

EssilorLuxottica

Roma, 15 maggio 2024

AUDIZIONE ESSILORLUXOTTICA

presso XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle proposte di legge A.C. 142/2022 (Fratoianni, Mari), A.C. 1000/2023 (Conte et al.) e A.C. 1505/2023 (Scotto et al.), recanti disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro.

Ringraziamo il Presidente e i componenti della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati per l'opportunità di raccontare in questa sede l'esperienza che stiamo maturando all'interno del perimetro italiano di EssilorLuxottica.

In oltre sessant'anni di storia il nostro Gruppo – come Luxottica prima e oggi EssilorLuxottica – ha fatto delle sue eccellenze produttive e in particolare delle produzioni Made in Italy la sua caratteristica distintiva nel mondo, costruendo percorsi di qualità in grado di coniugare tecnologia, digitale e automazione con il saper fare, il talento manuale, la creatività e la passione proprie del Paese.

Al centro dello sviluppo industriale del Gruppo, e motore della sua crescita nel mondo, sono da sempre le nostre persone. Il loro talento e l'eccellenza, per esprimersi al meglio, necessitano di modelli di organizzazione del lavoro che siano capaci di evolvere per seguire il mutare dei contesti socioeconomici e che migliorino la qualità complessiva della vita – lavorativa, familiare e a livello individuale. In EssilorLuxottica, questa visione si è rafforzata fin dalle origini attorno a un principio cardine, un profondo rispetto del lavoro – ogni lavoro a partire dal mondo operaio –, e al desiderio continuo di riconoscerne la dignità attraverso ogni forma di attenzione e restituzione del valore generato dal contributo collettivo.

Negli anni, abbiamo così investito nel garantire innanzitutto le migliori condizioni di lavoro e retribuzioni rispettose del contributo dei singoli – per riconoscerne il talento e premiare la qualità del risultato – e alimentato programmi di azionariato diffuso che oggi allineano gli interessi di lavoratori e azienda per quasi metà dei 200mila dipendenti del Gruppo nel mondo.

Attorno al lavoro e ai salari, abbiamo introdotto e ampliato progressivamente un articolato sistema di welfare aziendale, radicato nella storia di Luxottica in Italia e germogliato a partire dagli anni Settanta, che interviene su una pluralità di bisogni, dal supporto al reddito alla salute, e che abbraccia oggi oltre all'individuo, i nuclei familiari, i giovani e i territori in cui operiamo. È una piattaforma di servizi e opportunità che ci permette di cogliere in modo innovativo, coraggioso e partecipativo con le Parti Sociali il mutare delle condizioni economiche, sociali e industriali dei nostri contesti di riferimento.

Siamo poi intervenuti sulla dimensione dello spazio e stiamo tuttora investendo importanti risorse in Italia e nel mondo per innovare i luoghi di lavoro, ridisegnando fabbriche e uffici per creare ambienti luminosi e ampi, attenti al rumore e ai dettagli architettonici, alla socialità e all'alimentazione, per mettere al centro il benessere delle persone e rendere le nostre sedi permeabili e aperte alle nuove modalità di vita e lavoro e al digitale.

Infine, dopo il lavoro, i servizi, i luoghi, l'ultima dimensione di questa visione è quella del "tempo di qualità". Dopo aver adottato a partire dal 2019 una politica di smart working strutturale negli uffici, dove oggi i dipendenti possono lavorare in accordo con i responsabili diretti fino al 50% del tempo da remoto,

EssilorLuxottica

stiamo sperimentando le “settimane corte” in fabbrica introdotte dal Contratto Integrativo Aziendale 2024-2026. L'accordo sottoscritto con le Parti Sociali lo scorso 30 novembre 2023 ha previsto anche l'assunzione a tempo indeterminato di 1.500 collaboratori con contratti a termine o in somministrazione.

Questo nuovo modello organizzativo tiene assieme tutte le componenti della visione del Gruppo e coniuga per la prima volta esigenze produttive, stabilità dei contratti e rispetto delle scelte discrezionali delle persone per una più serena pianificazione dei tempi di lavoro e di vita personale anche nei contesti logistico-produttivi – nel rispetto del principio di equità tra fabbriche e uffici.

È una sfida che in Italia ha pochi precedenti per ambito di riferimento – il mondo operaio, quando generalmente le sperimentazioni in corso riguardano soprattutto il mondo impiegatizio – e per estensione della popolazione potenzialmente interessata, pari a circa 15mila dipendenti.

È, inoltre, un modello intrinsecamente legato alla visione strategica e industriale del Gruppo e alla tipologia di attività manifatturiera realizzata nel Paese, ad altissimo valore aggiunto nel lusso, nel design e nella moda, poiché gli investimenti sopradescritti in qualità degli ambienti, stabilità contrattuale, retribuzioni, adattabilità oraria, welfare e – oggi ancor più – tempo, si traducono in un benessere e in un coinvolgimento emotivo dei lavoratori che si trasferisce al prodotto, perché diventi la miglior espressione del Made in Italy nel mondo, e in attrattività dei nostri contesti lavorativi per le competenze, i talenti e i giovani.

Il nostro Fondatore Leonardo Del Vecchio sintetizzava tutto questo con una frase che rende chiaro l'insieme di scelte coraggiose e complesse intraprese dal Gruppo in oltre sessant'anni: “chi è felice lavora meglio”.

Con riferimento al nuovo modello organizzativo di settimane corte, i presupposti da cui si è partiti nella sua definizione con le Parti Sociali sono stati i seguenti:

- 1) la **riduzione di orario di lavoro** deve essere sostanziale e non prevedere spostamento di ore su meno giorni;
- 2) la riduzione deve essere a **parità salariale**, perché deve essere un'alternativa concreta alle tante forme di conciliazione di orario di lavoro già in essere in EssilorLuxottica, come le 11 opzioni di part-time che prevedono però una riduzione proporzionale della retribuzione;
- 3) l'**adesione** al modello deve essere **volontaria**, perché il cambiamento dell'orario di lavoro è uno dei più significativi che una persona deve gestire, ed è giusto che lo faccia con consapevolezza e convinta dei vantaggi che ne derivano;
- 4) il modello, per gli impatti produttivi che produce e per l'inevitabile processo di metabolizzazione culturale che richiede, avverrà attraverso una **fase di sperimentazione** graduale di tre anni (pari alla durata del Contratto di secondo livello);
- 5) il modello deve essere **economicamente sostenibile**, prevedendo sia un contributo di permessi da parte del lavoratore (triplicato da parte dell'azienda) che la definizione di una serie

EssilorLuxottica

di indicatori e risultati attesi che permettano di bilanciare i costi aggiuntivi che l'azienda deve sostenere;

- 6) un **calendario** di pianificazione delle settimane corte in grado di bilanciare sia un congruo preavviso alle persone per permettere di pianificare i fine settimana lunghi sia le esigenze di flessibilità produttiva necessaria al mercato globale, caratterizzato da forti fluttuazioni;
- 7) un piano di **investimenti e assunzioni** in grado di supportare durante la fase di sperimentazione l'implementazione del modello;
- 8) un **piano di comunicazione e formazione** in grado di spiegare i modelli organizzativi alle persone e i loro vantaggi per azienda e lavoratori;
- 9) una **governance di monitoraggio** congiunto con le Parti Sociali dell'andamento della sperimentazione con lo scopo di apportare gli eventuali correttivi necessari.

Tali presupposti hanno portato a definire un modello di 20 settimane corte all'anno con una duplice scelta a disposizione delle persone che prevede un diverso contributo di permessi individuali (5 o 7) a fronte della garanzia di una parità salariale (garantita in una delle due opzioni da un contributo welfare).

I risultati attesi, oltre al livello di qualità della vita e del lavoro delle persone, riguardano le performance produttive (qualità, servizio, flessibilità...), i livelli di engagement (indici di presenza, infortuni, turnover...) e la competitività sul mercato del lavoro (attrazione talenti, opportunità per le donne).

L'obiettivo ultimo del Gruppo è garantire un futuro sostenibile alle produzioni industriali italiane. La competizione internazionale impone a un'azienda globale come la nostra di investire in tecnologie, automazione, digitalizzazione e competenze nelle fabbriche per garantire quel valore aggiunto proprio del "saper fare" italiano che ha reso il Made in Italy una garanzia nel mondo del lusso.

L'accordo è stato siglato ed approvato dalle assemblee alla fine del 2023. Dopo un periodo di tre mesi dedicato alla fase di comunicazione con assemblee congiunte, raccolta adesioni, formazione delle persone e rimodulazione produttiva, la sperimentazione è partita dal mese di aprile 2023 su 6 stabilimenti con una adesione di circa 1.000 persone.

###