

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del **Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia**. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 17 maggio 2021, n. 19

Parti firmatarie e contesto

Il 27 aprile 2021, è stato sottoscritto tra la Direzione delle risorse umane del Gruppo Luxottica e il Coordinamento sindacale nazionale, costituito dai rappresentanti di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, un accordo avente come principale oggetto il riadattamento del sistema premiale definito all'interno del contratto integrativo (analizzato in [questo articolo](#)) stipulato il 21 giugno 2019. Dalle premesse emerge chiaramente come le parti intendano, innanzitutto proseguire le importanti iniziative poste in atto nell'ultimo anno con lo scopo di sostenere l'interna realtà aziendale, come, per esempio, la previsione di strumenti di sostegno al reddito e di conciliazione vita-lavoro, oltre che quanto fatto in ambito di salute e sicurezza. Inoltre, appare la volontà di "contemperare l'andamento delle performance aziendali ed individuali con il giusto riconoscimento del contributo dato dalle persone in un momento così delicato e complesso". In altre parole, le parti hanno inteso confermare i parametri previsti dalla normativa vigente e dalla disciplina contrattuale definita nel CCNL e nel contratto integrativo del 2019, prevedendo al contempo delle modifiche la cui efficacia deve essere limitata alla definizione del premio di risultato 2020.

Oggetto e tipologia di accordo

Per le ragioni precedentemente espresse, l'intesa analizzata può definirsi come un accordo modificativo del contratto integrativo nei confronti del quale si pone come disciplina speciale e transitoria. Infatti, in linea con una serie di interventi registrati in altre realtà aziendali, tale intesa mostra la finalità di rendere sostenibile una disciplina collettiva che necessariamente non era pensata per reggere l'urto di un evento come quello pandemico. Al contempo, tra le finalità si può ritrovare anche quella di tutelare la funzione premiante ed incentivante del premio di risultato, procedendo con una necessaria correzione e riadattamento della disciplina.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Andando ad analizzare nello specifico le misure che sono oggetto della regolamentazione della parti, è possibile circostanziare due elementi principali: il sistema premiale e la sua connessione con il welfare aziendale. Rispetto al primo dei due elementi, l'intesa va a modificare innanzitutto il Premio di Presenza definito dall'art. 10.3 dell'integrativo, escludendo dal conteggio delle assenze quelle causate direttamente o indirettamente dal COVID. Lo stesso è previsto per le assenze dovute a congedi parentali. Inoltre, sempre rimanendo nella disciplina del Premio di Presenza, si prevede una ridefinizione del periodo entro il quale calcolare le assenze facendo sì di isolare il più possibile il periodo eccezionale della pandemia e, di conseguenza, ridefinendo i periodi di riferimento degli anni successivi. Nella pratica, per il calcolo dei valori del 2020, è indicato l'arco temporale Maggio-Dicembre 2020, che causalmente definisce per il 2021 il periodo Gennaio-Dicembre 2021. La medesima operazione viene compiuta per alcune componenti del premio (assenteismo e maggiorazione per assenze per malattia ex art. 10.3 lett. b e c) e per la misurazione dei 100 €, riservati ai lavoratori somministrati come misura premiante per la riduzione del tasso di assenteismo per malattia.

Passando ad un livello più sostanziale della disciplina premiante, le parti indicano, eccezionalmente per l'anno 2020, proprio come dovuto riconoscimento per il supporto dimostrato da parte dei lavoratori alla produzione aziendale, 200 € come valore per l'indice di sito. Inoltre, non potendo ancora con accuratezza delineare degli obiettivi e delle scale di miglioramento affidabili per l'anno 2021, si prevede la diminuzione del numero degli indicatori e la loro semplificazione, rinviando a giugno 2021 la loro effettiva definizione. Come ultima disciplina relativa al sistema premiale è possibile citare la modifica dei c.d. "indicatori cancello", previsti dall'art. 10.1 dell'integrativo ("Condizione per l'erogazione del premio"). Le parti prevedono l'eliminazione di un indicatore, ormai superato poiché facente riferimento al progetto completato del cedolino digitale, e l'introduzione di due nuovi indicatori relativi ai costi fissi indiretti.

Passando alle disposizioni in tema di welfare è da evidenziare la misura prevista all'art. 9 dell'accordo, eccezionalmente per l'anno 2020, rappresentata dall'incremento della quota aggiuntiva al valore del premio di risultato in caso di conversione in servizi di welfare dello stesso. Infatti, la quota aggiuntiva, fissata nella misura del 10% del premio dall'art. 7 dell'Accordo Welfare del 22 maggio 2017, viene incrementata fino al 30%.

Valutazione d'insieme

Potrebbe sembrare che questa intesa non rivesta un ruolo fondamentale nella complessa struttura contrattuale del gruppo leader dell'occhialeria per antonomasia e, analizzandone il suo contenuto, non si può negare il numero limitato di istituti nei confronti dei quali esercita la sua efficacia. Allo stesso tempo però le si deve riconoscere un ruolo fondamentale: l'adattamento al contesto pandemico di elementi essenziali all'interno dell'impianto contrattuale che, oltre ad essere strumenti insostituibili per la crescita del benessere di tutta la realtà aziendale, rappresentano anche una chiara espressione dei valori che le parti sociali hanno sempre voluto esprimere nelle relazioni industriali del gruppo Luxottica.

Giacomo Pigni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

[@PigniGiacomo](#)