

INDUSTRIE TRA CRISI E SOLIDARIETÀ

Safilo, mai visto un periodo così nero: a rischio 780 operai

Longarone (dal nostro inviato). E' venerdì mattina, davanti all'entrata della **Safilo** a Longarone troviamo solo il guardiano, delegato sindacale del gruppo. Ci spiega che il venerdì non c'è quasi mai nessuno al lavoro per via della cassa integrazione a rotazione che stanno effettuando da qualche mese tutti i lavoratori del gruppo. Chiediamo di parlare con un responsabile aziendale ma anche su questo fronte non siamo fortunati. E oggi capiamo il perché.

Il consiglio di amministrazione del gruppo, per conto del suo amministratore delegato, **Roberto Vedovotto**, ha presentato alle organizzazioni sindacali un piano di riassetto industriale che prevede la chiusura dello stabilimento di Prececnico, in provincia di Udine, dove si eseguono lavorazioni di assemblaggio e verniciatura e una forte riduzione dello stabilimento di Martignacco, sempre in provincia di Udine specializzato nella produzione di componenti e accessori, per un esubero complessivo tra i due stabilimenti di 780 lavoratori su un totale di 3.700 dipendenti in Italia. "Nell'ultimo incontro l'azienda ha illustrato la situazione del gruppo Safilo, che si direbbe quasi fallimentare - ci spiega **Alfio Calvagna**, segretario generale della Femca del Veneto e coordinatore nazionale Rsu del gruppo - a causa di un forte indebitamento pari a 570 milioni di euro e di una consistente caduta del mercato del lusso dove l'azienda è sempre stata leader a livello mondiale". L'indebitamento comincia nel 2005, quando **Vittorio Tabacchi** nel rilevare dagli altri due fratelli le quote del gruppo chiede prestiti alle banche pensando di poterli ricoprire in poco tempo vista la crescita continua di quegli anni intorno al 20%. Il trend positivo, invece, inverte la rotta subito dopo e oggi la Safilo chiude il 2008 con un utile netto pari a 14,6 milioni di euro, in riduzione del 71% rispetto all'anno precedente.

Tre le strade sul futuro della Safilo prospettate dal cda al sindacato: l'entrata di nuovi partners nel capitale della società, la vendita spezzettata degli stabilimenti o in ultima analisi i libri in tribunale, quindi fallimento.

Indiscrezioni confermano che **Vittorio Tabacchi** sarebbe pronto a ridursi anche al 10% nella società pur di ottenere nuovi capitali per salvare il gruppo dai debiti. "Sembra - ci dice **Calvagna** - che la società stia verificando se è possibile far entrare come soci dei fondi azionari internazionali. Ma è ancora tutto da vedere".

Ieri, in tutte le filiali produttive del gruppo (Prececnico e Martignacco a Udine, Santa Maria di Sala a Venezia, Longarone a Belluno) sono state svolte le assemblee con i lavoratori dove si sono registrati anche momenti di forte tensione in particolare nei due stabilimenti friulani maggiormente interessati dal riassetto industriale. I sindacati intanto hanno proclamato per lunedì uno sciopero di quattro ore per turno per protestare contro il piano di riorganizzazione annunciato dall'azienda che aggiunge, oltre agli esuberanti in Italia anche un taglio di 220 lavoratori nello stabilimento sloveno di Ormoz.

"Lunedì pomeriggio - prosegue **Calvagna** - si riunirà anche il coordinamento della Rsu della Safilo, per individuare una strategia da mettere in atto in difesa dell'occupazione". Il sindacato chiede un piano alternativo a quello dei tagli indiscriminati puntando su produttività, efficienza e nuova organizzazione del lavoro, oltre a controllare e governare i processi di decentramento e delocalizzazione per definire un piano industriale serio, che rilanci gli stabilimenti, invece di ridurli. "La trattativa vera e propria partirà entro i primi giorni di aprile - conclude **Calvagna** - quando l'azienda ci presenterà il vero piano organizzativo e gestionale che verrà discusso insieme con le strategie produttive". Per ora i lavoratori sono in stato di agitazione e vi sono sit-in già davanti agli stabilimenti di Prececnico e Martignacco. Vedremo come andrà a finire.

Lunedì sciopero di 4 ore negli stabilimenti del Gruppo contro il piano aziendale

La De Rigo tiene ancora sul mercato

Longarone (dal nostro inviato). **La De Rigo** è la terza azienda dell'occhialeria italiana dopo Luxottica e Safilo. Leader mondiale nel design, nella produzione e nella distribuzione di occhiali di alta qualità è anche uno dei più importanti rivenditori in Europa grazie alle catene di negozi. I prodotti del gruppo sono distribuiti in circa 80 nazioni tra Europa, Asia e Americhe. L'azienda, fondata nel 1978, dopo soli cinque anni comincia a produrre il proprio marchio Police, da lì la scalata è continua. Acquisisce altri due marchi di proprietà **Sting** e **Lozza** e oggi distribuisce i propri prodotti anche attraverso 12 brand in licenza tra cui **Celine**, **Chopard**, **Ermengildo Zegna**, **Pirelli**. Solo cinque anni fa **De Rigo** diventa una holding e una nuova società, **De Rigo Vision**, opera nella vendita e nella produzione. Il 2008 è stato un anno di grandi traguardi per l'azienda che ha aperto filiali in Corea e Portogallo. Oggi l'azienda produce 800 modelli in cinque varianti di colore per oltre 4 mila articoli ed un totale di oltre



Le foto dell'inchiesta sono state scattate negli stabilimenti Luxottica ad Agordo e De Rigo a Longarone da Manlio Masucci

L'accordo partirà a giugno. Giorgio Santini, segretario confederale Cisl: "Risposta importante che apre nuove prospettive in una fase di crisi"

Al via il new welfare Luxottica: un modello per tutto il Paese

Agordo (dal nostro inviato). Si parte a giugno. L'accordo sul welfare innovativo disegnato da **Luxottica** e dalle rappresentanze sindacali è finalmente ai blocchi di partenza. Ad assicurarlo è **Piergiorgio Angeli**, direttore del personale e responsabile della parte operativa della fabbrica

di Agordo, lo stabilimento più grande e importante di tutto il gruppo. Il protocollo d'intesa, firmato l'undici febbraio scorso e che ha destato l'attenzione di operatori del settore e mass media per il suo approccio all'avanguardia, non rimarrà, dunque, carta straccia. E, soprattutto, promette di fare proseliti in tutta Ita-

lia. E' la stessa azienda a voler accelerare i tempi, come ci conferma lo stesso **Angeli** dal suo ufficio all'interno della fabbrica di Agordo, primariamente, la tenuta del potere d'acquisto dei salari dei nostri dipendenti" ci spiega **Angeli**. Un accordo che mai sarebbe potuto andare in porto senza i rapporti straordinari con la Rsu, come ci tiene a sottolineare lo stesso direttore: "L'obiettivo dell'azienda - dice **De Angeli** - è quello di sperimentare canali alternativi di remunerazione in un momento in cui il costo del lavoro ci rende difficile pensare ad un semplice aumento salariale".

Il salario monetario verrebbe, dunque, integrato dalla fornitura strutturata di beni e servizi che l'azienda come Luxottica è in grado di contrattare con i fornitori a costi vantaggiosi per i propri dipendenti. Come dimostrano i numeri che ci mostra **Angeli**, nel caso di un semplice aumento salariale, l'azienda spenderebbe di più e all'operaio finirebbe in tasca di meno: 100 euro di costo aziendale per la retribuzione di un operaio corrispondono, infatti, a un importo netto di 50 euro per il dipendente. Con il piano Luxottica, per ogni 100 euro di costo aziendale il potere d'acquisto per il dipendente sarà pari ad almeno 100 euro. Matematico, sicuramente, ma anche rivoluzionario? "Un approccio all'integrazione di questa natura già esiste - ci spiega **Angeli** - ma è diffuso a macchia di leopardo; la proposta innovativa di Luxottica è quella di fare un sistema strutturato; è un progetto in cui crediamo profondamente". Un welfare innovativo nei contenuti e nella forma, quindi, considerando il ruolo fondamentale che i sindacati giocano in questa partita. "Anche questo aspetto - ci conferma **Angeli** - fa parte delle novità visto che puntiamo a creare un modello condiviso; siamo sullo stesso treno, sullo stesso percorso e con le stesse fermate".

Un treno che potrebbe percorrere tutta la penisola, probabilmente; in altre parole, il modello Luxottica è esportabile? "La risposta a questa domanda è fortissimamente sì" incalza **Angeli**. "In Italia - spiega il direttore

soprattutto per i suoi dipendenti. "L'accordo sul welfare nasce dalla consapevolezza di una situazione di disagio sociale che riguarda, primariamente, la tenuta del potere d'acquisto dei salari dei nostri dipendenti" ci spiega **Angeli**. Un accordo che mai sarebbe potuto andare in porto senza i rapporti straordinari con la Rsu, come ci tiene a sottolineare lo stesso direttore: "L'obiettivo dell'azienda - dice **De Angeli** - è quello di sperimentare canali alternativi di remunerazione in un momento in cui il costo del lavoro ci rende difficile pensare ad un semplice aumento salariale".

Il protocollo d'intesa, firmato tra la stessa Luxottica e **Filtea**, **Femca** e **Uilta**, mira a generare un valore non inferiore ai 2 milioni e 700 mila euro annui da distribuire ai dipendenti e alle loro famiglie. Beni di uso primario, medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche, pediatriche e specialistiche, trasporti, assistenza sociale di sostegno, istruzione scolastica, orientamento professionale e borse di studio, interventi atti a promuovere la mobilità sociale per i figli dei dipendenti. Sono queste le tipologie di intervento ipotizzate dal protocollo che prevede che l'iniziativa sia concordata con il coordinamento sindacale di gruppo e gestita congiuntamente con le organizzazioni sindacali e la Rsu attraverso meccanismi di continua consultazione e condivisione.

Un accordo che potrebbe essere ulteriormente migliorato, come ci spiega il segretario provinciale della Femca Cisl, **Rudi Roffarè**, che ha seguito l'intero iter: "Uno degli aspetti sui cui ci si potrebbe concentrare - ci spiega **Roffarè** - è il limite di 258,23 euro annuo per il carrello della spesa; è un limite fiscale imposto dall'agenzia delle entrate e sarebbe senz'altro utile, soprattutto se il modello Luxottica riscuotesse il successo sperato, pensare ad alzare questa soglia". Un appello che, se accolto, permetterebbe di puntare con maggior decisione nella direzione del welfare aziendale.

Un welfare che fa comunemente parte della tradizione di Luxottica, come ci sottolinea con orgoglio **Pao-**



-calcoliamo che ci siano all'incirca 16 milioni di dipendenti; se tutti facessero un accordo come quello di Luxottica, che prevede un carrello spesa di 258,23 euro si immetterebbero, di fatto, circa 4 miliardi di beni e servizi sul mercato". Insomma, una ricetta che punta ad avvantaggiare gli impiegati e, al contempo, a stimolare il mercato. Un colpo da biliardo in tempo di crisi: "Non si può pensare - conclude **Angeli** - di far lievitare ancora il costo del lavoro né si può continuare a demotivare i lavoratori con stipendi non adeguati al costo della vita; per questo vogliamo partire il più velocemente possibile con il nuovo modello".

Il protocollo d'intesa, firmato tra la stessa Luxottica e **Filtea**, **Femca** e **Uilta**, mira a generare un valore non inferiore ai 2 milioni e 700 mila euro annui da distribuire ai dipendenti e alle loro famiglie. Beni di uso primario, medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche, pediatriche e specialistiche, trasporti, assistenza sociale di sostegno, istruzione scolastica, orientamento professionale e borse di studio, interventi atti a promuovere la mobilità sociale per i figli dei dipendenti. Sono queste le tipologie di intervento ipotizzate dal protocollo che prevede che l'iniziativa sia concordata con il coordinamento sindacale di gruppo e gestita congiuntamente con le organizzazioni sindacali e la Rsu attraverso meccanismi di continua consultazione e condivisione.

Un accordo che potrebbe essere ulteriormente migliorato, come ci spiega il segretario provinciale della Femca Cisl, **Rudi Roffarè**, che ha seguito l'intero iter: "Uno degli aspetti sui cui ci si potrebbe concentrare - ci spiega **Roffarè** - è il limite di 258,23 euro annuo per il carrello della spesa; è un limite fiscale imposto dall'agenzia delle entrate e sarebbe senz'altro utile, soprattutto se il modello Luxottica riscuotesse il successo sperato, pensare ad alzare questa soglia". Un appello che, se accolto, permetterebbe di puntare con maggior decisione nella direzione del welfare aziendale.

Un welfare che fa comunemente parte della tradizione di Luxottica, come ci sottolinea con orgoglio **Pao-**

lo **Chissalè**, 50 anni, da 30 anni in Luxottica e da 21 anni delegato Rsu: "Quello che otteniamo qui a Luxottica - ci spiega **Chissalè** - sono conquiste di cui grosso merito va al sindacato e alla tradizione di contrattazione che siamo riusciti a costruire in azienda come dimostra la cassa per la solidarietà istituita nel 1994, che copre i dipendenti in particolari difficoltà economica, o la mensa totalmente gratuita". Eppure, nonostante le conquiste e i nuovi interventi, la crisi fa paura anche da queste parti e nessuno intende abbassare la guardia come ci confermano altri delegati Rsu, fra cui **Jacqueline Fehelkorn**, **Eugene Umerah**, **Ademar Soccol**, **Andrei Kryskievic**: "Abbiamo constatato il rallentamento della produzione - ci spiegano i delegati - abbiamo avuto già 4 giorni di cig e abbiamo visto 400 colleghi, negli ultimi 12 mesi, andar via perché il loro contratto a termine non è stato rinnovato". "La crisi - come commenta ancora **Jacqueline** - colpisce sempre i più deboli e il peggio lo stiamo ancora aspettando". Insomma, il welfare aziendale come speranza, come conquista, come urgenza. Ma soprattutto come "risposta importante che apre prospettive in un periodo di crisi", come sottolinea il segretario confederale della Cisl, **Giorgio Santini**: "Si tratta di un accordo molto importante - ha detto il sindacalista - che nasce da una storia di buone relazioni industriali aziendali e da una positiva contrattazione di secondo livello". Il modello Luxottica appare perfettamente in linea con l'accordo quadro del 22 gennaio sulla riforma contrattuale: "Nell'accordo di Luxottica - ha spiegato **Santini** - riscontriamo la presenza di elementi che dovranno essere sviluppati nei prossimi anni in maniera estesa come il collegamento tra welfare territoriale e contrattazione di secondo livello, lo sviluppo della bilateralità anche a livello aziendale e un rapporto tra sindacato e azienda che non si esaurisce sul luogo di lavoro ma ha effetti benefici sullo sviluppo locale e sulla coesione sociale nel territorio".

Manlio Masucci

Sa. Ma.

Sa. Ma.