb										
			25-mar									
				25-apr								
					25-mag							
						25-giu						
							25-lug					
								25-ago				
									25-sett			
										25-ott		

5) Tabelle Retributive:

MODELLO A PART TIME 94,23%

Esempio integrazione retribuzione lorda e welfare su RAL aggiornata al 1° Maggio 2023

LIVELLO	LORDO MESE 100%	LORDO ANNUO 100%	LORDO ANNO 94,23%	INTEGRAZIONE RETRIBUZIONE (4% del 94,23%)	WELFARE (2% del 94,23%)
Q	2.681,15	34.854,95	32.843,82	1.313,75	656,88
6°	2.594,22	33.724,86	31.778,94	1.271,16	635,58
5° S	2.456,69	31.936,97	30.094,21	1.203,77	601,88
5°	2.367,88	30.782,44	29.006,29	1.160,25	580,13
4° S	2.196,33	28.552,29	26.904,82	1.076,19	538,10
4	2.110,41	27.435,33	25.852,31	1.034,09	517,05
3° S	2.049,32	26.641,16	25.103,97	1.004,16	502,08
3°	2.008,66	26.112,58	24.605,88	984,24	492,12
2°	1.897,04	24.661,52	23.238,55	929,54	464,77
1°	1.546,02	20.098,26	18.938,59	757,54	378,77

MODELLO B PART TIME 95%

Esempio integrazione retribuzione lorda su RAL aggiornata al 1° Maggio 2023

LIVELLO	LORDO MESE 100%	LORDO ANNUO 100%	LORDO ANNO 95%	INTEGRAZIONE RETRIBUZIONE (5,26% del 95%)
Q	2.681,15	34.854,95	33.112,20	1.742,75
6°	2.594,22	33.724,86	32.038,62	1.686,24
5° S	2.456,69	31.936,97	30.340,12	1.596,85
5°	2.367,88	30.782,44	29.243,32	1.539,12
4° S	2.196,33	28.552,29	27.124,68	1.427,61
4	2.110,41	27.435,33	26.063,56	1.371,77
3° S	2.049,32	26.641,16	25.309,10	1.332,06
3°	2.008,66	26.112,58	24.806,95	1.305,63
2°	1.897,04	24.661,52	23.428,44	1.233,08
1°	1.546,02	20.098,26	19.093,35	1.004,91

*Le tabelle saranno aggiornate automaticamente sulla base degli aumenti disposti dal CCNL Occhialeria.

ALLEGATO G: SMART WORKING

Premesso che:

- Azienda e Sindacato, da lungo tempo, hanno avviato un confronto per normare l'utilizzo dello Smart Working con l'obiettivo di rendere disponibile uno strumento aggiuntivo per rispondere alle esigenze dell'organizzazione e delle persone;
- Azienda e Sindacato hanno riconosciuto che la modalità del Lavoro Agile, pur conservando la natura di rapporto di lavoro subordinato, non è identificabile con il telelavoro, e si caratterizza per l'utilizzo delle tecnologie informatiche, l'autonomia operativa nella gestione del tempo, la possibilità di essere svolto da sedi diversificate, e la possibilità di operare per progetti. Tali caratteristiche rendono necessaria una regolazione normativa specifica;
- La specificità di tale forma di prestazione ha portato alla stipula di numerosi accordi aziendali, all'emanazione di normative legislative (legge 81/2017) e alla sottoscrizione, il 7 dicembre 2021, di un Protocollo Governo, Sindacati, associazioni imprenditoriali sul tema del lavoro agile;
- L'insorgere della Pandemia da Covid 19 ha portato ad individuare nello Smart Working uno strumento idoneo ad arginare il diffondersi del virus. Di conseguenza, con l'adozione dei provvedimenti relativi allo stato di emergenza sono state definite delle procedure che hanno sottratto a tale strumento la caratteristica della volontarietà;
- Si riconosce che all'interno di Luxottica durante il periodo emergenziale lo strumento dello Smart Working è stato ampiamente applicato, sia pur con modalità diverse tra varie funzioni e fra diversi periodi in base anche all'andamento pandemico e alle conseguenti esigenze sanitarie e di prevenzione;
- Le Parti prendono atto che, conclusa la fase emergenziale, lo Smart Working è tornato ad essere disciplinato esclusivamente da quanto previsto dalla legge n. 81/2017 e dai contratti collettivi ed individuali di lavoro;
- Le Parti ribadiscono l'intenzione non solo di applicare quanto previsto dalla legge n. 81/2017, ma anche di voler valorizzare con uno specifico accordo aziendale tutte le potenzialità dello strumento di lavoro in modalità agile;

Tutto ciò premesso, considerati i principi di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81, e di cui al già menzionato Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, le Parti concordano quanto segue:

A) Lavoro in modalità agile

1) Natura del lavoro agile.

- Lo Smart Working è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro che, avvalendosi dell'utilizzo di strumenti informatici, permette di svolgere la propria attività anche in luogo diverso dalla sede aziendale e in orari non rigidi.
- Questa tipologia di prestazione permette anche di facilitare le esigenze di conciliazione, migliorare la sostenibilità ambientale riducendo i tempi degli spostamenti e di dare impulso al lavoro per progetti.
- Presupposto per questa modalità di lavoro sono i concetti di autonomia, fiducia, responsabilizzazione, dialogo ed efficienza organizzativa, che lasciano prevedere la possibilità di evoluzione dei sistemi di organizzazione del lavoro. Il modello di Smart Working di Luxottica è ispirato al modello partecipativo delle relazioni per realizzare il miglioramento della qualità del lavoro attraverso l'accrescimento delle competenze e della professionalità.
- Il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta lavoro subordinato, a cui si applica il trattamento economico e normativo dei dipendenti che svolgono le medesime attività all'interno dell'Azienda;
- Il lavoratore rimane inserito all'interno della struttura organizzativa di provenienza e dipenderà dalle direttive e indicazioni del responsabile dell'area o ufficio di appartenenza, il quale eserciterà il potere direttivo stesso con modalità analoghe a quelle applicate con riguardo alla prestazione lavorativa resa all'interno dei locali aziendali.

2) Attivazione della modalità di Lavoro Agile

- L'attivazione del lavoro agile avverrà su richiesta del singolo lavoratore o, in caso di nuove modalità organizzative, su proposta della società, attraverso la sottoscrizione di un contratto individuale
- Potranno accedere al lavoro agile su base volontaria e fermo quanto previsto al punto n.3 che segue, i lavoratori in forza, il cui ruolo e le relative attività assegnate non risultino, a giudizio dell'Azienda, incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione;

3) Modalità di attivazione ad iniziativa del lavoratore

- Ferma la facoltà dell'Azienda di valutare l'esistenza delle condizioni per lo svolgimento della prestazione con modalità agile nelle singole aree, il lavoratore interessato ad operare in questa modalità, ne farà richiesta scritta all'Ufficio Personale. L'Azienda, tenuto conto delle condizioni di fattibilità e delle proprie esigenze tecnico-organizzative, accoglierà o negherà la richiesta ricevuta dal lavoratore. L'Azienda si impegna a fornire un riscontro entro 30 giorni dalla presentazione della relativa domanda scritta, scaduti i quali il lavoratore potrà riproporre nuova domanda.

4) Formazione

- Il lavoratore deve adempiere agli obblighi formativi in materia di: (i) modalità operative dello smart working (procedura tecnica per la connessione da remoto), (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali del datore di lavoro, (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali. Lo Smart Working sarà accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skills, sia a tematiche di sicurezza sul lavoro.
- Saranno altresì attuate iniziative formative nei confronti dei responsabili e degli appartenenti ai team per supportare le trasformazioni organizzative, anche in relazione all'innovazione digitale.
- Saranno inoltre attuate iniziative volte ad evitare discriminazioni di genere e differenziazioni nei percorsi di sviluppo professionale; dovranno, infine, essere favoriti momenti di integrazione e comunicazione tra il personale.

5) Modalità di svolgimento dell'attività in modalità agile

- I lavoratori che abbiano sottoscritto il relativo accordo individuale potranno espletare le proprie attività lavorative fuori dai locali aziendali (c.d. prestazione da remoto), in modalità agile nei limiti indicati dal proprio contratto individuale e secondo le direttive aziendali ricevute in relazione ai ruoli ricoperti, con le seguenti modalità:
 - Prestazione da remoto per periodi più continuativi;
 - Prestazione da remoto alternata con giorni di presenza in azienda;
 - Prestazioni da remoto in modo residuale rispetto a quelle svolte in presenza;
- Tali modalità saranno definite con il responsabile dell'area e reparto di appartenenza del lavoratore;
- La modalità prescelta potrà essere consensualmente modificata con un preavviso di almeno giorni 30 per esigenze dei lavoratori o per esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

6) Gruppo di lavoro e monitoraggio

Le Parti condividono l'utilità di monitorare l'andamento dell'istituto di cui al presente Accordo. A tal fine verrà costituito un apposito gruppo di lavoro bilaterale che si occuperà di quanto di seguito indicato:

- Saranno previsti momenti di confronto sindacale per valutare la corrispondenza tra obiettivi e risultati, carichi di lavoro, e la possibilità di realizzo nei tempi stabiliti, nonché la congruità della ripartizione del lavoro, nei diversi uffici, fra le diverse modalità di prestazione;

- Sarà oggetto di confronto anche l'individuazione di eventuali criteri di priorità per accedere allo Smart Working, nel caso in cui vi fossero richieste correlate a condizioni normativamente e/o contrattualmente di tempo in tempo tutelate.
- Tale monitoraggio avrà cadenza trimestrale e potrà svolgersi anche prima laddove ritenuto necessario;
- Inoltre, le Parti, consapevoli dell'importanza e dell'innovazione dello strumento anche in ottica di conciliazione vita-lavoro, condividono la volontà di valutare iniziative che possano permettere la sperimentazione dello Smart Working per aree/mansioni dove attualmente non è previsto nell'ambito dell'organizzazione aziendale;

7) Recesso

- Entrambe le parti (Azienda e singolo lavoratore) potranno recedere dall'accordo individuale di lavoro agile con un preavviso di 30 giorni (90 in caso di lavoratore disabile)

8) Orario di lavoro, ferie e permessi

- La prestazione di lavoro in modalità agile è espletata, in via generale, in correlazione temporale con l'orario di lavoro osservato dal lavoratore presso i locali aziendali.
- La prestazione in modalità agile potrà tuttavia essere espletata anche in orari distribuiti diversamente nell'arco della giornata, fermo restando il rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, ed il rispetto delle oggettive esigenze tecnico organizzative di operatività e di inter-connesione tra le varie funzioni aziendali. In tale eventualità, le ore di lavoro potranno essere prestate fra le ore 7 e le ore 20, prevedendo comunque una pausa dopo le 6 ore di lavoro. Per mansioni particolari (es. rapporto con clienti che si trovino in fusi orari superiori alle 2 h) tale specificità sarà disciplinata nell'accordo individuale di smart working.
- Non è previsto di norma il ricorso al lavoro straordinario. Limitate deroghe a tale norma, potranno essere attivate solo se preventivamente richieste dal responsabile dell'ufficio e motivate da improrogabili necessità.
- E' garantito il normale godimento di ferie e permessi, previa richiesta che il lavoratore dovrà inoltrare secondo le vigenti disposizioni e prassi aziendali.

9) Disconnessione

- E' garantito il diritto alla disconnessione dalle ore 20 alle ore 7 del giorno lavorativo successivo e nel rispetto dei tempi di pausa previsti dalla legge. Eventuali esigenze specifiche relative allo svolgimento della prestazione dovranno essere concordate con il proprio responsabile.

10) Luogo di lavoro

- La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta solo in luoghi che presentino requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e che siano funzionali al diligente adempimento della prestazione.

11) Ambiente e sicurezza

- Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza dei lavoratori in Smart Working e consegnerà allo stesso lavoratore che lavori in modalità agile e agli RLS un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro in Smart Working.
- Il dipendente che svolge la propria attività in Smart Working è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale.
- Il dipendente ha inoltre l'obbligo di utilizzare i mezzi informatici assegnatigli in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute. La Società resterà sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza del Dipendente alle indicazioni impartite o di uso improprio delle apparecchiature fornite dalla Società o di situazioni di rischio provocate da comportamenti non idonei adottati dal lavoratore.

- Un eventuale infortunio durante lo svolgimento del lavoro in Smart Working può essere considerato infortunio sul lavoro, ove ne sussistessero le condizioni e previ i necessari accertamenti, e in tal caso restano confermate tutte le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in Azienda.
- Il lavoratore ha diritto altresì alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.
- Nell'eventualità di infortunio durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda.
- Alla luce delle particolari modalità lavorative previste dallo Smart Working, verrà effettuata la relativa valutazione dei rischi all'interno del DVR e si presterà attenzione a eventuali problematiche relative allo stress da lavoro correlato;

12) Strumenti di lavoro

- L'Azienda fornirà ai dipendenti gli strumenti informatici necessari a svolgere al meglio la propria attività lavorativa al di fuori della sede di appartenenza.
- L'azienda non ha l'obbligo di fornire strumentazioni aggiuntive (es. connessione internet), salvo esigenze specifiche che dovessero emergere.
- L'Azienda è disponibile a valutare su richiesta del lavoratore e per agevolare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile specifici interventi tecnici, anche di durata limitata nel tempo;
- Su richiesta del Sindacato e in raccordo con il Gruppo di lavoro e monitoraggio (di cui al punto 6); l'azienda verificherà la possibilità di convenzioni/accordi con i cd Internet Service Provider (ISP) nell'ambito dei servizi di welfare aziendale e secondo le modalità già previste per le convenzioni con altre aziende, allo scopo di agevolare l'accesso e ridurre i costi di connessione ai dipendenti;
- L'Azienda è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- In particolare, le spese di manutenzione, e sostituzione della strumentazione fornita dall'Azienda, necessaria per l'attività di Smart Working, saranno a carico dell'Azienda stessa che ne resta proprietaria. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature informatiche, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile.
- In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in smart working e/o dei necessari contatti operativi, il lavoratore deve darne immediata comunicazione all'Azienda anche al fine di definire le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività prevedendo l'eventuale rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa,
- Le procedure per garantire la sicurezza dei dati dovranno essere definite dall'azienda e condivise con le organizzazioni sindacali aziendali.

13) Diritti sindacali

- Lo svolgimento dell'attività con modalità di lavoro agile non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- In particolare, le Parti si impegnano a verificare le soluzioni tecnologiche utili a consentire, ai lavoratori in Smart Working, la partecipazione, con gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, ad assemblee sindacali indette in orario di lavoro

14) Modalità di coinvolgimento e informazione dei lavoratori

- Apposita comunicazione, sulla possibilità di operare in modo agile, verrà data a tutti dipendenti previa informazione delle RSU;

15) Privacy

- Il lavoro agile è svolto nel rispetto della Normativa Privacy (per tale intendendosi, il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle

persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati GDPR, il D.Lgs n. 196/2003, nonché qualsiasi altra normativa sulla protezione dei dati personali applicabile in Italia, ivi compresi i provvedimenti del Garante) e in conformità alle specifiche policy aziendali sull'utilizzo delle dotazioni informatiche e sulle misure atte a garantire la protezione dei dati.

16) Modello di accordo individuale

Viene predisposto un modello tipo di accordo individuale da sottoscrivere fra le parti (Azienda e singolo lavoratore) prima dell'instaurazione del rapporto a Smart Working., che costituisce l'allegato al presente verbale.

- Allegato modello di accordo individuale

[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signatures]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FF

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SOP

DRU

[Handwritten signature]

CF

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Poland

[Handwritten signature]

Accordo di Lavoro Agile ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81

Nome società _____, con sede in ___ sede legale ___, _indirizzo sede legale ___,
in persona di ___ da una parte

di seguito anche, «la Società o il datore di lavoro»

e

il Sig. _cognome nome ___, residente in ___ comune residenza _____, _indirizzo
residenza _____, dall'altra

di seguito anche, il «Dipendente» e, unitamente alla Società, le «Parti»

Premesso che:

- a. Tra le parti è in essere un rapporto di lavoro subordinato (di seguito il «Rapporto di Lavoro»);
- b. le Parti hanno consensualmente deciso che, nell'ambito del Rapporto di Lavoro in essere e fermo restando il trattamento economico e normativo attualmente applicato, il Dipendente svolgerà la prestazione di lavoro secondo le modalità di seguito pattuite.

1. Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, tempi di lavoro, di riposo e di disconnessione

- 1.1. Il Dipendente è autorizzato a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino al 50% delle giornate di lavoro contrattualmente previste, calcolato e distribuito su base settimanale o mensile in base alle esigenze lavorative aziendali e all'organizzazione del proprio Ufficio, fatte salve diverse e ulteriori necessità aziendali e circostanze specifiche; ciò ai sensi e per gli effetti degli articoli 18 e seguenti della L. 81/2017.
- 1.2. La programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata preventivamente con il proprio responsabile, con un preavviso definito in base alle esigenze tecnico-organizzative dell'ufficio di appartenenza, tenendo conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza. Tale programmazione può essere oggetto di modifiche per esigenze di servizio da parte del responsabile, che lo comunicherà al Dipendente con almeno 24 ore di preavviso. Qualora, per esigenze organizzative, durante una giornata destinata al lavoro agile, venga richiesto al Dipendente di eseguire la prestazione lavorativa esclusivamente presso la sede aziendale, lo stesso, d'intesa con il proprio responsabile, potrà riprogrammare detta giornata, di norma nella medesima settimana o in quella immediatamente successiva.
- 1.3. Durante le giornate di lavoro agile la prestazione potrà essere svolta tanto all'interno dei locali dell'azienda quanto all'esterno, senza una postazione fissa. Il Dipendente dovrà ottenere la preventiva autorizzazione scritta da parte della Società per svolgere la prestazione lavorativa al di fuori del territorio italiano.
- 1.4. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il Dipendente non ha vincoli di orario, ma gestisce autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro essendo unicamente vincolato dal miglior risultato relativo alla sua prestazione lavorativa.

- 1.5. In relazione alle caratteristiche dell'attività come sopra descritte, la durata dell'orario di lavoro non è misurata, né predeterminata, e può essere determinata dal Dipendente, fermi i limiti di durata massima di 48 ore settimanali.
- 1.6. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, la prestazione dovrà essere svolta indicativamente nella fascia oraria 9 - 18 compatibilmente con le esigenze organizzative delle mansioni svolte e con la durata settimanale del proprio orario di lavoro.
- 1.7. Quando il Dipendente debba svolgere la propria prestazione in azienda, dovrà prenotare uno spazio utilizzando l'apposita funzione ove disponibile il tool di prenotazione.
- 1.8. Il Dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno ed almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo e disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. A tal fine, al Dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:00, né, di regola, durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi (di seguito «Periodo di Riposo e di Disconnessione»). Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione - salvo particolari esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dello stesso - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione il Dipendente è tenuto a disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- 1.9. Nelle giornate di lavoro agile è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario (e di lavoro supplementare). In caso di trasferte richieste dalla Società, trova applicazione la relativa disciplina aziendale in vigore, considerando lo spostamento a partire dalla sede di lavoro. Restano ferme le disposizioni legali, contrattuali e aziendali in tema di fruizione di ferie e/o permessi.
- 1.10. Potrà essere richiesto al Dipendente di partecipare a *conference call* o connettersi a riunioni via web, nonché di partecipare a corsi e/o incontri di formazione, con le modalità di volta in volta comunicate.
- 1.11. In ogni caso, anche durante le giornate di lavoro agile, a richiesta della Società, il Dipendente dovrà presentarsi presso la sede dell'azienda, dietro specifica convocazione, comunicata almeno 24 ore prima.

2. Strumenti di lavoro e potere di controllo

- 2.1. Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa il Dipendente verrà dotato dalla Società di un personal computer (PC), un cellulare, e/o altre dotazioni di lavoro, da utilizzarsi nel totale rispetto delle regole determinate dalla regolamentazione allegata **sub All. 1**.
- 2.2. Il Dipendente è tenuto ad utilizzare esclusivamente gli strumenti e le apparecchiature tecnologiche fornite dalla Società.
- 2.3. Gli strumenti di lavoro affidati al Dipendente devono essere usati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti aziendali, e non per scopi personali o non connessi all'attività lavorativa.
- 2.4. Le modalità d'uso degli strumenti utilizzati dal Dipendente per rendere la prestazione e le modalità di effettuazione dei controlli da parte della Società, sono dettagliatamente disciplinate, nel rispetto del D. L.gs 196/2003 e del Regolamento EU 679/2016, nonché secondo quanto previsto dall'art. 4 L. 300/70, in apposito regolamento aziendale come tempo per tempo in vigore, cui si rinvia (**All. 1**) e che fa parte integrante del presente accordo.
- 2.5. Il Dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro affidatigli con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul

lavoro e di adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro.

- 2.6. In caso di guasto, furto o smarrimento degli strumenti e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il Dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, la Società potrà disporre l'immediato rientro presso i locali aziendali. Ove del caso, il Dipendente dovrà tempestivamente attivare le procedure aziendali di sicurezza.

3. Luogo di lavoro e sicurezza

- 3.1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il Dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché funzionale al diligente adempimento della prestazione o al puntuale perseguimento del risultato convenuto e quindi: non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dalla Società.
- 3.2. Il Dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. A tal fine il Dipendente riceve adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in modalità di Lavoro Agile e all'esterno dei locali aziendali. Con la sottoscrizione del presente accordo, il Dipendente riceve altresì informativa scritta quanto ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (All. 2).
- 3.3. La Società fornisce apparecchiature tecnologiche conformi alla normativa in vigore. Il Dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni aziendali in materia.

4. Protezione e riservatezza dei dati

- 4.1. Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il Dipendente è tenuto a rispettare le regole aziendali sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni aziendali in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informatico aziendale, secondo le procedure aziendali in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il Dipendente è responsabile.
- 4.2. Il Dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

5. Decorrenza del presente accordo

- 5.1. Il presente accordo è a tempo indeterminato con effetto dal
- 5.2. Qualora tra le parti sia in essere un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, il presente contratto avrà la durata dello stesso, includendo eventuali successive proroghe e trasformazioni.
- 5.3. Ognuna delle parti potrà recedere dal presente accordo, relativo alla modalità agile di esecuzione della prestazione, senza motivazione alcuna con un preavviso pari a 30 giorni [90 giorni in caso di disabile]. In presenza di un giustificato motivo, ognuna delle Parti potrà recedere dal presente accordo senza preavviso.

Allegato H - Rapporti di lavoro qualificato – tabella conferme per sede nel triennio di vigenza del CIA

Stabilimento	TOT
Agordo	672
Cencenighe	40
Lauriano	131
Milano	2
Pederobba	89
Rovereto	79
Sedico Logistica	78
Sedico Produzione	379
Sedico RX e Remix	80
TOT	1.550

Handwritten notes and signatures in blue and black ink are scattered across the page. Notable elements include:

- A large signature in black ink at the top left.
- A signature in blue ink at the top right.
- A signature in black ink on the left side, near the table.
- A signature in blue ink below the table.
- A signature in black ink at the bottom left.
- A signature in blue ink at the bottom center.
- A signature in black ink at the bottom right.
- Various initials and scribbles in blue ink, including "DR", "SM", "CF", "89", and "Pederobba".
- A signature in black ink at the bottom right, with "89" written next to it.

