

VERBALE DI ACCORDO

In data 1 Aprile 2020, si sono incontrate:

- le Organizzazioni Sindacali nazionali Sonia Paoloni Filctem-Cgil, Raffaele Salvatoni Femca-Cisl e Daniela Piras Uiltec-Uil

e

- la Direzione delle Risorse Umane delle società del Gruppo Luxottica nelle persone dell'ing. Davide Schinetti e dei dott. Francesco Sist e Giuseppe De Castro (per conto di tutte le società: Luxottica Group s.p.a, Luxottica s.r.l., Luxottica Italia s.r.l., Nextore s.r.l., Barberini s.p.a.),

ed hanno sottoscritto il presente Accordo.

Premesso che:

- Le Parti, con Accordo 20 marzo 2020, hanno esperito con esito positivo la procedura di informativa sindacale per l'utilizzo della cassa integrazione guadagni ai sensi dell'art. 19, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, quale ulteriore strumento per gestire l'emergenza Covid 19 a decorrere dal 16 marzo 2020 e per un periodo massimo di 9 settimane;
- Le Parti, inoltre, con Accordo sempre di data 20 marzo 2020, hanno condiviso le linee guida per la gestione della collocazione in cassa integrazione dei dipendenti e per la fruizione degli istituti contrattuali durante il periodo di intervento della CIG;
- L'attuale situazione di emergenza sanitaria si sta gradualmente estendendo a livello globale impattando il benessere di tutti i dipendenti del Gruppo e delle loro famiglie e avendo un forte impatto sulle richieste di ordini e di conseguenza su tutta la filiera produttiva dalle Fabbriche alla logistica fino a tutti i punti vendita in Italia e all'estero;
- la Società altresì, da sempre attenta al benessere dei propri Dipendenti e delle loro famiglie, conscia che questi stanno vivendo un momento particolarmente delicato per l'emergenza epidemiologica in corso, limitatamente al periodo di intervento della Cassa Integrazione per l'emergenza Covid 19, intende concretamente salvaguardare i dipendenti dalle decurtazioni economiche derivanti dalla collocazione in CIG, secondo quanto di seguito precisato. Ciò che, peraltro, fa tesoro e accoglie le istanze avanzate in tal senso dalle Organizzazioni Sindacali sottoscriventi il presente Accordo;
- le Parti, pertanto, con il presente Accordo, intendono:
 - disciplinare l'integrazione aziendale al trattamento di integrazione salariale;
 - ridefinire le linee guida nella gestione degli istituti contrattuali di sospensione dall'attività lavorativa, durante il periodo di intervento della CIG;
 - definire le chiusure collettive durante il periodo estivo;
 - Individuare ed utilizzare i più utili strumenti legali e contrattuali disponibili per consentire la pronta ripresa a pieno regime dell'attività aziendale, una volta cessata l'emergenza pandemica in atto;
 - Fare il punto sulla sperimentazione dei comportamenti organizzativi e sui percorsi formativi per i lavoratori a tempo parziale incentivato (PTI);
 - riconoscere un ulteriore valore di *welfare* a coloro che prestino la propria attività lavorativa durante il periodo di intervento della CIG – "Covid 19"

tutto ciò premesso,

le Parti concordano quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo e ne chiariscono il significato.

2. La Società riconoscerà in favore dei Dipendenti sospesi in CIG ai sensi dell'art. 19, D.L. n. 18/2020 un'integrazione al trattamento di CIG, pari alla differenza tra il valore netto della retribuzione normale mensile teorica di ciascun mese (data dagli elementi fissi e continuativi delle retribuzioni), detratto quanto percepito a titolo di integrazione salariale e a titolo di retribuzione percepita per le ore effettivamente lavorate.
Detta integrazione sarà denominata "COVID-19" e sarà corrisposta con la busta paga del mese di competenza.
La predetta integrazione COVID -19 ove dovuta verrà corrisposta a ciascun dipendente esclusivamente per il periodo di effettivo utilizzo della CIG prevista dall'art. 19, D.L. n. 18/2020, limitatamente ad esso ed in ogni caso per non oltre la durata complessiva di 9 settimane di CIG e non oltre il 31 agosto 2020.
L'integrazione in parola è per sua natura complessiva ed onnicomprensiva degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione dei relativi importi.
La predetta integrazione, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo dell'integrazione stessa ed è esclusa, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 cod. civ., dalla base di calcolo del T.f.r.
3. Le Parti convengono che il singolo dipendente, prima della collocazione in CIG e al fine di percepire l'integrazione di cui al punto 2, dovrà avere integralmente fruito di tutte le ferie maturate o maturande, salva una quota pari a 120 ore (riparametrato per i Part Time) da utilizzare secondo quanto stabilito al successivo punto 4.
Resta inteso che per tutti gli altri istituti individuali maturati e maturandi (FIT, PIR, Banca Ore), rimane nella disponibilità del lavoratore il loro utilizzo a copertura delle giornate di CIG su base volontaria, sempre nel rispetto dell'ordine stabilito nell'accordo del 23 Marzo 2020.
4. Le Parti infine convengono che, in ragione della prolungata sospensione delle attività degli stabilimenti per l'emergenza epidemiologica in atto, nel periodo estivo saranno comunque garantite due settimane consecutive di ferie ed il godimento di un'ulteriore terza settimana secondo la seguente disciplina.
- a) La fermata collettiva estiva riguarderà la sola settimana di Ferragosto 2020 (dal 10 al 16 agosto 2020).
 - b) A questa settimana, ciascun dipendente potrà aggiungere un'ulteriore e contigua settimana di ferie, da collocarsi in quella precedente (3 – 9 agosto), oppure in quella immediatamente successiva (17 – 23 agosto).
Le preferenze dei Dipendenti nella collocazione della settimana aggiuntiva di ferie saranno accolte nel limite del 50% delle assenze complessive a qualsiasi titolo, da calcolarsi a livello di singolo reparto o ufficio. Subordinatamente alla necessità di garantire comunque all'interno di ogni reparto / ufficio il giusto bilanciamento delle competenze, le richieste saranno soddisfatte, seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste medesime all'ufficio personale competente.
 - c) I Dipendenti potranno collocare un'ulteriore settimana di ferie nel periodo dal 27 Luglio al 2 Agosto e dal 24 al 30 agosto: in tali settimane, il limite di assenze menzionato sopra non potrà superare il 30%, fermi restando gli stessi criteri di accoglimento delle richieste.
 - d) Per chi volesse utilizzare i 10 giorni di ferie in settimane alternative, resta l'obbligo del consumo nel periodo Giugno-Ottobre 2020 e la loro consecutività, sempre nel rispetto dei limiti di assenze previsti dalle consuete policy aziendali.
5. Le Parti, infine, condividono l'esigenza di cogliere fin d'ora ed appieno l'auspicata ripresa produttiva, in modo tale da recuperare celermente i volumi persi, così da cogliere tutte le opportunità che il mercato sarà in grado di offrire. A tal fine, le Parti convengono che la



Società, previa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU da darsi nei termini che seguono, potrà:

- a) differire il godimento dell'eventuale saldo di flessibilità negativa residuo al 31 Agosto 2020, nell'anno seguente (1Sett.2020-31Agosto2021). La relativa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU sarà effettuata entro il 31 Luglio 2020;
- b) disporre che le giornate del 21, 22 e 23 Dicembre 2020, nonché 4 e 5 Gennaio 2021 saranno lavorative per tutti i lavoratori o solo per determinati Stabilimenti / reparti / uffici. La relativa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU sarà effettuata entro il 30 Novembre 2020;
- c) disporre lo spostamento dei nastri orari per i Part Time Incentivati (PTI) per tutti i lavoratori interessati o per singoli reparti. Quindi, ove richiesto, sarà possibile la ridefinizione dei nastri orari prevedendo la possibilità di anticipare le settimane a 6 ore nel periodo Aprile/Luglio 2020 riposizionando le settimane a 8 ore nel periodo Agosto-Dicembre 2020. La relativa comunicazione alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU sarà effettuata, in via preventiva ogni trimestre per il trimestre successivo. In tal senso, restando invariati i nastri orari previsti per i mesi Gennaio-Marzo 2020, per il Trimestre Aprile-Giugno viene fin d'ora definito che
 - Fino al 15 Maggio rimane l'attuale programmazione a 8 ore;
 - Dal 15 maggio al 30 Giugno si passerà al modulo giornaliero a 6 ore.

Resta quindi inteso che entro il 15 Giugno verranno comunicati, nelle modalità sopra definite, i nastri orari per il trimestre Luglio-Settembre 2020.

Restano escluse dalle suddette variazioni le aree RX e After Sales per i quali eventuali variazioni alla programmazione definita dei relativi nastri orari saranno condivise a livello territoriale.

In riferimento ai percorsi formativi previsti per i Part Time incentivati, infine, il monte ore per il 2020 viene ridefinito in 8 ore da effettuarsi entro Dicembre 2020. La Società informerà per tempo le Organizzazioni Sindacali e le RSU dei tempi di riattivazione di tali percorsi.

6. Le Parti confermano la volontà di estendere per tutto il periodo della vigente CIG lo scomputo ai fini del PDR, nonché del calcolo del comporta, le patologie debitamente certificate riguardanti le alte e basse vie respiratorie con sintomatologia sovrapponibile al quadro clinico dell'attuale infezione da COVID 19, così come disciplinato nei diversi accordi precedenti.
7. L'Azienda ha fatto presente che inevitabilmente il periodo di sperimentazione in corso nei vari stabilimenti sul progetto dei Comportamenti organizzativi è stato sospeso a causa della sopravvenuta impossibilità legata agli obblighi derivanti dall'emergenza epidemiologica in atto. Le Parti ribadiscono l'importanza del progetto e rimandano a livello dei singoli territori la condivisione dei tempi e delle modalità che consentano la riattivazione dei periodi di sperimentazione così come già condivisi.
8. La Società riconoscerà, inoltre, ai Dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale che, durante le giornate di effettivo utilizzo del trattamento CIG-Covid -ed in ogni caso per non oltre la durata complessiva di 9 settimane di CIG e non oltre il 31 agosto 2020-, prestino effettiva attività lavorativa all'interno degli stabilimenti o degli uffici (e, quindi, non in modalità di *smart working*), un **Contributo Welfare** a sostegno delle esigenze sociali ed assistenziali dei lavoratori beneficiari pari al valore mensile massimo di € 500 (cinquecento/00) in servizi e beni welfare.
Il suddetto **Contributo Welfare** verrà parametrato alle giornate effettivamente lavorate nel mese di competenza ed all'eventuale orario part time e potrà essere utilizzato attraverso lo strumento dei flexible benefit disponibili attraverso l'apposita piattaforma aziendale *on line* "Il Mio Welfare".
Ai presenti fini, per giornata di lavoro effettivamente prestata si intende quella in cui sia stato svolto più del 50% dell'orario normale contrattuale giornaliero.
Il valore riconosciuto per la fruizione dei servizi di welfare deve intendersi comprensivo di ogni onere a carico della Società.



Il valore complessivo dovuto a ciascun lavoratore sarà messo a disposizione entro il 15 del mese successivo alla maturazione.

9. Le Parti, infine, ribadiscono l'esigenza di continuare il percorso di condivisione e presa di responsabilità intrapreso fin dall'inizio di questa emergenza sanitaria, allo scopo di verificare di volta in volta le eventuali esigenze che emergessero sia a livello aziendale che da parte dei lavoratori con il reciproco impegno di affrontare congiuntamente tutte le relative problematiche; le medesime modalità verranno utilizzate a livello di ogni stabilimento fra Rsu e Azienda al fine di monitorare l'evoluzione della situazione in corso

10. Il presente Accordo sarà depositato, ad ogni effetto di legge, presso gli Enti competenti.

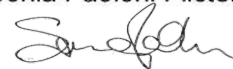
Letto, confermato e sottoscritto.

LUXOTTICA

Three handwritten signatures in black ink, likely representing the Luxottica management, written over a faint grid background.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Sonia Paoloni Filctem-Cgil,

Handwritten signature of Sonia Paoloni in black ink.

Raffaele Salvatoni Femca-Cisl

Handwritten signature of Raffaele Salvatoni in black ink.

Daniela Piras Uiltec-Uil

Handwritten signature of Daniela Piras in black ink.