



Il nuovo accordo Luxottica: welfare, alternanza e benessere

di Immacolata Di Stani e Rosita Zucaro

Mai come in questo periodo le aziende hanno deciso di fare del *welfare* la propria bandiera, ponendolo al centro della contrattazione collettiva aziendale, al fine di sviluppare un sistema di relazioni industriali che garantisca l'estensione di più diritti sociali, in cambio o in aggiunta di incentivi meramente monetari: si pensi ai prestiti, ai mutui, alle borse di studio per i figli, alle tutele della malattie.

L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto, attraverso strumenti alternativi di sostegno al reddito. A suggerirlo non è solo la crisi ma anche il messaggio che Squinzi ha espresso in occasione della relazione sull'evoluzione del nostro modello di Stato sociale: « qualunque filosofia ispiri il dialogo tra azione di governo e relazioni industriali, oggi come in futuro, dovrà fare i conti con la necessità di ripensare il nostro sistema delle tutele ».

L'accordo integrativo Luxottica, siglato il 4 giugno 2013, ne è sicuramente un significativo esempio. All'interno dello stesso vi è un ampliamento delle iniziative di *welfare* già presenti nell'originario Protocollo del 2009, con cui l'azienda aveva progettato un modello di *welfare* che conferiva più valore non solo ai dipendenti, ma anche alle loro famiglie, così da accrescere il senso di appartenenza per l'azienda e per il territorio (per approfondimenti sul punto si veda R.

Caragnano, *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, in *DRI*, 2010, n. 4).

Nelle premesse all'intesa viene infatti emblematicamente indicato il benessere dei lavoratori, non solo nel luogo di lavoro ma anche nel contesto familiare, quale fattore imprescindibile per il successo dell'intera organizzazione, cui chiave per il raggiungimento è il Sistema Welfare targato Luxottica.

Nel recente accordo, quindi, l'azienda non si limita a farsi carico dei propri dipendenti ma estende il *welfare* ai loro figli, considerando valore per se stessa la promozione del loro iter scolastico, della alternanza scuola/lavoro, di programmi che favoriscano l'internazionalità.

Vi è di più. Nell'ambito dell'orientamento scolastico/professionale le misure ivi previste sono dedicate non solo ai figli del personale Luxottica, ma a tutti i giovani dei territori in cui l'azienda ha sede. Nello specifico si prevede l'attivazione di programmi di orientamento scolastico/professionale gestiti in piena collaborazione con le strutture didattiche pubbliche e private presenti sul territorio. Le borse di studio vengono aumentate nel numero (dalle attuali 185 a 370) ed incrementate nell'importo (ca. 60%). Per gli studenti universitari più meritevoli, ossia in regola con il corso di studi ed aventi una media pari o superiore a 29/30, viene previsto il rimborso integrale delle tasse universitarie.

Luxottica si muove anche lungo un'altra direttrice: il contrasto all'abbandono e il sostegno alla scolarità. Per perseguire il primo obiettivo, si favorisce l'alternanza scuola lavoro attraverso l'offerta di tirocini formativi retribuiti, sia all'interno del Gruppo Luxottica che presso aziende che collaborano con la stessa, a favore di studenti delle scuole professionali, figli di lavoratori Luxottica, a partire dal terzo anno e a condizione che proseguiranno gli studi fino alla loro

conclusione. In ordine al secondo scopo invece l'azienda intende promuovere e finanziare corsi di recupero a favore, anche in questo caso, di tutti gli studenti del territorio, dando priorità ai corsi di matematica e lingua straniera. Interessante la circostanza che i corsi, oltre ad essere organizzati in accordo con le strutture didattiche del territorio, si pongono l'obiettivo di creare opportunità per il territorio in genere, dichiarando l'intenzione di valorizzare i docenti abilitati ma non di ruolo. In un'ottica di rete e di sistema integrato in cui tutti si sentano parte, si promuovono sì corsi all'estero ma presso famiglie di dipendenti Luxottica.

Passando all'area di intervento dedicata all'assistenza sanitaria, viene previsto un ampliamento ulteriore delle coperture assicurative per spese diagnostiche e specialistiche non previste dal piano sanitario integrativo. Sempre nell'ottica di promozione del benessere dei propri dipendenti, non limitato al luogo di lavoro, ma ampliato alla sfera personale, viene previsto un servizio di ascolto e di *counselling* esteso anche alle famiglie, finalizzato a migliorare la qualità delle relazioni lavorative, familiari e sociali nonché per sostenere nei momenti di incertezza e difficoltà psicologiche e materiali. Infine viene prevista la sperimentazione di iniziative di sostegno finanziario a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario e aiutarli ad affrontare spese non differibili in particolare mediche, scolastiche dei figli e di assistenza agli anziani.

Il *trend* positivo del sistema di *welfare* Luxottica è confermato dai dati: l'assenteismo è al 4%; l'82% si dichiara orgoglioso dell'azienda in cui lavora; il 90% aderisce al lavoro straordinario di sabato; qualità e organico in Italia sono raddoppiati negli ultimi dieci anni. Come da sempre sostiene, il direttore delle risorse umane, Nicola Pelà, ex olivettiano, non si tratta di «filantropia» ma di «uno scambio» tra parti diverse, un *do ut des* di medio periodo «reso possibile dal sentirsi parte di una comunità». Con l'accordo recentemente siglato lo scambio alla base fa ora un ulteriore passo in avanti ponendo al centro del sistema di *welfare* non solo il lavoratore ma tutta la sua sfera personale, supportandolo in una delle sue maggiori problematiche, l'incerto futuro dei propri figli. Il sistema di *welfare* Luxottica inoltre evidenzia un'interessante attuazione del principio di sussidiarietà proponendosi di sostenere ed offrire opportunità non solo ai figli dei propri dipendenti, ma anche ai giovani dei territori in cui ha sede che, in un periodo quale quello in cui stiamo vivendo, con un tasso di disoccupazione giovanile sconcertante, si pone come particolarmente significativo.

A trionfare è un modello di relazioni industriali capace di valorizzare la negoziazione di secondo livello, che si realizza mediante un costante dialogo tra le parti sociali e una gestione congiunta delle iniziative e dove, anche le Rsu, rivestono un ruolo fondamentale nella valutazione delle esigenze organizzative e delle iniziative di comunicazione e coinvolgimento.

Immacolata Di Stani
Rosita Zucaro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo