

ACCORDI INNOVATIVI

Borse di studio e bonus acquisti: la via Luxottica al welfare locale

di **Roberto Iotti**

Il gruppo Luxottica di Agordo (Belluno) ha concordato con le organizzazioni sindacali un'innovativa formula di welfare per sostenere il potere d'acquisto dei 7.800 dipendenti che ha in Italia. Tra gli aspetti cruciali dell'accordo, aiuti nel campo della sanità,

dell'istruzione, dell'acquisto di beni di largo consumo e misure sociali per le famiglie. Il valore dell'intesa si aggira sui 2,6 milioni l'anno a partire dal 2009. Il pacchetto di interventi sarà gestito con la partecipazione dei sindacati.

Servizi > pagina 3

La rappresentanza. Valeria Fedeli (Filtea Cgil): è una sfida che ci appartiene e ci caratterizza

I dati Istat. L'aumento delle retribuzioni dovuto all'effetto dei numerosi rinnovi

In Luxottica il welfare innovativo

Il gruppo concorda con i sindacati una forma di sostegno del potere d'acquisto

Roberto Iotti

BELLUNO. Dal nostro inviato

Un forte e chiaro segnale di fiducia nonostante la crisi dei mercati e la richiesta di cassa integrazione delle settimane scorse. Un investimento sui e per i propri dipendenti. Quello raggiunto tra il gruppo Luxottica di Agordo (Belluno) e le rappresentanze sindacali è un accordo destinato ad aprire un'altra stagione nelle relazioni industriali. Si tratta di un innovativo sistema di incentivazione basato su benefici non monetari per i circa 7.800 operai e impiegati dei sei insediamenti industriali in Italia, la cui retribuzione media si aggira sui 1.200 euro netti mensili.

L'obiettivo: concedere ai lavoratori uno strumento supplementare - che integra la contrattazione nazionale e quella di secondo livello - per la conservazione del potere d'acquisto. L'intesa, però, guarda coraggiosamente oltre e getta i presupposti per una più approfondita "responsabilità sociale" del gruppo verso dipendenti e territorio.

Come? «Sostenendo ad esempio le generazioni future, i figli dei dipendenti, cui offrire opportunità di formazione e incentivi al merito, premesse necessarie per la loro mobilità sociale», spiega Nicola Pelà, direttore delle Risorse umane di Luxottica. In una parola, sostegno all'elevazione sociale. Mel me-

morandum concordato tra azienda e sindacati c'è molto altro. Accordi con le catene di retail per acquistare beni di uso primario; convenzioni con centri di medicina preventiva e diagnostica; cure odontoiatriche, pediatriche e specialistiche; aiuti per l'uso dei mezzi di trasporto; interventi per l'istruzione scolastica; borse di studio e orientamento professionale. E poi l'assistenza sociale di sostegno: misura, questa, che punta ad aiutare famiglie con problemi di portatori di handicap, di tossicodipendenze, di anziani da assistere.

L'iniziativa sarà gestita congiuntamente con i sindacati a sottolineare il consolidato e costruttivo rapporto esistente a livello nazionale e territoriale tra Luxottica e le rappresentanze dei lavoratori. L'azienda infatti desidera creare meccanismi di continua consultazione e condivisione con le organizzazioni sindacali per arrivare, assieme, all'individuazione delle priorità di intervento. Il sistema sarà collegato a indicatori di "qualità della produzione", fattore ultimo di competitività del made in Italy nel mondo. Sulle base delle prime stime, la valorizzazione dell'iniziativa consentirà di generare un valore equivalente di 2,3-2,6 milioni annui da distribuire ai dipendenti e alle loro famiglie sin dal 2009.

L'analisi di Luxottica è chiara: la diminuzione del potere

d'acquisto non è oggi compensabile solo attraverso i tradizionali interventi sulla retribuzione fissa o variabile poiché «il rapporto tra costo del lavoro e importo monetario netto ricevuto dal dipendente - dice Pelà - è estremamente penalizzante per quest'ultimo. Da questo presupposto e dalla necessità di massimizzare il valore reale trasferito ai nostri collaboratori al di là delle dinamiche retributive nominali - spiega ancora -

GLI INTERVENTI

L'accordo prevede misure di carattere sociale e aiuti per istruzione e sanità. Impegno di 2,5 milioni l'anno per 7.800 dipendenti italiani

abbiamo concordato con i sindacati un ventaglio di interventi. Siamo infatti convinti che la qualità aziendale passi sempre più dal livello di qualità di vita dei nostri dipendenti».

«È un passo estremamente importante - sottolinea Valeria Fedeli, segretario generale della Filtea Cgil - che si inserisce nelle consolidate e positive relazioni che il gruppo ha da tempo avviato con i sindacati. Luxottica ha scelto di negoziare in azienda un ulteriore elemento in tema di welfare e recupero del potere d'acquisto. Un atto che è figlio del contratto nazionale del sistema moda firmato a fine 2008; che è stato fatto senza aspettare la scadenza

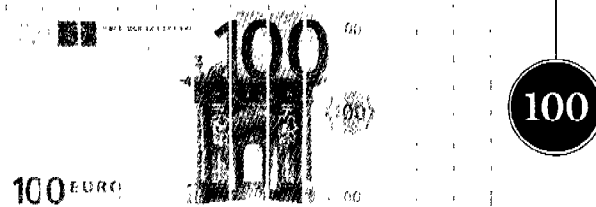


dell'integrativo (fine 2009) e che è simbolico di come un'azienda guardi ai propri dipendenti. Alla luce, poi, della partecipazione all'iniziativa e degli obiettivi nel loro complesso, possiamo dire che questa è una sfida che ci appartiene e che condividiamo in toto. Una parte delle aziende dominanti del sistema moda ora potrebbero guardare a questa esperienza e seguirla. Davanti alla recessione Luxottica ha scelto di non chiudersi su se stessa. È una buona indicazione».

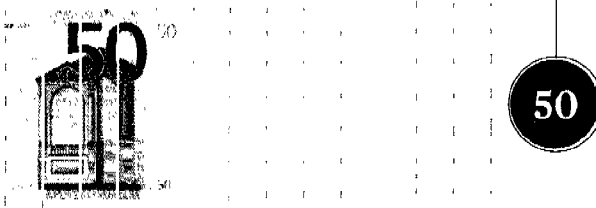
Valutazione costo/beneficio

Confronto tra 100 euro di costo aziendale e valore per il dipendente nel sistema tradizionale (retribuzione) e nel progetto Luxottica (erogazione beni/servizi)

Costo azienda



Sistema retributivo tradizionale



Modello Luxottica



Celli (Luiss): in periodi di crisi la solidarietà vince - Treu (Pd): si valorizzano le risorse umane «Una decisione da prendere a modello»

Marco Alfieri
MIANO

«...» Tecnicamente si definisce una formula di welfare complementare-territoriale. Perché scambia dal basso sostegno al reddito dei dipendenti con programmi di remunerazione non monetaria.

Ovvie le premesse: la diminuzione del potere d'acquisto oggi non è più compensabile solo attraverso i tradizionali interventi sulla retribuzione fissa e variabile. Banalmente 100 euro di costo aziendale per la retribuzione di un operaio corrispondono a un importo netto di 50 euro per il dipendente. Decisamente troppo poco.

Il piano Luxottica nasce da qui e verrà applicato in via sperimentale ai suoi 7.800 dipendenti italiani addensati nei sei insediamenti veneti, trentini e piemontesi, cioè in quella Padania produttiva dove più forte batte la crisi. Ma soprattutto, il piano proverà ad aumentare il potere d'acquisto, facendo avvicinare costo azienda e soldi netti in busta attraverso un'offerta surrogata in beni e servizi. Certo si tratta di una goccia nel mare, certo andrà chiarita la dimensione fiscale dell'operazione, «ma l'accordo va nella giusta direzione», spiega l'a.d. della Luiss Guido Carli, Pierluigi Celli.

«In periodi di crisi, infatti, si fa più efficienza puntando su solidarietà e cooperazione che tagliando i costi. Perché si genera un'identificazione maggiore lavoratori/azienda e perché è importante muoversi con senso pratico e lungimiranza. Tra l'altro - prosegue Celli - è una formula che le aziende possono finanziariamente sostenere. Non sarebbe troppo gravoso». Nel caso di Luxottica, il pacchetto co-

sterà l'equivalente di circa 2,5 milioni di euro annui da distribuire a dipendenti e famiglie in beni di uso quotidiano. Non è la panacea ma è già qualcosa.

Inoltre, molte aziende potrebbero mutuare il meccanismo. Per il senatore Pd, Tiziano Treu, il piano Luxottica «possiede un effetto emulativo, è ripetibile, perché in generale le prestazioni di servizi sono più importanti per il benessere delle persone di una semplice integrazione al reddito. Figurarsi poi in momenti del genere: valorizzano risorse scarse, intervenendo in settori in sofferenza. Assistenza, scuola, sanità integrativa, istruzione».

Ovviamente Luxottica farà da apripista, «ma se poi funziona come credo - ragiona l'ex ministro ulivista - sarà necessario un intervento del legislatore, attraverso incentivi fiscali per chi mette in campo pacchetti del genere. Sarebbe un modo per spingere la platea delle Pmi a mettersi insieme tramite i fondi bilaterali o a costituire Onlus dedicate a questo tipo di interventi territoriali». Una sorta di privato sociale tanto più necessario in contesti a capitalismo diffuso dove lavoro e rappresentanza non si tengono più e dove le paghe di fatto, tradizionalmente più alte anche al netto degli integrativi, nei periodi di vacche magre si sgonfiano velocemente.

Infine, conclude Treu, «modelli integrativi del genere danno sostanza condivisa - impresa e sindacati - al livello decentrato dei contratti. Un modo non conflittuale, specie dopo la rottura confederale sull'accordo separato». In un momento in cui anche Barak Obama dice che di sindacato c'è bisogno eccome.

In Luxottica il welfare innovativo

1 MILIONE di YOU

10

RYANAIR