

Da <http://corrieredelveneto.corriere.it/belluno/notizie/economia/2011/18-ottobre-2011/posto-familiare-banca-ore-luxottica-rivoluziona-fabbrica-1901855948188.shtml>

Posto «familiare» e banca ore Luxottica rivoluziona la fabbrica

Firmato l'integrativo: flessibilità per i genitori, job sharing, premio per chi consuma meno energia. E in busta paga entra il risparmio energetico

BELLUNO — Ancora una volta, tocca a Luxottica (e ai sindacati del territorio) fare vera innovazione nelle relazioni industriali. Se da altre parti si stracciano gli accordi e si decide l'uscita da Confindustria, dentro il colosso mondiale dell'occhialeria si passa «da un modello di rivendicazione a uno di fattiva partecipazione», come dice uno dei protagonisti della trattativa, Paolo Da Lan, segretario provinciale a Belluno della Uilta Uil. E' stato firmato il nuovo contratto integrativo aziendale, che sarà applicato a tutti i dipendenti del gruppo, circa 8.000. Avrà la solita durata triennale ma introduce forme di flessibilità che di consueto hanno ben poco. A cominciare dal job sharing familiare, che potrà consentire al lavoratore di condividere il proprio posto di lavoro (e la paga) con un parente stretto, sia un coniuge disoccupato o in cassa integrazione, sia un figlio prossimo alla conclusione degli studi, o ancora uno dei due in grado di sostituirlo in caso di impedimento temporaneo.

In una realtà dove il 65% dei dipendenti è donna, può essere il modo di recuperare al lavoro (sia pure parzialmente) il marito che ha perso il proprio posto in un'altra azienda «e di inserirlo nei benefici di welfare introdotti in Luxottica», aggiunge Da Lan. Il job sharing è già previsto dal contratto nazionale «macosì l'abbiamo normato, con tre casi specifici di applicazione». Una seconda innovazione è rappresentata dal part time ciclico, «che contribuisce all'eliminazione dei contratti interinali o di somministrazione, abbassando il tasso di precarietà». Il lavoratore gode di un contratto a tempo indeterminato che gli assicura un periodo fisso all'anno, durante i picchi produttivi. Per il periodo rimanente, potrà dedicarsi a una seconda attività ma non dovrà sottoporsi ogni volta al rischio del rinnovo del contratto a termine. L'integrativo è una specie di piccola enciclopedia della flessibilità. In trentacinque pagine si scorrono, per esempio, interventi a sostegno del dipendente impegnato a crescere i piccoli: i lavoratori (sia papà che mamme) potranno, in vista di una maternità, conferire a una «banca ore» straordinari e giorni di ferie che si potranno trasformare successivamente in permessi aggiuntivi e retribuiti per accudire i figli piccoli; sullo stesso solco, si assicurano 5 giorni di permessi di paternità, pagati al 100%, in occasione della nascita di un bambino.

E ancora: retribuzione piena anche dopo i 180 giorni di assenza in caso di malattie gravi (attualmente superando questa soglia la legge prevede metà stipendio). Questo in cambio di un

sacrificio «alla Brunetta» per le malattie brevi: riduzione proporzionale del premio integrativo annuale (ma solo se si va oltre un certo «bonus» di assenze). La novità più curiosa riguarda l'introduzione del risparmio energetico come ulteriore parametro per il premio annuale, accanto a quelli tradizionali di redditività e produttività individuale. «In ballo non c'è una gran cifra - spiega ancora Da Lan - questa voce riguarda circa 80 euro». Ma in questi casi vale soprattutto il principio. Se gli addetti di un reparto o di un ufficio, con una gestione più attenta delle macchine o dell'illuminazione, riducono l'uso di carta o i consumi di energia elettrica, potranno avere un ulteriore beneficio economico. S'inorgoglisce Nicola Pelà, direttore delle risorse umane del gruppo: «Sia la parte normativa che la parte economica dell'accordo testimoniano, ancora una volta, la volontà di considerare le relazioni industriali in Luxottica laboratorio di innovazione. In uno scenario complesso, il dialogo continuo e la comprensione delle posizioni altrui premiano sempre».

Claudio Trabona
18 ottobre 2011