

## WELFARE PRIVATO

Uscite morbide  
dal lavoro  
Quella staffetta  
che aiuta i giovanidi **Dario Di Vico**

**N**uove assunzioni e anziani part time. L'accordo spiana la strada alla prima staffetta generazionale concordata in un'azienda privata e senza incentivi da parte dello Stato. Luxottica, il gruppo di Leonardo Del Vecchio, come molte aziende, deve fare i conti con una forza lavoro

invecchiata o rimasta senza ricambio fisiologico, da qui l'esigenza di favorire l'ingresso di giovani e agevolare quei dipendenti con i capelli grigi che, a un passo dalla pensione, hanno intenzione di optare per un orario ridotto.

a pagina 46

# Luxottica, la prima staffetta Nuovi ingressi e anziani part-time

## Accordo senza incentivi pubblici. Un pacchetto di 600 assunzioni

di **Dario Di Vico**

A fare i primi della classe ad Agordo ci hanno preso gusto e, dopo aver di fatto inventato il welfare aziendale italiano, la Luxottica ha firmato ieri un accordo con i sindacati che spiana la strada alla prima staffetta generazionale concordata in un'azienda privata e senza incentivi da parte dello Stato. La trattativa è stata laboriosa e si è conclusa solo alle 20 di ieri ma il risultato è destinato, anche in questo caso, a far scuola.

Il gruppo che fa capo a Leonardo Del Vecchio, come del resto molte altre aziende, deve fare i conti con il problema rappresentato da una forza lavoro invecchiata o quantomeno rimasta senza ricambio fisiologico, da qui l'esigenza di favorire l'ingresso in fabbrica e uffici di giovani lavoratori e in parallelo agevolare quei dipendenti con i capelli grigi che a pochi anni dalla pensione hanno intenzione di optare per un orario lavorativo ridotto. Finora si era pensato che per conciliare le due esigenze fosse imprescindibile il ruolo «terzo» del pubblico che si facesse carico di coprire una parte dei costi.

L'intesa raggiunta ad Agor-

do e valida per i 10 mila dipendenti delle fabbriche italiane e della sede di Milano prevede una sperimentazione nel triennio 2015-17 che riguarderà 100 persone e che si articolerà così: a) il lavoratore che si trova a 3 anni dalla pensione — e 5 in caso di gravi patologie — passa al part-time al 50% fino alla cessazione del rapporto di lavoro; b) l'azienda si fa carico del versamento dei contributi mancanti grazie a una apposita convenzione siglata con l'Inps in virtù della quale il dipendente non perde un euro; c) contestualmente viene assunto, in rapporto 1 a 1, un giovane individuato tra coloro in cerca di occupazione o tra quelli già inseriti in azienda con contratti a tempo determinato o di somministrazione, il tutto senza prevedere corsie preferenziali per i figli di dipendenti. E se successivamente con la legge di Stabilità il governo dovesse decidere di finanziare la staffetta generazionale in azienda, Luxottica confermerebbe comunque lo stanziamento aggiungendo le risorse pubbliche a maggior vantaggio dei lavoratori.

Il contratto integrativo fir-

mato non prevede solo la staffetta, ma anche 600 assunzioni a tempo indeterminato, la maggior parte delle quali saranno destinate a stabilizzare i giovani precari o stagisti. Per avere un termine di paragone vale la pena ricordare come il gruppo abbia assunto negli ultimi 8 anni 2 mila persone. Il nuovo contratto prevede anche di arricchire gli istituti di welfare aziendale istituendo la «banca ore etica» che permette a un dipendente di cedere le sue ore accantonate in favore di un collega che ne avesse bisogno e la baby week per favorire i permessi retribuiti dei genitori alle prese con l'inserimento dei bambini negli asili nido. Quanto al sistema di incentivazioni il contratto aggiorna gli indicatori indivi-



Peso: 1-4%,46-35%

duali previsti e lega per la prima volta la retribuzione anche a parametri di sostenibilità ambientale.

Mentre in Confindustria, e non solo, si discute animatamente del rapporto tra contratto nazionale e integrativi, l'intesa Luxottica incoraggia i fautori della sussidiarietà. Infatti come dichiarano i responsabili della multinazionale, «l'accordo testimonia, ancora una volta, la volontà di considerare le relazioni industriali terreno naturale di sperimentazione e innovazione». Il successo Luxottica — aggiungono — «si misura non solo nei risultati economici ma, come sempre nei suoi 54 anni di vita, in un modo di fare impresa che dà centralità al benessere dei lavoratori, al

rinnovamento dell'organizzazione e ora anche a una gestione armoniosa dei passaggi generazionali».

Nel valutare le intese made in Agordo non bisogna dimenticare come l'occhialeria sia un settore labour intensive e molte lavorazioni per l'applicazione minuziosa che richiedono non sono automatizzabili, da qui l'estrema attenzione che il gruppo riserva al clima in un'azienda in cui il 60% del personale in Italia è di sesso femminile e le dimissioni pari a zero. I sindacati aziendali hanno avuto il merito di non aver ostacolato questo indirizzo e di aver negoziato con abilità per allargare il ventaglio delle opportunità. E infatti nei primi commenti post-firma i dirigenti di categoria

sottolineano come «la staffetta generazionale rappresenti una novità assoluta e una soluzione avanzata perché per via sindacale ricostruisce un patto solidaristico tra anziani e giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La banca ore

Con la banca ore i lavoratori possono cedere ai colleghi le ore accantonate

### Fondatore



● Leonardo Del Vecchio, 80 anni, è il fondatore di Luxottica. Il gruppo ha firmato un accordo con i sindacati che apre la strada alla staffetta generazionale

### Le regole



#### Chi

L'intesa raggiunta è valida per i 10 mila dipendenti delle fabbriche



#### Cosa

A tre anni dalla pensione i lavoratori passano al part-time al 50%



#### Come

L'azienda paga i contributi mancanti e assume, in rapporto 1 a 1, i giovani



Peso: 1-4%,46-35%