



## **PIATTAFORMA INTEGRATIVA LUXOTTICA**

**giugno 2022- giugno 2025**

Il contesto nel quale si svolge il rinnovo dell'integrativo della Luxottica mostra molti elementi di eccezionalità che lo rendono diverso rispetto a quello degli anni scorsi. Lo ricordava anche il Presidente Del Vecchio che definiva infatti questa fase più significativa e importante di quella avviata negli anni '90 del secolo scorso quando, con le grandi acquisizioni di Ray Ban e delle grandi catene distributive americane, si erano creati i presupposti del grande sviluppo, in termini di crescita del fatturato e di leadership sui mercati, dell'azienda negli ultimi quindici anni.

A differenza del passato non siamo più in presenza di singole problematiche ma di un complesso di fattori che non possono essere considerati distinti uno dall'altro, ma che agiscono in modo sinergico e richiedono una proposta complessiva.

A partire dagli anni '90 Luxottica ha assunto una dimensione internazionale che è progressivamente cresciuta sia per il numero di paesi coinvolti sia per le particolarità assunte con l'apporto di Essilor.

Tale crescita va interpretata alla luce delle possibili evoluzioni del processo di internalizzazione dell'economia. La natura sempre più internazionale dell'azienda fa emergere opportunità ma anche possibili rischi e condizionamenti.

Per questo ravvisiamo la necessità di porre la giusta attenzione a questa nuova ed inedita fase soprattutto per i vincoli che possono essere posti all'azienda e di conseguenza a tutti gli addetti.

Nonostante il contesto socioeconomico degli ultimi due anni, caratterizzato dalle pesanti ricadute dovute alla pandemia, il settore dell'occhialeria, non ha subito grandi e significative flessioni, anzi è riuscito a tenere e a contenere questo grande cataclisma economico e produttivo, che per molte aziende del manifatturiero ha significato un declino inesorabile.

La sfida della pandemia ha obbligato le aziende dell'occhialeria ad accelerare i processi innovativi (prodotti, organizzazione, tecnologie) che prima per poter essere realizzati richiedevano tempi assai più lunghi.

Le questioni ambientali, le metodologie produttive, ma anche la commercializzazione dei prodotti nei mercati internazionali, oltre alla sicurezza, si devono associare sempre più ai nuovi processi dettati dalla circolarità, ma c'è anche la necessità di elevare la

professionalità e la consapevolezza di ogni singolo addetto, questi per noi sono diventati strumenti di vera competizione, che meritano di essere messi al centro di ogni attenzione con priorità assoluta.

Luxottica in particolare in questi ultimi anni si è caratterizzata portando a compimento alcune operazioni finanziarie ed acquisizioni importanti, tra cui Barberini, produttrice di lenti, GrandVision, società di commercializzazione internazionale con negozi in tutti i paesi europei, Fedon, specializzata in ideazione di contenitori per occhiali, e altre in diversi paesi. Queste acquisizioni hanno accentuato l'integrazione verticale del gruppo, ma hanno anche contribuito ad aumentare le problematiche gestionali, che si sono scaricate negativamente nei confronti dei lavoratori soprattutto da un punto di vista organizzativo creando molte situazioni non più sostenibili.

Pensiamo che la gestione, specie degli orari ma non solo, debba essere discontinua rispetto al recente passato quando gli strumenti usati per rispondere alla crescita delle esigenze produttive, per come sono stati applicati, non sempre hanno risposto alle necessità ma di sicuro hanno finito per gravare sulla condizione dei lavoratori.

Oggi le soluzioni tradizionali non bastano più, ma di fronte a difficoltà oggettive è necessaria una rivisitazione dell'intero sistema organizzativo, produttivo e relazionale di Essilor Luxottica.

Se le acquisizioni e la crescita nei mercati sono la fotografia del rafforzamento di Luxottica, in tutto il contesto mondiale, anche riducendo la capacità di competere di altre società che concorrono nello stesso settore merceologico, il recente cambio di leadership lascia aperte alcune incognite che ci preoccupano.

Anche se numerose affermazioni di importanti esponenti dell'azienda hanno ribadito che le linee portanti dell'azienda non cambieranno e che le fabbriche italiane rimarranno un elemento centrale nella geografia del gruppo, sono rassicuranti, ci sono tuttavia molte domande a cui bisogna rispondere, a partire da quale sarà il modello industriale della nuova società sapendo bene che Essilor e Luxottica avevano modelli diversi.

È chiaro che se si compiranno scelte in controtendenza rispetto al passato, troveranno la nostra piena opposizione.

Se l'analisi dei flussi produttivi e dell'Organizzazione del lavoro sono elementi tradizionali dell'attività sindacale per la tutela dei lavoratori dobbiamo, come FILCTEM, FEMCA e UILTEC, avere grande attenzione per gli elementi di novità che intervengono sull'attività delle aziende.

La Pandemia Covid, la guerra in Europa, la recessione, l'aumento dell'inflazione il problema energetico l'approvvigionamento delle materie prime, il rallentamento della crescita mondiale continuano a rappresentare effettivi elementi di incertezza. Oltre a questo, si sommano ulteriormente altri fattori che incidono sul modo di operare dell'azienda, tra questi il ruolo dell'e-commerce, che entrando in una maniera strutturale incideranno molto sull'organizzazione produttiva.

Queste tematiche pur inserendosi in un periodo positivo non devono determinare difficoltà di rapporto tra lavoratori e azienda, perché le scelte strategiche dell'azienda che incidono sui vari capitoli delle relazioni tra azienda e lavoratori, a nostro avviso non si devono complicare, proprio perché siamo di fronte ad un momento importante, che può

effettivamente determinare il quadro futuro evolutivo dell'azienda e del ruolo dei lavoratori in essa, per questi motivi il sistema relazionale assume una rilevanza importante, perché questi processi per mantenersi all'avanguardia, possono avvenire solo con il pieno coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nei processi aziendali.

C'è ormai in noi la piena consapevolezza, che la verticalizzazione dei processi produttivi, il proliferare di nuovi prodotti, l'introduzione di nuove tecnologie in più il mantenimento e lo sviluppo della qualità, possono essere realizzati con la piena partecipazione dei lavoratori ai processi aziendali.

Alcune di queste questioni cominciavano ad essere presenti già nel momento della discussione del precedente CIA, ne avevamo piena consapevolezza, tant'è vero che avevamo previsto l'attivazione di istituti che permettessero di dare risposte a bisogni aziendali ma anche di far crescere la partecipazione dei lavoratori ai vari processi.

Per questi motivi ci vogliamo affidare ad un diverso modello di relazioni industriali che ci permetta di affrontare seriamente questi punti fondamentali.

Una nuova modalità di relazioni industriali tra le parti significa per noi, ricercare un modello più trasparente nel condividere scelte organizzative avendo ben chiari i punti di arrivo, evitando come nel recente passato situazioni di carattere produttivo, che possiamo definire emergenziali, originate appunto da una programmazione produttiva poco socializzata con le RSU e le rappresentanze sindacali, che hanno spesso determinato grandi difficoltà e incomprensioni per le maestranze, soprattutto sugli obiettivi da raggiungere, i tempi le scelte e soprattutto la condivisione dei processi da mettere in atto non possono avvenire come nel passato.

Per questi motivi ci sembra opportuno porre al centro alcune questioni di merito a partire, dalle analisi delle tematiche aziendali, contrattuali e della loro evoluzione, a partire da una precisa e puntuale informazione.

La necessità di chiarire gli obiettivi dell'azienda che per noi non possono non essere che il miglioramento continuo dei processi aziendali con la partecipazione di tutti gli addetti e una ripartizione più armonica, sia in termini di diritti normativi che economici.

Per questi motivi crediamo ci sia la necessità di affrontare le questioni con più trasparenza e condivisione degli obiettivi per seguire un vero salto di qualità, che ci viene richiesto oggi per il futuro di questa importante società.

Abbiamo un compito importante ma soprattutto una grande responsabilità nel rinnovare questa piattaforma, dobbiamo definire nuovi strumenti sia di carattere produttivo che organizzativo in una dimensione d'impresa che non è più la stessa, che ha raggiunto quasi la completezza del mercato internazionale, dove la competizione sarà più interna che esterna, ed è su queste proporzioni che ci dobbiamo caratterizzare, ricercando una continua innovazione e allo stesso tempo rafforzando i siti produttivi Italiani con investimenti specifici, mirati al recupero di spazi negli stessi, ampliando le linee produttive, come già si sta facendo in alcuni siti come Sedico ed Agordo e alla Barberini dove si è raddoppiato lo

spazio produttivo, crediamo che su questo ci siano delle effettive potenzialità che vanno analizzate attentamente in tutti i siti Italiani di Luxottica.

Per questi motivi avanziamo di seguito le seguenti richieste.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Corrette e proficue relazioni industriali sono il presupposto per governare positivamente i processi aziendali.

Le relazioni industriali non sono la negazione o il disconoscimento dei problemi ma la volontà di trovare una risposta, attraverso il metodo del confronto e del riconoscimento delle diverse esigenze, per rispondere alle difficoltà applicando regole condivise, per realizzare un più elevato livello di equilibrio.

Nel corso dell'ultimo biennio le relazioni sindacali sono state difficili e poco produttive e spesso non coerenti rispetto alle regole e agli obiettivi indicati.

L'evoluzione dell'azienda impone invece che il sistema delle relazioni sindacali funzioni nel modo più efficace.

Per questo il Cia deve riaffermare l'importanza delle relazioni, gli organismi che la fanno funzionare e i loro compiti, per questi motivi chiediamo:

### Relazioni industriali a livello internazionale

- Individuazione e istituzione di un organo mondiale di informazione e confronto a livello internazionale.
- La definizione di un codice di condotta valida per tutte le realtà Luxottica.
- Far diventare condivisi e bilaterali gli interventi di solidarietà sociale.

### Relazioni industriali a livello italiano

Per quanto riguarda le attività sindacali a livello italiano va confermato o definito quando non previsto:

- Il processo di integrazione e di inserimento nel confronto di gruppo delle società entrate nel sistema Luxottica, in particolare di Barberini e di Fedon.
- Vanno riconfermati e rafforzati i livelli di confronto e le specifiche autonomie titolarità negoziali degli organismi attualmente previsti: comitato di alto livello, Coordinamento di gruppo, Rsu di stabilimento e relative commissioni
- Osservatorio Nazionale va riformato ridefinendo composizione ruolo e compiti.
- Il ruolo del coordinamento nazionale deve essere uno dei cardini della condivisione e delle scelte di carattere strategico e gestionale degli accordi di gruppo.
- Il ruolo delle RSU è fondamentale per seguire e gestire i processi produttivi e decisionali nei siti produttivi in cui operano, per questo motivo devono essere preventivamente e opportunamente informate per avere un ruolo più efficace.
- RLS ridefinire il testo sul punto (2.4) (capitolo premesse) perché non è chiaro.

- Le commissioni organizzazione del lavoro devono essere preventivamente informate su ogni modifica apportata ai layout dei processi organizzativi e dei prodotti che devono essere validati dopo appositi e specifici incontri.
- Va allargata la composizione del Comitato di governance del Welfare aziendale prevedendo la partecipazione dei rappresentanti delle rsu
- I piani di formazione congiunta assumono un valore fondamentale, che deve essere opportunamente valorizzato e rafforzato in chiave innovativa dove si possa trovare un vero ed effettivo scambio reciproco comune ed innovativo, nel sistema di rapporto tra le parti.
- Va valorizzato il ruolo delle commissioni, superando i limiti e i ritardi che hanno ridotto e vanificato la loro funzionalità-
- Ridefinire il ruolo del coordinatore e delle agibilità che servono.
- Vista la complessità della struttura aziendale vanno definite congiuntamente le modalità di trasferimento delle informazioni ai componenti delle RSU non facenti parte del coordinamento e a tutti i lavoratori. Per realizzare tale obiettivo è necessario definire strumenti specifici e l'adeguato monte ore.
- Definire forme e modalità di rappresentanza dei lavoratori in somministrazione

## **PARTECIPAZIONE**

La partecipazione non è un'alternativa alle relazioni industriali che conservano il loro ruolo di definire contrattualmente le soluzioni più adeguate a risolvere i problemi.

La partecipazione è una modalità più ricca di gestire le relazioni in un rapporto di coinvolgimento ed inclusione, pur nella distinzione dei ruoli, riconoscendo il diritto dei lavoratori a collaborare nella gestione dell'azienda.

Infatti, nel corso dell'ultimo integrativo avevamo condiviso l'importanza del coinvolgimento e della partecipazione dei lavoratori e come primo punto in tale direzione avevamo deciso di costituire i Team sperimentali per il miglioramento continuo di reparto.

Tale struttura non è mai decollata per motivi diversi, sui quali è necessario soffermarci per chiarire le difficoltà, che devono essere superate, riconfermando tale proposta ma anche per renderla pienamente operativa.

Grande attenzione va prestata alle modalità con cui vengono gestite le innovazioni a contenuto economico come welfare e l'azionariato dei lavoratori, in particolare, vanno fornite informazioni preventive sulle intenzioni dell'azienda quando intende effettuare interventi su tali tematiche.

Essendo una tematica relativamente nuova e con dinamiche diverse rispetto alla contrattazione, è necessario individuare le soluzioni più adeguate a una migliore gestione a tutti i livelli.

## **PROGETTI INDUSTRIALI E PROSPETTIVE DEI SINGOLI SITI PRODUTTIVI**

La crescita dimensionale dell'azienda, le acquisizioni, l'allargamento delle fabbriche, lo sviluppo del lusso e dell'e-commerce, le prospettive di nuovi prodotti, insieme alle opportunità ma anche ai vincoli dovuti, all'ampliamento delle catene di distribuzione, devono inserirsi in un progetto industriale complessivo in grado di rispondere coerentemente all'intero sistema produttivo.

Questi fattori, unitamente agli altri elementi del piano industriale: investimenti, tecnologia, organizzazione, miglioramento dell'efficienza, devono essere oggetto di specifica informazione.

Infatti, le nuove tipologie degli impianti, i processi innovativi legati alle automazioni non si sostituiscono al ruolo fondamentale del soggetto lavorativo, che per operare con questi nuovi elementi in un settore come il nostro, deve essere continuamente aggiornato.

Infatti, nella manifattura dell'occhialeria il ruolo della persona riesce a garantire standard di qualità poco sostituibili, o superabili dalle automazioni.

Per questo è di vitale importanza seguire processi continuativi di formazione, adattamento ed aggiornamento organizzativo di chi opera nella produzione e in tutti meccanismi legati ad essa, questi processi non devono essere governati solo da un punto di vista ingegneristico, ma c'è la necessità di stabilire un sistema di condivisione più mirato alla conoscenza ed operatività di ogni singola persona interessata dal cambiamento.

Per questo richiediamo:

- Informazione continua su questi temi.
- Un confronto stabile e periodico ci permetterebbe di avere un pieno coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori ai processi, attraverso un continuo approfondimento delle condizioni di sviluppo.
- In particolare, andrebbero valutate le potenzialità di sviluppo tecnologico e produttivo di ogni singolo sito in Italia, analizzando i loro problemi, gli spazi liberi o liberabili per nuovi investimenti, le necessità di competenze, gli organici, e l'interdipendenza tra gli stabilimenti.

### Sostenibilità

Il tema della sostenibilità sta diventando uno dei fattori chiave del futuro, poiché riteniamo questo tema di grande importanza riteniamo opportuno avanzare alcune proposte:

- Definire nuove modalità per coinvolgere e rendere partecipi i lavoratori sugli obiettivi, gli interventi e i risultati previsti dal premio di sostenibilità introdotto con l'ultimo assestamento del premio.
- Ridurre i costi di trasporto dei lavoratori verso gli stabilimenti, i rischi connessi al viaggio e le ricadute in termini di inquinamento, prevedendo, specie nelle aree dove ci sia la presenza di più stabilimenti, strutturando un piano che permetta di impiegare i lavoratori nel sito produttivo più vicino alla loro abitazione, su questo tema va dato

mandato alle commissioni pari opportunità e trasporti di valutare le soluzioni più adeguate.

### Inquadramento professionale nei nuovi processi dimensionali

In una fase di crescita come sta avvenendo in Essilor Luxottica la professionalità deve essere considerata un bene aziendale, ma allo stesso modo diventa, se ci sono i giusti e doverosi riconoscimenti, un sistema di attrazione per le nuove generazioni che oggi guardano l'industria con disinteresse, non è un caso che l'età media è cresciuta in questi anni in tutti i siti produttivi.

Il valore e il riconoscimento della professionalità non può semplicemente ridursi ad un calcolo del costo del lavoro, ma deve essere visto come un vero sistema di compartecipazione basato sulla responsabilità reciproca nell'intera sfera aziendale, dalla programmazione, dall'amministrazione, dalla produzione, alla logistica e alla vendita.

La qualità, il minor scarto, la perfezione della manifattura, possono soltanto essere dei vantaggi da concepire dentro un sistema di compartecipazione, dove la responsabilità la professionalità e la polivalenza siano giustamente riconosciute, questo aumenterebbe notevolmente il valore di un prodotto che ha già in sé stesso grandi margini di redditività, pensare invece che si possa reggere una competizione basata solo sul costo del lavoro sarebbe un errore gravissimo soprattutto per il Made in Italy.

L'adozione da parte del CCNL del nuovo inquadramento, dopo una partenza positiva, si è fermata all'applicazione formale di quanto previsto è necessario sviluppare tutte le potenzialità in esso contenute; pertanto, per rendere sostenibile il percorso che abbiamo definito sul ruolo della formazione è necessario che vengano riconosciute le maggiori competenze acquisite, tramite la formazione, da parte dei lavoratori, per questi motivi abbiamo la necessità di affrontare i seguenti punti.

- Definire adeguati processi per aggiornare e consegnare le schede professionali e personali, per riconoscere così le competenze apprese dal singolo lavoratore.
- Effettuare una verifica e un adeguamento dei comportamenti organizzativi anche individuando comportamenti organizzativi diversi da quelli previsti dal contratto nazionale.
- Di riconoscere un miglioramento professionale in termini di inquadramento o di comportamenti organizzativi, per chi ha affrontato con risultati positivi i percorsi formativi concordati con l'azienda e sviluppati con l'ausilio di strumenti informatici.
- Di costruire un gruppo di lavoro per monitorare con continuità l'evoluzione dell'inquadramento e le nuove necessità che nascono dalle modifiche dell'organizzazione del lavoro.
- Affrontare i problemi della individuazione delle competenze nei magazzini e nella logistica e nelle lenti oftalmiche.
- Convocazione della commissione inquadramento minimo ogni tre mesi o su richiesta delle parti, perché ad oggi continuano a permanere delle incongruenze negli inquadramenti.
- Tempestività sulle risposte per i ricorsi presentati.

## **OCCUPAZIONE E STABILIZZAZIONE**

La continua crescita produttiva ed occupazionale di Essilor Luxottica ha seguito un continuo percorso di stabilizzazione occupazionale e siamo certi che questa fase non sia assolutamente finita ma anzi crediamo ci sia la necessità di gestirla più attentamente, soprattutto nella definizione degli orari contrattuali al fine di evitare scelte prevalentemente unilaterali da parte dell'azienda, infatti nel rinnovo dell'ultimo Cia, abbiamo stabilizzato molti giovani che sono riusciti ad avere certezze e concretezze lavorative in un momento molto difficile dove in molti settori nel manifatturiero in genere stavano licenziando o affrontando grandi ridimensionamenti di carattere occupazionale.

L'accordo che abbiamo raggiunto in quel periodo pur essendo in controtendenza a quanto stava accadendo nel mondo del lavoro ha avuto grandi riflessi mediatici, tuttavia, le dinamiche interne all'azienda che si sono susseguite nel tempo rendono necessaria una continua gestione sul tema occupazionale, pertanto, su questa tematica chiediamo:

- Verifica dell'occupazione in termini di quantità.
- Verifica se i numeri coincidono con le esigenze produttive ma anche alla possibilità per i lavoratori di godere dei diritti contrattuali maturati.
- Stabilizzazione dei lavoratori interinali e a contratto a tempo determinato.
- Dare ai lavoratori in somministrazione maggiori tutele contrattuali, a partire dall'applicazione del libretto ad personam.
- Recupero anzianità di servizio per i lavoratori somministrati e stabilizzati a tempo indeterminato.
- Definire in modo chiaro i tempi e le modalità per la cessazione dei contratti in somministrazione.
- Informazione in fase di assunzione del lavoratore in somministrazione sui contenuti del contratto nazionale e del Cia.
- Garantire che i rinnovi dei contratti successivi siano di durata superiore.
- Riconoscimento della professionalità acquisita durante il lavoro come somministrati.
- Trattamenti dei lavoratori dipendenti di aziende in appalto con Luxottica.
- Qualità dell'occupazione con particolare riguardo alla tipologia dei contratti di lavoro al loro andamento dinamico nel corso di questi anni.
- Composizione dell'occupazione per genere e classe d'età.
- Vista la natura sperimentale del part time incentivato deve essere fatta un'analisi sulle positività e i problemi che abbiamo riscontrato su tale istituto per aggiornarlo.
- Nello specifico vanno approfondite, per trovare una soluzione stabile il tema delle 21 ore da restituire, la formazione, e le quantità di ore da utilizzare quando si è in ferie, vista la caratteristica dell'orario medio di questo istituto, questo al fine di evitare interpretazioni estemporanee sulla gestione dei giorni ferie.

## **ORGANIZZAZIONE E ORARIO DI LAVORO**

Se i piani industriali rappresentano gli assi strategici dello sviluppo dell'azienda abbiamo la necessità di capire per tempo i piani di investimento necessari per l'applicazione degli stessi, perché con essi si deve coniugare l'utilizzo del capitale umano che opera all'interno dell'azienda. Gli avvenimenti di questi ultimi anni, (in primo luogo la crescita di volumi), l'esigenza di dare priorità ha aperto molte contraddizioni nella gestione dell'organizzazione



del lavoro facendo emergere elementi di tensione ed incomprensione tra i lavoratori e azienda, la poca informazione hanno contribuito a svilire il ruolo dei lavoratori all'interno dei cicli produttivi soprattutto non dando risposte alle loro esigenze.

Pertanto, riteniamo che l'argomento va affrontato in modo organico, partendo dal presupposto che, organizzazione non è solo orario di lavoro.

### Organizzazione del lavoro

Non è sufficiente constatare come sia necessaria una nuova organizzazione del lavoro; infatti, oltre alla sua individuazione è necessario, da una parte modificare i comportamenti adottati in questi anni, per superare le difficoltà che sono emerse negli ultimi periodi, per questo crediamo sia necessario ridefinire alcuni punti, tra cui; nuove e rafforzate relazioni sindacali, recupero di fiducia tra struttura aziendale ed RSU, recupero di clima tra capi e lavoratori.

- Essendo una tematica relativamente nuova e con dinamiche diverse rispetto alla contrattazione, è necessario individuare le soluzioni più adeguate, pertanto chiediamo:
- Recupero di fiducia tra struttura aziendale ed RSU;
- Recupero di clima fra capi e lavoratori.
- Esigenze di conciliazione e risposte da dare in proposito.
- Modalità per tenere aggiornati i lavoratori sul sistema organizzativo.
- Credibilità della struttura intermedia dell'azienda.
- Efficienza del sistema e del controllo delle rilavorazioni.
- Uso e conoscenza della tecnologia installata.
- Professionalità presenti e necessarie per un efficace funzionamento del processo.

### Orario di lavoro

L'Orario di lavoro è certamente l'elemento principale per rispondere alle diverse esigenze, tuttavia, il suo utilizzo e le normative che lo regolano non sempre rispondono alla specifica situazione dell'azienda, dove si sommano questioni complementari, quali, incremento dei volumi, incremento delle esigenze di flessibilità dovute all'imprevedibilità.

Questo mix ha determinato sia il continuo ricorso al lavoro dei somministrati che ad altre forme di orario supplementare che hanno contribuito a far crescere la tensione tra lavoratori e fra RSU e responsabili aziendali, ovviamente per far fronte a questa situazione si è fatto ricorso alla volontarietà e all'aumento delle opportunità per i singoli, superando ogni regola prevista.

Tuttavia, questi diritti dovranno essere riconfermati, ed ulteriormente incrementati, perché non sempre essi hanno trovato la possibilità di essere applicati.

Noi siamo interessati a garantire le opportunità di crescita dell'impresa, ma questo non deve avvenire con l'aumento della pressione sui lavoratori, a tal proposito abbiamo la necessità di verificare alcuni punti che riteniamo importanti tra cui:

- Fare un'analisi degli istituti contrattuali inerenti all'orario utilizzati all'interno dell'azienda.
  - Dare più certezza e linearità nell'utilizzo dei vari istituti sull'orario attraverso, la razionalizzazione e il miglioramento dei vari istituti (lavoro a turni, flessibilità, straordinario incentivato, permessi, banca ore.) intervenendo su quantità e modalità di utilizzo.
- FLESSIBILITA'.

- Consolidare il turno fisso di 6 ore della mattina per far fruire la flessibilità.
- Prevedere una serie di facilitazioni per i lavoratori notturni.
- Informazione preventiva sulla non copertura delle ferie.
- Togliere dalla percentuale prevista del 20% gli esoneri per la flessibilità.
- Venendo meno il piano della stagionalità, chiediamo di valutare i piani di flessibilità nell'anno solare, anziché dal primo settembre al 31 agosto.
- Per evitare difficoltà negli istituti di flessibilità chiediamo di non effettuare lo straordinario nei reparti dove è richiesta la giornata di flessibilità.
- Possibilità di recupero attraverso l'utilizzo dello straordinario, da parte del lavoratore che ha richiesto un permesso e non come accade oggi solo in caso di assenza per malattia.
- Riteniamo necessario intervenire sulla soglia percentuale attualmente prevista abbassandola, per consentire di raggiungere la maggiorazione individuale al 100%. Se la quota attuale del 70% invece viene raggiunta e superata, chiediamo di applicare una maggiorazione individuale del 120 %.
- Garantire volontarietà e maggiori spazi di scelta nell'orario, prevedendo modalità di godimento e recupero anche spalmati in più anni.
- Risposte strutturate al livello del CIA.
- Risposte specifiche in altri capitoli del CIA.
- Modalità di confronto periodico su questi argomenti nelle varie realtà produttive.
- Per quanto riguarda la maggiorazione del turno chiediamo un significativo aumento delle percentuali oggi esistenti.

## **REPERIBILITA'**

Il ricorso alla reperibilità deve essere valutato e discusso con la Rsu attraverso la stipula di accordi specifici.

## **SMART WORKING**

Definire un accordo specifico sullo smart working.

## **PRESUPPOSTI PER L'EFFICACIA DI UNA NUOVA RIORGANIZZAZIONE**

Non è sufficiente constatare come sia necessaria una nuova organizzazione del lavoro, ma bisogna modificare comportamenti adottati in questi anni e dare continuità alla gestione. Per questo è necessario definire:

- Interventi per il recupero di fiducia fra struttura aziendale e Rsu
- Interventi per il recupero del clima fra capi e lavoratori
- Definire tempi certi per rispondere alle problematiche sollevate dai lavoratori in merito all'applicazione delle norme contrattuali

## **CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

Una delle necessità che è esplosa durante la pandemia è quella di dare risposte alle esigenze di conciliazione fra vita e lavoro delle persone, queste richieste derivano da una molteplicità di situazioni (non solo accudire i figli), dalla natura diversa dell'assenteismo, dalle molteplici flessibilità.

La risposta a queste esigenze può trovare risposta attraverso l'adattamento degli orari di lavoro (anche se il part time non riesce ad esaudire tutte le esigenze). Per questi motivi chiediamo:

- Utilizzare tutti gli spazi consentiti dall'organizzazione del lavoro.
- Definire tramite il welfare aziendale nuove forme di sostegno in grado di rispondere ai bisogni di conciliazione.
- Definire per singole aree dell'impresa forme di rotazione in grado di aumentare il numero di persone che possono avere risposta a tale problema.
- Verificare le materie e le misure contrattuali per realizzarle.
- Creazione di un fondo di solidarietà per sostenere tali proposte.
- 
- Permessi individuali per assistenza.
- Con i precedenti accordi abbiamo definito un'ampia gamma di diritti, alcuni di questi sono stati integrati da normative legislative, per questi motivi pensiamo sia opportuno effettuare un aggiornamento e l'implementazione di queste normative.
- Chiediamo dei permessi aggiuntivi per la gestione dei genitori anziani.
- Chiediamo di aumentare la quota di percentuale sull'assenteismo al escludendo dal computo di calcolo, la maternità obbligatoria e facoltativa, i permessi della legge 104, il congedo straordinario, le lunghe malattie ed infortuni.
- Istituire un monte ore positivo che compensi, l'utilizzo in negativo quando la rsu si ferma oltre l'orario di lavoro di competenza.
- Diminuire i tempi della presentazione della richiesta per il godimento dei permessi individuali da 48 ore a 24.
- Rispondere alle problematiche dei lavoratori anziani, per permettere di ridurre la pesantezza del lavoro, facilitando la loro collocazione in turnistiche meno faticose, attenzionando in maniera specifica l'invecchiamento attivo e tutte le forme di sostegno alle loro problematiche.

## **BEN STARE IN FABBRICA**

Riprendere i concetti e le proposte avanzate nei capitoli relativi all'organizzazione e orario di lavoro, vanno inoltre riprese e aggiornate le indicazioni contenute nel capitolo 6 "La comunità Luxottica" contenute nel vecchio-CIA".

## **FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO**

### Formazione

Piani formativi di Fondimpresa su questo tema chiediamo il completo coinvolgimento delle rsu sulla discussione e pianificazioni dei corsi, ritagliando momenti specifici di formazione anche da parte del sindacato.

Le trasformazioni che si stanno evidenziando impongono di avere maggiore consapevolezza sui problemi ma anche competenze individuali diverse da quelle utilizzate fino ad ora.

- C'è bisogno quindi di un processo formativo molto più diffuso e specifico di quello attuato fino ad ora, le necessità che stanno emergendo impongono un ragionamento specifico sulla formazione, in particolare, devono essere affrontati i seguenti argomenti.
- Per ogni ciclo di formazione va individuata una procedura certa e la sua durata.
  
- Individuare la tipologia e gli aventi diritto della formazione (nuova organizzazione del lavoro, competenze rispetto all'innovazione tecnologica, le competenze necessarie per la polifunzionalità) definendo i soggetti incaricati di programmarla e gestirla;
- Vanno definite le quantità temporali di formazione a cui un lavoratore ha diritto.
- Vanno sviluppate le forme di formazione con l'utilizzo di strumenti informatici (Smart Training).
- Va ripresa a data continuità ai percorsi di formazione capi-RSU.
- Va prevista la possibilità di avere un certo numero di persone che possano svolgere percorsi formativi presso altre realtà del gruppo anche in paesi diversi dall'Italia.
- 

#### Diritto allo studio

- Vanno superati i limiti che il CCNL pone al diritto allo studio, questo è giustificato alla luce dell'ampliamento delle tematiche su cui sviluppare i progetti formativi, e alla luce della possibilità di svolgere percorsi formativi scelti autonomamente dai lavoratori e svolti con l'ausilio di strumenti informatici, si richiede:
- Di riconoscere i diritti allo studio indipendentemente dai vincoli previsti dal CCNL.
- Di trasformare in borse di studio le risorse previste dal CCNL e non utilizzate per normali attività.
- Definire diritti specifici (dei permessi alle aspettative) percorsi universitari di specialità per situazioni particolari connesse con il diritto allo studio.

### **DIRITTI DEI LAVORATORI**

Gli ultimi Cia hanno definito un'ampia gamma di diritti a favore dei lavoratori: Alcuni di questi sono stati integrati da normative legislative per cui si rende necessaria una loro rivisitazione.

Vanno inoltre affrontati i seguenti argomenti:

- Riconoscimento del trattamento di malattia, delle prime tre giornate pagate 100%.
- Il riconoscimento di un giorno in più di ferie dopo il superamento dei dieci anni di attività per il settore operaio.
- La fruizione di ferie e permessi non devono seguire il calendario annuo di lavoro ma bensì le 37 ore medie (PTI).
- Miglioramento della previdenza complementare.

- Verifica sanità integrativa nel rapporto fra sanità Luxottica e Sanimoda.
- Trasporti e parcheggi chiediamo un ampliamento dei parcheggi, di ipotizzare un piano di fattibilità con le istituzioni per la realizzazione di un parcheggio scambiatore a Sedico, di verificare la mancanza di tratte con il sistema dei trasporti.

## **SALARIO**

- Il tema dei salari si è strutturato nel corso degli anni e ha raggiunto risultati significativi.  
Tuttavia, le modifiche introdotte dalla società nella sua struttura hanno imposto di adottare in corso d'opera modifiche alla struttura del premio per obiettivi. L'incremento dell'inflazione registrato negli ultimi mesi richiede di prestare attenzione e ad ogni livello contrattuale al tema dei trattamenti economici, per questo richiediamo.
- La ridefinizione delle norme di maturazione del premio, per avere un premio che non cresca più con le vecchie modalità lineari e costanti al crescere del risultato, ma che si incrementi in modo più che proporzionale al crescere dei risultati.
- Miglioramento del premio per i lavoratori in somministrazione.
- Definire con maggiore precisione il tema del premio legato alla sostenibilità definendo meglio la natura di tale parametro e le modalità di verifica al livello di singolo stabilimento.
- Definire modalità per misurare indicatori di efficienza a livello di stabilimento
- Di riformare il sistema di penalizzazione dell'assenteismo.
- Di prevedere la costituzione di un organismo collettivo per contare le azioni in possesso dei lavoratori.
- Di scomputare la malattia non riconosciuta da infortunio durante lo svolgimento dell'attività sindacale.
- Aumento delle ore che danno diritto ad usufruire il premio per intero ad operai ed impiegati.
- Parificazione del premio ai lavoratori in somministrazione.
- Alzamento della soglia del premio minimo tarato oggi al 50% del premio totale.
- Scomputo delle ore di sciopero per la maturazione del premio individuale.
- Possibilità di utilizzare il TFR pregresso accantonato in azienda, per poterlo versare nel fondo di previdenza complementare.

## **TRASFERIMENTI E SPOSTAMENTI**

La mobilità tra stabilimenti è uno strumento molto utilizzato, per questi motivi abbiamo la necessità di costituire uno strumento di verifica preventiva con cadenza mensile, che permetta alle rsu di capire la motivazione degli spostamenti, o trasferimenti, i luoghi di destinazione, i tempi di permanenza nei reparti di destinazione e il numero dei lavoratori coinvolti.

Possibilità di inserire lavoratori che abbiano oggettive necessità legate allo stato di salute, in fasce orarie richieste dal lavoratore (es. 7.00/13.00 o 7.00/16.00 ecc.), diversificazione che

l'azienda non concede mai, adducendo la scusa della coerenza, ma impedendo di fatto la possibilità di gestire le proprie patologie.

Reinserimento dei lavoratori che rientrano dopo malattie lunghe e che hanno ridotta capacità lavorativa.

## **WELFARE**

Estendere i benefici a tutti i lavoratori in appalto come previsto dall'accordo.

Dopo oltre dieci anni di funzionamento è necessario effettuare il punto sulle prestazioni fornite e i cambiamenti per adeguarlo alle nuove situazioni, in particolare, va fatto diventare uno strumento di cambiamento e di stimolo delle iniziative e degli interventi contrattuali.

Richiediamo pertanto di:

- Dare attuazione all'allargamento del comitato di governance previsto dal precedente CIA.
- Definire la composizione e i compiti del Comitato Tecnico Scientifico.
- Si prevedano le modalità attraverso cui estendere il welfare aziendale (o parte di esso) ai lavoratori in pensione.
- Prevedere forme di integrazione welfare aziendale con il territorio.
- Mensa (4.16.10) su questo capitolo suggeriamo una modifica dopo la frase "a garantire" bisogna togliere; la disponibilità.