

La storia/1. Tra i migliori datori di lavoro nel 2016

Italdesign, qualità certificata dal Top Employers Institute

Filomena Greco

TORINO

■ Un contratto integrativo «di partecipazione», che si è inserito nel 2013 nel quadro della contrattazione in Italia del Gruppo Audi-Volkswagen, a cui fanno capo Lamborghini, Ducati e la stessa Italdesign. L'azienda di Moncalieri, prima cintura di Torino - 850 addetti in Italia, mille considerando anche le sedi in Spagna e Germania -, è entrata nell'ultimo anno di applicazione dell'integrativo aziendale, costruito a partire da una parte salariale con tre pilastri - premio di redditività, bonus individuale e di team - e con una robusta dotazione alla voce «welfare». A cominciare da sanità integrativa e alcune acquisizioni di flessibilità negli orari. Non a caso ha ottenuto la certificazione Top Employers Institute, affermandosi tra i migliori datori di lavoro in Italia per il 2016.

Il punto forte del contratto Italdesign, sul fronte del welfare, è stata l'introduzione di una polizza sanitaria integrativa, ampliabile all'intero nucleo familiare del dipendente. A questo si è aggiunto un piano di check up generalizzato per gli addetti a partire da 45-50 anni. Un lavoro di screenig, sottolinea Giuseppe Savino, responsabile del Personale, «che sta portando i suoi frutti proprio perché svolto valorizzando il tema della prevenzione del rischio ed operando sulla parte

quali esigenze di welfare avranno i lavoratori in futuro.

La sfida con il rinnovo del 2017 sarà avere un quadro normativo più ampio, sottolinea Savino, «che ci permetta di ampliare gli strumenti a nostra disposizione, ad esempio nel settore dei flexible benefits». E se la sanità integrativa ha rappresentato un passaggio qualificante, sul fronte del welfare, nel contratto attualmente in vigore in Italdesign, con il prossimo rinnovo i temi al centro della contrattazione saranno pro-

L'INTERVENTO

Erogate 55 mila ore-uomo di formazione, oltre la metà dei lavoratori hanno seguito un corso di lingua inglese

tabilmente la previdenza integrativa e la flessibilità.

«La richiesta in questo senso sta crescendo - spiega Savino - con una forte caratterizzazione a seconda dell'età dei dipendenti. Seconda la nostra audit, sopra i 50 anni il modello di lavoro è più tradizionale, con orari flessibili ma ben definiti, per i più giovani invece la richiesta di flessibilità è più ampia. D'altronde, siamo in un contesto normativo diverso rispetto al passato come dimostra ad esempio il riconoscimento legislativo della

scio, ad esempio sulle patologie cardiocircolatorie, il diabete, il glaucoma». Un accordo costruito insieme ai sindacati, a cominciare dalla Fiom, «innovativo anche alla luce del fatto - spiega Bruno Ieraci - che questi istituti non sostituiscono il sistema dei premi e la parte economica del contratto».

Sul fronte del welfare rientrano almeno altri due aspetti che hanno trovato spazio nell'integrativo Italdesign. Il primo è la formazione: «Abbiamo erogato - spiega Savino - 55 mila ore-uomo di formazione e attualmente metà delle nostre persone stanno seguendo un corso di inglese. La nostra ambizione è di garantire a tutti dipendenti nei prossimi 4 anni un buon livello di conoscenza dell'inglese business e i fondamentali del tedesco». Il secondo fronte aperto è quello della conciliazione, su cui lavora una delle Commissioni bilaterali previste dal contratto Italdesign. «È emerso che l'esigenza di sostegni per la cura degli anziani ha superato la richiesta di aiuti per la cura dei bambini» spiega Savino. Indicatori di

scimento legislativo dello smart work».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I CONTENUTI

Sanità integrativa

Si tratta del principale istituto di welfare introdotto nel contratto integrativo di Italdesign per il periodo 2013-2015. Prevede una copertura per i dipendenti, estendibile al proprio nucleo familiare mediante pagamento di una quota in busta paga.

Check up

Si tratta di un piano di controlli periodici facoltativi per lavoratori over 50 (uomini) e over 45 (donne)

Flessibilità

L'accordo prevede flessibilità negli orari di entrata e di uscita dei dipendenti. Una delle Commissioni bilaterali previste dal contratto, inoltre, riguarda i temi della conciliazione famiglia lavoro per pianificare eventuali interventi a sostegno delle esigenze degli addetti