

MEMORIA SCRITTA DELLA FEMCA CISL SULL'INTRODUZIONE DELLA SETTIMANA CORTA ALLA LUXOTTICA

L'accordo che introduce la settimana corta alla Luxottica risponde a una serie di istanze sia di natura industriale che individuale, che le tradizionali soluzioni contrattuali e organizzative non erano più in grado di soddisfare.

In modo schematico possono essere così riassunti:

- a) Questioni di natura industriale e organizzativa: le tradizionali forme di organizzazione del lavoro non sono più in grado di rispondere alla modifica della tipologia dei prodotti e all'aumento del settore del lusso. Le modifiche di prodotto hanno un impatto molto forte sulle tempistiche di lavoro, di servizio richiesto dalla clientela, sulla imprevedibilità delle tempistiche di produzione e sulle quantità degli ordini. La pandemia del Covid ha richiesto inoltre la modifica dei calendari di presentazione delle collezioni accentuando ulteriormente le necessità produttive in alcuni periodi dell'anno.
In questo contesto la crescita dimensionale dell'azienda avvenuta in questi anni per effetto di acquisizioni e fusioni, la sua natura di azienda internazionalizzata, le impongono di tener sotto controllo tutti i fattori di produzione e di costo.
- b) Le problematiche delle persone. Un'azienda che presenta al proprio interno una struttura dell'occupazione in maggioranza di genere femminile con conseguenti istanze di conciliazione, vede naturalmente aumentare la richiesta di risposte attorno a questa tematica e trova crescenti difficoltà ad ottenere dai lavoratori la disponibilità a svolgere lavoro supplementare e straordinario. Le istanze delle persone sono in crescita esponenziale in quanto accanto alle tradizionali forme di conciliazione finalizzate al lavoro di assistenza e cura, stanno crescendo quelle legate ai bisogni individuali (tempo libero, studio, sport, interessi vari). Ne è una evidente esemplificazione la ricerca fatta in azienda sugli atteggiamenti dei lavoratori, divisi per classi di età, e che mostra un cambiamento rispetto al lavoro.
- c) le soluzioni adottate nel corso degli anni, sia nei contratti nazionale che nella contrattazione aziendale, si stanno mostrando sempre più insufficienti sia rispetto ai problemi produttivi che delle persone.
- d) l'esperienza del Covid ha dimostrato che ci possono essere soluzioni diverse di organizzazione del lavoro rispetto a quelle tradizionali.

L'accordo sull'orario di lavoro previsto dal contratto integrativo del Novembre del 2023 vuole essere il modo per dare una risposta ai problemi sopra elencati e questo tenendo conto delle esperienze fatte nel corso degli ultimi anni.

L'accordo non risponde ad un'unica problematica, ma tenendo conto dell'articolazione delle questioni prevede vari interventi sinergici e in particolare:



femca cisl

FEDERAZIONE ENERGIA MODA CHIMICA E AFFINI

1. Riduzione e flessibilizzazione dell'orario di lavoro il cui elemento portante sono le 38 ore medie a parità di salario. La lettura dei materiali prodotti è sufficientemente esplicativa della struttura del modello proposto.
2. Obiettivi che si intendono raggiungere:
 - a) rispondere alle esigenze di flessibilità, incremento di produttività, riduzione dell'assenteismo, crescita dei volumi
 - b) rispondere alle esigenze individuali di maggiore libertà, di conciliazione, di star bene sul luogo di lavoro.
3. Interventi e strumenti per la realizzazione:
 - a) investimenti, occupazione, formazione, fungibilità fra gli stabilimenti, adozione di orari ad hoc in singoli reparti o impianti.
 - b) Valorizzazione di tutti gli strumenti di conciliazione previsti dalla legge e dai contratti nazionali e aziendali, nuovi strumenti di welfare aziendale, maggiori garanzie per il godimento dei diritti individuali (riposi individuali, banca delle ore ecc).

Poichè l'introduzione di un nuovo orario presenta difficoltà oggettive legate a complessità tecniche, alla sua introduzione in costanza di attività produttiva, ai tempi degli investimenti, ai risultati della formazione, alla effettiva difficoltà a realizzare programmazione e risposta alle imprevedibilità, si sono individuati una serie di elementi di garanzia:

- progressività nell'applicazione del nuovo orario
- interventi per coreggere i problemi che dovessero emergere
- la volontarietà
- la garanzia del mantenimento di tutti i diritti contrattuali in materia di orario
- le verifiche periodiche dell'andamento e dei risultati

Un accordo innovativo, da implementare, non chiuso e che valorizza il ruolo partecipativo dei lavoratori.