BENETTON GROUP: NUOVO ACCORDO AZIENDALE PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO

Comunicati Filctem - 09/09/2021



BENETTON GROUP: NUOVO ACCORDO AZIENDALE PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO

Un modello innovativo che recepisce le evoluzioni del mondo del lavoro e punta alla creazione e valorizzazione delle competenze, alla formazione continua, alla conciliazione tra lavoro e famiglia

Ponzano, 9 settembre 2021. Benetton Group e le rappresentanze dei lavoratori hanno sottoscritto il nuovo contratto integrativo aziendale, *denominato "Accordo per la ripartenza e lo sviluppo*". Il nuovo accordo – che intende valorizzare le persone nel loro percorso professionale e familiare - sarà valido fino al 31 dicembre 2023 e riguarderà gli oltre 1200 dipendenti delle sedi di Ponzano Veneto, Castrette di Villorba e delle sedi periferiche, oltre a quelli di Fabrica a Catena di Villorba.

"Con una storia consolidata di oltre 60 anni, Benetton Group si trova oggi ad affrontare nuove ed importanti sfide, caratterizzate da profondi cambiamenti sia sociologici che di mercato – si legge nella premessa - *La pandemia da Covid-19 ha enfatizzato ulteriormente la necessità di un cambiamento di strategie di posizionamento, di una revisione dei perimetri, dei mercati e dell'offerta e, non ultimo, di una trasformazione radicale delle competenze".*

Con questo accordo, Benetton Group vuole consolidare la sua presenza nel mondo cogliendo proprio i cambiamenti in essere e mettendo al centro il capitale umano.

Il nuovo contratto è l'esito di un dialogo, di un confronto e di uno scambio di idee costanti tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali, che hanno sempre partecipato attivamente ai momenti di cambiamento di Benetton Group. Data la sua componente innovativa, segna un ulteriore consolidamento nelle già proficue relazioni tra Benetton Group e le Organizzazioni sindacali.

Il **Ceo del Gruppo Massimo Renon** ha commentato: "*Oltre un anno fa, nel momento più difficile per l'economia globale, abbiamo intrapreso la sfida di rilanciare l'azienda con il chiaro intento di azzerare qualsiasi visione miope legata al ridimensionamento degli organici e alle conseguenti ricadute occupazionali sul territorio. Ci siamo concentrati invece su obiettivi di sviluppo futuro, innovazione e crescita sostenibile, condividendo la traiettoria con le organizzazioni sindacali e mettendo al centro del nostro progetto la volontà, le competenze e le preziose capacità del nostro capitale umano.*

"*Questo risultato, di cui sono personalmente orgoglioso"* ha aggiunto *"è stato possibile grazie alla disponibilità, maturità e professionalità di tutti gli esponenti delle sigle sindacali che, con passione e tenacia, hanno condiviso questo cammino avendo il nostro medesimo obiettivo: il futuro e il benessere delle persone che lavorano per Benetton Group, la nostra risorsa più importante*".

"*È un accordo storico e di traino a livello nazionale* - affermano i Segretari generali delle sigle sindacali firmatarie del contratto, Massimo Messina (Filctem Cgil), Gianni Boato, (Femca Cisl), Rosario Martines (Uiltec Uil) -, *di diritti e formazione continua per tutti i dipendenti, che trasporta l'azienda in un percorso innovativo su smart working, part time e, in generale sul tema della conciliazione lavoro-famiglia. Benetton è la prima azienda del territorio che regolamenta lo smart working, ponendo il diritto alla disconnessione al centro dell'accordo; sono oltre mille i dipendenti dell'azienda che sono stati messi nelle condizioni di lavorare da casa. Ma non solo: con questo integrativo, per la prima volta gli operai avranno l'indennità della malattia pagata al 100%, anche per i primi giorni di assenza. Infine, l'accento sulla formazione, con il premio annuo di welfare determinato dall'incremento delle ore complessive dedicate dai lavoratori alla propria formazione: una rivoluzione che pone al centro non i risultati finanziari, ma l'accrescimento del bagaglio culturale dei dipendenti"*

Il nuovo contratto delinea importanti novità che tengono conto dell'evoluzione presente e futuro del mondo del lavoro. In particolare, viene favorito l'equilibrio tra lavoro e vita privata e familiare, con l'estensione dell'utilizzo del part time (orizzontale, verticale e/o misto) fino al 20% delle risorse. E, sempre guardando alla conciliazione tra lavoro e famiglia, si punta a rendere strutturale il lavoro agile da remoto tutelando i tempi di riposo e di disconnessione dai dispositivi, pianificando in tal senso anche riunioni e appuntamenti di lavoro. Si introduce, inoltre, in presenza o da remoto, il 'venerdì breve', con l'orario che termina un'ora prima.

Sempre sul tema della conciliazione tra lavoro e famiglia, viene data grande attenzione ai genitori con bambini in età scolare, con la possibilità ad esempio di svolgere colloqui da remoto con gli insegnanti anche durante l'orario di lavoro, flessibilità in entrata e nella pausa pranzo, ma anche con un Baby Gift, buono regalo per tutti i nuovi nati, il Welcome back mom per le donne che rientrano dalla maternità, l'accesso prioritario al Ponzano Children, le borse di studio ai figli dei dipendenti con una giornata di conoscenza dell'azienda. Viene poi confermata la banca ora etica per donare tempo ai colleghi che ne hanno bisogno.

In un'azienda che si caratterizza per la convivenza di ben quattro diverse generazioni (dai baby boomer fino alla generazione Z) il nuovo contratto prevede varie azioni per la gestione del passaggio di know-how, formazione in affiancamento tra senior e junior, accompagnamento e supporto della risorsa più esperta che si prende cura e promuove la crescita di quello più giovane, formazione sulla gestione del trasferimento delle conoscenze.

Altrettanto decisivo è il rinnovamento delle competenze, che sarà attuato attraverso la formazione continua anche da una piattaforma aziendale dedicata (Colors Academy o il programma Be Digital), e lo sviluppo di nuovi processi organizzativi, in particolare nell'ambito strategico della logistica (con l'apposito progetto United Colors of Logistics).

Un'altra voce riguarda il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità con la possibilità, offerta ai lavoratori, di aprire punti vendita a marchi Undercolors.

Azienda e Rsu aziendali, in un quadro di positive relazioni sindacali, hanno poi dato vita ad un modello di commissioni paritetiche dedicate in particolare a formazione e carriere, welfare e conciliazione, diversità e inclusione e sostenibilità, lavoro agile e inquadramento.

Il premio aziendale è legato proprio all’aumento delle ore pro – capite di formazione rispetto all’anno precedente e all’obiettivo del raggiungimento del pareggio di bilancio nel 2023.

Decisamente innovativa è anche la modalità con cui questo accordo verrà condiviso con i dipendenti. C’è, infatti, la volontà di renderlo il più possibile pubblico e fruibile internamente da tutti i lavoratori, essendo uno strumento a loro dedicato e sul quale ogni dipendente del gruppo Benetton in Italia deve riconoscersi. Il nuovo contratto verrà redatto secondo una narrazione chiara ed esplicativa, stampato e consegnato a tutte le risorse interessate affinché possano supportare la trasformazione e le azioni di cambiamento ed evoluzione dell’azienda.

Per Benetton Group erano presenti per la Direzione Risorse Umane, Gianni Moscatelli, Direttore Risorse Umane e organizzazione di Gruppo, Paolo Vasques Direttore Relazioni Industriali, e Matteo Callegaro, Responsabile Amministrazione del Personale, assistiti da Andrea Zappia, del Servizio Sindacale Assindustria Venetocentro. Per le Organizzazioni Sindacali, Massimo Messina, Segretario Generale Filctem – Cgil, Gianni Boato, Segretario Generale Femca – Cisl, Rosario Martines, Segretario Generale Uiltec – Uil, mentre le Rsu era rappresentate da Manuela Pozzebon, (coordinatrice), Beatrice De Tuoni, Stefano Vedelago e Pietro Zanchetta (Filctem-Cgil), da Claudia Moroni (coordinatrice), Miralda Baseggio, Mario Biasin, Luciano Filippini, Raffaela Lena, Luisa Mestriner, Walter My, Paolo Scattolin e Paolo Vacilotto (Femca-Cisl), e da Enrico Antico (coordinatore), Elisa Boiago, Alberto Dupré e Stefano Manera (Uiltec-Uil).