

Lavoro

Essilux, settimane corte
in crescita del 150% —p.22

EssiLux, settimane corte in crescita del 150% Il bonus sale a 40 milioni

Lavoro

**L'obiettivo è estendere
a tutte le fabbriche il nuovo
modello organizzativo**

Cristina Casadei

«Nel momento in cui l'azienda riesce a prendersi cura delle persone e dare loro delle risposte pensandole come individui con una vita privata, ansie, aspirazioni, sentimenti, il riscontro produttivo può essere straordinario. E lo sono anche i risultati». Ne è convinto Piergiorgio Angeli, chief people officer di EssilorLuxottica che proprio ieri ha annunciato con i sindacati (Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltex Uil) che distribuirà ai dipendenti italiani 40 milioni di euro come premio di risultato per il 2024, un valore lordo in crescita del 10% rispetto all'anno prima, come in crescita del 10% è la platea dei beneficiari (13 mila).

Sono numeri «di grande soddisfazione» per i segretari nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltex Uil, Sonia Tosoni, Raffaele Salvatoni e Livia Raffaglio. Grazie al buon andamento degli indici di redditività e sostenibilità aziendali sottostanti, consentiranno ai lavoratori di arrivare a un premio fino a 4.400 euro. Il risultato «è frutto di un accordo integrativo di grande qualità che riprende i principali concetti che ruotano intorno alla gestione delle persone che sono la partecipazione, la necessità di avere persone coinvolte e ingaggiate e la loro cura - interpreta Angeli -. Il premio, sempre più esteso, va proprio nella logica di premiare il contributo che ognuno dà all'organizzazione, dove lavoriamo per costruire un ambiente che liberi il talento delle persone, convinti che le aziende non si reggono sul talento di pochi. Ognuno ha qualcosa da dare, che qualche volta va ol-

tre i propri stessi limiti. Per creare un ambiente dove ognuno possa essere in grado di esternare il proprio potenziale la fiducia è un elemento chiave».

Essilux viene da una lunga tradizione di conciliazione vita-lavoro, rappresentata da una serie di modelli orari conciliativi su misura, come i part time, che interessano quasi un lavoratore su due. Se in passato, nelle fabbriche, dire orario conciliativo significava dire part time, oggi vuol dire settimana corta. Questa modalità di lavoro «sta crescendo rapidamente perché risponde meglio al work life balance», dice Angeli. Sono più di 1.500 gli addetti delle fabbriche italiane che aderiscono volontariamente al nuovo modello orario avviato un anno fa e che prevede 20 giorni di riposo aggiuntivi l'anno a parità di stipendio. Nel 2025 le adesioni alle 'settimane corte' - che sono chiamate Time4You, secondo l'ultimo contratto integrativo aziendale siglato con i sindacati - sono aumentate di oltre il 150%. «I primi segnali sono positivi e tutte le fabbriche, dove lavorano circa 10 mila persone, sono tese a trovare modalità per ampliare l'uso della settimana corta», sostiene il manager. Se in un primo tempo la risposta più forte è arrivata dai Millennials che «avendo la famiglia e una vita privata molto impegnativa hanno trovato maggiori motivazioni per abbracciare il nuovo orario, adesso arriva anche dalla GenZ, dai 40 anni in giù». Del resto è dal loro, osserva Angeli, che «è nato il desiderio di trovare un migliore bilanciamento tra vita e lavoro». Dal punto di vista organizzativo uno dei principali punti di forza delle settimane corte è la riduzione delle assenze non preventivate e un maggior engagement delle persone. Da quest'anno il gruppo estenderà Time4you per un intero turno di lavoro di un reparto, che permetterà di chiudere l'area produttiva interessata per 20 giorni l'anno, con una riduzione del 50% dei costi fissi e minori consumi energetici.