

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DELL'INTEGRATIVO LUXOTTICA

Il rinnovo dell'Integrativo della LUXOTTICA avviene in un momento molto positivo per l'Azienda con consistente crescita di fatturati e risultati da alcuni anni e con dichiarate intenzioni di perseguire politiche di sviluppo anche per il futuro con forti processi di internazionalizzazione sia commerciale che produttiva e con continue iniziative di innovazione di prodotto e di processo.

Questi risultati sono stati possibili sia per le capacità e la lungimiranza della proprietà e del management ma anche per l'impegno e la responsabilità di tutti i lavoratori dell'Azienda.

In questi mesi è in atto un assestamento degli equilibri a livello di proprietà e un ricambio nei ruoli dirigenziali per preparare l'Azienda per il futuro.

In questo contesto il rinnovo dell'Integrativo aziendale è un'occasione e una opportunità per raggiungere alcuni importanti obiettivi: il rilancio e lo sviluppo delle relazioni sindacali con il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori, il rafforzamento dell'occupazione anche attraverso la stabilizzazione dei lavoratori con contratti atipici, lo sviluppo e la creazione di condizioni di prospettiva per tutti gli stabilimenti, il miglioramento della professionalità, un'articolazione degli orari che permetta di conciliare le esigenze produttive con le necessità dei lavoratori, il miglioramento dei risultati economici e salariali dei lavoratori.

Per realizzare tali obiettivi si richiede alla Direzione Aziendale di affrontare e definire i seguenti argomenti:

1. RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Il sistema delle Relazioni Sindacali in essere va arricchito attraverso:

- a) La piena funzionalità degli incontri informativi già previsti nei precedenti Accordi e rendere certo lo svolgimento, almeno una volta all'anno, dell'incontro con l'Amministratore Delegato.
- b) Analisi della situazione e prospettive di sviluppo dei singoli stabilimenti.
- c) Arricchire e strutturare le materie dell'informativo.
- d) Prevedere modalità e strumenti per trasferire le informazioni a tutti i dipendenti dell'Azienda anche attraverso l'utilizzo della rete intranet.
- e) Definire forme di confronto che permettano di conciliare la velocità dell'Azienda con le esigenze di partecipazione e contrattazione.
- f) Garantire la piena funzionalità delle Relazioni Sindacali non solo al centro ma anche nei singoli stabilimenti.
- g) Verificare la fattibilità di strumenti già previsti quali il CAE, il Codice Etico e i Codici di Condotta.
- h) Definire il rapporto fra Welfare, Contrattazione, strumenti di partecipazione, e prevedere informazioni sul Welfare anche a livello di sito produttivo.

2. ORARIO DI LAVORO

L'utilizzo dell'orario di lavoro è stato certamente una delle leve che ha consentito all'Azienda di raggiungere i suoi obiettivi e di migliorare la propria efficienza. Questo è avvenuto però anche con limiti e contraddizioni. Si rende necessario:

- a) Verificare l'orario di fatto prestato dai lavoratori per evitare il superamento strutturale dell'orario contrattuale in alcuni stabilimenti o una sua contrazione strutturale in altri con un eccessivo utilizzo del part-time.
- b) Una migliore programmazione dell'orario e la sua definizione a livello di stabilimento per evitare l'utilizzo distorto della flessibilità e della altre normative contrattuali per dare certezze produttive ma anche per permettere una organizzazione delle necessità individuali.
- c) Garantire il pieno utilizzo dei diritti individuali per evitare di avere quote di permessi, ferie, recuperi non goduti.
- d) Rivedere, per migliorarli, adeguarli, renderli esigibili tutta una serie di diritti che servono a conciliare i tempi di vita e di lavoro.
- e) Sperimentare forme di orario che permettano di incrementare l'occupazione.

3. OCCUPAZIONE/MERCATO DEL LAVORO

Nella convinzione che c'è un rapporto stretto fra orario e occupazione si richiede di:

- a) Verificare l'andamento occupazionale per realizzare la condizione che l'incremento dei volumi dell'Azienda non si realizzi solo all'estero ma si trasformi anche in una crescita occupazionale in Italia, utilizzando a tal fine anche tipologie di lavoro come il part-time verticale in grado di rispondere ai problemi di stagionalità.
- b) Un'azione che permetta la stabilizzazione a tempo indeterminato degli attuali contratti atipici.
- c) Rilancio e utilizzo dell'Apprendistato.
- d) Attualmente il 13,2% degli addetti hanno oltre 50 anni e negli anni prossimi quasi il 50% degli addetti saranno in tale condizione. Bisogna definire politiche attive per attuare l'ingresso di giovani in azienda.
- e) Verifica sull'utilizzo degli stage.

4. PROFESSIONALITA'

La crescita dell'Azienda ha comportato una forte mobilità interna all'Azienda e fra gli stabilimenti. Accanto a questo ci sarà l'applicazione del nuovo Inquadramento professionale previsto dal CCNL.

Per dare risposta ai temi della professionalità si richiede:

- a) La definizione/condivisione di percorsi di formazione professionale.
- b) Verificare l'applicazione del nuovo contratto nazionale in relazione alla situazione aziendale sia per cogliere e risolvere le specificità che per far fronte a problemi che la mobilità ha determinato sull'Inquadramento.
- c) Verifica dell'Inquadramento dei lavoratori somministrati.

5. ADEGUAMENTO DI NORME DEL VECCHIO INTEGRATIVO

I vecchi integrativi LUXOTTICA hanno definito norme importanti. In alcuni casi si rende necessario una loro sistemazione. Vanno prese in considerazione in particolare:

- a) il part-time
- b) banca ore
- c) orari differenziati
- d) Previdenza integrativa
- e) malattia
- f) norme di funzionamento flessibilità e straordinario
- g) trasporti
- h) Ambiente e Sicurezza

6. SALARIO

In coerenza con l'impianto del trattamento salariale variabile e legato ad obiettivi ma anche tenendo conto dei risultati aziendali si richiede di:

- a) Realizzare incrementi significativi dei livelli dei Premi corrisposti in linea con la capacità di produrre ricchezza da parte dell'Azienda.
- b) Verificare e ammodernare il Premio di Redditività.
- c) Modificare la normativa sulla presenza e sulla riduzione dell'assenteismo specie per quel che riguarda l'indice legato alla riduzione dell'assenteismo medio.
- d) Verificare il Premio su sprechi e consumi.
- e) Verificare la possibilità di Premi legati ad indici di stabilimento.
- f) Applicare ai lavoratori somministrati dei premi aziendali.