

Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato

di Roberta Caragnano

Il 5 ottobre è diventato pienamente operativo l'accordo Luxottica sul welfare aziendale.

L'intesa rappresenta un importante passo verso la costruzione di un nuovo modello di welfare aziendale che mette al centro il lavoratore e le sue esigenze. L'azienda prosegue così il cammino intrapreso già lo scorso anno con le intese dell'11 febbraio e del 14 dicembre 2009, quando si era deciso di destinare un pacchetto di aiuti concreti (denominato *Sistema di welfare aziendale per i dipendenti e le loro famiglie in Italia*) non solo a tutti i lavoratori del gruppo, ma soprattutto alle loro famiglie. Allo stesso tempo è una esperienza che può fare scuola ed essere da apripista sia a livello nazionale, per i contratti collettivi nazionali di lavoro di altri settori che dovranno essere siglati, sia a livello decentrato.

L'azienda, infatti, di intesa con i sindacati ha introdotto in maniera innovativa nel proprio contratto integrativo aziendale, che temporalmente precede quello nazionale dell'occhialeria, un pacchetto di incentivi di carattere non retributivo/monetario ma di consistente valore economico. Tali benefici non sono sostitutivi, ma integrano quelli della contrattazione di secondo livello, oltre che ovviamente quelli della contrattazione nazionale, contribuendo a salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori. Il principio è che il contratto nazionale deve restare una "cornice leggera" all'interno della quale, per il principio di sussidiarietà orizzontale nei confronti delle parti sociali e verticale rispetto ai territori e agli enti locali, gli attori sociali devono muoversi. Il tutto in un contesto generale dove gli obiettivi del welfare aziendale sono l'attrazione dei talenti, la motivazione dei lavoratori, il rafforzamento del senso di appartenenza, mentre le tendenze emergenti si concretizzano nel dare più peso alla componente non tangibile, non strettamente economica e quindi più coinvolgente dal punto di vista emotivo e al bisogno del dipendente di sentirsi al centro.

L'intesa è particolare e innovativa sia nei numeri, 2 milioni di euro di investimento per il 2010 a fronte degli 800-900 mila stanziati l'anno precedente, sia per le categorie che possono usufruire dei vantaggi, lavoratori dipendenti ma anche interinali.

In concreto l'azienda ha strutturato un meccanismo che prevede incentivi diversi che vanno dalla sanità, alla spesa alimentare, alla scuola con un investimento di 200 mila euro per i libri di testo scolastici e 20 mila quelli per le borse di studio. Ma anche interventi per l'istruzione scolastica e l'orientamento professionale, mentre ai lavoratori gravati da problemi familiari legati ad handicap, tossicodipendenza o assistenza agli anziani sarà garantita assistenza sociale di sostegno.

Una delle novità interessanti riguarda anche la spesa sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro familiari (coniuge o convivente *more uxorio* e figli). In virtù dell'accordo di welfare sanitario integrativo siglato nel giugno 2010 (in www.adapt.it, Indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*), che ha previsto la creazione di una cassa sanitaria aziendale dove ampie tutele e servizi sono concessi non solo ai dirigenti ma a tutti i dipendenti inclusi gli interinali, l'azienda copre le spese per prestazioni odontoiatriche, visite specialistiche, esami di alta diagnostica e grandi interventi. Non solo. Sono previsti anche sussidi per le spese sanitarie effettuate in caso di maternità, diarie per ricoveri dovuti a interventi chirurgici. Perché un modello di welfare strutturato è quello che ha tra le sue priorità i beni in senso stretto, la previdenza, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative, i

prestiti, i corsi di formazione, la palestra, i piani per favorire il bilanciamento fra lavoro e vita privata (*work-life balance*), come l'asilo nido, la lavanderia, il disbrigo di pratiche e il telelavoro. Altro aspetto interessante dell'accordo è rappresentato dall'ambito di applicazione del programma di assistenza sanitaria studiato e programmato per tutti i dipendenti senza alcuna distinzione tra dipendenti sani e ammalati. Vi è di più. Il dipendente resta sempre in carico al Servizio Sanitario Nazionale ma per le prestazioni aggiuntive potrà accedere ai servizi della cassa senza esborso economico. Per gestire la cassa l'azienda ha acquistato il prodotto da un *broker* esterno specializzato in polizze sanitarie.

Un ulteriore elemento da considerare è la particolare attenzione riservata alle donne nei casi di maternità: le dipendenti che dovessero rimanere incinte possono beneficiare di un ulteriore contributo che ammonta a 350 euro. Un risultato importante dato che la manodopera femminile in Luxottica ammonta al 60%.

L'accordo conferma così la nuova dimensione aziendale e territoriale sul terreno delle relazioni industriali che cambiano, all'indomani dell'accordo sulla riforma della struttura della contrattazione collettiva del 22 gennaio 2009 al quale è seguito l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, e poggia su un presupposto di un welfare pubblico e privato insieme che merita di essere qualificato, rafforzato e ridimensionato.

L'idea di Luxottica è proporre un modello di riferimento e un welfare di qualità per fidelizzare il lavoratore all'azienda e quest'ultima al territorio. Ciò è possibile se si modulano le esigenze dei lavoratori con le politiche e le strategie aziendali orientate al lavoratore in un sistema in grado di generare maggiore motivazione, soddisfazione, produttività ma anche protezione sociale e quindi benessere in azienda con particolare attenzione alla realizzazione di politiche sociali ispirate dalla responsabilità sociale d'impresa.

Roberta Caragnano
Ricercatrice Adapt – CSMB
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia