

Il caso

Al figlio il posto di papà
nasce il welfare fatto in casa

Figli al lavoro se il padre si ammala così nasce il welfare fatto in casa

Luxottica, Ferrero, Barilla: asili, medici e aiuti allo studio

**Il gruppo di
Del Vecchio vara
lo job sharing
e la banca
del tempo**

**L'assistenza
sanitaria e le
convenzioni
con le banche i
servizi più richiesti**

LUCA PAGNI

MILANO
LO CHIAMANO welfare aziendale. Al posto di più soldi in busta paga, ai dipendenti il datore di lavoro concede servizi. Come l'asilo nido interno. Oppure versa contributi per le spese sanitarie o per i corsi di lingue dei figli. E c'è chi è arrivato, come Barilla, anche a coprire i costi di un'assicurazione in casi di morte o malattia grave del lavoratore.

MILANO
MA ORA c'è una novità destinata ad aprire una nuova stagione nelle relazioni industriali. Perché nessuno, fino ad ora, si era spinto fin a dove è arrivato il nuovo contratto integrativo di Luxottica, fresco di firma di proprietà sindacati. Secondo l'accordo il coniuge o i figli potranno prendere il posto del familiare/dipendente. Per esempio, in caso di malattia che possa protrarsi a lungo. Oppure, a sostituirlo potrà essere il figlio che sta terminando il corso di studi che, in questo modo, potrà imparare un mestiere. Stesso principio, se il coniuge viene messo in mobilità o in cassa integrazione: può così reintegrarsi nel mondo del lavoro, senza perdere i di-

ritti dell'ammortizzatore sociale.

In termini tecnici, si chiama *job sharing*, il lavoro condiviso, secondo un termine di recente conio. Ma con onestà, a Luxottica, 8 mila dipendenti sparsi in sei stabilimenti in Italia, raccontano di non aver inventato nulla, ma di essersi ispirati ad Adriano Olivetti. E a quella stagione a metà degli anni '60 in cui si cercò di far passare l'idea che la fabbrica non fosse solo il luogo di sfruttamento: «Ci siamo ispirati al suo insegnamento - sostengono Nicola Pelà e Piergiorgio Angeli, a capo delle relazioni industriali del gruppo di Leonardo Del Vecchio - quando arrivò a proporre un modello di azienda dell'impresa che puntasse sull'idea di comunità e di responsabilità sociale dell'impresa».

Ecco spiegata l'altra innovazione del contratto integrativo Luxottica. La banca ore destinata alla paternità/maternità: dal momento in cui il lavoratore lo annuncia all'azienda, ha tre anni di tempo per accumulare parte degli straordinari e dei giorni di permesso e ferie per usufruirne dopo la nascita del figlio. Il meccanismo della banca può funzionare anche per chi mette da parte ore per la preparazione di esami univer-

sitari.

Una modalità che si sta sempre più diffondendo nelle aziende e nelle fabbriche italiane. Anche se - va detto - il fenomeno riguarda, nella stragrande maggioranza dei casi, i grandi gruppi. Molto meno le piccole e medie imprese (che però costituiscono il 90% del tessuto aziendale italiano). L'elenco dei casi più eclatanti riguarda così nomi come Ferrero (contributi per spese pediatriche e soggiorni estivi per i figli), Tetra Pack (spese per l'istruzione e attività socio-culturali del dipendente e della sua famiglia) Kraft (sostegno alle famiglie con figli) o ancora Barilla (cassa malattia gestita assieme al sindacato).

In ogni caso, secondo una recente indagine gli strumenti più diffusi riguardano, al momento, l'assistenza sanitaria (nel 24% dei casi), le convenzioni con banche e check up medici (16%), corsi di formazione e convenzioni con agenzie di viaggi (10%). Sono, invece, meno rilevanti i servizi alla famiglia come borse di studio, sportelli di assistenza sociale e carrelli di spesa gratuiti. Ma, con il perdurare della crisi e l'impossibilità di aumentare gli stipendi, c'è da scommettere che d'ora in poi non sarà più così.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il caso Luxottica

Job sharing
 ● Gli 8.000 dipendenti del gruppo possono lasciare temporaneamente il loro posto di lavoro alla moglie o ai figli

Banca delle ore
 Gli straordinari non vengono pagati, ma tramutati in ore di permesso da utilizzare in caso di maternità o paternità

● Il trasferimento scatta in caso di malattia prolungata o, in accordo col sindacato, per avviare all'apprendistato i giovani già degli ultimi anni della scuola superiore

● Possono essere coinvolti, senza perdere il sussidio, anche lavoratori di altre aziende in cassa integrazione

Il gruppo garantisce anche:
 ● Rimborso delle spese mediche specialistiche
 ● Libri scolastici per i figli dei dipendenti
 ● Sconti sulla spesa e sulle bollette
 ● Azioni della società

G.ROSSI

T.ROSSI

reportage/lucci/romu

Le altre aziende

Ferrero

In cambio della flessibilità del lavoro l'azienda offre ai dipendenti il rimborso delle spese pediatriche, soggiorni estivi per i figli e contributi alle spese universitarie

Kraft Italia

Sostegno alle famiglie con figlio con congedi retribuiti, asili nido, aiuti allo studio

Inoltre check-up gratuiti e cure termali

Barilla

L'azienda ha creato con i suoi fondi una cassa malattia gestita assieme al sindacato

Inoltre accende un'assicurazione sulla vita per i dipendenti

Tetra Pak

L'azienda contribuisce da una parte a spese ospedaliere e a una polizza infortuni, dall'altra alle spese per l'istruzione e alle attività socio-culturali del dipendente e della sua famiglia

