

NELLE CRONACHE

OCCHIALERIA

DAL MAS A PAGINA 20



Callisto Fedon e l'Ad Maurizio Schiavo

Fedon, famiglie più tutelate con l'integrativo

Fedon, l'integrativo guarda al futuro e tutela la famiglia

Un contratto che farà scuola a livello nazionale
 Previsti orari flessibili e attenzione alle tematiche femminili

di Francesco Dal Mas

PIEVE D'ALPAGO

Gli impiegati, per adesso, forse un domani anche gli operai, avranno due ore di flessibilità oraria per presentarsi al lavoro. E quindi anche l'uscita potrà variare. Chi desidera potrà operare da casa. Il premio di produzione verrà trasformato in welfare, per chi lo desidererà, e l'azienda, fra l'altro, s'impegna a metterci sopra un supplemento del 15 per cento. Per i dipendenti storici ci sarà perfino un premio di anzianità di mille euro. E come non bastassero questi argomenti, il protocollo recepisce e quindi istituzionalizza in un contratto le azioni contro la violenza sessuale e lo stesso mobbing.

Storico e al tempo stesso strategico, dunque, l'accordo integrativo sottoscritto dalla società "Giorgio Fedon & Figli Spa" con le organizzazioni sindacali di Cgil, Cisl e Uil, con la collaborazione di Confindustria Belluno. È innovativo a tal punto che detterà il percorso anche dell'analoga intesa di cui le parti stanno trattando alla Luxottica. Da qui la sua strategicità.

Un accordo "sudato", perché - come spiega Denise Casanova

della Cgil - arriva dopo un anno e più di trattativa. D'altra parte, la Fedon, 250 collaboratori, non ha dalla sua parte le potenzialità di un colosso come quello di Del Vecchio. I contenuti dell'intesa, però, faranno storia. Prevede anzitutto un moderno sistema di trattamenti normativi ed economici pensato per garantire ai lavoratori maggiore flessibilità, adeguati sistemi di welfare e la partecipazione ai risultati aziendali. L'obiettivo condiviso tra l'azienda e le parti sociali è stato infatti quello di conciliare la sostenibilità economica e le esigenze di alternanza vita/lavoro di tutti i suoi collaboratori. In particolare, sono state rimodulate le modalità di accesso al part-time allo scopo di accogliere le esigenze sempre più diversificate in tema di conciliazione vita e lavoro e sono state introdotte una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita per gli impiegati e una diversa disciplina delle pause degli addetti ai reparti produttivi. I tempi d'ingresso possono variare dalle 7.30 alle 9.30, analogamente quelle all'uscita, di sera. Inoltre, pur in via sperimentale, sempre nell'ottica di conciliare famiglia e lavoro, è stato disciplinato il cosiddetto smart working, declinato

in diversi possibili piani di accesso e utilizzo. Con la stessa finalità, è stata concordata una nuova disciplina della flessibilità oraria al fine di coniugare l'esigenza di gestire i picchi di lavoro con le legittime necessità dei collaboratori.

Grande rilievo è stato dato alle tematiche familiari e femminili con l'introduzione del congedo parentale su base oraria, la disciplina di alcune iniziative volte ad agevolare le lavoratrici madri e il pieno recepimento dell'accordo nazionale del 25 gennaio 2016 sulla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro. Al lavoratore padre verrà concesso un giorno in più per stare con il neonato o in famiglia. Inoltre, particolare attenzione è stata posta alle situazioni personali e familiari più delicate, che riguardano la gestione della salute dei lavoratori e delle loro famiglie, con l'aumento del periodo di assenza per le malattie gravi (da 17 a 18 mesi) e l'istituzione di un fondo di permessi solidali che consenta la gestione di alcune ore individuali in caso di gravi situazioni di assistenza familiare. Sono state ampliate, inoltre, le casistiche e le modalità di accesso all'anticipo del Tfr per consentirne ai lavoratori l'utiliz-

zo anche in casi diversi da quelli strettamente previsti dalla normativa. Se hai bisogno di pagare un funerale o la ristrutturazione della casa, o se hai urgenti necessità per i figli, puoi farti anticipare appunto una quota del trattamento di fine lavoro.

Sul fronte economico, il nuovo accordo mette in conto diversi elementi di miglioramento, dall'aumento della quota a carico dell'azienda della previdenza integrativa all'incremento della quota a carico dell'azienda del costo del buono mensa, fino all'introduzione del Premio Fedeltà, un premio - di mille euro - che verrà corrisposto ai collaboratori che avranno raggiunto il traguardo dei trenta anni di anzianità aziendale.

Punto focale dell'accordo è poi il Premio di risultato che apre una via preferenziale anche a un maggior utilizzo del welfare aziendale attraverso la messa a disposizione dei dipendenti di un'apposita piattaforma dedicata, che va dai libri di testo alla previdenza, passando per i servizi sanitari.

Soddisfatto Maurizio Schiavo, amministratore delegato di Giorgio Fedon & Figli Spa: «La nostra azienda vuole essere una realtà di eccellenza che si trasfor-

ma continuamente per raccogliere le sfide di un mercato incerto, globale e sempre più complesso», afferma. «Anche il sin-

dacato è soddisfatto», afferma Casanova, «perché questa intesa è davvero storica e segnerà la

contrattazione aziendale, nel settore delle occhialerie e non solo». A parte la quota economi-

ca, il protocollo manifesta una sensibilità sociale di altissimo livello verso le esigenze personali e familiari – sottolinea ancora la sindacalista – dei lavoratori.



Un punto vendita di Fedon

**CASANOVA
(CGIL)**

Questa intesa è davvero storica perché segnerà la contrattazione aziendale nel settore delle occhialerie e non solo