



@adapt_rel_ind, 5 novembre 2015

Integrativo Luxottica: un'organizzazione del lavoro “a misura di persona”

di Roberto Arcidiacono

Tag: #contrattazione #relazioniindustriali #orariodilavoro #worklifebalance #welfare #Luxottica

Anche **un'eccellenza dell'industria italiana come il gruppo Luxottica**, leader globale nel settore degli occhiali di fascia alta, di lusso e sportivi, sebbene attraversi una fase di spinto sviluppo aziendale testimoniato da una crescita significativa dei fatturati degli ultimi anni e da ottime prospettive anche per il futuro, deve fare i conti con le – oramai – ordinarie esigenze di competitività e di recupero dell'efficienza produttiva, oggi indispensabili per reggere il confronto con i Paesi a basso costo e per offrire un efficace servizio ad un mercato in costante evoluzione come quello dell'occhialeria. L'integrativo aziendale concluso dall'Azienda lo scorso 30 ottobre 2015 insieme alle RSU del gruppo (Femca-Cisl; Filctem-Cgil; Uiltec-Uil), persegue proprio questi obiettivi, **nell'ottica di massimizzare i vantaggi competitivi delle produzioni realizzate in Italia.**

In questa cornice, le Parti riconoscono nella gestione strategica della flessibilità oraria una delle componenti essenziali per ottimizzare l'organizzazione del lavoro, nonché per cogliere le diversificate esigenze della produzione, e ciò senza dimenticare di volgere lo sguardo ad esigenze di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita (c.d. *work-life balance*).

La rinnovata struttura dell'orario di lavoro in Luxottica, e quindi della relativa organizzazione, ferma restando la normativa di cui al contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL Occhialeria), si caratterizza per un primo tentativo di **gestione integrata degli organici dei singoli stabilimenti, attraverso procedure di mobilità interna da concordarsi preventivamente con le RSU.** Già questo è un indice di come la contrattazione sia posta al centro delle esigenze di flessibilità dell'Azienda, la quale si serve di un metodo oltre che di confronto *ex ante*, anche di sperimentazione e di verifica *ex post* delle soluzioni individuate.

In materia di organizzazione del lavoro, l'Accordo prevede, innanzitutto, la chiusura dei piani di flessibilità esistenti e la contestuale apertura in ciascun stabilimento produttivo di nuovi piani di flessibilità con decorrenza 01/09/2015 – 31/08/2016, nei quali far confluire eventuali saldi della gestione precedente: l'obiettivo condiviso è arrivare alla data di fine piano con un saldo quasi pari allo zero. Al termine del periodo di sperimentazione ne sarà valutato l'esito per decidere se proseguire con esso per l'intera decorrenza dell'Integrativo sottoscritto oppure se apportare eventuali correzioni.

È concordato che alla definizione del nuovo sistema orario venga data adeguata visibilità, trovando nella comunicazione preventiva ai lavoratori del programma di lavoro – da effettuarsi entro il 25 del mese precedente a quello di effettuazione – il giusto compromesso fra

imprevedibilità dei cicli produttivi e programmabilità dei tempi di vita e di lavoro (e ciò ferma restando la prerogativa aziendale di intervenire in caso di eventi imprevedibili o imprevedibili previa informazione alle RSU).

Quanto alla **flessibilità oraria** in senso stretto, indispensabile per rispondere a maggiori esigenze produttive dettate dalla necessità di un pronto servizio al cliente, essa viene definita come la “distribuzione variabile dell’orario contrattuale su cicli plurisettimanali nell’arco dell’anno”: in questo caso, le maggiorazioni previste – che variano dal 25% al 37% a seconda del numero di giornate di sabato prestate a livello individuale – hanno una natura diversa rispetto a quelle di lavoro straordinario. A riguardo, talune categorie di dipendenti specificatamente elencate, presentando idonea documentazione alla direzione HR entro il martedì precedente il sabato di flessibilità, potranno chiedere l’esonero, utilizzando a copertura delle singole giornate permessi retribuiti e non retribuiti. Ai fini di assicurare la più alta partecipazione possibile ai programmi di flessibilità, Azienda e sindacati convengono che le assenze complessive, indipendentemente dalla causali adottate, non dovranno superare le assenze medie della settimana precedente.

In caso di mancata prestazione in regime di flessibilità positiva, vengono fissate delle differenti **modalità di recupero**, tra cui quella preferenziale – e sicuramente anche più innovativa dal momento che richiede un efficiente raccordo nell’organizzazione aziendale – consiste nel **mettere il lavoratore in condizione di effettuare il recupero attraverso un sistema di “mobilità interna” tra diversi reparti, con adeguamento del modello di orario a quello in corso nel reparto ricevente.**

Una misura che, invece, **si pone al confine tra orario di lavoro e welfare aziendale**, è l’impegno da parte di Luxottica ad attivarsi con le società di trasporto pubblico in concessione affinché effettuino le corse in tutti gli orari e per tutte le tratte compatibili con i diversi regimi di orario delineati: un segnale, ancora una volta, di come la contrattazione sia in grado di arrivare laddove neanche esigenze di carattere pubblico – come la necessità di raggiungere il posto di lavoro – riescono ad essere soddisfatte al livello di primaria competenza.

Oltre ad un’ulteriore alimentazione della c.d. “Banca Ore” già prevista dal CCNL, nella quale, solo a titolo esemplificativo, potranno confluire le prime trentadue ore annue di straordinario e/o le maggiorazioni di straordinario tramutate in tempo (la capienza massima della Banca Ore sarà di 180 ore pro-capite), a destare attenzione è l’istituzione di una **“Banca Ore Etica”, mediante la quale ciascun dipendente potrà donare, su base volontaria, una parte se non anche la totalità delle proprie ore accantonate a favore di uno o più colleghi - individuati in via riservata che ne avessero necessità per “gravi motivi”**. In tal caso, l’Azienda raddoppierà il numero delle ore donate e si impegna a predisporre, in accordo con i sindacati, un regolamento tecnico in materia. Ciò che ne risulta, non solo a carattere simbolico, è un’organizzazione flessibile ma anche etica del lavoro dipendente.

L’Azienda, nel riconoscere delle ulteriori maggiorazioni per il lavoro straordinario in aggiunta a quelle contrattualmente vigenti e previste dal CCNL, ribadisce che tale strumento, pur consentendo una pronta reazione alle richieste di mercato non affrontabili con la normale organizzazione produttiva, non costituisce una modalità strutturale di organizzazione del lavoro e che si dovrà quindi agire per contenerne l’utilizzo. **Al contrario, le parti individuano nella modalità collettiva di effettuazione del lavoro straordinario uno strumento di flessibilizzazione degli orari tale da poter rappresentare una valida alternativa alla flessibilità positiva (fermo restando la volontarietà della prestazione straordinaria), nel caso in cui gli strumenti di flessibilità precedentemente individuati dallo stesso contratto integrativo si dimostrassero non**

correttamente utilizzabili. Queste ore saranno retribuite con una maggiorazione onnicomprensiva e di entità parametrata alle presenze nelle giornate di effettuazione.

Ulteriore segnale di un'organizzazione del lavoro a misura di persona, è la previsione del **recupero delle ore perdute dai dipendenti che utilizzano mezzi pubblici a causa di ritardo degli stessi entro il mese in cui è occorso l'evento, compatibilmente con le esigenze aziendali.** Verranno valutate medesime possibilità di recupero anche per i lavoratori che dovessero raggiungere il posto di lavoro in ritardo a causa di un imprevisto blocco della viabilità che impatta su una collettività.

Una modalità ordinaria dell'organizzazione del lavoro in Luxottica, coerente rispetto ad un efficiente utilizzo degli impianti, è costituita dal ricorso a lavoro a turni (normalmente avvicendati e solo in via residuale fissi), che può essere attivato su base volontaria, previa informativa alle RSU, **attraverso una consultazione dei lavoratori,** volta ad individuare i soggetti idonei e disponibili. In caso di mancato raggiungimento del numero necessario di dipendenti su base volontaria, si procederà, entro dieci giorni, all'implementazione su base obbligatoria. Se il cambio di orario avviene durante il mese ed il lavoratore fruisce dell'abbonamento mensile ai mezzi pubblici, l'Azienda rimborserà la quota parte. Infine, nel caso di passaggio obbligatorio a turno, il lavoratore potrà presentare domanda scritta di esenzione in presenza di determinati requisiti documentati, inerenti per la maggior parte talune condizioni di disagio: in tali casi, la direzione proporrà l'inserimento in turni di lavoro che favoriscano la conciliazione tra esigenze personali del lavoratore ed esigenze produttive.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, le Parti ricomprendono anche l'utilizzo di una tipologia contrattuale notoriamente funzionale ad un opportuno *work-life balance*, **il lavoro a tempo parziale (c.d. part-time).** Innanzitutto, azienda e sindacati individuano una percentuale di contingentamento nell'utilizzo del contratto (il 15% del personale *full-time* equivalente in forza nell'unità organizzativa). Preoccupazione principale è quella di garantire un'omogenea distribuzione della percentuale dei part-time sui nastri orari presenti, in modo tale da consentire completo utilizzo dell'impianto o macchinario. È concordato che il dipendente che richiede l'orario a tempo parziale accetti la possibilità di essere eventualmente adibito a mansioni differenti e in altro reparto (ma comunque non in altri enti organizzativi), se non altro una volta verificata l'impossibilità tecnico-organizzativa di prestazioni *part-time* nelle mansioni e nel reparto di provenienza. Anche in questo caso, a testimonianza del confronto costante fra le Parti, è previsto che la situazione del lavoro a tempo parziale sia oggetto di incontri fra direzione di stabilimento e apposita commissione RSU.

L'Accordo in analisi testimonia come relazioni industriali improntate ad un confronto costruttivo possano realizzare contenuti di estremo valore tanto per la parte aziendale in termini di maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, quanto per quella sindacale, laddove le concessioni siano compensate da adeguati livelli di considerazione della persona-lavoratore coinvolta nei processi produttivi.

Roberto Arcidiacono

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @robe_arci