

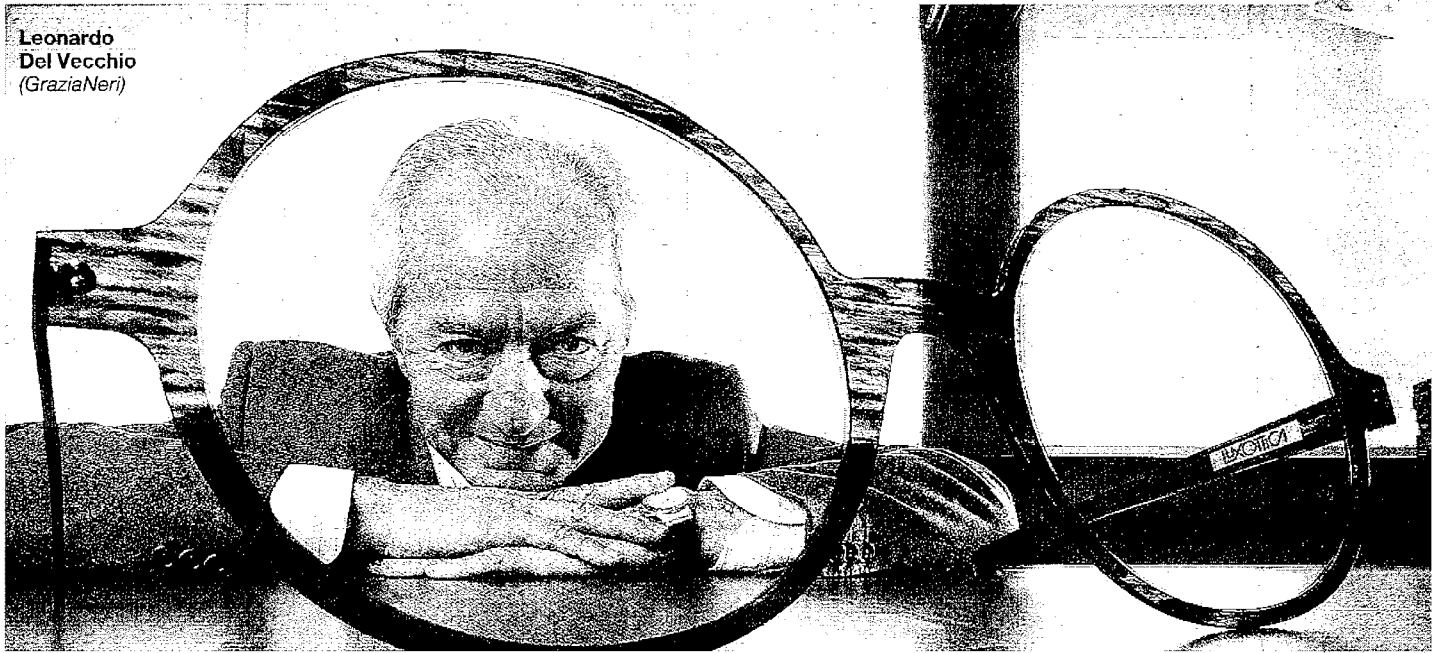
## La storia

Il benefit non monetario costa meno a Del Vecchio anche grazie ai maxi acquisti

# Il carrello della spesa di Luxottica Pasta, olio e caffè ai dipendenti

*L'accordo per un welfare aziendale: 110 euro in beni alimentari*

Leonardo  
Del Vecchio  
(GraziaNeri)



di DARIO DI VICO

AGORDO (Belluno) — I primi carrelli della spesa gratuiti per quasi 8 mila dipendenti Luxottica saranno ritirati nei prossimi giorni nei punti vendita della Coop Trentino. Pasta, olio, caffè, parmigiano ed altri prodotti alimentari tutti di marca (il sindacato ha chiesto e ottenuto che ci fosse anche la Nutella) per un valore di 110 euro. È solo l'inizio. In autunno l'azienda fornirà gratis ai figli dei suoi impiegati ed operai i libri di scuola. E poi borse di studio, asili nido, corsi di lingue e persino servizi di medicina specialistica. Si potrà andare dal dentista, dal ginecologo e dal pediatra con un voucher dell'azienda. E Luxottica si propone anche di «promuovere la mobilità sociale dei figli dei dipendenti».

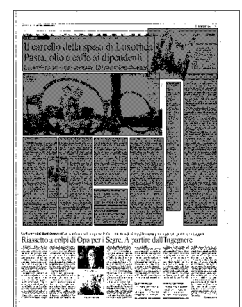
Questa storia che a prima vista potrebbe avere dell'incredibile

è iniziata due anni fa. C'era preoccupazione tra gli imprenditori sulla perdita di potere d'acquisto dei dipendenti e alcuni decisero di elargire unilateralmente ad impiegati ed operai gratifiche una tantum. Anche Leonardo Del Vecchio, patron di Luxottica, legatissimo ai destini di Agordo e dintorni, pensò che bisognasse fare qualcosa per allontanare la sindrome della quarta settimana e fu tentato anche lui dall'ipotesi dell'una tantum. I responsabili delle risorse umane e relazioni industriali, Nicola Pelà e Piergiorgio Angeli, lo convinsero che la via da percorrere era un'altra, meno paternalista e più moderna. Costruire di comune accordo con il sindacato un welfare aziendale e legarlo a precisi obiettivi di incremento della qualità in fabbrica. Nacque così un esperimento che sta partendo in questi giorni e che è sicuramente destinato ad animare la discussione oltre che a far scuola.

Pelà, manager di scuola olivettiana, ci vede una continuità con la cultura socio-comunitaria di Adria-

no, i dirigenti sindacali della Cgil come Giuseppe Colferai parlano di qualcosa che ricorda le società di mutuo soccorso di fine Ottocento, il segretario della Uil Paolo Dalan lo considera un antipasto della cogestione. Modelli a parte, nel distretto bellunese degli oc-

chiali tra impresa e sindacati si parla ormai una lingua comune, siamo anni luce davanti alla realtà nazionale. Se non si è arrivati a quella «complicità» che il ministro Maurizio Sacconi auspica e che fa rabbrivire i cigliellini di Roma, si è creato comunque un clima di profonda collaborazione e l'ultimo sciopero risale al 2006. Agli occhi dei sindacalisti veneti — a qualsiasi sigla appartengano — Del Vecchio ha innanzitutto un



grande pregio: aver delocalizzato il minimo possibile (due fabbriche in Cina) ed aver anche di recente deciso di realizzare il centro unico per la logistica di gruppo a Serico, nel Bellunese. Non in America come avrebbe potuto.

Ma come funziona il programma *welfare* targato Luxottica? L'obiettivo è integrare il salario con una serie di *benefit* non monetari. Se il gruppo mettesse in busta paga 100 euro in più, ai suoi dipendenti ne arriverebbero solo 50 per effetto del maledetto cuneo fiscale. Se invece regala loro un carrello della spesa da 110 euro le tute blu ne risparmiano altrettanti ma all'azienda l'operazione costa molto meno, perché usando il suo potere contrattuale riesce ad ottenere un maxi-sconto dai fornitori. In più visto che la spesa si fa alla Coop Trentino e non da Auchan o Carrefour contribuisce a tener su l'economia del territorio.

Si obietterà, ma non è che questo nuovo *welfare* è costruito sull'italianissima elusione fiscale? No, rispondono in Luxottica e tirano fuori l'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi che prevede l'esenzione dalla tassazione per beni e servizi fino a 258 euro.

«È tutto regolare — spiega Pelà —. I nostri *benefit* diventano la terza gamba della retribuzione, una gamba complementare allo stipendio e ai sistemi di incentivazione monetaria tradizionali come quelli previsti per gli straordinari». Anche i *benefit* nel campo dell'istruzione e della sanità «non sono alternativi al *welfare* pubblico, noi ci limitiamo a trasferire potere d'acquisto in quelle aree in cui lo Stato non offre un servizio soddisfacente». E proprio il carattere aggiuntivo dei *benefit* ha tranquillizzato i sindacati, in particolare la Cgil che inizialmente aveva temuto uno scardinamento della contrattazione. E ha entusiasmato i cislini che, come conferma il dirigente locale Rudi Roffarè, ne hanno discusso anche nel loro congresso nazionale.

In realtà i manager Luxottica non hanno nessuna intenzione di azzerare il sindacato. Anzi. Lo considerano uno *stakeholder* così come il fondo americano Harris Associates che pure detiene circa il 2% delle azioni del gruppo o le comunità dell'Agordino che ospitano i loro stabilimenti. «Può sembrare un ossimoro, ma noi ci consideriamo una multinazionale di territorio», sottolinea Angeli, direttore delle relazioni industriali. I numeri stanno a dimostrarlo: Del Vecchio fa il 65% del fatturato negli

States ma il 65% della produzione è realizzato in Italia. Quest'anno causa recessione e calo delle vendite americane ha dovuto fare per la prima volta quattro giorni di cassa integrazione ma nessuno gliene ha fatto una colpa. La crisi c'è per tutti. Nel Bellunese — considerato la Torino del Nord-est per la prevalenza della grande impresa rispetto alla piccola — per la prima volta il tasso di disoccupazione è arrivato a quota 6% e il principale concorrente di Del Vecchio, la Safilo, ha mollato la presa ed è alla disperata ricerca di un compratore.

Nelle fabbriche Luxottica la paga media è di 1.200 euro nette al mese, la sindacalizzazione non è elevatissima (si ferma attorno al 20%), la Cgil è più forte delle altre confederazioni ma c'è tra gli operai, specie quelli più anziani, un senso di appartenenza molto forte. Per tutti Del Vecchio è sempre «il nonno» e molti quando tornano la sera a casa in pullman indossano ancora il camice con la scritta Luxottica.

Nel bilancio 2009 del gruppo il programma *welfare* sarà speso per 2,7 milioni che andranno sotto la voce costo del personale, ma avverte Angeli «non è qualcosa che concediamo graziosamente, proprio per evitare qualsiasi atteggiamento paternalistico vecchio stampo il *welfare* è parte di uno scambio». Chi produce occhiali in Italia o altrove ha un disperato bisogno di qualità perché in questa particolarissima in-

dustria, in cui gli italiani sono leader mondiali, l'automazione non può andare oltre il 15% del ciclo produttivo. C'è quindi bisogno di tanta manodopera, molto flessibile per adattarsi all'estrema varietà dei modelli in produzione e con capacità che rasentano quelle di un artigiano. Il protocollo sul *welfare* che porta le firme di Cgil, Cisl e Uil recita che «le risorse economiche da destinare a finanziare gli interventi, pur auspicabilmente costanti nel tempo saranno collegate anche a indicatori di performance aziendale», che dovranno essere individuati di comune accordo perché tutto il programma fa comunque capo a un comitato di *governance* rigidamente paritetico tra azienda e sindacati.

A sentire i manager Luxottica i 2,7 milioni investiti saranno ripagati dalla riduzione degli accantonamenti di bilancio per gli scarti e dal miglioramento della qualità degli occhiali che escono da Agordo e dalle altre fabbriche. Se tutto andrà così lo scambio si rivelerà virtuoso, il programma di *welfare* sarà replicato, il sindacato avrà trovato nuovi spazi di legittimazione e, soprattutto, il confronto con la produttività delle fabbriche «sorelle» dislocate in Cina apparirà meno squilibrato.

ddivico@rcs.it

**Libri e assistenza sanitaria**

È solo il primo passo: in autunno l'azienda fornirà gratis i libri di scuola per i figli, poi borse di studio e visite specialistiche

**La paga e gli obiettivi**

La paga base è 1.200 euro netti, l'ultimo sciopero risale al 2006. In cambio, gli operai si impegnano a raggiungere gli obiettivi concordati



**Il «carrello»**

Il manifesto con l'elenco dei prodotti alimentari per gli 8 mila dipendenti di Luxottica

**Come funziona**

L'obiettivo del *welfare* di Luxottica è integrare il salario dei dipendenti con una serie di *benefit* non monetari. Un'operazione che conviene sia ai dipendenti che all'azienda. Se il gruppo mettesse in busta paga 100 euro in più, ai lavoratori ne arriverebbero, netti, solo 50

**I prodotti**

Il carrello concordato fra sindacato e azienda ha un valore di 110 euro e contiene questi generi alimentari: 2 chili di parmigiano, una tanica da 5 litri di olio extravergine di oliva, 2 vasetti di marmellata, 2 confezioni di caffè, 1 vasetto di miele, 5 chili di pasta, 2 confezioni di tonno, un vasetto di nutella, un chilo di biscotti

**La coop**

Gli alimenti vengono acquistati presso la Coop Trentino di Agordo, dove si trova la fabbrica Luxottica. Nel «carrello» c'è anche un buono sconto del 10% su ulteriori acquisti



**Mutuo soccorso**

I componenti del Mutuo Soccorso e Previdenza per gli operai di Potenza in una foto di fine '800 (Alinari). Nate intorno alla seconda metà del secolo, le associazioni avevano come obiettivo sopperire alle carenze dello stato sociale ed aiutare i lavoratori a darsi un primo apparato di difesa