

UNA SCELTA INNOVATIVA

ACCORDO LUXOTTICA FINESTRA SUL FUTURO

di Paolo Pirani*



Dall'intesa firmata nel colosso degli occhiali arriva un messaggio che può tornare utile al sindacato per riconquistare quel ruolo di intermediazione messo da più parti in discussione. Il terreno è quello della partecipazione. L'esperimento non è ovviamente generalizzabile ma consente ai lavoratori di conquistare una dimensione più piena, guardando oltre i muri dell'azienda



In tempi di svalutazione del ruolo sindacale è indubbio che la recente intesa alla Luxottica su quella che ormai è per tutti la “staffetta generazionale”, si muove controcorrente ed indica una via che, senza abiurare a criteri di concretezza e realismo, va nella direzione di quel sindacato di partecipazione che fa parte a pieno titolo di una matura e responsabile cultura riformista.

Il percorso attraverso il quale si è raggiunto questo risultato non è quello della elargizione unilaterale da parte della impresa, ma è di natura contrattuale, elemento fondamentale per comprendere l'esperienza Luxottica. In parole povere non si torna ad una logica di paternalismo illuminato, bensì si costruisce un contesto all'interno del gruppo utile al perseguimento della qualità e dell'efficienza dell'attività ma anche ai lavoratori anche in quanto, diremmo noi della Uil, cittadini.

La conferma di questa considerazione, che pone l'impresa in una posizione nella quale valuta praticabile un progetto-qualità di sicura prospettiva se si riesce a prendersi cura della clientela esterna come dei lavoratori-

U N A S C E L T A I N N O V A T I V A

clienti interni, viene proprio dai dipendenti Luxottica, che in un sondaggio di qualche tempo fa a maggioranza preferivano avere benefit rispetto ad aumenti salariali. E la propensione verso i primi era dettata anche da una valutazione compiuta in quanto cittadini, ovvero evitare la forte tassazione che grava sul salario.

Non a caso nella attuale legge di stabilità, lo notava il Prof. Treu “una delle novità riguarda la valorizzazione del welfare aziendale (...) anzitutto la nuova norma rende possibile e fiscalmente conveniente la erogazione delle varie forme di welfare fatte in esecuzione di accordi aziendali e territoriali; mentre finora le agevolazioni fiscali per alcune di tali forme erano condizionate alla loro volontarietà (...) e le agevolazioni fiscali sono ammesse anche quando, per scelta del lavoratore, i benefits del welfare aziendale siano fruiti in sostituzione dei premi di produttività e della partecipazione agli utili”. Un passaggio, questo, che dunque ci ricorda che, malgrado le tenzioni spesso ideologiche cui assistiamo, l'evoluzione della realtà nel mondo del lavoro sta orientando sempre di più anche la legislazione nel senso della partecipazione.

Un orientamento che proprio pre-

scindendo da impostazioni di tipo ideologico si muove a macchia di leopardo, soprattutto nelle medie e grandi aziende, ottenendo non solo risultati positivi sul piano produttivo, ma anche un cambiamento delle relazioni sindacali con in esso molto probabilmente l'avanzare di una nuove figure sia in campo sindacale che in campo manageriale.

Indubbiamente l'accordo sulla staffetta generazionale ha fatto scalpore in un periodo di magra occupazionale, ma sarebbe un errore considerarlo un fatto isolato, proprio perché in Luxottica già esiste una contrattazione a livello di gruppo ed aziendale che sta sperimentando forme di partecipazione, il cui sbocco è il cosiddetto welfare aziendale.

Proprio per tale motivo dobbiamo immaginare questa esperienza come preziosa, al pari di altre, ma non generalizzabile come se fosse un nuovo dogma applicabile all'insieme della vita economica e produttiva del Paese.

L'importanza di questi accordi risiede invece, a mio parere, nella capacità di dimostrare nelle peculiari condizioni nelle quali si svolge un impegno produttivo, ovviamente non esportabili sic et simpliciter, che esiste un ruolo sindacale positivo e ri-

UNA SCELTA INNOVATIVA

levante ma che al tempo stesso non contraddice con l'esigenza di riferirsi anche ad uno scenario più generale, che non può che essere costituito dal contratto nazionale e comunque da una iniziativa sindacale più generale su terreni come appunto è quello della lotta per l'occupazione e per un welfare rispettoso della dignità della persona.

Sappiamo bene che in questo momento il sindacato è stretto da due antitetiche visioni del suo operato. La prima oscilla fra nostalgie per il passato e la tentazione di bypassare i problemi che il movimento sindacale ha di fronte con la scorciatoia del movimento-partito con il quale poter trincerarsi dietro 'no' e massimalismi che al dunque non fanno altro che accentuare una sorta di estraneità rispetto ai cambiamenti in atto, fatto, questo che conserva in sé il rischio di divenire residuale. La seconda considera ineluttabile un destino del sindacato che, sulla scia di

altre esperienze nel mondo industrializzato, finisca per rappresentare il 15-20% del lavoro dipendente con alcune tradizionali roccaforti ma ormai privo della legittimazione a dire la sua sulle prospettive economiche e sociali del proprio Paese.

In realtà, senza scomodare terze vie improbabili, si può osservare che la forza contrattuale del sindacato non è affatto condannata ad un declino irreversibile, ma può, invece, trovare sbocchi in sintonia con la produzione e le altre attività economiche, continuando a mantenere una presa sulla società da utilizzare in primo luogo per non far fare passi indietro ai diritti dei lavoratori, naturalmente coniugati in modo da non stridere con quanto sta mutando.

La vicenda Luxottica ci aiuta in questa direzione, senza enfatizzarne il valore esageratamente. Intanto, diciamo subito che stiamo parlando di due interlocutori, azienda e sindacati, che siedono ad un ta-



Leonardo Del Vecchio

volò di negoziato dal 2009 realizzando intese su varie questioni e che vanno dal cosiddetto 'carrello della spesa', alla cassa sanitaria, alle borse di studio ed ai rimborsi dei libri di testo per i figli, ad esperienze di 'family care'.

Se volessimo, per una sorta di gioco di specchi, comparare questi accordi con il procedere della crisi, troviamo risposte che sono in linea con le necessità di tanta parte dei lavoratori, visto che non dobbiamo dimenticare come per alcuni anni quasi la metà del mondo del lavoro dipendente ammetteva di arrivare con fatica alla fine del mese.

In un certo senso questi accordi aziendali hanno teso ad attutire l'impatto con la crisi, costruendo al tempo stesso però un habitat per i lavoratori che dava loro certezze (e quindi maggiore serenità) in un frangente dove invece erano le incertezze a dominare le preoccupazioni delle famiglie.

Quindi anche il conclamato aspetto psicologico della crisi per alcuni versi veniva tenuto fuori della porta del sistema produttivo Luxottica.

Ma sarebbe anche errato dare a questi accordi un significato contingente. Proprio per la natura contrattuale di essi che

comporta verifiche, dialogo, assunzioni di responsabili, oltre alla eliminazione degli sprechi per ottenere risorse utili a questi nuovi capitoli della vita interna di Luxottica.

Insomma, si affina il mestiere sindacale, cambia il rapporto fra azienda e lavoratore, si torna a considerare la contrattazione non come una estenuante contrapposizione di muscoli, ma come il veicolo per migliorare l'insieme della vita aziendale.

E veniamo alla staffetta generazionale. Come è noto, essa è affiancata da 600 assunzioni a tempo indeterminato, in parte trasformazione di contratti a termine presenti nel gruppo, con l'obiettivo dichiarato da entrambe le parti di rispondere alle necessità di nuova occupazione, ma anche di assicurare alti standard di qualità.

Inoltre 100 dipendenti, nell'arco dei prossimi tre anni e per una prima fase di sperimentazione, a tre anni dalla pensione potranno chiedere il part time al 50% senza alcuna incidenza sul proprio trattamento pensionistico, offrendo ad un pari numero di giovani - selezionati esclusivamente secondo criteri di merito - l'opportunità di un'assunzione a tempo indeterminato. Per i lavoratori affetti da gravi patologie o ma-

U N A S C E L T A I N N O V A T I V A

lattie invalidanti la durata del patto generazionale è estesa a cinque anni, con la possibilità di accedere al part time al 50% già a cinque anni dalla pensione. Il contratto integrativo si pone su questo versante in una posizione di battistrada, fornendo quindi la possibilità di una concreta sperimentazione ad idee che si sono succedute in questi anni ma, a livello nazionale almeno, senza lasciare una vera traccia.

Se noi guardiamo al senso di questo accordo ed a come valuta il passaggio dal lavoro alla pensione e lo confrontiamo con le ripetute drammatizzazioni della questione pensioni nel Paese, ci accorgiamo che esso non solo è un contributo certamente interessante a ragionare sulle soluzioni di questo aspetto del welfare tanto controverso, ma introduce un modo diverso nell'approccio al problema, di sicuro assai più attento a quanto ha fatto nel corso della sua vita un lavoratore ormai giunto alle soglie dell'uscita da una esperienza che non è quella di un numero della produzione ma di una persona con la sua umanità e con la legittima richiesta di non venire mortificata proprio quando è in procinto di perdere alcune garanzie proprie dei lavoratori attivi.

Ecco perché ritengo molto impor-

tante questo contratto integrativo: perché agisce sul terreno della partecipazione senza perdersi in dispute tipiche dei salotti; e perché fornisce al sindacato motivazioni nuove e di lunga durata.

Ma è un accordo che fa bene anche alla produttività, anche questo tema talvolta demonizzato anche all'interno del sindacato perché con il peso che dovrebbe acquisire nella contrattazione aziendale, dando forza anche ad essa, sarebbe portatore di nuove diseguaglianze quasi si riducesse ad una resa dell'arbitrio imprenditoriale.

In realtà accordi di questo tipo, specie se poi sostenuti da norme generali che consentono con incentivi di ridurre i sacrifici delle parti contraenti, finiscono per diventare contenuti innovativi che possono fornire elementi a loro volta preziosi per compiere altre esperienze costruttive. In tal modo si formerebbe una attitudine a sperimentare intese che restituiscano al lavoratore una dimensione più completa, tornando a spingerlo ad interessarsi più attivamente di quel che avviene all'esterno dei muri dell'azienda. Ed anche questo non sarebbe un esito negativo. Tutt'altro.

* *Segretario generale Uiltec*