ACCORDO INTEGRATIVO
SALMOIRAGHI VIGANO'

Articolo 1
Validità e sfera di applicazione

Le parti convengono che il presente accordo deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile e che, essendo globalmente migliorativo nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, sostituisce ed annulla qualsiasi altro accordo sindacale stipulato a livello aziendale.

Articolo 2
Relazioni sindacali

Al fine di consolidare l'assetto complessivo delle relazioni tra sindacato ed azienda, le parti convengono di istituire un livello nazionale di informazione. A tale livello verrà effettuato, con cadenza annuale, un incontro di carattere informativo fra la Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali della Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e una Delegazione Nazionale di lavoratori (istituita e regolata con accordo a parte) sulle seguenti materie:

- Sviluppo (investimenti legati a nuove aperture e a pro-cessi di ristrutturazione);
- Fatturato;
- Politiche di sviluppo professionale (formazione profes-sionale);
- Processi di innovazione tecnologica e organizzativa;
- Organici articolati per tipologie;
- Interventi per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori (sede/punti vendita) in coerenza con quanto definito dal D.Lgs. 626/94;
- Bilancio e indicatori relativi al salario variabile;
- Situazione generale di ferie e permessi.

A fronte della peculiare organizzazione aziendale, per consentire un corretto esercizio dei diritti di informazione, relativi alle materie demandate a livello nazionale, le parti convengono di istituire un secondo livello di informazione riferito alle seguenti macro aree.

Nell'ambito di ogni macro area vengono raggruppate le seguenti regioni:

Gruppo 1 Gruppo 2
LOMBARDIA EMILIA ROMAGNA
PIEMONTE TOSCANA
LIGURIA UMBRIA
VENETO MARCHE
TRENTINO ALTO ADIGE LAZIO
FRIULI VENEZIA GIULIA

Gruppo 3
CAMPANIA
PUGLIA
CALABRIA
SICILIA

A tale livello verrà effettuato un incontro annuale, nel corso del quale verranno fornite informazioni anche relativamente alla tematica della mobilità del personale di cui all'articolo 4 del presente accordo. Tali macro aree sono aggregati di punti vendita al solo fine di identificare una base più ristretta di riferimento per l'esercizio del diritto di informazione.
Tali incontri verranno effettuati tra la Direzione Aziendale, i componenti designati per macro area dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e i componenti della Delegazione dei lavoratori provenienti dalla macro area interessata (due persone per il gruppo 1 e una persona per il gruppo 2 e una per il gruppo 3).
Qualora l'azienda dovesse attivare la rete intranet, le parti, a livello nazionale, si incontreranno per valutare l'eventuale utilizzo dello strumento quale bacheca elettronica per l'informativa sindacale.

Articolo 3
Azioni Positive per le pari opportunità

L'azienda dichiara di essere intenzionata ad operare nello spirito di cui alla Legge 125/91 per tutti gli aspetti afferenti la parità di trattamento in azienda tra uomini e donne. Le parti convengono di istituire a livello nazionale una commissione paritetica, composta da 3 rappresentanti Aziendali e 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Naziona-li, alla quale affidare compiti relativamente alla promozione di azioni positive per favorire le pari opportunità, quali ad esempio la raccolta di dati ed informazioni sulla occupazione femminile in azienda.

Articolo 3 bis
D. Lgs. 626/94

Le parti, rilevato che il contenuto del D. legs. 626/94 e successive modifiche e integrazioni, sono orientate all'attuazione negli ambienti di lavoro di un crescente mi-glioramento delle condizioni di sicurezza e salute lavorative, convengono che, considerando la peculiare specificità aziendale, il tema della sicurezza dovrà trovare applicazione a livello di negozio sulla scorta dei criteri di massima indicati dal Servizio Sicurezza e Prevenzione. Le parti, ribadita la volontà di perseguire gli obiettivi previsti dalla legge e dall'accordo interconfederale nazionale, confermano la loro disponibilità ad approfondire i temi connessi all'applicazione della norma citata.

Articolo 4
Mobilità interna

In relazione all'attuale organizzazione aziendale, composta da una rete di negozi di piccole dimensioni il cui organico medio non è cioè in grado di far fronte ad assenze di personale prevedibili e non prevedibili), e in considerazione dell'intendimento aziendale di procedere progressivamente alla realizzazione di punti vendita dotati di organici autosufficienti, in grado cioè di risolvere autonomamente temporanee assenze di lavoratori, si inserisce la necessità di regolamentare e circoscrivere il ricorso alla mobilità interna, necessaria per far fronte alle temporanee difficoltà connesse all'organico. Si individuano dieci aree (come di seguito specificate) all'interno delle quali l'azienda potrà inviare i lavoratori a condizione che gli stessi

appartengano alla medesima area Verranno preventivamente utilizzati i lavoratori che volontariamente offriranno la loro disponibilità Se non ci saranno volontari, l'azienda - laddove possibile - utilizzerà un lavoratore con professionalità equivalente a quella della persona da sostituire. Di seguito si indicano le aree di riferimento per il 1999. Tali aree potrebbero essere riviste, previo confronto sindacale, in conseguenza di una diversa configurazione dei punti vendita (aperture \ chiusure)

AREE MOBILITA' INTERNA NEGOZI

AREA 1 AREA 2 AREA 3
MILANO TORINO TRENTO
COMO SAVONA TRIESTE
VARESE SANREMO VENEZIA
BRESCIA ALBA MESTRE
BERGAMO ALESSANDRIA UDINE
LODI GENOVA VERONA
VERONA NOVARA
PROV.MILANO LA SPEZIA
PAVIA
NOVARA
PIACENZA
CREMONA

AREA 4 AREA 5 AREA 6
FIRENZE ANCONA GROSSETO
LUCCA ASCOLI. P AREZZO
PRATO RIMINI SIENA
PISTOIA RAVENNA PERUGIA
MODENA FAENZA TERNI
PARMA CESENA ROMA
R. EMILIA FERRARA FROSINONI
BOLOGNA BOLOGNA VITERBO
LA SPEZIA

AREA 7 AREA 8 AREA 9
ROMA ANDRIA PESCARA
FROSINONE BARI ASCOLI P.
NAPOLI BARLETTA ANCONA
POMIGLIANO FOGGIA
CAGLIARI TARANTO
MOLFETTA
NAPOLI
POMIGLIANO

AREA 10
REGGIO CALABRIA
TRAPANI
MARSALA
SIRACUSA

CATANIA

Articolo 5
Orario di lavoro

Le parti convengono di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 32 lettera c) del vigente CCNL. Conseguentemente, a decorrere dal 1° febbraio 1999, l'orario di lavoro viene rimodulato a 38 ore settimanali mediante l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito. Il godimento delle rimanenti 32 ore riferite allo stesso titolo verrà disciplinato come precedentemente stabilito. In relazione alle particolari esigenze commerciali ed alla specificità del mercato di riferimento, la nuova articolazione dell'orario di lavoro verrà effettuata con modalità diverse in relazione alle differenti tipologie delle unità di vendita di seguito indicate:
1. Unità di vendita inserite in centri commerciali; la nuova articolazione verrà effettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero. Pertanto, nell'arco di ogni sin-gola settimana un dipendente fili time ridurrà per quattro giorni lavorativi, con esclusione del sabato, la pro-pria prestazione a 7 ore e 30 minuti. Tale riduzione potrà essere posizionata al termine del turno per gli orari mattutini, e all'inizio del turno per gli orari serali;
A questa fattispecie appartiene anche il laboratorio cen-tralizzato di Milano.

2. Unità di vendita operanti con orario continuato con na-stro orario di apertura uguale a 8 ore giornaliere con meno di 10 unità equivalenti; la nuova articolazione verrà effettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero. Pertanto, nell'arco di ogni singola settimana un dipendente full time ridurrà per quattro giorni lavorativi, con esclusione del sabato, la propria prestazione a 7 ore e 30 minuti. Nel corso ditali giornate i dipendenti posticiperanno l'ingresso al turno mattutino o il rientro pomeridiano dopo la pausa pranzo.

3. Unità di vendita operanti con orario continuato con nastro orario di apertura uguale a 8 ore giornaliere (per giorni alla settimana) con organico uguale e\o superiore a 10 unità equivalenti; la nuova articolazione verrà ef-fettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero.

Pertanto, si applicheranno turni di entrata scaglionati di 30' tra le ore 10 e le ore 11 effettuando, con esclusione del sabato, per quattro giorni lavorativi, 7 ore e 30 mi-nuti o per due giorni lavorativi 7 ore. Nel corso ditali giornate l'intervallo meridiano potrà essere di 60' o 90'. Nella giornata di apertura parziale l'ingresso potrà essere ritardato di 30'.

4. Unità di vendita operanti con orario spezzato, la nuova articolazione verrà effettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero. Pertanto, nell'arco di ogni sin-gola settimana un dipendente fili time ridurrà per quattro giorni lavorativi, con esclusione del sabato, la propria prestazione a 7 ore e 30 minuti. Nel corso ditali giornate i dipendenti posticiperanno l'ingresso al turno mattutino o quello di rientro dopo l'interruzione meridiana.

5. Sede centrale: per i dipendenti addetti alla Sede Centrale (comprensiva anche dei dipendenti del magazzino) la nuova articolazione verrà effettuata mediante una

riduzione dell'orario giornaliero secondo le modalità di seguito indicate:

LUN 10 - 13.00 14.00-17.30 (tot. 6.30)
MAR 8.30- 13.00 14.00-17.30 (tot. 8)
MER 8.30- 13.00 14.00-17.30 (tot. 8)
GIO 8.30- 13.00 14.00-17.30 (tot. 8)
VEN 8.30- 13.00 14.00-17 (tot..7.30)

La flessibilità in entrata resta fissata in 45'. Dai momento di inizio di applicazione della settimana a 38 ore viene introdotta, ferma restando l'uscita minima alle 17.30 e 17, possibilità di contrarre la durata dell'intervallo di 15', anticipando il rientro, dopo la pausa, alle 13.45.

In tutte le diverse tipologie suindicate per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale la rimodulazione dell'orario di lavoro ed il conseguente assorbimento dei permessi individuali verranno riproporzionati alla minore prestazione lavorativa. Ad esempio un part time con orario settimanale di 20 ore ridurrà il proprio orario settimanale a 19 ore usufruendo di due tranche di rimodulazione di 30 minuti ciascuna. Per personale con orario part-time superiore alle 20 ore le tranche di rimodulazione saranno comunque di 30 minuti.

Al termine del primo semestre di applicazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali nazionali, verrà fatta tra le parti una verifica circa la corretta applicazione dei nuovi orari.

Articolo 6
Ticket mensa o pasto

Al fine di omogeneizzare su tutto il territorio nazionale il trattamento di corresponsione del buono mensa, le parti convengono che i ticket restaurant del valore di Lire 10.000 verranno riconosciuti esclusivamente nelle giornate in cui il lavoratore fornisce la sua prestazione lavorativa con un turno che preveda due tranche di orario giornaliero.

Articolo 7
Anticipazione trattamento di fine rapporto

In applicazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., ultimo comma, del testo modificato della L.297/82, le parti convengono che la richiesta di anticipazione potrà essere giustificata anche a fronte di una anzianità complessiva di servizio di 7 anni. Inoltre potranno essere avanzate richieste, ferma restando l'anzianità prevista dalla legge, per l'acquisto di arredamento in caso di matrimonio di dipendenti o figli di dipendenti dietro presentazione dì documentazione preventiva seguita da idonei documenti fiscali.

Le richieste, giustificate dalle ipotesi individuate nel presente articolo, saranno soddisfatte in subordine a quelle previste dalla normativa in vigore, secondo anche quanto previsto dal protocollo sulla priorità di concessione del trattamento di fine rapporto di cui all'allegato 8 del CCNL vigente.

Articolo 8

Contratti a tempo determinato, causali aggiuntive

Ai sensi dell'art. 23 L.56/87 e dell'art. 21, I parte del vigente CCNL, le parti convengono ad individuare ulteriori ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 12 mesi.

Tali assunzioni potranno aver luogo in presenza di:

• nuove aperture con conseguente iniziale picco di lavoro, ristrutturazioni;

• intensificazione e incrementi dell'attività aziendale dovuti a ordini, commesse, progetti straordinari e iniziative promozionali;

• punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a fare fronte con i normali organici aziendali;

• assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

• deroga alle chiusure settimanali o sospensione del turno di chiusura infrasettimanale;

• aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lette-ra b) L.230/62.

A parziale deroga a quanto previsto dall'art. 21, 4 comma, del vigente CCNL, nelle unità produttive che abbiano meno di 20 dipendenti è consentita, in caso di nuove aperture e/o significative ristrutturazioni, la stipulazione dei predetti contratti fino a 4 lavoratori.

Nel caso in cui, successivamente a 2 contratti a tempo determinato stipulati con la medesima persona, sorgesse l'opportunità, da parte aziendale, di procedere alla assunzione a tempo indeterminato di una unità con la medesima professionalità, verranno in prima istanza considerate le candidature delle predette unità.

Articolo 9
Contratti di formazione lavoro e apprendistato

Il personale neo assunto senza una significativa esperienza lavorativa del settore precedentemente maturata, verrà as-sunto e inquadrato secondo le seguenti modalità e disponibilità:

tipo di contratto: contratto di formazione lavoro o apprendistato

inquadramento: il personale con la qualifica di ottico verrà inserito inizialmente al livello 4**°** con approdo, all'eventuale conferma a tempo indeterminato, al livello 3°.

Il personale venditore verrà inserito al livello 5° con approdo, all'eventuale conferma a tempo indeterminato, al livello 4°.

Sono fatte salve le diverse pattuizioni a livello locale.

Articolo 10
Trattamento economico variabile

Le parti, nel recepire come proprio lo spirito del Protocollo deI 23.07.1993, anche in materia di erogazioni salariali di secondo livello in conformità a quanto previsto dal titolo II, parte I del vigente CCNL, hanno inteso istituire un impianto di salario variabile le cui erogazioni saranno correlate a obiettivi di miglioramento della produttività e della efficienza aziendale. A tale fine, dal 1999 - ferma restando la valenza annuale 1° dicembre/30 novembre - viene istituito un Sistema di Compensi Variabili atto a legare quote di salario variabile al conseguimento di obiettivi misurati da indicatori economici, gestionali e commerciali.

L'erogazione della quota salariale correlata al Sistema di Compensi Variabili verrà determinata sulla base dei criteri indicati all'Allegato Tecnico che costituisce parte integrante del presente accordo.

La quota di salario variabile sarà corrisposta ai soli lavoratori in servizio nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato, contratto di formazione lavoro, apprendistato. Per i lavoratori che, durante l'anno di riferimento, non hanno prestato servizio in via continuativa - assunti in corso d'anno e assenti a qualsiasi titolo esclusi ferie, permessi retribuiti e permessi sindacali - il premio verrà riconosciuto pro quota.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale il valore della quota salariale sarà riproporzionato in base all'orario di lavoro previsto dal contratto individuale.

L'erogazione della quota salariale avverrà con le competenze del mese di gennaio degli anni 2000, 2001, 2002 e 2003.

L'importo della quota salariale eventualmente maturata, erogata a titolo di una tantum, sarà uguale per tutti i livelli di inquadramento e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto di legge e di contratto, ivi compreso il TFR.

Le parti danno atto che le erogazioni derivanti dal presente accordo per il loro carattere di variabilità ed indeterminabilità ricadono nella fattispecie di cui alla L.23.5.1997 n. 135 e come tali potranno godere dei particolari benefici previsti.

Le parti convengono che, con la stipula del presente accordo, deve intendersi definitivamente annullato il meccani-smo di salario variabile previsto per i dipendenti di Milano, provincia di Milano e Lodi datato 22.6.1989 e successive modifiche e/o integrazioni.

Le parti convengono inoltre di incontrarsi a livello nazionale decorsi 24 mesi dalla stipula del presente accordo al fine di verificare i risultati derivanti dall'applicazione del Sistema di Compensi Variabili e individuare eventuali correttivi da apportare.

Articolo 11
Decorrenza e Durata

La disciplina normativa ed i trattamenti economici previsti dal presente accordo entreranno in vigore a far data dal 1° gennaio 1999. Il presente accordo integrativo aziendale scadrà il 31.12.2002.

ALLEGATO TECNICO
SISTEMA DI COMPENSI VARIABILI

Il Sistema è articolato su tre parametri che misurano il livello di produttività/efficienza conseguito dai dipendenti (ad esclusione dei dirigenti) che operano nei negozi e nella sede centrale.

Per il calcolo del livello di produttività/efficienza si assumono le seguenti definizioni:

(a) Fatturato: si intende il fatturato complessivo aziendale IVA esclusa (ottica) prodotto dai negozi nell'anno di riferimento, depurato dell'inflazione.

(b) Ricavi sulle vendite di ottica: si intende il margine (fatturato meno costo del venduto) secondo le statistiche ufficiali prodotte dall'azienda.

Per questi due punti sono escluse le nuove aperture.

(c) Organico medio: si intende la media del personale espresso in F.T.E. presente in negozio dal i dicembre al 30 novembre successivo comprensivo dei contratti a tempo determinato. L'organico verrà calcolato valorizzando in percentuale il personale part-time, depurato degli assenti per maternità, servizio militare, aspettativa non retribuita.

(d) Fatturato pro capite: si intende il fatturato globale aziendale diviso l'organico medio così come determinato al punto a) che precede.

PARAMETRI

A. Quota salariale correlata al livello di produttività/efficienza conseguito dai dipendenti che operano nei negozi

Al personale impiegatizio delle unità di vendita sarà riconosciuta con le modalità di cui all'art. 10 (trattamento economico variabile) una quota di salario variabile correlata al livello di produttività/efficienza misurato dai seguenti parametri:

1. Ricavi sulle vendite di ottica: misura l'incremento percentuale dei ricavi di ottica rispetto all'esercizio precedente. A fronte del conseguimento dell'obiettivo annualmente predeterminato per il punto vendita verrà erogata

unà quota di salario variabile pari al 70% del premio per il raggiungimento dell'obbiettivo riferito al punto vendita, e pari al 30% per il raggiungimento dell'obbiettivo nazionale. A fronte del conseguimento dell'obiettivo di incremento annualmente predeterminato a livello nazionale verrà erogata una quota di salario variabile pari al 35% del premio globale annuo.

*__2. Fatturato di ottica__: misura in percentuale l'aumento del fatturato di ottica rispetto all'esercizio precedente. A fronte del conseguimento dell'obiettivo annualmente predeterminato per il punto vendita verrà erogata una quota di salario variabile pari al 70% del premio per il raggiungimento dell'obbiettivo riferito al punto vendita, e pari al 30% per il raggiungimento dell'obbiettivo nazionale.

A fronte del conseguimento dell'obiettivo di incremento annualmente predeterminato a livello nazionale verrà erogata una quota di salario variabile pari al 35% del premio globale annuo.

3. Fatturato pro-capite: misura il rapporto, a parità di punti di vendita, fra il fatturato e l'organico medio.
A fronte del conseguimento dell'obiettivo di incremento annualmente predeterminato a livello nazionale verrà erogata una quota di salario variabile pari al 30% del premio globale annuo.

B. Quota salariale correlata al livello di produttività/efficienza conseguito dai dipendenti che operano nella Sede centrale (sede, laboratorio e magazzino)

Al personale della Sede Centrale (sede, laboratorio e magazzino) sarà riconosciuta, con le modalità di cui all'art. 10 (trattamento economico variabile), una quota di salario variabile correlata al conseguimento dei medesimi obiettivi assegnati al personale dei negozi con riferimento ai valori nazionali valorizzati al 100%. Rimane ferma la quantità dell'erogazione economica secondo le percentuali previste al punto A.

* * *

La quota di premio annuale al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi è fissata:

per il 1999 in Lire 1.000.000 lorde;
per il 2000 in Lire 1.100.000 lorde;
per il 2001 in Lire 1.300.000 lorde;
per il 2002 in Lire 1.400.000 lorde.
Vengono fissati per tutti gli obiettivi un limite minimo e massimo parametrati secondo questa scaletta:

Risultato inferiore anno precedente + inflazione = nessun premio.

* Risultato superiore all'anno precedente + inflazione ma inferiore all'obiettivo fissato = 70% del premio.

* Risultato uguale all'obiettivo fissato = 100% del premio.
Risultato superiore all'obiettivo fissato = 100% del premio più quanto previsto dalla seguente tabella:

risultato - sugli obiettivi previsti nel capitolo Parametri, punti 1, 2 e 3 - compreso tra 100,01% e 103% = Lire 30.000 lorde complessive;

risultato compreso tra 103,01% e 107% = Lire 50.000 lorde;

risultato compreso tra 107,01% e 110% = Lire 80.000 lorde;

risultato superiore a 110% = Lire 100.000 lorde.

Ferma restando la suddivisione 70% - 30% degli obiettivi inseriti nei Parametri Fatturato e Ricavi sulle vendite, le cifre della tabella correlata al superamento del 100% dell'obiettivo, non tengono conto del peso percentuale dei singoli parametri.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che dovranno essere conseguiti dal personale saranno comunicati alle Segreterie Nazionali della Filcams CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, per consentire un ampio e articolato esame congiunto sotteso alla definizione degli obiettivi stessi, nel corso di apposti incontri che si terranno appena disponibili i dati definitivi dell'anno di riferimento.

Le parti valuteranno, nel caso di eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali, l'applicazione per l'intero anno e per quello successivo dell'erogazione della quota salariale variabile.