

IL NUOVO ACCORDO

Luxottica, posto fisso per 1.150

Firmato l'integrativo, i contratti interinali diventano a tempo indeterminato
I sindacati: «Sistemati tanti giovani precari»

All'alba di ieri azienda e sindacati hanno firmato il nuovo contratto integrativo, che dura tre anni e che prevede una diversa organizzazione del lavoro che tiene conto dei pic-

chi di produzione. In questo modo si sono liberate risorse per trasformare 1.150 contratti interinali in contratti a tempo indeterminato. Soddisfatti i sindacati, fuorchè il

sindacato di categoria della Cgil che non ha firmato. Nell'integrativo sono previsti anche premi di produzione, azionariato e altri benefici. DALL'ANESE/APAG.19

LA NOVITÀ DI AGORDO

Luxottica, firmato il nuovo integrativo previste 1.150 assunzioni e orario flessibile

Il documento è stato siglato ieri dopo otto mesi di trattativa. Contemplati anche obbligo di formazione e azionariato diffuso

AGORDO. Assunzioni a tempo indeterminato di 1.150 persone a 37 ore, digitalizzazione delle fabbriche, un piano di azionariato diffuso e coinvolgimento dei dipendenti nelle scelte aziendali oltre a un nuovo premio di risultato.

Sono queste alcune delle novità contenute nel contratto integrativo siglato ieri mattina all'alba tra i sindacati di categoria, ad esclusione della Filctem Cgil di Belluno, e i vertici di Luxottica nello stabilimento del colosso dell'occhialeria ad Agordo.

Il contratto interesserà oltre 11mila dipendenti italiani del Gruppo che lavorano per la maggior parte negli stabilimenti produttivi di Agordo, Cencenighe e Sedico, seguita da quelli di Pederobba (Tv), Rovereto (Tn), Lauriano (To) e della sede di Milano.

L'accordo, che è partito ieri e scadrà il 20 giugno 2022, integra il contratto collettivo nazionale dell'occhialeria con misure che riguardano non solo gli aspetti economici, ma anche l'organizzazione del lavoro e la partecipazione diretta dei dipendenti alla vita aziendale tramite specifici comitati, nuovi strumenti digitali e un piano di azionariato diffuso.

FLESSIBILITÀ SOSTENIBILE

Subito 1.150 assunzioni a tempo indeterminato: è il dato più eclatante, rilanciato a livello nazionale da tutti i mass media. In periodi difficili come questi stabilizzare un così alto numero di dipendenti ha suscitato molti commenti positivi.

Questo aspetto dell'integrativo è legato ad un nuovo modello di organizzazione degli orari di lavoro nelle fabbriche italiane e di gestione della flessibilità produttiva, che prevede contratti di "part time incentivato" a otto ore nei sette mesi di maggiore attività, e a sei ore nel rimanente periodo, per una media di 37 ore settimanali.

Il nuovo modello nasce per bilanciare l'esigenza di flessibilità nella gestione dei flussi produttivi in un mercato ad alta stagionalità come quello dell'eyewear, con il bisogno di stabilità e sicurezza dei dipendenti e delle loro famiglie, minimizzando il ricorso al lavoro precario, interinale o straordinario. L'adozione del nuovo part time incentivato a 37 ore, rispetto alle 40 ore settimanali, crea una forbice di 2000 euro annui, gap che viene in parte recuperato con un bonus di 700 euro lordi da frazionare in 12 mensilità.

Inoltre, su base volontaria,

ogni dipendente già in forza al Gruppo potrà decidere di aderire al nuovo orario di lavoro flessibile mantenendo il posto fisso, potendo contare su orari ridotti nei periodi di bassa stagione, a favore di un miglior bilanciamento del rapporto vita-lavoro, e sul pacchetto aggiuntivo annuale di 30 ore di formazione professionale previste dal nuovo modello organizzativo (sono otto attualmente le ore previste dal Ccnl). «La condivisione ampia del nuovo modello organizzativo permetterà a Luxottica di rafforzare nel lungo periodo la competitività del sistema produttivo italiano del Gruppo, riducendo la flessibilità straordinaria e i sabati lavorativi e contrastando ogni forma di disoccupazione tecnologica, in un contesto aziendale che investe sull'innovazione produttiva», dicono dall'azienda.

AZIONARIATO DIFFUSO

Il collante del nuovo assetto organizzativo sarà una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale. Azienda e organizzazioni sindacali hanno concordato l'avvio di alcuni nuovi istituti aziendali per facilitare questo percorso di condivisione, a partire dal Comitato di Partecipazione di Alto Level-

lo (Cpal), composto da rappresentanti della direzione aziendale e dai tre segretari nazionali o loro delegati. Il nuovo Comitato avrà il compito di approfondire le dinamiche di settore e l'andamento dell'azienda, anche in termini occupazionali e produttivi. Le parti hanno inoltre condiviso la necessità di costituire, nel rispetto delle normative della Comunità Europea, un Comitato Aziendale Europeo (Cae) di Luxottica, a presidio del processo di informazione e consultazione di tutti i lavoratori europei del Gruppo.

Il nuovo Comitato potrà avviare i primi contatti con il Cae di Essilor per favorire la conoscenza e l'approfondimento delle rispettive realtà. Nei prossimi mesi verrà avviato un piano di azionariato diffuso per offrire a tutti i lavoratori la possibilità di acquistare a condizioni agevolate azioni della nuova società. Da quattro azioni acquistate in su riceveranno in regalo fino ad un massimo di altre quattro azioni che dovranno tenere per almeno tre anni. Inoltre è previsto anche la costituzione di un organo per gestire le azioni dei lavoratori.

LA DIGITALIZZAZIONE

Luxottica punta anche sulle nuove tecnologie per accrescere la partecipazione dei dipendenti nella gestione della loro quotidianità in stabilimento e per rafforzare l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Il Gruppo introdurrà entro luglio 2019 in tutti gli stabilimenti italiani una piattaforma online a disposizione dei lavoratori per consultare la busta

paga e gestire in autonomia i dati personali e le presenze, in sicurezza e nel pieno rispetto della privacy grazie all'utilizzo di codici riservati.

«Il nuovo strumento – accessibile anche all'interno degli stabilimenti attraverso speciali postazioni – rafforza il percorso di digitalizzazione iniziato negli ultimi anni da Luxottica».

Il nuovo contratto integrativo aziendale, infine, aggiorna gli indicatori individuati nel precedente accordo cui legare il sistema variabile di incentivazione. Uno dei parametri su cui si baserà il premio sarà il raggiungimento dell'obiettivo di stabilimento che varrà fino ad un massimo di 350 euro, e dall'altro si baserà sulla redditività del gruppo che porterà il premio fino ad un massimo di

3000 euro l'anno. «Il tutto si ispira da un lato alla necessità di rendere le organizzazioni industriali agili e veloci, dall'altro alla volontà di offrire ai dipendenti opportunità economiche commisurate ai risultati ottenuti». Per quanto riguarda gli aspetti economici terrà conto dei miglioramenti del servizio ai clienti, della qualità e sostenibilità ambientale delle produzioni. —

Paola Dall'Anese



Lo stabilimento di Agordo di Luxottica dove ieri mattina è stato siglato l'accordo per il nuovo contratto integrativo 2019-2022

DEL VECCHIO CONTENTO

«Staremo sempre attenti ai bisogni dei dipendenti»

A complimentarsi per l'accordo anche il cavaliere Leonardo Del Vecchio in qualità di presidente esecutivo Luxottica Group. «Sono felice di questo nuovo accordo», ha commentato, «perché risponde a un concetto semplice: più è sincero e pieno il rispetto per il lavoratore, qualunque lavoratore, più è alta la qualità del suo contributo e della sua esperienza in azienda. La dignità del lavoro, la sua stabilità, l'attenzione costante alle famiglie, ai bisogni e al bilanciamento vita-lavoro delle nostre persone, sono tutti aspetti su cui continueremo a investire per alimentare il coinvolgimento emotivo e il senso di comunità che rendono uniche, piene di giovani e di vita, le nostre fabbriche italiane».

