

AGORDO

# Luxottica, monito del sindacato alla rinnovata governance

Lanciando la piattaforma del contratto integrativo valido fino al giugno 2025 le varie sigle si dicono pronte a osteggiare scelte in controtendenza col passato



La Luxottica di Agordo

AGORDO

Lanciando la piattaforma del contratto integrativo, con validità fino al giugno 2025, il sindacato lancia un monito alla nuova governance di Luxottica.

«Se le acquisizioni e la crescita nei mercati sono la fotografia del rafforzamento di Luxottica, in tutto il contesto mondiale, anche riducendo la capacità di competere di altre società che concorrono nello stesso settore merceologico, il recente cambio di leadership lascia aperte incognite che ci preoccupano. È chiaro che se si compiranno scelte in controtendenza rispetto al passato, troveranno la nostra piena opposizione».

Lo scrivono Filctem **Cgil**, Femca Cisl e Uiltec Uil, in calce alla bozza di piattaforma discussa nei giorni scorsi da una delegazione ristretta di delegati e sindacalisti. Bozza che sarà tradotta quanto prima in piattaforma da presentare anzitutto alle rsu delle diverse fabbriche del gruppo, poi ai lavoratori per l'approvazione, quindi all'azienda.

Ben 14 le pagine (più di 37 mila battute) che sintetizza-

no le richieste di massima obiettivo per obiettivo. Alcune richieste sono ormai esplicitate, altre ancora no. Non viene indicata, ad esempio, la quota di salario rivendicabile. Si sollecita invece un premio aziendale che «non cresca più con le vecchie modalità lineari e costanti al crescere del risultato, ma che si incrementi in modo più che proporzionale al crescere dei risultati». Un premio, tra l'altro, più congruo per i lavoratori in somministrazione. E, a proposito di somministrati, il contratto punta alla stabilizzazione dei lavoratori interinali e a contratto a tempo determinato. Anzi, bisogna «dare ai lavoratori in somministrazione maggiori tutele contrattuali, a partire dall'applicazione del libretto ad personam».

Di più, la piattaforma prevede il recupero di anzianità per i somministrati e stabilizzati a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i premi, è previsto anche quello della sostenibilità. Che però va meglio chiarito, sostiene il sindacato. Di certo, è necessario «ridurre i costi di trasporto dei lavoratori verso gli stabilimenti, i rischi connessi al viag-

gio e le ricadute in termini di inquinamento, prevedendo, specie nelle aree dove ci sia la presenza di più stabilimenti, un piano che permetta di impiegare i lavoratori nel sito produttivo più vicino alla loro abitazione; su questo tema va dato mandato alle commissioni pari opportunità e trasporti di valutare le soluzioni migliori».

Luxottica è caratterizzata da relazioni industriali avanzate, ormai da decenni. Nel corso dell'ultimo biennio, però – si legge nella piattaforma – «le relazioni sindacali sono state difficili e poco produttive e spesso non coerenti rispetto alle regole e agli obiettivi indicati». In relazione all'inquadramento, ad esempio, va riconosciuto «un miglioramento professionale per chi ha affrontato con risultati positivi i percorsi formativi concordati con l'azienda e sviluppati con l'ausilio di strumenti informatici». Molto avvertito il tema dell'orario di lavoro. Da consolidare il turno fisso di 6 ore della mattina per far fruire la flessibilità: è una delle richieste. Ancora: prevedere una serie di facilitazioni per i lavoratori notturni. Togliere

dalla percentuale prevista del 20% gli esoneri per la flessibilità. Molto avvertita è pure questa esigenza: «garantire volontarietà e maggiori spazi di scelta nell'orario, prevedendo modalità di godimento e recupero anche spalmati in più anni». E qui ritorna il tema della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia. Tra le tante opportunità, si chiedono permessi individuali per assistenza; permessi aggiuntivi per la gestione dei

**Il documento rileva un peggioramento delle relazioni nell'ultimo biennio**

genitori anziani. È poi necessario escludere dal computo di calcolo dell'assenteismo la maternità obbligatoria e facoltativa, i permessi della legge 104, il congedo straordinario, le lunghe malattie ed infortuni. La piattaforma pone anche il tema, a riguardo dei lavoratori anziani, di permettere di ridurre la pesantezza del lavoro, facilitando la loro collocazione in turnistiche meno faticose, attenzionando in maniera specifica l'invecchiamento attivo e tutte le forme di sostegno alle loro problematiche. La pubblicizzazione della piattaforma, prima della sua approvazione, ha «indignato» la Femca Cisl.

«Non è mai accaduto che una piattaforma contrattuale venga resa nota prima che sia conosciuta ed approvata dai lavoratori, e consegnata all'azienda», protesta Milena Cesca, segretaria della femca; Luigi Dell'Atti, della Filctem **Cgil**, conferma anche lui questo disagio «come organizzazione», precisa. Anche perché «la bozza potrebbe anche essere rivista, magari approfondita». —

FRANCESCO DAL MAS

STAMPAGIONE/PIRELLA GÖTTSCHE LOWE