

# IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 11/11/2011 presso lo Stabilimento di S. Maria di Sala (VE)

t r a

- la **SAFILO S.p.A. e SAFILO GROUP S.p.A.**, Sede di Padova e Stabilimenti di Longarone, S. Maria di Sala e Martignacco, rappresentata dal dottor Alessandro VISCONTI, dal dott. Maurizio ROMAN e dall'ing. Claudio INNOCENTE, con l'assistenza del dottor Andrea GNESIN di Confindustria Belluno

e

- Coordinamento Sindacale di Gruppo degli Stabilimenti Safilo SpA e Safilo Group Spa, così come sopra indicati, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria, nonché dei Signori Mario SIVIERO della FEMCA-CISL Regionale del Veneto, Stefano FACIN della FILCTEM-CGIL Regionale del Veneto e Giannino RIZZO della UILTA-UIL Regionale del Veneto

dopo un articolato confronto ed ampio dibattito tra le Parti, e a completamento e parziale modifica di quanto concordato con l'accordo-ponte sottoscritto fra le Parti il 25 Luglio 2011, è stato raggiunto il seguente accordo.

## 1. Relazioni sindacali

La Parti ribadiscono quanto convenuto al punto 1 “ Relazioni Industriali” dell'accordo integrativo del 16 settembre 2003, nonché ai punti da 1.b fino a 1.e del verbale di accordo del 21 novembre 2007.

A parziale modifica ed integrazione di quanto sopra richiamato si precisa che

- a far data dalla stipula del presente accordo il numero dei componenti delle commissioni paritetiche viene elevato ad un numero massimo di 6 componenti delle RSU e 6 di parte aziendale.
- a far data dalla stipula del presente accordo viene istituita la commissione paritetica di Stabilimento efficienza/qualità/redditività con gli stessi numeri di componenti e la stessa disponibilità di ore delle altre commissioni paritetiche. Detta commissione si riunisce mensilmente, avrà compiti consultivi, e sarà destinataria di informazioni inerenti gli indici di efficienza e qualità. Tale commissione costituirà momento partecipativo di approfondimento, verifica, scambio e ricerca di soluzioni alle problematiche in esame non dovendo costituire forma di rivendicazione e/o di negoziazione. In via eccezionale, fino al 30 giugno 2012, non verranno defalcate, per le riunioni suddette, le ore a carico RSU . A tal fine , ai componenti la suddetta commissione, verrà erogata adeguata formazione .

- trimestralmente l'Azienda fornirà ai coordinatori regionali la rendicontazione dei dati trimestrali aggregati di efficienza e qualità. I dati semestrali di efficienza e qualità verranno comunicati al coordinamento sindacale di gruppo negli appostiti incontri già previsti dall'attuale sistema di relazioni sindacali.
- L'Azienda dà garanzia che la strumentazione informatica già a disposizione dell'RSU verrà sostituita se giudicata obsoleta e verranno integrati i programmi software ( Word , Excell per analisi ed elaborazione dei dati e tabelle.)

## **2. - Responsabilità Sociale dell'Impresa**

Safilo, nel ribadire il proprio impegno in tema di Responsabilità Sociale, ha già informato le Parti in merito al percorso avviato al fine di ottenere la certificazione SA8000 in tema di responsabilità sociale di impresa. L'Azienda ha già fornito alle OOSS ampia ed esaustiva documentazione in merito; le parti sono impegnate a ritrovarsi per verificare eventuali modifiche normative nel frattempo sopraggiunte. Le OOSS, si impegnano a comunicare i nominativi dei rappresentanti sindacali nel numero di 1 per singola organizzazione firmataria del presente Accordo Integrativo di Gruppo.

Safilo, nel fornire copia degli schemi contrattuali relativi alle ditte che operano con contratto d'appalto si fa garante dell'inserimento di clausole volte a richiedere l'applicazione, da parte delle ditte in appalto, della contrattazione di settore di appartenenza, nonché il rispetto delle convenzioni internazionali ILO sul rispetto dei diritti umani.

L'Azienda dichiara la disponibilità ad effettuare una verifica con le Rsu delle varie unità produttive, sull'opportunità di promuovere accordi con Enti Locali, per la creazione di asili nido pubblici, ove le lavoratrici Safilo possano accedere in via privilegiata.

## **3. - Mercato del Lavoro. Situazione siti friulani**

In data 23/02/2011 l'Azienda ha sottoscritto presso il Ministero del Lavoro un v.d.a. inerente la richiesta di un periodo di CIGS per ristrutturazione aziendale per le unità di Precenico e Martignacco, che si intende qui integralmente richiamato.

Tutto ciò premesso l'Azienda conferma l'impegno politico già manifestato nel v.d.a. sopra richiamato volto al possibile recupero di dipendenti in CIGS. Tanto potrà realizzarsi compatibilmente con una consolidata ripresa di mercato con le conseguenti ripercussioni nei confronti delle produzioni italiane, in coerenza col piano strategico/industriale pluriennale aziendale, e compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, tecnico ed economico.

## **4. - Formazione**

Safilo, anche nell'ottica di favorire la crescita professionale dei lavoratori, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive prerogative, si dichiara disponibile ad un confronto sulle proposte formative con le

RSU in merito all'individuazione dei reali fabbisogni formativi e alla valutazione congiunta di percorsi formativi.

#### **4.a - Formazione Congiunta- Nuovi Assunti**

Le Parti si danno atto che lo strumento della formazione congiunta è uno dei mezzi più idonei a migliorare la qualità delle relazioni industriali di stabilimento.

A tale scopo, si conviene di erogare congiuntamente 4 ore di formazione a tutti i nuovi assunti, con cadenza trimestrale, a condizione che si raggiunga un numero-di massima- almeno pari alle 10 unità.

La formazione andrà erogata entro il termine di 6 mesi dall'assunzione ed avrà ad oggetto le principali normative di legge, contratto nazionale ed integrativo, salute e sicurezza (decreto legislativo 81/2008).

I docenti scelti dalle OO.SS. saranno, di norma, sindacalisti provinciali.

Per la parte relativa alla formazione RSU/Struttura Aziendale, si rinvia a quanto già previsto dall'Accordo 16/9/2003

#### **4.b – Libretto della formazione**

L'Azienda predisporrà un "libretto individuale della formazione" in formato file o cd nel quale viene indicata la formazione professionale e/o extra professionale svolta (numero corsi, sede del corso, argomento, durata, docente, risultato al termine della formazione). Tale libretto sarà a disposizione del singolo lavoratore interessato.

### **5. - Pari Opportunità**

Con riferimento alla Legge 125/91, Safilo dichiara la disponibilità ad un confronto annuale – sito per sito – con le R.S.U., sui temi previsti dalla Legge citata. In tale occasione, le Parti analizzeranno i dati forniti al fine di prevenire ogni forma di discriminazione dovuta al sesso.

Safilo pone la massima attenzione alle problematiche legate allo stato di maternità e di relativa assistenza ai figli, ricercando soluzioni in tema di orario il più possibile rispondenti alle esigenze delle figure interessate, nel rispetto di una corretta ed efficiente organizzazione del lavoro. A conferma di quanto sopra è la presenza ad oggi di varie forme di orario particolare, in grado di rispondere il più possibile, alle esigenze legate sia a situazioni personali, che di assistenza a familiari.

Premesso quanto sopra, l'Azienda in merito alle richieste (della durata massima di due settimane) legate alla fase di inserimento dei bimbi alla scuola materna e al primo anno di scuola elementare, si adopererà per trovare tutte le possibili soluzioni atte ad assecondare tale delicato momento della vita familiare, nel rispetto altresì di un corretto equilibrio e bilanciamento dell'organizzazione del lavoro. Potrà essere concessa un'ulteriore settimana purché non ostino esigenze oggettive e dimostrabili di carattere organizzativo e/o produttivo.

Sempre con l'obiettivo di manifestare concretamente l'attenzione al Sociale, si riconosce una giornata dell'orario contrattuale in essere di permesso retribuito ai lavoratori padri, in occasione della nascita. La fruizione del permesso deve avvenire entro una settimana dalla nascita, pena decadenza e andrà appositamente documentata.

#### **5.1 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Le Parti, nel ritenere importanti le iniziative volte alle pratiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si attiveranno al fine di individuare possibili progetti di fattibilità utilizzando i finanziamenti previsti dal bando europeo ( art. 9 legge 53/2000 )

## **6. – Ambiente e sicurezza**

L'Azienda si dichiara disponibile ad un incontro di approfondimento, assieme agli RLS, con gli enti preposti sulle tematiche relative all'incidenza delle malattie professionali derivanti da lavoro ripetitivo in particolare a quelle legate agli arti superiori.

## **7. - Organizzazione del lavoro**

### **7.a - Part-time**

Viene riconfermato quanto previsto dall'Accordo di Gruppo del 16/09/2003 punto 4a, e dall'Accordo di Gruppo del 21/11/2007 punto 4.a, e successive ed ulteriori intese raggiunte a livello aziendale

**Nota a Verbale :** l'azienda ribadisce la piena validità dello strumento del lavoro a tempo parziale purché l'istituto venga gestito nel rispetto dei seguenti principi: garanzia del presidio della funzione, bilanciamento delle presenze nei reparti, saturazione degli spazi, attrezzature e linee dalle ore 6.00 alle ore 22.00, presidio, in linea di massima, del personale in part time da parte dello stesso Capo/Responsabile.

### **7.b - Ferie**

Con l'obiettivo di rendere da un lato la programmazione dei periodi feriali/permessi sempre più snella ed efficiente e dall'altro di consentire una maggiore agibilità ai lavoratori richiedenti periodi di assenza, si concorda che verrà esposta, nei reparti produttivi, la situazione ferie/assenze a qualsivoglia titolo. Le modalità operative verranno concordate con le rsu stabilimento per stabilimento.

## **8. - Assunzioni**

### **Contratti a termine e/o in somministrazione**

La continua trasformazione dei sistemi produttivi, resasi sempre più necessaria, vuoi per il crescere della competizione internazionale, vuoi per il dinamismo del sistema Moda e le crescenti esigenze di miglioramento del servizio al cliente, costituisce un fattore imprescindibile per la sopravvivenza del sistema impresa.

Consegue che la flessibilità organizzativa è necessaria , da una parte ad accorciare i tempi di risposta alle sollecitazioni del mercato e, dall'altra a riconfigurare tempestivamente l'organizzazione al mutare del contesto economico e finanziario .

Pertanto l'utilizzo di manodopera con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, è una costante da cui anche Safilo non può prescindere.

Ciò nondimeno, Safilo garantisce che l'utilizzo di tale tipologia contrattuale costituisce un'eccezione, privilegiando invece il consolidamento e la piena fidelizzazione del personale dipendente, attraverso lo strumento contrattuale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In continuità con le posizioni espresse nell'accordo aziendale del 21 novembre 2007, Safilo riconferma di voler utilizzare la tipologia del contratto a termine per periodi inferiori a quelli previsti dalla vigente legislazione, qualora vi sia una compatibilità con le esigenze di budget ed una chiara e significativa stabilizzazione dei volumi produttivi e delle vendite di mercato, alla base dei contratti a termine (somministrazione ed tempo determinato) nella loro costituzione in tali forme.

Safilo riconosce che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è la forma di contratto privilegiata dal Gruppo.

Come da prassi aziendale l'esame dei fabbisogni sarà oggetto di periodico esame congiunto con le RSU di stabilimento.

L'Azienda, prima di ulteriori assunzioni di lavoratori con contratti di somministrazione o a tempo determinato, valuterà la possibilità di trasformare, in rapporti a tempo indeterminato, contratti a termine e di somministrazione già in essere e ne darà comunicazione alle RSU aziendali firmatarie del presente accordo.

Nell'apposito incontro con il Coordinamento di Gruppo, verrà fornito l'aggiornamento sulla situazione dei contratti, non a tempo indeterminato.

## 9. – Salario

### 9.a - Premio Annuo di Gruppo – legato ad indicatori di bilancio

Le Parti ribadiscono la validità del meccanismo di premio legato all'utile operativo sul fatturato; tuttavia a fronte del mutamento delle condizioni di mercato e del differente contesto economico anche in termini di redditività aziendale, concordano una revisione dei coefficienti e dei valori punto previsti dall'accordo di Gruppo del 21 novembre 2007, come previsto dalla seguente tabella:

accordo 2011	
coefficienti	valore premio (€)
7	500
8	600
9	700
10	810

Inoltre, le parti convengono quanto segue:

- gli indici di riferimento, in termini di coefficiente e di valore si intendono riparametrati al 3° livello dell'attuale scala classificatoria e riproporzionati part-time;
- in caso di raggiungimento di coefficiente superiore ad 10 il valore premio crescerà proporzionalmente in ragione di 100 euro per punto;
- in ogni caso non si darà luogo ad alcuna erogazione economica a titolo di **Premio Annuo di Gruppo – legato ad indicatori di bilancio** nel caso di coefficiente non superiore a 6

Le Parti riconfermano, come già indicato nei precedenti Accordi di Gruppo, che il premio di competenza 2011 verrà erogato sulla base di parametri dell'anno 2010 con le competenze del mese di luglio; con identico criterio verranno erogati i premi di competenza 2012-2013, con riferimento ai parametri di Bilancio dell'anno immediatamente precedente con le competenze del mese di luglio.

### 9.b – Principi generali di riferimento

Rimane confermato quanto previsto a pagina 10 dell'accordo di Gruppo del 16.9.2003 con riferimento ai "principi generali di riferimento".

## 9.c - Premio Annuo di Gruppo – meccanismi aggiuntivi

In base a quanto previsto dall'accordo di gruppo del 21 novembre 2007 , punto 6 parte economica, le Parti hanno individuato i corretti parametri in grado di assecondare il processo di sviluppo di Safilo Group, mediante il coinvolgimento più diretto tra risorse umane e redditività d'impresa, implementando fattori di produttività , efficienza e qualità.

Gli indicatori previsti per la vigenza del presente accordo sono:

- A) Efficienza
- B) Qualità
- C) Fatturato netto

La valorizzazione dei singoli indicatori ed il risultato economico conseguibile negli anni 2011-2013 sono quelli riportati nelle seguenti tabelle (riproporzionato part-time):

	2011	2012	2013
	Valori	Valori	Valori
	in €uro	in €uro	in €uro
<b>Stabilimenti</b>			
Efficienza di stabilimento	300	350	400
Efficienza di gruppo		150	150
Qualità	200	200	200

### Magazzino Longarone

Efficienza di area	Righe d'ordine / h lavorata	300	350	400
Efficienza di gruppo			150	150
Qualità	rettifiche inventariali / valore movimentato	200	200	200

### Resi

Efficienza di area	Pezzi caricati / h lavorata	300	350	400
Efficienza di gruppo			150	150
Qualità	Fatturato (provvisorio)	200	200	200

### Magazzino PD

Efficienza di area		300	350	400
Efficienza media di magazzino PD			150	150
Qualità	Fatturato (provvisorio)	200	200	200

L'efficienza viene calcolata neutralizzando l'effetto mix (isomix).

## **A1) Efficienza di stabilimento**

L'efficienza è rappresentata dal rapporto tra ore versate/ore lavorate, dove per ore versate si intendono le ore da ciclo di produzione, mentre per ore lavorate, quelle di effettiva e reale attività produttiva.

### **Principi generali A1**

- 1) il parametro di efficienza viene calcolato per centro di costo produttivo ; la somma dei vari centri costo dà il risultato di stabilimento.
- 2) le ore versate sono quelle definite nei tempi di ciclo, indicate dall'**Ufficio Tecnico**.
- 3) le ore lavorate sono quelle di effettiva attività produttiva, escludendo quelle di cui all'allegata tabella (All. B), sommate alle ore equivalenti al valore degli scarti di produzione.
- 4) il budget per gli anni 2012 e 2013 verrà comunicato dall'Azienda alle RSU e OOSS in apposito incontro entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento.

### **Base di computo A1**

Anno 2011: il valore del premio è di 300 euro lordi a fronte di 5 punti di incremento di produttività media realizzata nel secondo semestre dell'anno 2011, rispetto alla media del primo semestre dell'anno 2011 con riproporzionamento lineare.

Anno 2012:

- il 20 % del risultato economico conseguito nel 2011 viene aggiunto a quanto verrà maturato nel 2012 e verrà riconosciuto al raggiungimento dell'obiettivo di budget 2012.
- tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 120 euro riproporzionato lineare.
- oltre all'eventuale 20% di cui sopra, il valore del premio è di 350 euro massimi a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2012 .

Anno 2013:

- il 20 % del risultato economico conseguito nel 2012 viene aggiunto a quanto verrà maturato nel 2013 e verrà riconosciuto al raggiungimento dell'obiettivo di budget 2013.
- tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 120 euro riproporzionato lineare.
- oltre all'eventuale 20% di cui sopra, il valore del premio è di 400 euro massimi a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2013 .

Stabilimento di Martignacco

Ai fini del calcolo dell'efficienza di stabilimento verrà scorporato un terzo delle ore lavorate dalle sole persone in training per neutralizzare l'effetto training- formazione fino al termine del percorso di riqualificazione interna.

## **A2) Efficienza di area per magazzino Longarone, reparto resi di Longarone e magazzino di Padova**

L'efficienza del **magazzino di Longarone** è rappresentata dal rapporto tra righe d'ordine prelevate e ore lavorate.

L'efficienza del **reparto resi di Longarone** è rappresentata dal rapporto tra pezzi caricati e ore lavorate.

L'efficienza del **magazzino di Padova** è rappresentata dal rapporto:

tra pezzi spediti e ore lavorate per il reparto spedizioni;

tra pezzi ricevuti su ore lavorate per il reparto ricevimenti..

## **Principi generali A2**

- 1) Il parametro di efficienza viene calcolato sul centro di costo.
- 2) le ore lavorate sono quelle di effettiva attività produttiva, escludendo quelle di cui all'allegata tabella. (All. B)
- 3) il budget per gli anni 2012 e 2013 verrà comunicato dall'Azienda alle RSU e OOSS in apposito incontro entro e non oltre il primo trimestre di ciascun anno di riferimento

## **Base di computo A2**

Anno 2011: il valore del premio è di 300 euro a fronte di 5 punti di incremento di produttività media realizzata nel secondo semestre dell'anno 2011, rispetto alla media del primo semestre dell'anno 2011 con riproporzionamento lineare.

Anno 2012:

- il 20 % del risultato economico conseguito nel 2011 viene aggiunto a quanto verrà maturato nel 2012 e verrà riconosciuto al raggiungimento dell'obiettivo di budget 2012. tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 120 euro riproporzionato lineare.
- oltre all'eventuale 20% di cui sopra, il valore del premio è di 350 euro a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2012 .

Anno 2013:

- il 20 % del risultato economico conseguito nel 2012 viene aggiunto a quanto verrà maturato nel 2013 e verrà riconosciuto al raggiungimento dell'obiettivo di budget 2013.
- tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 120 euro lordi riproporzionato lineare.
- oltre all'eventuale 20% di cui sopra, il valore del premio è di 400 euro lordi a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2013 .

### **A3) Efficienza di Gruppo**

Efficienza di Gruppo è la media ponderata delle efficienze medie degli stabilimenti produttivi italiani di Longarone, Santa Maria di Sala e Martignacco.

Anno 2012:

- tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 60 euro lordi riproporzionato lineare.
- il valore del premio è di 150 euro lordi a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2012 .

Anno 2013:

- il 20 % del risultato economico conseguito nel 2012 viene aggiunto a quanto verrà maturato nel 2013 e verrà riconosciuto al raggiungimento dell'obiettivo di budget 2013.
- tra 0 e budget il valore massimo conseguibile è 60 euro lordi riproporzionato lineare.
- oltre all'eventuale 20% di cui sopra, il valore del premio è di 150 euro lordi a fronte di 3 punti di incremento di produttività rispetto all'obiettivo di budget 2013 .

Per gli anni 2011 e 2012 nel calcolo dell'efficienza di Gruppo le parti ad oggi ritengono di non computare l'efficienza di Martignacco per effetto degli addestramenti in corso.

### **B) Qualità**

#### **B1) Qualità di stabilimento**

#### **B2) Qualità di magazzino di Longarone**

#### **B3) Qualità di magazzino di Padova e resi Longarone**

#### **B1) Qualità di stabilimento**

L'indice di qualità è la percentuale di lotti difettosi ( quantità di pezzi ) misurata dalla Assicurazione Qualità di ogni stabilimento nella fase di certificazione finale ( Respinto da certificazione finale ).

Al Controllo Qualità di Padova viene delegato il compito di effettuare una verifica della corrispondenza degli standard di controllo utilizzati nello stabilimento ( attraverso Audit di Qualità uscente su prodotti stoccati nel Centro di Logistica distributiva di Padova )

**Anno 2011:** il valore del premio è di 200 euro lordi a fronte di una riduzione del 50% dell'indice nel secondo semestre dell'anno 2011, rispetto alla media del primo semestre dell'anno 2011 con riproporzionamento lineare.

**Anno 2012:** a condizione che il consuntivo medio del 2° semestre 2011 sia maggiore o uguale a una riduzione del 20% rispetto alla media del primo semestre dell'anno 2011, nel 2012 l'obiettivo di partenza è dato dal risultato consuntivo del 2° semestre del 2011 maggiorato del 10%; in caso contrario il valore di partenza è il consuntivo del 2° semestre 2011.

Il valore del premio è di 200 euro lordi a fronte di una riduzione del 50% dell'indice consuntivo nel 2012 rispetto al consuntivo del secondo semestre 2011.

A condizione che sia stato conseguito il consuntivo del secondo semestre 2011 anche nel 2012, in aggiunta a quanto verrà maturato nel 2012 saranno erogati ulteriori 40 euro lordi .

**Anno 2013:** a condizione che il consuntivo medio 2012 sia maggiore o uguale a una riduzione del 20% rispetto al consuntivo dell'anno 2011, nel 2013 l'obiettivo di partenza è dato dal risultato consuntivo del 2012 maggiorato del 10%, in caso contrario il valore di partenza sarà il consuntivo stesso. Il valore del premio è di 200 euro lordi, a fronte di una riduzione del 50% dell'indice consuntivo nel 2013 rispetto al consuntivo 2012.

A condizione che sia stato conseguito il consuntivo 2012 anche nel 2013, in aggiunta a quanto verrà maturato nel 2013 saranno erogati ulteriori 40 euro lordi.

### **Stabilimento di Martignacco**

Ai fini del calcolo della qualità di stabilimento verrà preso a riferimento per l'anno 2011 la media del primo semestre di Longarone e Santa Maria di Sala. Per il 2012 il riferimento sarà il consuntivo del secondo semestre 2011 del medesimo stabilimento.

## **B2) Qualità di magazzino di Longarone**

Per il magazzino di Longarone **l'indice di qualità** viene definito: rettifiche inventariali su valore movimentato.

**Anno 2011:** il valore del premio è di 200 euro lordi a fronte di una riduzione del 50% dell'indice dell'anno 2011, rispetto al consuntivo 2010.

**Anno 2012:** a condizione che il consuntivo medio 2011 sia maggiore o uguale a una riduzione del 20% rispetto alla media dell'anno 2010, nel 2012 l'obiettivo di partenza è dato dal risultato consuntivo del 2011 maggiorato del 10%. Il valore del premio è di 200 euro lordi a fronte di una riduzione del 50% dell'indice consuntivo nel 2012 rispetto al consuntivo 2011.

A condizione che sia stato conseguito il consuntivo 2011 anche nel 2012, in aggiunta a quanto verrà maturato nel 2012 saranno erogati ulteriori 40 euro lordi.

**Anno 2013:** a condizione che il consuntivo medio 2012 sia maggiore o uguale a una riduzione del 20% rispetto al consuntivo dell'anno 2011, nel 2013 l'obiettivo di partenza è dato dal risultato consuntivo del 2012 maggiorato del 10%. Il valore del premio è di 200 euro lordi a fronte di una riduzione del 50% dell'indice consuntivo nel 2013 rispetto al consuntivo 2012.

A condizione che sia stato conseguito il consuntivo 2012 anche nel 2013, in aggiunta a quanto verrà maturato nel 2013 saranno erogati ulteriori 40 euro lordi.

### **B3) Qualità di magazzino di Padova e Resi di Longarone**

Per il 2011 in luogo dell'indice di cui al punto B2 verrà utilizzato l'indice di fatturato netto consolidato di gruppo.

Sono allo studio altri indicatori di qualità che le Parti valuteranno di inserire dal 2012.

**Anno 2011:** il premio massimo conseguibile per 10 punti percentuali di incremento del fatturato netto consolidato di Gruppo è di 200 euro lordi, pari a 20 euro lordi a punto percentuale.

**Per gli anni successivi,** qualora l'indice di qualità venga individuato, il premio sarà conseguibile a fronte di una riduzione dell'indice di qualità nella quantità massima e misura prevista per B2 e B1. Vale quanto previsto in B1 e B2 anche per il meccanismo di erogazione del premio.

In mancanza di individuazione dell'indice di qualità, si continuerà ad utilizzare il parametro dell'incremento annuo del fatturato netto consolidato di gruppo (net sales Mondo) per un incremento di 10 punti.

### **C) Fatturato netto consolidato di gruppo.**

#### **IMPIEGATI E QUADRI SEDE DI PADOVA**

Per gli impiegati e quadri della sede di Padova, si applica, in aggiunta al meccanismo di utile operativo, anche un indicatore collegato al fatturato netto consolidato di gruppo, in sostituzione dei parametri di efficienza e qualità.

Il premio massimo conseguibile per l'anno 2011 è pari a 500 euro Lordi, per l'anno 2012 è pari a 700 euro lordi, per l'anno 2013 è pari a 750 euro lordi, come da seguente tabella.

	<b>Fatturato 2011</b>	<b>Fatturato 2012</b>	<b>Fatturato 2013</b>
Consuntivo anno precedente	€ -	€ -	€ -
cons +1%	€ 40	€ 56	€ 60
cons +2%	€ 80	€ 112	€ 120
cons +3%	€ 120	€ 168	€ 180
cons +4%	€ 185	€ 259	€ 278
cons +5%	€ 250	€ 350	€ 375
cons +6%	€ 315	€ 441	€ 473
cons +7%	€ 380	€ 532	€ 570
cons +8%	€ 420	€ 588	€ 630
cons +9%	€ 460	€ 644	€ 690
cons +10%	€ 500	€ 700	€ 750
<b>TOTALE</b>	<b>€ 500</b>	<b>€ 700</b>	<b>€ 750</b>

Si intende neutralizzato effetto cambio e viene tenuto conto del perimetro costante dell'attuale struttura di Gruppo.

## **CALL CENTER DI PADOVA**

Per gli addetti al call center di Padova in aggiunta all'indice di efficienza del servizio già in essere viene affiancato l'indicatore legato al fatturato netto consolidato di Gruppo.

### **Anno 2011:**

per quanto attiene indice di efficienza viene previsto un premio di 300 euro lordi per 5 punti di incremento. A questo si affiancherà un premio di 200 euro lordi conseguibile per 10 punti percentuali di incremento del fatturato netto consolidato di Gruppo, pari a 20 euro a punto percentuale.

### **Anno 2012:**

per quanto attiene indice di efficienza viene previsto un premio di 500 euro lordi per 5 punti di incremento. A questo si affiancheranno un premio di 200 euro lordi conseguibile per 10 punti percentuali di incremento del fatturato netto consolidato di Gruppo, pari a 20 euro a punto percentuale e il premio collegato all'efficienza di Gruppo.

### **Anno 2013:**

per quanto attiene indice di efficienza viene previsto un premio di 550 euro lordi per 5 punti di incremento. A questo si affiancheranno un premio di 200 euro lordi conseguibile per 10 punti percentuali di incremento del fatturato netto consolidato di Gruppo, pari a 20 euro a punto percentuale, e il premio collegato all'efficienza di Gruppo.

### **Nota a verbale**

L'azienda ha comunicato di voler modificare il perimetro di attività del Call Center verso logiche di Customer Contact Center, finalizzate anche ad un'attività di vendita/promozione, oltre che di servizio al Cliente.

Conseguentemente, Le Parti si danno atto che gli indicatori e la distribuzione degli importi di cui sopra potranno essere rivisti in corso di vigenza dell'accordo, non appena saranno stati individuati i corretti parametri.

Resta inteso che" l'effetto trascinamento " previsto per l'istituto dell'efficienza, di cui ai paragrafi precedenti, troverà applicazione anche per gli addetti a Call Center.

## **Verifiche**

a) La Direzione Aziendale e Commissione efficienza e produttività e qualità, verificheranno mensilmente i dati relativi , le ragioni degli eventuali scostamenti positivi/negativi e le possibili azioni correttive. Trimestralmente i dati verranno inviati alle OOSS regionali e provinciali firmatarie.

## **Banca delle Ore**

In alternativa al pagamento del maturato, il lavoratore può optare per la trasformazione in ore di permesso individuale.

Parte del premio raggiunto potrà essere trasformata in ore di permesso retribuito sulla base della individuale retribuzione lorda oraria (retribuzione lorda mese /173) in atto alla data di prevista corresponsione del premio, fino al massimo di 24 ore annue.

## **Modalità di erogazione/fruizione**

- 1) il conteggio del maturato in euro ed il corrispettivo in ore verrà effettuato a gennaio per l'anno precedente .
- 2) entro il mese di febbraio, ogni interessato deve scegliere se farsi liquidare l'intero maturato od optare per la trasformazione in ore di permesso.
- 3) per coloro i quali hanno optato per il pagamento, il quantum spettante verrà liquidato assieme alle competenze del premio di Gruppo, legato agli indicatori di bilancio.
- 4) Per coloro i quali, a febbraio, hanno optato per la trasformazione in ore di permesso, l'eventuale residuo di ore di permessi non usufruito, inserite in banca ore, verrà liquidato con la retribuzione del mese di dicembre dello stesso anno.
- 5) La liquidazione del residuo di cui al punto precedente, avverrà sulla base del valore preso a base ai fini della conversione del premio in ore di permesso;
- 6) I permessi di cui alla "banca ore" devono essere chiesti con 48 ore di preavviso, a gruppi di almeno 4 ore e saranno concessi salvaguardando il limite massimo del 25% di assenteismo di reparto.
- 7) Partecipano in egual misura tutti i lavoratori dipendenti Safilo, operai ed impiegati secondo l'orario contrattuale, pro rata temporis dall'assunzione, sulla base dell'effettiva presenza fisica al lavoro.
- 8) Per aver diritto al premio, gli interessati dovranno essere in forza al 31 gennaio dell'anno di erogazione.

## **Nota a verbale**

### **Norme di Riferimento comuni al Premio di Gruppo legato ad indicatori di bilancio ed al premio di Gruppo meccanismo aggiuntivo**

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo dei premi spettanti in ragione annua complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detti premi non avranno incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge , diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le Parti ex art.2120 c.c. secondo comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Le Parti concordano sul fatto che le erogazioni, come sopra definite, hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva

Con il presente accordo le Parti hanno proceduto ad una ridefinizione degli indici , dei parametri, dei valori economici del Premio di Risultato, sia per la parte legata all'utile operativo su fatturato, che per la parte legata all'efficienza/qualità, al fine di adeguarli alle esigenze di competitività complessiva dell'Azienda. Ne consegue che gli importi già corrisposti in virtù dell'accordo di luglio 2011 rappresentano :

quanto all'importo di 500 euro la risultanza del nuovo indice /coefficiente legato al rapporto utile operativo/fatturato, per l'anno 2011, ferma restando la riparametrazione individuale per livello dell'importo stesso;

quanto all'importo dei restanti 200 euro, la risultanza dell'anticipo dell'applicazione del meccanismo aggiuntivo legato all'indice di efficienza, fatti salvi gli eventuali conguagli.

I parametri , indici, valori di cui all'accordo 25 luglio 2011 sono pertanto da intendersi ad ogni effetto sostituiti da quelli concordati nel presente accordo.

## **Clausola di salvaguardia**

Viene precisato che, poiché il meccanismo tiene conto dell'attuale situazione (impianti, attrezzature, processi, materie prime, orario di lavoro, organizzazione della produzione, etc.) resta inteso che ove vi fossero sostanziali modifiche relativamente ai fattori che sono alla base del calcolo di premio, le parti si incontreranno per apportare eventuali modifiche.

## **9.d - Indennità di turno**

L'Azienda si dichiara disponibile ad aumentare l'indennità di turno giornaliera in essere per i turnisti 5x8 e 6x6 (riproporzionata per i lavoratori a part-time) come segue:

- 0,15 euro lordi a partire dal 01 gennaio 2012

Per i turnisti 6x6 occupati presso la Sede di Padova resta inteso che l'indennità di cui sopra, nel suo ammontare complessivo, si riferisce all'intera settimana lavorativa. Pertanto l'attuale indennità di turno giornaliera passerà da 1 € a 1,15 € a partire dal 1° gennaio 2012.

I valori sopraindicati sono comprensivi di ogni loro incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e indiretti e/o differiti, essendosene tenuto conto in sede di quantificazione.

## **Nota a verbale**

Si conferma che la scrivente Azienda applicherà ai dipendenti di Safilo Spa e Safilo Group Spa, **la tassazione agevolata** prevista sugli istituti contrattuali volti a conseguire incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e flessibilità (vedi, a mero titolo esemplificativo, la tabella allegato e) in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale e compatibilmente con le previsioni di legge .

Le Parti si danno infine atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dall'articolo 6- parte generale del CCNL- vigente per il triennio 01.01.2011 - 31.12.2013 e che pertanto sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa, ciò anche in ottemperanza alle intese nazionali al riguardo che si intendono qui assunte a base dei rapporti negoziali.

## 10. - Quota contrattuale

Le OO.SS. stipulanti FEMCA, FILCTEM e UILTA chiedono la sottoscrizione di una quota di assistenza contrattuale per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, per un importo di €25,00 annuali, proporzionalmente ridotta per i part-time, per i soli lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, da effettuarsi unitamente alla corresponsione del premio di risultato.

I lavoratori che non intendono versare la predetta quota dovranno darne avviso per iscritto all'ufficio personale di stabilimento (Padova per la Sede Generale).

La contribuzione sindacale straordinaria, nel rispetto della privacy e delle norme di legge in materia, sarà espressa da ogni singolo lavoratore interessato, per ciascun anno di erogazione, utilizzando apposito modulo debitamente compilato e firmato (All. C) da inserire in busta paga in occasione dell'erogazione del premio di risultato. La restituzione del modulo dovrà avvenire entro il 10 settembre di ogni anno.

Per l'anno 2011 il modulo sarà inserito nella busta paga di novembre consegnata il 9.12.2011. La restituzione del modulo dovrà avvenire entro il 19 dicembre 2011 e la trattenuta verrà effettuata con le paghe di Dicembre 2011.

### Dichiarazione congiunta

Fermo restando quanto oggetto di modifica/integrazione indicate negli articoli del presente Accordo di Gruppo le Parti si danno atto che mantengono piena efficacia le intese raggiunte nell'Accordo di Gruppo del 21 novembre 2007.

## 11. – Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013 per quanto riguarda la parte relativa ai premi variabili.

Il Contratto nella sua globalità, fatto salvo quanto sopra specificato, si intenderà successivamente rinnovato, di anno in anno, qualora non venga disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il Contratto resterà in vigore, sino a che non verrà sostituito dal successivo Contratto Integrativo Aziendale.

Letto, firmato e sottoscritto.

SAFILO S.P.A.  
E SAFILO GROUP SPA

FEMCA-CISL FILCTEM-CGIL UILTA-UIL  
REGIONALI

CONFINDUSTRIA BELLUNO  
DOLOMITI

FEMCA-CISL FILCTEM-CGIL UILTA-UIL  
TERRITORIALI

ESECUTIVO - RSU GRUPPO SAFILO

## Allegato “B” Accordo di Gruppo - ottobre 2011

### RIEPILOGO ORE NON INCLUSE NELLE ORE LAVORATE (per calcolo PRODUTTIVITA’)

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
CIG+CIGS	Cassa integrazione guadagni Cassa integrazione guadagni straordinaria
Ferie+ROL godute	Chiusura collettiva Ferie Ferie anno successivo (godute) Permesso retribuito ROL
Flessibilità goduta	Flessibilità goduta (assenza) serve per la quadratura con le ore teoriche
Formazione	Formazione Sicurezza in orario Formazione in orario Formazione Specifica in orario
Infortunio	Carenza infortunio 1° giorno infortunio Infortunio Infortunio oltre carenza Ricaduta infortunio
Malattia	Malattia in carenza Malattia oltre 180 giorni Malattia Malattia oltre carenza Malattia solo c/INPS Malattia in attesa di certificato Malattia ricovero Sabato scoperto durante malattia Ricaduta malattia
Non disponibilità	Aspettativa motivi familiari Aspettativa generica Aspettativa per motivi di studio Congedo formazione Congedo gravi motivi familiari Congedo straordinario per figli con handicap grave Maternità non obbligatorie Maternità non obbligatorie Maternità facoltativa non indennizzata Maternità

Richiamo alle armi  
Servizio di leva

## **TIPOLOGIA**

## **DESCRIZIONE**

Ore permessi sindacali

Assemblea  
Aspettativa sindacale  
Permesso Direttivo sindacale  
Permesso sindacale  
Rappresentanti Sicurezza  
Sciopero

Ore assenza varie

Allattamento  
Aspettativa durante CIGS  
Assenza ingiustificata  
Congedo matrimoniale  
Analisi midollo osseo  
Donazione sangue  
Assistenza figlio fino a 3 anni  
Assistenza figlio fino da 3 a 8 anni  
Permesso annuo retribuito  
Perm.assist.fam.dis.  
Perm. giornaliero lavoratore disabile L.104/92  
Perm. orario assistenza L.104/92  
Permesso non retribuito  
Cariche pubbliche  
Permesso elettorale  
Congedi parentali  
Protezione Civile  
Soccorso alpino  
Riduzione orario per dipendente disabile  
Sospensione cautelativa  
Sospensione  
Permessi studio  
Visita medica 100% (626 e prenatale)  
Visita medica Standard

Ore formazione straordinario

Formazione sicurezza straordinario  
Formazione specifica straordinario  
Formazione straordinario

Ore straordinario

Viaggio straordinario

(All. C)

Spett.le  
SAFILO S.p.A.  
Stabilimento di \_\_\_\_\_

Uff. Amministrazione Personale

Data \_\_\_\_\_

**OGGETTO: Premio di Risultato Aziendale e trattenuta quota contrattuale  
Euro 25.= (venticinque) per Contratto Integrativo Aziendale.**

Visti gli accordi integrativi aziendali del 16.09.2003, del 21.11.2007 e del \_\_\_\_\_ sottoscritti da R.S.U. e FEMCA-FILTEA-UILTA che istituiscono, tra l'altro, un Premio di Risultato variabile la cui erogazione avverrà di norma con la retribuzione del mese di Luglio.

Vista altresì la richiesta delle OO.SS. di sottoscrivere una quota contrattuale a cura dei non iscritti alle OO.SS. per contribuire alle spese sostenute per il negoziato e per la gestione attiva dello stesso nel corso della sua vigenza.

Io sottoscritto/a (IN STAMPATELLO) \_\_\_\_\_  
con la presente dichiaro la mia non disponibilità ad avere trattenuta con la retribuzione del mese di settembre anno \_\_\_\_\_ la somma di cui in oggetto da versare alle OO.SS. territoriali.

Nel caso di mancata riconsegna della presente entro il 10.9.\_\_\_\_\_, la trattenuta si intende autorizzata.

In applicazione del Decreto Legislativo n. 196/03 in materia Privacy e di tutela dei dati personali (cd. Codice Privacy), non autorizzo la comunicazione e/o la diffusione dei dati personali contenuti nella presente.

In fede \_\_\_\_\_  
(FIRMA)

## **Accrescimento Professionale ( Allegato D )**

Ferma restando la competenza del Tavolo Nazionale in merito alla tematica dell'Inquadramento, tenuto conto che il 3° livello è quello ove sono inquadrati il maggior numero di lavoratori e con l'obiettivo di:

- favorire la crescita professionale dei lavoratori, attraverso l'apprendimento del maggior numero possibile di fasi
- favorire un modello organizzativo meno vincolato alla ripetitività di singole fasi di una mansione, con i conseguenti riflessi sulla salute degli interessati
- perseguire un modello organizzativo per quanto possibile improntato alla flessibilità professionale

L'Azienda si impegna, in via sperimentale, a definire con le OO.SS. un percorso congiunto volto a certificare le fasi e le mansioni inquadrare al 3° livello del C.C.N.L., il conseguente percorso formativo e quello di misurazione del livello di apprendimento di ogni interessato, determinato da qualità e quantità dell'attività svolta, nel rispetto dello standard oggi praticato e certificato dall'Azienda.

Al raggiungimento da parte di ogni interessato della Certificazione Aziendale che attesta la capacità di svolgere tutte le fasi previste all'interno di una singola mansione di 3° livello del C.C.N.L., verrà erogata una indennità lorda mensile pari a 25 euro., riproporzionata per i part time.

Inoltre, con egual criterio e nel rispetto dei principi sopra richiamati, ad ogni lavoratore/lavoratrice, sempre di 3° livello del C.C.N.L., per il quale l'azienda certificherà l'abilitazione allo svolgimento anche di una ulteriore mansione di 3° livello, per quanto attiene alle sue fasi principali, verrà riconosciuta un'indennità, in sostituzione della precedente, pari a 65 euro lorde mensili, riproporzionata per i part time.

Le Parti concordano che alla fine della sperimentazione valuteranno la possibilità di esaminare altre forme di valorizzazione della professionalità.

L'Azienda si impegna, in un ottica di valorizzazione delle Risorse Interne, a dare priorità alle risorse inquadrare al 2° livello, ogni qual volta sarà necessario procedere ad incrementi/sostituzioni di lavoratori inquadrati al 3° livello.

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che ogni mansione è composta da fasi/compiti , svolti in modo stabile e non occasionale.

In caso di passaggio al livello superiore, le indennità di cui sopra verranno assorbite.

Inoltre, si procederà ad identico assorbimento, sia in caso di inidoneità sopravvenuta alla mansione sia in caso di richiesta del lavoratore di un orario diverso o comunque di cambiare mansione , per motivi personali, con conseguente impossibilità di utilizzare, nella nuova mansione/orario, le competenze acquisite, per le quali sono state erogate le indennità in questione.

## **Allegato e)**

### **Tassazione agevolata**

Verrà applicata la tassazione agevolata sulle seguenti voci paga, riportate a mero titolo esemplificativo:

- Indennità di turno, con qualsiasi maggiorazione prevista
- Maggiorazione per lavoro diurno, notturno e/o festivo
- Maggiorazioni per flessibilità
- Indennità di reperibilità
- Flessibilità non goduta (alla cessazione del rapporto di lavoro)
- Retribuzione base relativa al lavoro notturno
- Tutte le ore di straordinario, con qualsiasi maggiorazione
- I premi legati all'andamento dell'Azienda e /o i Premi di efficienza, così come previsti dal contratto di Gruppo (2° livello).