



> 31 luglio 2026 alle ore 0:00

Le aziende rivedono la contrattazione. "Le generazioni sono cambiate"

Venerdì brevi e maxi-premi Lavazza e quella svolta per dare la caccia ai talenti

LASTORIA

GIOVANNITURI

TORINO

Più "venerdì brevi" nel periodo estivo, smart working fino a dieci giorni al mese, rinnovo del premio per obiettivi, sino a più di 4.100 euro all'anno. E poi anche una nuova politica aziendale per chi ha figli. Sono alcuni dei punti cardine del nuovo contratto integrativo sottoscritto ieri da Lavazza e le sigle sindacali. Accordo che interessa oltre 1.200 dipendenti del Centro direzionale torinese del gruppo - che comprende la sede "Nuvola" del capoluogo e gli uffici nell'ambito del comprensorio di Settimo Torinese - e valido per il triennio 2026-2028. Un tassello da osservare con uno sguardo allargato. Ovvero, come sta cambiando il welfare aziendale nelle medie e grandi aziende italiane.

Secondo il presidente della Fondazione Adapt, Francesco Seghezzi, in questo momento la direzione è chiara: «Il rapporto tra lavoratori e impresa si gioca sempre più sul connubio tra salario - dignitoso e allineato al costo vita -, spazio e tempo, che garantiscano flessibilità e autonomia. Su questi ele-

menti i più giovani, e non, decidono quale posto di lavoro possano attirarli».

Nello specifico, il contratto di Lavazza prevede i "venerdì brevi", ovvero terminare il lavoro tre ore prima, estesi da 15 a 19 settimane nel periodo tra maggio e settembre. Obiettivo: migliorare l'equilibrio vita-lavoro senza incidere sulla produttività. Confermato poi il lavoro ibrido per 10 giorni mensili (anche consecutivi e sempre su base volontaria). E poi il premio per obiettivi può superare i 12.300 euro nell'arco del triennio, mentre la global parental policy viene estesa a tutto il gruppo. Tradotto: congedo parentale interamente retribuito per 8 settimane, senza distinzioni di genere o tipo di nucleo familiare. Sempre su questo fronte, riconfermate misure come le 16 ore annue per accompagnamento alle visite mediche e quattro per esigenze veterinarie, così come l'accesso automatico al part-time per genitori fino al terzo anno del figlio. «L'accordo, sia nella componente economica sia in quella normativa, rin-

nova l'impegno del gruppo Lavazza a promuovere un ambiente di lavoro premiante, inclusivo e flessibile, orientato allo sviluppo delle persone», afferma Enrico Contini, responsabile delle risorse umane di Lavazza. Che sottolinea come il gruppo sia convinto «che investire nella qualità del lavoro e nella conciliazione tra vita professionale e personale sia un fattore determinante per valorizzare e attrarre i talenti e sostenere la nostra competitività nel lungo periodo».

Soddisfatti i sindacati. Manuela Vendola, segretaria generale della Uila Torino e Valle d'Aosta, afferma che «l'accordo dimostra che una buona contrattazione di secondo livello può incidere concretamente sulla qualità del lavoro e della vita delle persone». E aggiunge: «La sfida dei prossimi anni sarà rafforzare la partecipazione, la tutela dei carichi di lavoro, il diritto alla disconnessione, le pari opportunità e la valorizzazione professionale». C'è chi la sta cogliendo in questi ultimi anni. Alcuni



> 31 luglio 2026 alle ore 0:00

esempi: Barilla ha da poco siglato un accordo con un premio di risultato da 3.170 euro a dipendente, aumentabile di un terzo, per i prossimi 4 anni. EssilorLuxottica ha un'ipotesi di accordo con un valore dei buoni pasto in rialzo e una giornata di permesso in più rispetto a quanto già riconosciuto, oltre al "bonus compleanno".

Seghezzi analizza così il fenomeno: «Ancora resta il divario tra le piccole e le grandi aziende italiane. Tuttavia, questi istituti del welfare aziendale, come una più consistente componente premiale variabile rispetto al salario fisso, incentivano l'attrattiva di talenti, oltre a trattenerli con sé, evitando di vanificare un investimento sulla loro formazione. La componente risulta sempre più strategica per le aziende di fronte alla crisi dell'offerta». E conclude: «Tutto ciò favorisce un'ulteriore dimensione, ovvero la partecipazione attiva alla vita dentro l'azienda. Il che si traduce in una più ampia attenzione del lavoratore o della lavoratrice alle attività che svolge ogni giorno». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Anche Barilla
e Luxottica offrono
incentivi per
valorizzare i dipendenti

1200

I dipendenti del Centro
direzionale di Lavazza
coinvolti nel nuovo
contratto integrativo

12.300

Euro: il premio
triennale per obiettivi
previsto dal nuovo
integrativo del gruppo



ANDREA GERMANI

La Nuvola Il quartier generale del gruppo Lavazza si estende su un'area di trentamila metri quadri a Torino