

**Protocollo di intesa
tra Luxottica e Filtea, Femca e Uilta**

Sistema di welfare aziendale per i dipendenti e le loro famiglie in Italia

Premessa

Luxottica, leader mondiale nel settore degli occhiali, ha presentato in questi giorni alle Organizzazioni Sindacali un innovativo sistema di incentivazione basato su benefici non monetari per i propri dipendenti (operai e impiegati) e le loro famiglie in Italia.

Il sistema sarà collegato a indicatori di Qualità della produzione, aggiuntivi ed innovativi rispetto a quanto in essere, fattore ultimo di competitività del Made in Italy nel mondo. Sulle base delle prime stime, la valorizzazione dell'iniziativa consentirà di generare un valore equivalente di 2,3-2,6 milioni di euro annui da distribuire ai dipendenti e alle loro famiglie sin dal 2009 nell'ambito delle seguenti possibili tipologie di intervento:

- Beni di uso primario
- Medicina preventiva e diagnostica
- Cure odontoiatriche, pediatriche, specialistiche
- Trasporti
- Assistenza sociale di sostegno
- Istruzione scolastica
- Orientamento professionale e Borse di Studio per gli studenti più meritevoli
- Interventi atti a promuovere la mobilità sociale per i figli dei dipendenti

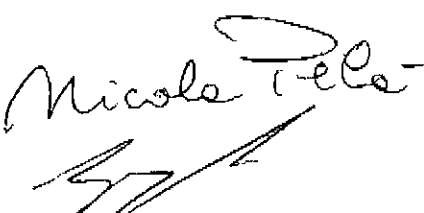


L'iniziativa sarà concordata con il Coordinamento sindacale di gruppo e gestita congiuntamente con le Organizzazioni Sindacali e le RSU degli stabilimenti a sottolineare il consolidato costruttivo rapporto esistente a livello nazionale e territoriale tra Luxottica e le rappresentanze dei lavoratori.

L'azienda infatti desidera creare meccanismi di continua consultazione e condivisione con le Organizzazioni Sindacali al fine di pervenire, congiuntamente a esse, all'individuazione delle priorità di intervento, anche sulla base delle informazioni fornite da soggetti e organismi di ricerca idonei a analizzare i fabbisogni del territorio.

Scenario di riferimento

In un contesto difficile, come rappresentato dai principali istituti economici italiani e internazionali (come ad esempio Banca d'Italia - Relazione Conclusiva del Governatore della Banca d'Italia, OCSE, Istat, Eurispes), pur a fronte di una dinamica salariale nominale positiva - frutto degli ottimi risultati economici del Gruppo di cui i dipendenti hanno beneficiato attraverso i più tradizionali sistemi premianti - il potere d'acquisto effettivo dei salari è progressivamente diminuito.

L'iniziativa si fonda anche sull'analisi effettuata da Luxottica, azienda espressione del successo del Made in Italy nel mondo con 65.000 dipendenti di cui circa 7.800 in Italia, sulle caratteristiche socio-demografiche dei suoi dipendenti, prevalentemente operai, e dal confronto del relativo profilo con gli indici di qualità della

vita delle famiglie, in particolare nelle Regioni in cui sono presenti i sei insediamenti produttivi (Veneto, Trentino Alto Adige, Piemonte) che realizzano il 65% dell'intera produzione di occhiali venduta nei 130 mercati in cui Luxottica è presente.

Come evidenziato da numerosi economisti e analisti, la diminuzione del potere d'acquisto non è oggi compensabile solo attraverso i tradizionali interventi sulla retribuzione fissa o variabile poiché il rapporto tra costo del lavoro e importo monetario netto ricevuto dal dipendente è, come noto, estremamente penalizzante per quest'ultimo. Oggi, infatti, 100 euro di costo aziendale per la retribuzione di un operaio corrispondono a un importo netto di 50 euro per il dipendente.

La conservazione del potere d'acquisto ancor più che i livelli retributivi nominali è un problema non più differibile. In questo senso, l'idea cardine dell'iniziativa è la possibilità di far leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito.

Alla luce di queste considerazioni, Luxottica sta mettendo a punto, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali che - attraverso l'offerta di beni e servizi - consente di ridurre completamente il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Concretamente, a fronte di ogni 100 euro di costo aziendale il potere d'acquisto per il dipendente sarà pari ad almeno 100 euro.

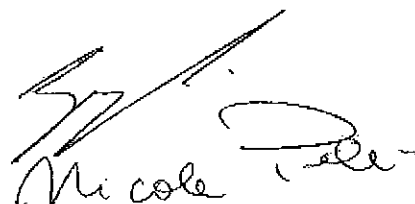
Quadro operativo 2009


Nell'ambito delle iniziative riferite al tema in oggetto e da realizzarsi per l'anno 2009, ribadito che:


- Luxottica considera fondamentale il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nel percorso di progettazione degli interventi destinati a realizzare il sistema di benefici per i dipendenti e le loro famiglie;
- le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato la propria disponibilità a partecipare al percorso di definizione dei servizi relativi a tale sistema di benefici anche alla luce di quanto previsto nel contratto integrativo vigente che prevede la disponibilità dell'azienda a valutare l'assunzione di iniziative di responsabilità sociale
- e considerato che l'erogazione dei servizi di natura non retributiva di cui al presente protocollo di intesa è in ogni caso subordinata alla verifica delle conseguenze, sul piano gestionale, contabile, fiscale e contributivo, connesse alla loro effettiva realizzazione;

Tanto sopra premesso e considerato, le parti condividono il seguente percorso:

- entro la fine del mese di febbraio 2009 inizieranno gli incontri necessari ad impostare i meccanismi di governance in base ai quali saranno definiti i beni, i servizi e le tempistiche di attuazione nei confronti degli operai e degli impiegati dell'azienda Luxottica;
- i meccanismi di governance saranno ispirati al principio di bilateralità e trasparenza e prevederanno una continua consultazione e condivisione al fine di pervenire congiuntamente all'individuazione delle priorità di intervento anche sulla base di informazioni fornite da soggetti e organismi di ricerca idonei a analizzare i fabbisogni dei dipendenti e dei territori di riferimento;
- le parti si impegnano a creare le condizioni affinché l'iniziativa, una volta a regime, generi risorse pari a un valore non inferiore a 2.700.000 euro annui

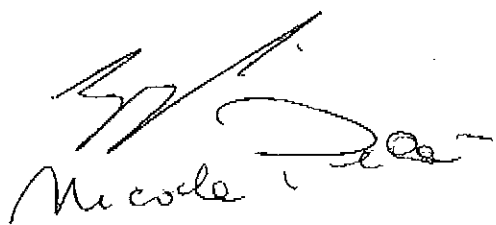

Michele





- le risorse economiche destinate a finanziare gli interventi, pur auspicabilmente costanti nel tempo saranno collegate anche a indicatori di performance aziendale
- l'impatto del presente programma welfare sui territori in cui sono presenti i siti produttivi sarà considerato un elemento primario nella valutazione delle iniziative
- le parti concordano l'obiettivo comune di avviare la concreta erogazione dei servizi a partire dal mese di Maggio 2009

Belluno 11/02/09



Nicola