



Posto fisso e 'flessibilità sostenibile', rivoluzione Luxottica per più di mille giovani

Azienda e Organizzazioni Sindacali firmano il contratto integrativo aziendale per introdurre un modello innovativo di organizzazione del lavoro e nuove modalità di partecipazione dei dipendenti alla vita aziendale

Agordo (Belluno), 21 giugno 2019 – Luxottica ha firmato oggi con le Organizzazioni Sindacali il nuovo contratto integrativo aziendale destinato a oltre 11.000 dipendenti italiani del Gruppo che lavorano negli stabilimenti produttivi di Agordo (BL), Cencenighe (BL) e Sedico (BL), Pederobba (TV), Rovereto (TN), Lauriano (TO) e nella sede di Milano.

L'accordo, a decorrere dal 21 giugno 2019 al 20 giugno 2022, integra il CCNL dell'Occhialeria con misure che riguardano non solo gli aspetti economici, ma anche l'organizzazione del lavoro e la partecipazione diretta dei dipendenti alla vita aziendale tramite specifici comitati, nuovi strumenti digitali e un piano di azionariato diffuso.

'Flessibilità sostenibile', subito 1.150 assunzioni a tempo indeterminato

Tra gli aspetti che maggiormente caratterizzano il nuovo contratto integrativo Luxottica c'è il nuovo modello di organizzazione degli orari di lavoro nelle fabbriche italiane e di gestione della flessibilità produttiva, che prevede l'inserimento di lavoratori con contratti di "part time incentivato" a otto ore nei sette mesi di maggiore attività, e a sei ore nel rimanente periodo. Il nuovo modello nasce per bilanciare in modo sostenibile e strutturale l'esigenza di flessibilità nella gestione dei flussi produttivi in un mercato ad alta stagionalità come quello dell'eyewear, con il naturale bisogno di stabilità e sicurezza dei dipendenti e delle loro famiglie, minimizzando il ricorso al lavoro precario, somministrato o straordinario.

L'adozione del nuovo part time incentivato libera, infatti, risorse aziendali e permette la contestuale assunzione a tempo indeterminato di oltre 1.150 giovani lavoratori attualmente impegnati all'interno delle fabbriche italiane con contratti interinali o a termine.

Inoltre, su base volontaria, ogni dipendente già in forza al Gruppo potrà decidere di aderire al nuovo orario di lavoro flessibile mantenendo il posto fisso e sostanzialmente invariata la propria busta paga, ma potendo contare su orari ridotti nei periodi di bassa stagione, a favore di un miglior bilanciamento del rapporto vita-lavoro, e sul pacchetto aggiuntivo annuale di 30 ore di formazione professionale previste dal nuovo modello organizzativo (sono otto attualmente le ore previste dal CCNL). L'adesione al nuovo part-time incentivato prevede infine il riconoscimento di un premio di incentivazione lordo annuo di 700 euro frazionato in dodici mensilità.

La condivisione ampia del nuovo modello organizzativo permetterà a Luxottica di rafforzare nel lungo periodo la competitività del sistema produttivo italiano del Gruppo, riducendo la



flessibilità straordinaria e i sabati lavorativi e contrastando ogni forma di disoccupazione tecnologica, in un contesto aziendale che investe sull'innovazione produttiva.

Il coinvolgimento dei dipendenti e il piano di azionariato diffuso

Il collante del nuovo assetto organizzativo sarà una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale. Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno concordato l'avvio di alcuni nuovi istituti aziendali per facilitare questo percorso di condivisione, a partire dal Comitato di Partecipazione di Alto Livello (CPAL), composto da rappresentanti della direzione aziendale e dai tre segretari nazionali o loro delegati. Il nuovo Comitato avrà il compito di approfondire, tra le altre cose, le dinamiche di settore e l'andamento dell'azienda, anche in termini occupazionali e produttivi.

Le parti hanno inoltre condiviso la necessità di costituire, nel rispetto delle normative della Comunità Europea, un Comitato Aziendale Europeo (CAE) di Luxottica, a presidio del processo di informazione e consultazione di tutti i lavoratori europei del Gruppo. Il nuovo Comitato potrà avviare i primi contatti con il CAE di Essilor per favorire la conoscenza e l'approfondimento delle rispettive realtà.

In un'ottica di crescente coinvolgimento anche dei singoli dipendenti Luxottica nella vita di EssilorLuxottica, verrà inoltre promosso nei prossimi mesi un piano di azionariato diffuso per offrire a tutti loro la possibilità di acquistare a condizioni agevolate azioni della nuova società.

La digitalizzazione delle fabbriche a misura di lavoratore

Luxottica punta anche sulle nuove tecnologie per accrescere la partecipazione dei dipendenti nella gestione della loro quotidianità in stabilimento e per rafforzare l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Il Gruppo introdurrà entro luglio 2019 in tutti gli stabilimenti italiani una piattaforma online a disposizione dei lavoratori per consultare la busta paga e gestire in autonomia i dati personali e le presenze, in tutta sicurezza e nel pieno rispetto della privacy grazie all'utilizzo di codici riservati.

L'iniziativa, pionieristica nel digitalizzare la gestione delle risorse umane nel mondo delle fabbriche, conferma la fiducia dell'azienda nei confronti dei dipendenti, spronati ad essere protagonisti sia del loro percorso professionale sia di un cambiamento culturale nella comunità aziendale, dove i millennial convivono con generazioni meno avvezze alle nuove tecnologie. Il nuovo strumento – accessibile anche all'interno degli stabilimenti attraverso speciali postazioni che permettono la consultazione delle informazioni e la stampa di moduli e documenti – rafforza il percorso di digitalizzazione iniziato negli ultimi anni da Luxottica con la messa in rete di diverse iniziative di welfare come il carrello della spesa, la polizza sanitaria, le borse di studio, la prenotazione dei libri di testo, il summer camp per i figli, i piani di welfare di tipo flessibile e il check-up medico gratuito.

Il nuovo premio di risultato

Il nuovo contratto integrativo aziendale, infine, aggiorna gli indicatori individuati nel precedente accordo cui legare il sistema variabile di incentivazione. È ispirato da un lato alla necessità di rendere le organizzazioni industriali agili e veloci, dall'altro alla volontà di offrire ai dipendenti significative opportunità economiche commisurate ai risultati ottenuti. Per quanto concerne gli



aspetti economici, il sistema di incentivazione è non solo legato ai tradizionali indicatori produttivi, ma terrà d'ora in poi conto degli effettivi miglioramenti dei risultati in termini di servizio ai clienti e qualità e sostenibilità ambientale delle produzioni, al fine di incentivare la riduzione di sprechi, scarti e consumi energetici.

Contatti:

Marco Catalani

Group Corporate and Internal Communications Director

Tel.: +39 02 863341

Email: marco.catalani@luxottica.com

Luxottica Group S.p.A.

Luxottica Group è leader nel design, produzione e distribuzione di occhiali di fascia alta, di lusso e sportivi, con un portafoglio marchi forte e ben bilanciato sia di proprietà, tra cui Ray-Ban, Oakley, Vogue Eyewear, Persol, Oliver Peoples e Alain Mikli, sia in licenza, come Giorgio Armani, Burberry, Bulgari, Chanel, Dolce&Gabbana, Ferrari, Michael Kors, Prada, Ralph Lauren, Tiffany & Co., Valentino e Versace. Oltre a una presenza wholesale globale che tocca più di 150 Paesi, il Gruppo gestisce un esteso network retail, comprendente oltre 9.100 negozi: LensCrafters e Pearle Vision in Nord America, OPSM, LensCrafters e Spectacle Hut in Asia-Pacifico, GMO e Óticas Carol in America Latina, Salmoiraghi & Viganò in Italia e Sunglass Hut in tutto il mondo. Con circa 82.000 dipendenti nel mondo, Luxottica Group ha chiuso il 2018 con un fatturato di circa 9 miliardi di Euro. Per ulteriori informazioni sul Gruppo: www.luxottica.com.