

Luxottica assume a tempo indeterminato 1.150 giovani precari

Pubblicato: Sabato 22 Giugno 2019



Luxottica, il gruppo leader mondiale dell'occhialeria, assumerà a **tempo indeterminato 1.150 giovani precari**, ora coperti da giovani inquadrati come precari e in somministrazione. L'accordo raggiunto tra azienda e sindacati introduce inoltre la "flessibilità sostenibile", consentendo ad altri **10 mila dipendenti di ridurre volontariamente il loro orario di lavoro** pur mantenendo lo **stesso livello di stipendio**.

Il nuovo contratto integrativo aziendale è destinato a oltre **11.000 dipendenti italiani** del gruppo che lavorano negli stabilimenti produttivi di Agordo (BL), Cencenighe (BL) e Sedico (BL), Pederobba (TV), Rovereto (TN), Lauriano (TO) e nella sede di Milano.

L'accordo è a suo modo rivoluzionario perché integra il contratto collettivo dell'occhialeria con misure che riguardano non solo gli aspetti economici, ma anche **l'organizzazione** del lavoro e la partecipazione diretta dei dipendenti alla vita aziendale tramite specifici comitati, nuovi strumenti digitali e un piano di azionariato diffuso.

Tra gli aspetti che maggiormente caratterizzano il nuovo contratto integrativo Luxottica c'è il **nuovo modello di organizzazione** degli orari di lavoro nelle fabbriche italiane e di gestione della flessibilità produttiva, che prevede l'inserimento di lavoratori con contratti di **"part time incentivato" a otto ore nei sette mesi di maggiore attività, e a sei ore nel rimanente periodo**. Il nuovo modello nasce per bilanciare in modo sostenibile e strutturale l'esigenza di flessibilità nella gestione dei flussi produttivi in un mercato ad alta stagionalità come quello dell'eyewear, con il naturale bisogno di stabilità e sicurezza

dei dipendenti e delle loro famiglie, **minimizzando il ricorso al lavoro precario, somministrato o straordinario.**

L'adozione del nuovo **part time incentivato** libera, infatti, risorse aziendali e permette **la contestuale assunzione a tempo indeterminato di oltre 1.150 giovani lavoratori attualmente** impegnati all'interno delle fabbriche italiane con contratti interinali o a termine.

Inoltre, su base **volontaria**, ogni dipendente già in forza al gruppo **potrà decidere di aderire al nuovo orario di lavoro flessibile mantenendo il posto fisso e sostanzialmente invariata la propria busta paga**, ma potendo contare su orari ridotti nei periodi di bassa stagione, a favore di un miglior **bilanciamento del rapporto vita-lavoro**, e sul pacchetto aggiuntivo annuale di **30 ore di formazione professionale** previste dal nuovo modello organizzativo (sono otto attualmente le ore previste dal contratto collettivo). **L'adesione al nuovo part-time** incentivato prevede infine il riconoscimento di un premio di incentivazione lordo annuo di 700 euro frazionato in dodici mensilità.

La condivisione ampia del nuovo modello organizzativo permetterà a Luxottica di rafforzare nel lungo periodo la competitività del sistema produttivo italiano del gruppo, **riducendo la flessibilità straordinaria e i sabati lavorativi** e contrastando ogni forma di disoccupazione tecnologica, in un contesto aziendale che investe sull'innovazione produttiva.

IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI E IL PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

Il collante del nuovo assetto organizzativo sarà una **maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale**. Azienda e sindacati hanno concordato l'avvio di alcuni **nuovi istituti aziendali** per facilitare questo percorso di condivisione, a partire dal Comitato di Partecipazione di Alto Livello (CPAL), composto da rappresentanti della direzione aziendale e dai tre segretari nazionali o loro delegati. Il nuovo comitato avrà il compito di approfondire, tra le altre cose, le dinamiche di settore e l'andamento dell'azienda, anche in termini occupazionali e produttivi.

Le parti hanno inoltre condiviso la necessità di costituire, nel rispetto delle normative della Comunità Europea, un **Comitato Aziendale Europeo (CAE) di Luxottica**, a presidio del processo di informazione e consultazione di tutti i lavoratori europei del Gruppo. Il nuovo Comitato potrà avviare i primi contatti con il CAE di **Essilor** per favorire la conoscenza e l'approfondimento delle rispettive realtà.

Verrà inoltre promosso nei prossimi mesi un **piano di azionariato diffuso** per offrire a tutti loro la possibilità di acquistare a condizioni agevolate azioni della nuova società.

LA DIGITALIZZAZIONE DELLE FABBRICHE A MISURA DI LAVORATORE

Luxottica punta anche sulle nuove tecnologie per accrescere la partecipazione dei dipendenti nella gestione della loro quotidianità in stabilimento e per rafforzare l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Il Gruppo introdurrà entro luglio 2019 in tutti gli stabilimenti italiani una **piattaforma online a disposizione dei lavoratori** per consultare **la busta paga e gestire in autonomia i dati personali e le presenze, in tutta sicurezza** e nel pieno rispetto della privacy grazie all'utilizzo di codici riservati.

L'iniziativa, pionieristica nel digitalizzare la gestione delle risorse umane nel mondo delle fabbriche, conferma la **fiducia dell'azienda nei confronti dei dipendenti**, spronati ad essere protagonisti sia del loro percorso professionale sia di un cambiamento culturale nella comunità aziendale, dove i millennial convivono con generazioni meno avvezze alle nuove tecnologie. Il nuovo strumento – accessibile anche all'interno degli stabilimenti attraverso speciali postazioni che permettono la consultazione delle informazioni e la stampa di moduli e documenti – rafforza il percorso di digitalizzazione iniziato negli ultimi anni da Luxottica con la messa in rete di diverse iniziative di welfare come il carrello della spesa, la polizza sanitaria, le borse di studio, la prenotazione dei libri di testo, il summer camp per i figli, i

piani di welfare di tipo flessibile e il check-up medico gratuito.

IL NUOVO PREMIO DI RISULTATO

Il nuovo contratto integrativo aziendale, infine, aggiorna gli indicatori individuati nel precedente accordo cui legare il **sistema variabile di incentivazione**. È ispirato da un lato alla necessità di rendere le organizzazioni industriali agili e veloci, dall'altro alla volontà di offrire ai dipendenti significative opportunità economiche commisurate ai risultati ottenuti. Per quanto concerne gli aspetti economici, il sistema di incentivazione è non solo legato ai tradizionali indicatori produttivi, ma terrà d'ora in poi conto degli **effettivi miglioramenti dei risultati in termini di servizio ai clienti e qualità e sostenibilità ambientale delle produzioni**, al fine di incentivare la riduzione di sprechi, scarti e consumi energetici. (Fonte Luxottica)

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it