

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 processi di ristrutturazione);
- Fatturato;
- Politiche di sviluppo professionale (formazione professionale);
- 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

42

Mane AP
Eter

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

LOMBARDIA

PIEMONTE

LIGURIA

VENETO

TRENTINO ALTO ADIGE

FRIULI VENEZIA GIULIA

Gruppo 2

EMILIA ROMAGNA

TOSCANA

UMBRIA

MARCHE

LAZIO

Gruppo 3

CAMPANIA

PUGLIA

CALABRIA

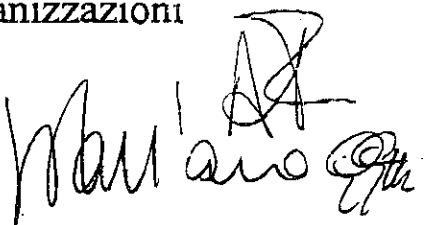
SICILIA

SARDEGNA

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

gt 



Sindaca i 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

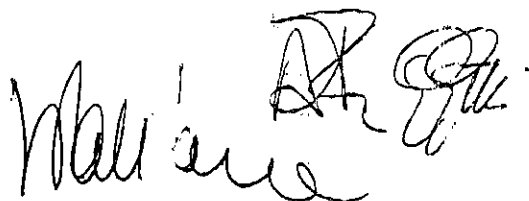
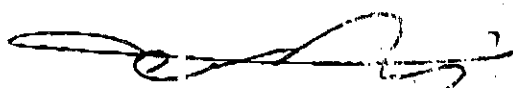
L'azienda dichiara di essere intenzionata ad operare nello spirito di cui alla Legge 125/91 per tutti gli aspetti afferenti la parità di trattamento in azienda tra uomini e donne. Le parti convengono di istituire a livello nazionale una commissione paritetica, composta da 3 rappresentanti Aziendali e 3 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, 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. lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, sono orientate all'attuazione negli ambienti di lavoro di un crescente miglioramento 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 sfera 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.

42



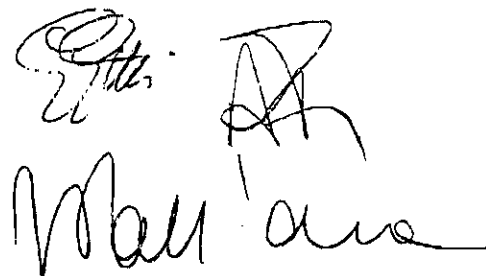
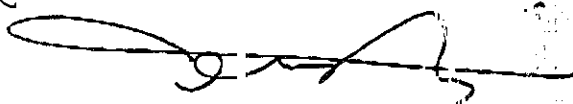
Articolo 4 Mobilità interna

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 MOBILITÀ INTERNA NEGOZI

<u>AREA1</u>	<u>AREA2</u>	<u>AREA3</u>
MILANO	TORINO	TRENTO
COMO	RAVONA	TRIESTE
VARESE	SAUREMO	VENEZIA
BRESCIA	ALBA	MESTRE
BERGAMO	ALESSANDRIA	UDINE
LODI	GENOVA	VERONA
VERONA	NOVARA	
PROV.MILANO	LA SPEZIA	
PAVIA		
NOVARA		
PLACENZA		
CREMONA		

57



AREA4

FIRENZE
LUCCA
PRATO
PISTOIA
MODENA
PARMA
R.EMILIA
BOLOGNA
LA SPEZIA

AREA5

ANCONA
ASCOLI.P.
RIMINI
RAVENNA
FAENZA
CESENA
FERRARA
BOLOGNA

AREA6

GROSSETO
AREZZO
SIENA
PERUGIA
TERNI
ROMA
FROSINONE
VITERBO

AREA7

ROMA
FROSINONE
NAPOLI
POMIGLIANO
CAGLIARI

AREA8

ANDRIA
BARI
BARLETTA
FOGGIA
TARANTO
MOLFETTA
NAPOLI
POMIGLIANO

AREA9

PESCARA
ASCOLI P.
ANCONA

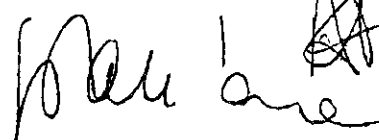
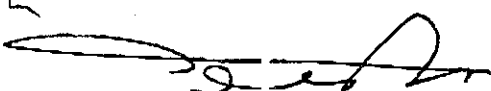
AREA10

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

GZ



viene rimodulato a 38 ore settimanali mediante l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito. Il godimento delle rimanenti 52 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:

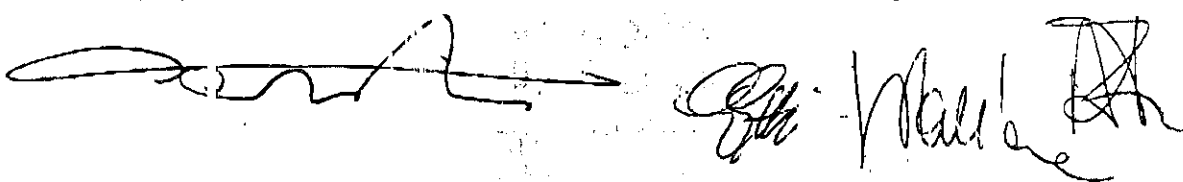
1. Unità di vendita inserite in centri commerciali; la nuova articolazione verrà effettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero. Pertanto, nell'arco di ogni singola settimana un dipendente full time ridurrà per quattro giorni lavorativi, con esclusione del sabato, la propria prestazione a 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 centralizzato di Milano.

2. Unità di vendita operanti con orario continuato con nastro 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 di tali 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 5 giorni alla settimana) con organico uguale e/o superiore a 10 unità equivalenti; la nuova articolazione verrà effettuata mediante una riduzione dell'orario giornaliero.

52



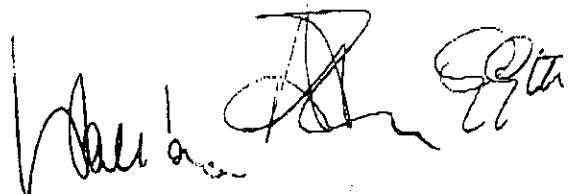
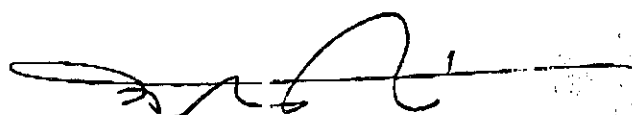
Pertanto, si applicheranno turni di entrata scaglionati di 30' tra le ore 10 e le ore 11, effettuando, con esclusione del sabato, per quattro giorni lavorativi, 7 ore e 30 minuti o per due giorni lavorativi 7 ore. Nel corso di tali giornate l'intervallo meridiano potrà essere di 60' o 90'. Nella giornata 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 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 di tali 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'. Dal momento di inizio di applicazione della settimana a 38 ore viene introdotta, ferma restando l'uscita minima alle 17.30 e 17, la possibilità di contrarre la durata dell'intervallo di 15', anticipando il rientro, dopo la pausa, alle 13.45.

42



In tutte le diverse tipologie sindacate 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 tranches di rimodulazione di 30 minuti ciascuna. Per personale con orario part time superiore alle 20 ore le tranches 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

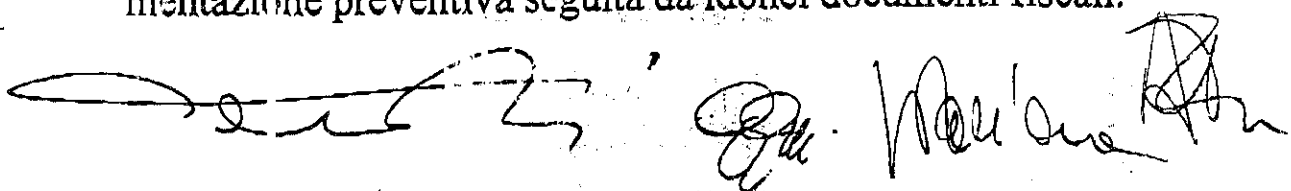
Al fine di omogeneizzare su tutto il territorio nazionale il trattamento di corresponsione del buono mensa, le parti convengono che i ticket restaurant del valore di Lire 10.000 verranno riconosciuti esclusivamente nelle giornate in cui il lavoratore fornisce la sua prestazione lavorativa con un turno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

57



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

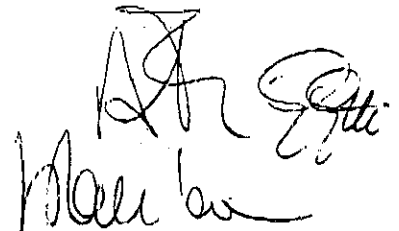
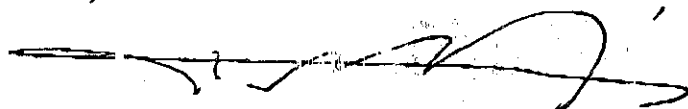
Contratti a tempo determinato

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 infra settimanale;
- aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lettera b) L. 230/62.

67



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 assunto 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, a l'eventuale conferma a tempo indeterminato, al livello 4°.

Sono fatte salve le diverse pattuizioni a livello locale.

gt

AR
Man' su Gt

Articolo 10

Trattamento economico variabile

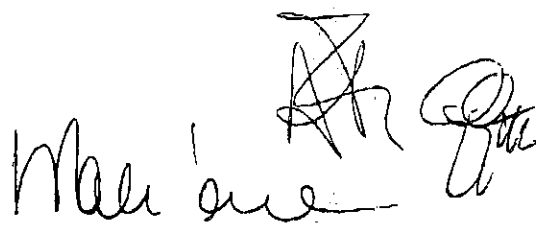
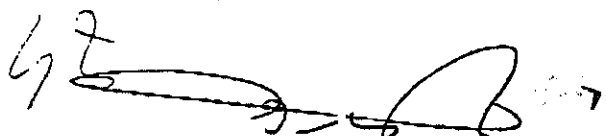
Le parti nel recepire come proprio lo spirito del Protocollo del 23.07.1993, anche in materia di erogazioni salariali di secondo livello in conformità a quanto previsto dal titolo II, parte I del vigente CCNL, hanno inteso istituire un impianto di salario variabile le cui erogazioni saranno correlate 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'imponibile 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.

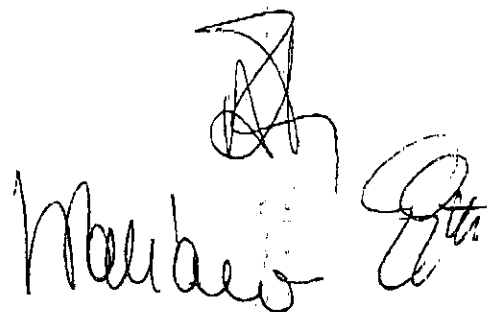
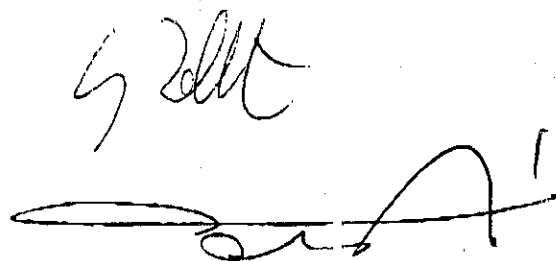
Le parti convengono che, con la stipula del presente accordo, deve intendersi definitivamente annullato il meccanismo di salario variabile previsto per i dipendenti di Milano, provincia di Milano e Lodi datato 22.6.1989 e successive modifiche e/o integrazioni.

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:

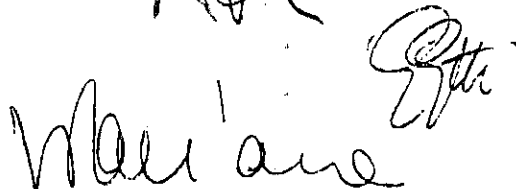
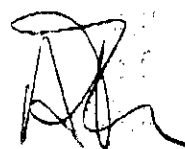
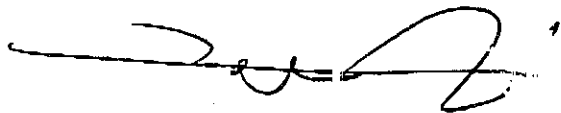
(a) **Fatturato:** si intende il fatturato complessivo azienda e IVA esclusa (ottica) prodotto dai negozi nell'anno di riferimento, depurato dell'inflazione.

(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 1 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

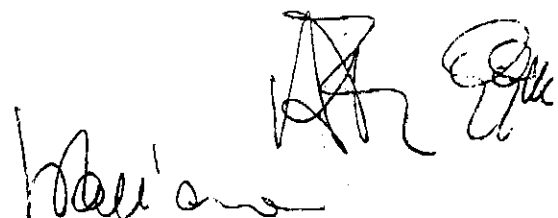
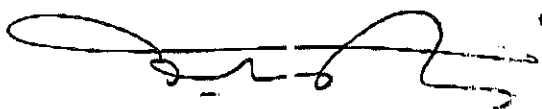
A. Quota salariale correlata al livello di produttività/efficienza conseguito dai dipendenti che operano nei negozi

Al personale impiegato nelle 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 una quota di salario variabile pari al 70% del premio per il raggiungimento dell'obiettivo riferito al punto vendita, e pari al 30% per il raggiungimento dell'obiettivo 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'obiettivo riferito al punto vendita, e pari al 30% per il raggiungimento dell'obiettivo 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;

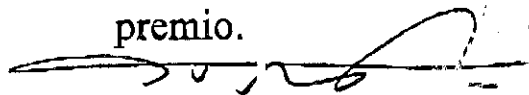
per il 2000 in Lire 1.100.000 lorde;

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;

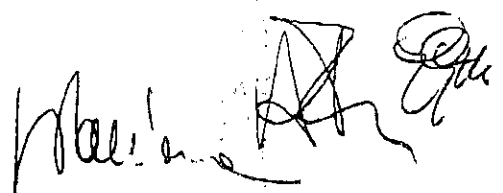
risultato superiore a 110% = Lire 100.000 lorde.

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 appositi 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.



Il giorno 17.12.1999 si sono incontrate in Roma
la Salmoiraghi - Viganò SpA rappresentata dai sigg. Dall'Ara e Gitti

e
la Filcams CGIL - dr. Conti
la Fisascat CISL - dr. Pezzuolo
la Uiltucs UIL - dr. Marroni

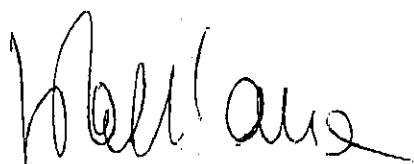
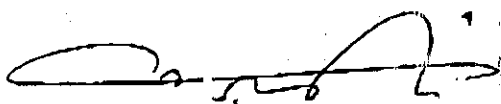
per concordare quanto segue:

le parti si danno atto, a fronte della particolare frammentazione organizzativa dell'azienda, dell'opportunità di costituire, un organismo denominato "Delegazione dei lavoratori" così come indicato nel Contratto Integrativo Aziendale nazionale del 17.12.1998 all'art. 2. Tale organismo viene costituito al solo fine di assicurare il corretto e completo diritto d'informazione di secondo livello secondo le specifiche indicate nel predetto articolo.

Resta inteso che ai componenti la delegazione dei lavoratori non saranno applicati particolari trattamenti né alcuna tutela previsti dalla L.300/70 in tema di diritti sindacali. I componenti di tale delegazione pertanto non avranno alcuna possibilità d'intervento sulle materie delegate alla contrattazione aziendale, né potranno fungere da rappresentanti sindacali non avendo, a questo riguardo, nessuna legittimazione.

Al solo fine di consentire il corretto esercizio del diritto d'informazione verranno riconosciuti due permessi giornalieri per le due riunioni annuali e il rimborso di: un biglietto ferroviario di seconda classe, i biglietti di mezzi pubblici (escluso taxi) e il rimborso di un pasto con un massimale di £.30.000 per persona.

Il rimborso delle spese è limitato al numero di persone coinvolte così come indicato nel Contratto Integrativo Aziendale



Alle Segreterie Nazionali FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

Trattamento economico denominato «Anticipo Premio Redditività»

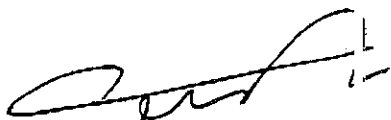
Limitatamente a quei lavoratori che abbiano maturato alla data del 30.11.1997 il trattamento economico denominato «Anticipo Premio Redditività» derivante dalla contrattazione collettiva aziendale di cui agli accordi 22.6.1989 e 23.3.1995, le parti convengono di congelare tale trattamento in una apposita voce retributiva riconosciuta «*ad personam*». Tale nuova voce retributiva non potrà essere assorbita, fino a concorrenza, se non a fronte di futuri incrementi retributivi derivanti da aumenti erogati unilateralmente.

Gli importi annuali lordi ripartiti sulle quattordici mensilità, sono i seguenti:

Livello Quattro	Lire 1.850.000
Primo Livello	Lire 1.650.000
Secondo Livello	Lire 1.450.000
Terzo Livello	Lire 1.250.000
Quarto Livello	Lire 1.100.000
Quinto livello	Lire 1.000.000

Tali cifre sono riferite a lavoratori con contratto full time e sono automaticamente proporzionate percentualmente in base al minor orario di lavoro.

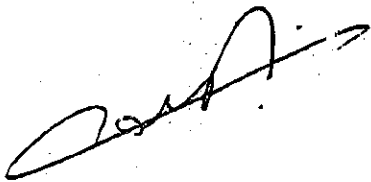
I dipendenti interessati ratificheranno il presente accordo con le procedure previste agli artt. 410 e 411 del Codice di Procedura Civile.



Alle Segreterie Nazionali

FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

A fronte della assoluta necessità di allineare alle previsioni normative che prevedono il riconoscimento del ticket esclusivamente nelle giornate lavorative di almeno 5 ore e per rendere omogeneo il trattamento del personale di tutta la Salmoiraghi - Viganò dall'entrata in vigore del Contratto Integrativo Aziendale nazionale del 17.12.1998, l'attuale erogazione di 1 ticket restaurant per la prestazione di 4 ore giornaliere, stabilita con precedente accordo sindacale, verrà sostituita da un assegno *ad personam* per ogni dipendente interessato di Lire 500.000 lorde annue ripartite nelle quattordici mensilità, a far data dal mese di gennaio 1999.

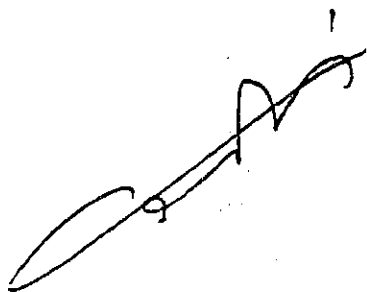


Alle Segreterie Nazionali FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

A tutto il personale delle aree di Milano e provincia e Lodi in forza alla data del 31.12.1997 e tuttora in servizio - compresi i giovani assunti in CFL - verrà erogato un importo "una tantum" di Lire 600.000 lorde.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. Analogamente si procederà pro quota per il personale assunto nel periodo 17.12.1996 - 30.12.1997 e per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto.

Gli importi "una tantum" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.



Alle Segreterie Nazionali FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

La situazione al mese di dicembre 1998 registra, con esclusione del personale assunto con contratto di formazione lavoro, 20 persone inquadrare al livello 4°.

Queste persone, prevalentemente assunte nell'ultimo anno, non hanno ancora completato l'iter addestrativo per svolgere, con completa autonomia le attività professionali (misurazione della vista, applicazione lenti a contatto ecc.) dell'otico.

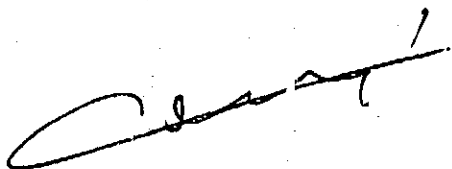
Entro il 30 novembre 1999 le persone sopra indicate saranno inquadrare al livello 3° terminato l'iter formativo.

Durante l'incontro di informativa generale verrà dato un aggiornamento della situazione.

Alle Segreterie Nazionali FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

Roma, 17 dicembre 1998

In considerazione della decorrenza dal 1° febbraio 1999 della nuova rimodulazione dell'orario di lavoro su tutto il territorio nazionale, esclusivamente per l'area metropolitana di Milano, per la tipologia di cui al punto 2 dell'art. 5 (Titolo Orario di lavoro), le parti si danno atto che potranno essere previsti incontri di verifica con la partecipazione delle competenti strutture territoriali. In caso di assenza di novità concordate rispetto all'articolato nazionale, l'orario stesso, così come convenuto, troverà piena applicazione a far data dal 1° febbraio 1999. Tali incontri potranno avvenire entro e non oltre il 31 gennaio 1999.



Alle Segreterie Nazionali FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

Roma, 17 dicembre 1998

L'azienda, considerando l'addestramento tecnico quale azione determinante sia ai fini del costante processo di crescita e di arricchimento professionale del personale sia per dare una risposta alla crescente esigenza di migliorare la qualità del servizio anche in rapporto ai mutamenti tecnologici e organizzativi, ribadisce la propria intenzione di continuare nell'analisi dei fabbisogni addestrativi interni e nella concreta attuazione di specifici progetti di formazione.

L'azienda conferma inoltre l'intenzione di sviluppare l'utilizzo della propria scuola interna (Scuola Ottica di Formazione Tecnica) valorizzando appieno il proprio patrimonio di conoscenze tecniche ed esperienze professionali.

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ROMA, 17 DICEMBRE 1998

TRA

**La Società Salmoiraghi & Viganò, rappresentata dalla
dr.ssa Franca Dall'Ara unitamente al dr. Giovanni Git-
ti, assistiti da Confcommercio dr. Giuseppe Zabbatino e
dr. Arnaldo Fiorenzoni**

E

**Le Organizzazioni Sindacali Nazionali di Categoria:
FICAMS - CGIL dr. Silvano Conti
FISASCAT - CISL dr. Luigino Pezzuolo
UILTUCS - UIL dr. Marco Marroni
Assistite dal sig. Vittorio Grotto - FILCAMS - CGIL di
Milano unitamente ai rappresentanti sindacali sig.ra
Laura Cadelli e sig. Davide Fersini**

**E' stato sottoscritto il presente Contratto integrativo azien-
dale nazionale.**

