

Luxottica, «meno interinali»

Richieste sindacali per il nuovo contratto integrativo ■ DALL'ANESE A PAGINA 11

LUXOTTICA » LE IPOTESI PER IL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO

«Stabilizzare gli interinali e aumentare i part time»

Queste alcune delle richieste dei sindacati all'azienda per gli anni 2018-2020
Prevista la costituzione di un consiglio di sorveglianza per la fusione con Essilor

di Paola Dall'Anese
BELLUNO

Fusione con Essilor, stabilizzazione dei contratti a termine, gestione dei lavoratori over 50, conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro e aumento del salario. Sono questi alcuni dei temi che rientrano nell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo 2018-2020 che i sindacati di Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil stanno presentando negli stabilimenti del gruppo del cavalier Del Vecchio. Nei giorni scorsi le proposte sono state illustrate ai dipendenti dello stabilimento di Sedico (il 99% dei quali ha approvato), poi toccherà ai Agordo.

La fusione Essilor. È la fusione con la francese Essilor a preoccupare di più sindacati e lavoratori. Una tappa che renderà la nuova compagine

leader mondiale assoluto nel settore dell'occhialeria. «L'integrazione dei due modelli profondamente diversi come quello di Luxottica ed Essilor è una sfida non solo per la proprietà e per il gruppo dirigente, ma anche per tutti quelli che ai vari livelli operano nell'azienda», si legge nella piattaforma. Ed è partendo da questo principio che i sindacati evidenziano la necessità di ampliare la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori sia nei processi che nei risultati di questa operazione. E perciò chiedono che sia definita una modalità di partecipazione dei dipendenti e delle loro rappresentanze sindacali alle scelte aziendali tramite la costituzione di un consiglio di sorveglianza che possa entrare nei consigli di amministrazione, «visto che in Essilor già si fa». Si vorrebbe una maggiore e più rapida infor-

mazione durante la fusione e il potenziamento del ruolo delle rsu.

Occupazione. Su questo fronte Femca, Filctem e Uiltec evidenziano due fenomeni da governare: da un lato il numero elevato di lavoratori atipici, assunti con contratti a tempo determinato e interinali e dall'altro il numero consistente di dipendenti con età superiore ai 50 anni. Per contro evidenziano lo scarso ricorso all'apprendistato. Ed è proprio partendo da questi dati che nell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'integrativo si chiede all'azienda la stabilizzazione delle persone assunte a tempo determinato e degli interinali, in base a «criteri di priorità per individuare le tempistiche con cui verrà attuato il processo». Ma chiedono anche che si attivino politiche di riequilibrio generazionale attraverso la staffetta genera-

zionale, dopo aver analizzato i frutti portati da quella appena attuata, e valutando anche altri strumenti di ricambio del personale come ad esempio l'uscita volontaria degli over 50. Insomma come precisano i sindacati «lo sviluppo e la crescita di un'azienda dipendono anche dalla qualità e dalla stabilità di quanto vi lavorano».

Orario di lavoro. Nell'ottica della conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro, la piattaforma prevede l'incremento del numero dei posti a part time e delle possibilità di utilizzare il part time a sei ore, di introdurre nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita per andare incontro alle tante donne che devono gestire i figli tra asili e scuole. Inoltre, si parla di implementare la banca ore estendendola anche ai lavoratori interinali, e per quelli a termine di non azzerare ferie e permessi arretrati nel rinnovo del contratto.

Lo stabilimento di Luxottica ad Agordo



Nel salario di luglio i lavoratori si troveranno 3 mila euro in più

BELLUNO. A Luxottica il premio di risultato, che sarà pagato a luglio e riferito al 2017, sarà molto elevato, pari a oltre 3 mila euro. Un premio che viene calcolato non solo in base ai risultati dell'azienda, ma anche alla presenza dei lavoratori e all'anzianità aziendale e alla loro flessibilità. La media era di 2.235 euro, 200 in più rispetto al 2016 (2.042 euro). Il premio, in base agli accordi sindacali, può essere

convertito in beni e servizi flessibili, e in questo caso l'azienda aggiungerà un ulteriore 10% sulla somma convertita. Il dipendente che opta per questa scelta, ha goduto di un ulteriore vantaggio: avere a disposizione la somma convertita già a partire da fine maggio, con circa due mesi di anticipo rispetto alla tradizionale erogazione del premio in denaro nella busta paga di luglio.