



COMUNICATO SINDACALE OSSERVATORIO NAZIONALE LUXOTTICA DEL 30 LUGLIO

La riunione dell'Osservatorio della Luxottica del 30 luglio ha fatto una verifica di quanto si è affrontato nel corso degli ultimi mesi, nell'analisi sono emerse alcune questioni che sarebbe opportuno affrontare prioritariamente al rientro delle ferie.

Analisi e valutazione della fase precedente. Negli ultimi mesi ci siamo tutti spesi per affrontare la grave epidemia ha colpito il nostro sistema lavorativo, produttivo ed economico, abbiamo lavorato tutti per costituire gli interventi necessari per fronteggiare il contagio, le conseguenze economiche e produttive dovute al blocco delle attività, in una situazione inedita per tutti.

L'Osservatorio ritiene che sia stato fatto un lavoro positivo sia per garantire il reddito dei lavoratori attraverso le modalità e le condizioni con cui è stata attuata la cassa integrazione, sia per quanto riguarda le misure di protezione individuale e di prevenzione, che hanno permesso il rientro al lavoro di tutti i dipendenti nell'azienda. Tuttavia nella gestione di questa fase sono emerse una serie di problematiche a cui è necessario far fronte con iniziative specifiche. Le principali questioni che sono emerse e sulle quali è necessario intervenire a nostro giudizio riguardano;

- a) Il contesto in cui si è sviluppata l'epidemia è stato caratterizzato da incertezza, da pareri diversi anche da parte degli stessi scienziati, da interventi obbligatori previsti dal Protocollo uniformi per tutte le aziende, da interventi organizzativi e di prevenzione adottati dalle singole aziende ndiversificati a seconda del contesto organizzativo e secondo altre valutazioni. A questo si deve aggiungere la profonda differenza (giustificata ma non sempre facilmente comprensibile) fra le norme di comportamento rigide previste all'interno delle unità produttive e i comportamenti molto più liberi che le persone stanno assumendo nella vita sociale. Inoltre non siamo in presenza di una situazione che ci permette di capire con certezza la durata di questo fenomeno epidemiologico, si attende (anche se nessuno ha certezza in proposito) il salvifico vaccino. In questo contesto si è fatta un'azione informativa generale e

valutiamo positivamente le assemblee che si stanno facendo sui provvedimenti adottati. Tuttavia bisognerà vedere come dare continuità a questa azione di informazione in un contesto, che il rientro dalle ferie si manifesta quanto mai incerto.

- b) La riflessione più compiuta va fatta attorno agli interventi di prevenzione adottati dall'azienda e che riguardano il tema dei tamponi, della proximity card e del questionario. Al di là delle problematiche emerse, l'azienda ha espresso un giudizio positivo. Sono temi da riprendere anche alla luce dello scenario con cui dovremo fare i conti, dai risultati che si otterranno da queste azioni di prevenzione e sperimentazioni; a fronte di questi dati saremo in grado di esprimere un parere più oggettivo.
- c) Gli interventi di riorganizzazione del lavoro, di modifica degli orari e la condivisione con le rsu attraverso accordi specifici, sono stati gli interventi più significativi adottati dall'azienda, con il grande supporto e condivisione di tutti i livelli sindacali, su questo esprimiamo un giudizio positivo perché tali interventi hanno permesso il rientro al lavoro di tutti i dipendenti. Era un intervento complicato, perché avevamo diverse situazioni di partenza non omogenee, che fanno emergere due tipi di problematiche su cui è necessario intervenire:
- L'applicazione della nuova organizzazione e dei nuovi orari non è stata indolore: non tutto ha funzionato: ci sono stati problemi tecnici, ci sono stati problemi con la compartimentazione, i cambi turno non sempre sembrano avvenire nel rispetto di quanto si prevedeva. In alcuni casi sono stati accompagnati da giudizi e commenti da parte dei responsabili che hanno minato la credibilità dell'operazione. In alcuni casi non si è spiegata l'adozione di misure che ancora oggi sembrano contraddittorie. Su questi problemi l'atteggiamento giusto è quello di trovare insieme le soluzioni e di spiegare le soluzioni adottate evitando sommarie interpretazioni.
 - La modifica dell'organizzazione del lavoro ha creato per molte lavoratrici e lavoratori una grande difficoltà, modificando schemi e turnazioni consolidate, creando non pochi problemi di conciliazione e di assistenza ai figli. Per alcuni i problemi si sono già presentati, anche se dobbiamo aver consapevolezza che le situazioni individuali potrebbero cambiare nuovamente a settembre con la riapertura delle scuole, e quindi eventuali ipotesi di soluzione dovrebbero poi essere nuovamente riadattate. Abbiamo suggerito all'azienda di dare risposte nei tempi più rapidi possibili alle persone che hanno problemi di salute: Prioritariamente abbiamo suggerito di utilizzare le risorse accantonate nella banca delle ore etica. Bisognerà però verificare la capienza e come dare soluzione qualora

fossero necessarie risorse aggiuntive. Nel frattempo si cercherà di definire un'insieme di strumenti più ampi per dare risposta alle esigenze di assistenza dei figli. L'ipotesi su cui si intende lavorare prevede la definizione di una pluralità di strumenti (tipologie di orario, aree riservate, strumenti del cia, Nuovi servizi del sistema del welfare aziendale, utilizzo e adattamento di normative di legge sui congedi parentali). Su questo capitolo cercheremo di costruire un documento base, che potrà essere valutato e arricchito dalle commissioni pari opportunità (che nel frattempo dovranno essere convocate in ogni sito) e dalle Rsu, per individuare gli strumenti adottati in luxottica e la loro concretezza.

Materie da sviluppare per l'autunno: la fase che stiamo affrontando presenta sfide nuove e per essere capaci di affrontarle ci vogliono conoscenze, competenze, capacità di svolgere il ruolo. Nel Cia avevamo individuato l'importanza di fare una formazione ai soggetti che governano i processi aziendali perché avessero comportamenti coerenti con le sfide e con le volontà. Si tratta ora di passare dall'impegno politico alla realizzazione operativa di tale percorso formativo. Come componente sindacale dell'osservatorio abbiamo suggerito di concretizzare questo percorso. Tale fase non dovrà preoccuparsi solo di definire il programma e le modalità di realizzazione della formazione, ma dovrà anche (a partire dall'individuazione e nomina di un responsabile riconosciuto) coinvolgere le rsu sul bisogno formativo che necessitano.

Coordinamento: l'osservatorio ha sostenuto con forza al necessità di arrivare alla convocazione del coordinamento del gruppo per analizzare l'andamento dell'azienda, le prospettive economico e produttive e le principali evoluzioni strategiche (fusione con Essilor, acquisto Grandvision), le principali evoluzioni della tecnologia e dei processi, la formazione del CAE.