

Il giorno 27 aprile 20112, in Agordo

Tra

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

e

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

FEMCA - CISL
Cortellini Vitale
Geremetta Fabio
Pra Claudio
Ruzzon Francesco
Soccol Aldemar
Bussola Antonio
Vincenzo Caldarella

FILCTEM - CGIL
Andrich Paolo
Ballarin Graziella
Congiu Antonio
Crupi Antonio
Dell'Atti Luigi
D'Agostini Anna Paola
Fontana Fabrizio
Martinelli Monica
Moser Susan

UILTA -UIL
Bianchet Annamaria
Dall'O' Franca
Decima Angelo
Mandolito Teresa
Zanolla Katia

Si è convenuto di apportare le seguenti integrazioni all'Accordo Integrativo Aziendale del 14 ottobre 2011 (per brevità CIA):

PUNTO 4 LETTERA D) - BANCA ORE ORDINARIA

Prime 32 ore di lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dal CIA, si precisa che a partire dal mese di aprile 2012, oltre alla quota ordinaria relativa alla prestazione straordinaria svolta, verrà inclusa anche la relativa maggiorazione prevista dal CCNL. Non verrà invece inclusa l'eventuale maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dall'art. 4 punto g) del CIA.

50% delle ore di straordinario incentivato

Così come previsto al punto 4 lettera h) del CIA vigente a scelta del lavoratore può essere fatto confluire nella banca delle ore, il 50% 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).

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 non verrà inclusa l'eventuale maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dall'art. 4 punto g) del CIA vigente.

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.

Permessi individuali retribuiti non goduti

I permessi individuali non goduti nei 12 mesi successivi alla loro maturazione, su scelta del lavoratore possono essere fatti confluire nella banca delle ore nel limite del 50% degli stessi.

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

PUNTO 4) LETTERA E) - BANCA ORE A SUPPORTO DELLE MATERNITÀ/PATERNITÀ

La banca delle ore a supporto delle future maternità/paternità può essere alimentata, su richiesta individuale, dai seguenti istituti:

Ore non utilizzate della banca ore

Su richiesta scritta del lavoratore potranno essere trasferite ore dalla banca ore tradizionale alla banca ore a supporto delle future maternità/paternità;

Permessi individuali retribuiti non goduti

I permessi individuali non goduti nei 12 mesi successivi alla loro maturazione, a scelta del lavoratore possono essere fatti confluire nella banca delle ore a supporto delle future maternità/paternità, nella misura del 100% del loro residuo.

Quote di retribuzione aggiuntiva

A scelta del lavoratore, le seguenti quote di retribuzione aggiuntiva possono essere trasformate in banca ore per maternità/paternità:

Maggiorazione per lavoro straordinario, non incluse nella scelta della banca ore ordinaria. Si precisa che non verrà inclusa l'eventuale maggiorazione aggiuntiva sullo straordinario prevista dall'art. 4 punto g) del CIA.

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 annuale da consegnare all'ufficio del personale all'inizio di ogni anno.

Si ricorda che la banca ore a supporto delle future maternità/paternità è istituita a titolo sperimentale per la durata del presente CIA.

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

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

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

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

PUNTO 11 - PREMIO DI RISULTATO

Esclusione dal conteggio delle ore di malattia

La comunicazione per l'esclusione dal conteggio del calcolo individuale del Pdr delle ore di malattia previste all'art.52 comma 14 del vigente CCNL, 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.

Sarà cura del medico coordinatore anche su iniziativa del lavoratore e/o delle Rsu, determinare eventuali nuove patologie da aggiungere a quelle attualmente previste all'art. 52 del CCNL vigente.

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.

Premio di risultato - Anno 2011

Per la ripartizione individuale, il cui calcolo è successivamente specificato, i ratei di maturazione faranno riferimento all'anno 2011; mentre le ore di malattia, calcolate su 6 mesi (novembre 2011 – aprile 2012), verranno regolamentate secondo i criteri stabiliti dalle seguenti tabelle (si specifica che i part-time e i neo assunti sono riproporzionati al full-time)

Operai e intermedi	
Ore malattia	% premio base
0	100,0 %
8	100,0 %
16	100,0 %
24	100,0 %
32	100,0 %
40	100,0 %
48	98,0 %
56	94,0 %
64	90,0 %
72	86,0 %
80	82,0 %
88	78,0 %
96	74,0 %
104	70,0 %
112	66,0 %
120	62,0 %
128	58,0 %
136	52,0 %
144	52,0 %
152 e oltre	52,0 %

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

Per l'anno 2011 il punto IV) dell'art. 11 (Premio di risultato) del CIA, viene sostituito dal seguente:

Ripartizione quota residua anno 2011

La quota residua si determina nel modo seguente:

valore complessivo del premio da erogare (punto I) -

{ quota calcolata per il premio base (punto II)
+
valore relativo al surplus per anzianità aziendale (punto III)

Tale importo verrà erogato ai soli dipendenti che abbiano, nei 6 mesi di riferimento (novembre 2011 - aprile 2012) un numero di ore di malattia inferiore a 40 per le qualifiche operai e intermedi e 16 per la qualifica impiegati, con il criterio sotto riportato:

% premio base	Ore malattia operai e intermedi	Ore malattia impiegati
15 %	zero	zero
10 %	da 1 a 16	da 1 a 18
5 %	da 17 a 39	da 9 a 15

Le suddette percentuali (puramente indicative) saranno ridefinite in base al numero dei dipendenti con ore di malattia inferiore a 40 per le qualifiche operai e intermedi e 16 per la qualifica impiegati, nel rispetto del complessivo ammontare della quota residua da distribuire.

Premio individuale 2012 / 2013

Per l'applicazione della percentuale sull'indice delle ore di malattia si farà riferimento:

Per il premio 2012 al periodo maggio 2012 – aprile 2013

Per il premio 2013 al periodo maggio 2013 – aprile 2014.

Per la determinazione degli altri elementi di calcolo del premio si farà invece riferimento all'anno solare.

Per quanto non previsto dalla presente appendice, rimangono in vigore le disposizioni del CIA in vigore.

Allegato C

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 ccnl 31.05.2000)	no	no
Permessi retribuiti in caso di preavviso (art. 76-83-93 ccnl 31.05.2000)	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	no
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 ccnl 31.05.2000)	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