



Storie di azione e contrattazione collettiva – Tutte le potenzialità del nuovo integrativo Luxottica: partecipazione, flessibilità e welfare

di Valeria Piccari, Giacomo Pigni

Tag: #relazioniindustriali #contrattazione #flessibilità #welfareaziendale

Lo scorso 21 giugno, Luxottica, leader nel settore dell'occhialeria, **ha siglato con il Coordinamento Sindacale**, costituito dalle organizzazioni di categoria Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, e **con le RSU del Gruppo il nuovo accordo integrativo aziendale** valido fino al 2022. Il contratto integrativo è passato alla cronaca per un aspetto in particolare: l'assunzione a tempo indeterminato di 1.150 lavoratori somministrati. Si tratta di un elemento, che in un periodo di volatilità dei mercati e scarsa crescita economica, appare certamente in controtendenza, ma che non deve essere inteso come esaustivo della portata innovativa dell'integrativo. **Sono piuttosto lo spirito collaborativo tra le parti e la maturità del confronto sindacale ad animare davvero questa intesa e a spiegarne i tanti contenuti di rilievo dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane.**

L'accordo si inserisce in un contesto globale di crescente competizione, in cui le opportunità offerte dalle nuove tecnologie digitali, come la robotica avanzata e la manifattura additiva, i Big Data, il Cloud Computing e l'Internet delle Cose, spingono le aziende ad intraprendere un complesso percorso di innovazione che si riflette con forza anche sulle dinamiche organizzative e sui relativi processi decisionali. È in questo scenario che le parti già con il precedente integrativo avevano introdotto misure di flessibilità organizzativa al fine di ottenere un miglioramento della qualità del lavoro e della sostenibilità sul lungo periodo. Questi aspetti vengono adesso ulteriormente rafforzati attraverso **l'introduzione di soluzioni organizzative maggiormente flessibili, la creazione di posti di lavoro qualificati e la promozione di relazioni industriali partecipative.**

Il sistema di relazioni sindacali e la partecipazione dei lavoratori

Nell'ambito delle relazioni sindacali le parti continuano la strada già intrapresa con il contratto integrativo siglato nel 2015. **Tra i soggetti riconosciuti come protagonisti del confronto sindacale, vi sono:**

- **il Coordinamento Sindacale di Gruppo**, cui è affidato il compito di esaminare le materie inerenti alle attività di gruppo, gestire i programmi generali di lavoro e ferie e condurre la contrattazione di gruppo per problematiche comuni;

- **le R.S.U.**, che si occupano principalmente delle tematiche organizzative a livello di stabilimento o sede.
- **le Commissioni** composte pariteticamente da rappresentanti della RSU e responsabili aziendali, che hanno la funzione di approfondire diversi temi, tra cui le pari opportunità, la formazione, l'inquadramento professionale, la sicurezza e i trasporti.

All'interno del nuovo contratto integrativo si trova anche una parte dedicata alla partecipazione dei lavoratori, declinata in "partecipazione di alto livello" e "partecipazione diretta e organizzativa".

Per via del processo di fusione che sta avvenendo tra Luxottica ed Essilor, diretto a creare un modello di business verticalmente integrato che contenga sia la produzione delle montature che quella delle lenti oftalmiche, viene ritenuta necessaria una condivisione con i lavoratori delle informazioni relative alla gestione aziendale. **Al centro della prima forma di partecipazione vi è, quindi, il Comitato di Partecipazione di Alto Livello**, composto dai rappresentanti della direzione aziendale e da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria. Le riunioni del Comitato sono convocate in caso di problematiche nel processo di integrazione dei sistemi Luxottica ed Essilor oppure su richiesta di una delle parti. Il Comitato può esprimere un parere non vincolante ed è tenuto alla riservatezza delle informazioni condivise. **Ulteriori pilastri del sistema di partecipazione di alto livello sono il Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Luxottica**, di cui si concorda la costituzione, **e il piano di azionariato diffuso**, la cui introduzione è pensata per offrire ai dipendenti la possibilità di acquistare in modo volontario e a condizioni agevolate azioni EssilorLuxottica.

La partecipazione diretta e organizzativa, invece, si concretizza all'interno dei cosiddetti Team Sperimentali per il Miglioramento Continuo di Reparto e per mezzo del Comitato paritetico Organizzazione e Orario di Lavoro.

Flessibilità organizzativa e qualificazione dei rapporti di lavoro

Proprio in tema di organizzazione e orario di lavoro, l'accordo introduce e dettaglia importanti misure di flessibilità, tra cui il cosiddetto "Part-Time Incentivato Sperimentale". Tale strumento garantisce un'articolazione oraria differente nei diversi periodi dell'anno: per 30 settimane all'anno il dipendente avrà una giornata lavorativa di 8 ore e per le altre 22 settimane un orario giornaliero di 6 ore, con una media oraria su base annua di 37 ore settimanali. Per assicurare una continuità retributiva ai lavoratori, le risorse sono retribuite mensilmente sulla base di 37 ore medie settimanali, procedendo poi ad eventuali conguagli a fine anno qualora la media delle ore ordinarie retribuite sia inferiore o superiore alla media delle ore ordinarie effettive. **Tale regime orario si applica ai 1150 lavoratori in somministrazione che il Gruppo Luxottica intende assumere con contratto a tempo indeterminato a partire dal 1° luglio**, salvo il caso in cui questi operino in mansioni e/o reparti incompatibili con tale nuova modalità organizzativa. Il sistema è comunque aperto anche agli altri dipendenti del Gruppo, che possono aderire su base volontaria a seguito di una verifica di fattibilità rispetto alla propria mansione e alle esigenze tecnico-organizzative dei singoli stabilimenti. **Per tutti gli aderenti, si prevedono 30 ore aggiuntive di addestramento e formazione sulle evoluzioni tecnologiche e le conseguenti modifiche organizzative introdotte a livello di stabilimento.** È stabilito, infine, anche un Premio di Incentivazione di 700 euro lordi (frazionato in 12 mensilità), che

viene riconosciuto a tutti gli aderenti a fronte dell'accettazione della clausola elastica (concernente eventuali modifiche al piano orario) contenuta nel contratto individuale.

Attraverso l'introduzione di questo particolare istituto, l'azienda, che opera in un settore ad alta stagionalità con picchi produttivi in alcuni periodi dell'anno, **si pone dunque l'obiettivo di coniugare la necessità di improntare un'organizzazione del lavoro flessibile con la volontà di creare e mantenere posti di lavoro stabili, qualificati e ad alta professionalità.** Animate da questi obiettivi, le parti individuano nell'apprendistato professionalizzante, nell'alternanza scuola-lavoro e nello stage di inserimento importanti strumenti volti ad introdurre i giovani nel mondo del lavoro, dando loro la possibilità di sviluppare e mettere in pratica le competenze acquisite durante il percorso di studi. Attenzione particolare è rivolta anche al tema delle competenze organizzative e trasversali dei lavoratori, tanto che si prevede un innalzamento del Premio di Professionalità a Valore Aggiunto rispetto a quanto stabilito dal CCNL. Infine, l'accordo esplicita la volontà delle parti di potenziare, anche tramite il coinvolgimento dell'apposita commissione bilaterale, la formazione dei lavoratori in risposta alle sfide tecnologiche, nonché quella destinata alle strutture intermedie aziendali per la gestione responsabile delle nuove modalità organizzative e quella riservata agli attori negoziali per la promozione di relazioni sindacali avanzate e partecipative.

Il welfare aziendale tra dimensione collettiva e individuale

La dimensione comunitaria dell'azienda, intesa come realtà composta da diverse persone con caratteristiche e bisogni specifici, è riconosciuta e tutelata in varie parti dell'integrativo. In particolare, le parti si propongono di nominare un tutor per ogni stabilimento, incaricato della delicata gestione dei lavoratori affetti da disabilità e dell'attivazione di piani di emergenza nei casi di malessere nel luogo di lavoro. Inoltre, si condivide la necessità di condurre un'indagine di clima volta a rilevare le esigenze dei lavoratori in tema di invecchiamento attivo, conciliazione vita-lavoro, e mobilità. Con riguardo, invece, alla dimensione collettiva della vita nella comunità aziendale, vengono promossi lo scambio continuo di informazioni tra l'azienda e le RSU al fine di prevenire i casi di tensione, e un metodo di intervento congiunto tra le parti per la risoluzione degli episodi di conflitto.

L'azienda si impegna altresì a riconoscere diversi diritti individuali, tra cui permessi di paternità, permessi non retribuiti per la cura dei figli, congedi parentali, permessi per motivi di studio, aspettative brevi per far fronte a documentate necessità familiari, soluzioni orarie compatibili con l'esigenza di assistere figli con DSA e un orario agevolato per le madri al rientro dalla maternità. Con lo scopo di favorire la solidarietà tra i lavoratori, è confermata anche la banca ore etica, attraverso la quale ciascun dipendente, in via riservata, può donare una parte o la totalità delle ore accantonate a favore di uno o più colleghi che ne abbiano necessità.

L'intera gamma dei servizi di welfare poggia sul funzionamento e sull'operatività del cosiddetto Comitato Governance del Welfare, composto dai rappresentanti territoriali di Belluno delle organizzazioni sindacali firmatarie ed eventualmente, da una RSU per ogni sigla sindacale in rappresentanza dei siti produttivi italiani. Al Comitato spetta, più precisamente, il compito di individuare e promuovere interventi gestionali da cui ricavare le risorse finanziarie da investire nel welfare e di deciderne l'esatta allocazione. Tali attività sono supportate dal punto di vista tecnico del Comitato Tecnico-Scientifico, i cui membri sono nominati dall'azienda previo

parere vincolante del Comitato Governance, e che è incaricato di predisporre dati e analisi di natura socioeconomica.

Di estremo valore è l'impegno delle parti di definire nel breve tempo modalità ed interventi per rafforzare il rapporto con il territorio, così da creare una migliore integrazione tra gli strumenti e le politiche di welfare aziendale con quelle attivate a livello locale.

Retribuzione variabile

L'erogazione del premio di risultato in Luxottica è subordinata alla verifica dell'incremento rispetto all'anno precedente di almeno uno dei nove indicatori, relativi ad obiettivi di produttività (riduzione del tasso di assenteismo e miglioramento del livello di servizio), **innovazione** (miglioramento nella gestione del processo dei cedolini paga), **qualità** (riduzione scarti e gestione dei pezzi non conformi) **ed efficienza** (sostenibilità energetica). Nei casi di erogazione del premio, il relativo ammontare è legato all'indice di bilancio, dato dal rapporto tra utile e fatturato netto, e agli indici di qualità, servizio e sostenibilità definiti a livello di ciascun sito. Sulla base dell'andamento del primo indicatore, il premio potrà raggiungere la cifra di 3600 euro lordi annui, mentre a seconda degli altri indici, il premio potrà crescere di ulteriori 300 euro nel 2020 e 350 euro nel 2021 e nel 2022. L'importo del premio, e in particolare la quota afferente all'indice di bilancio, viene poi ulteriormente proporzionata sulla base delle ore di effettiva presenza al lavoro e incrementata del 10% in caso di anzianità aziendale di almeno 15 anni e di 10 euro per ogni sabato lavorato. È data, infine, ai lavoratori la possibilità di convertire tutto o parte del premio di risultato in servizi di welfare.

In conclusione, **sono diversi gli aspetti di rilievo dell'ultimo integrativo Luxottica, la cui portata va ben oltre la semplice stabilizzazione: dal welfare nella "comunità" aziendale alla flessibilità oraria e organizzativa, dalla partecipazione dei lavoratori alla retribuzione variabile.** Si tratta di soluzioni che già singolarmente meriterebbero attenzione ma che le parti negoziali hanno sapientemente messo in relazione tra loro, così da tutelare e promuovere gli interessi dei lavoratori, garantendo al contempo all'azienda la flessibilità operativa che il mercato le richiede.

Valeria Piccari
ADAPT Junior Fellow
 [@PiccariValeria](https://twitter.com/PiccariValeria)

Giacomo Pigni
ADAPT Junior Fellow
 [@PigniGiacomo](https://twitter.com/PigniGiacomo)