Imprese con una marcia in più

Autore: Emanuela Megli

Fonte: Città Nuova

Dalla storia di un'impresaria di successo è possibile rilevare il fattore che può fare la differenza anche nei momenti di crisi: investire sui valori umani

Annarita Pilotti, amministratore delegato di Loriblu, è rimasta orfana a 18 anni. Ha incominciato ad insegnare ad una scuola materna guadagnando cento mila lire rispetto alle ottocento mila delle sue amiche. Poi ha vinto un concorso in Polizia, diventando la prima donna poliziotto delle Marche, arrivando settantesima a livello nazionale su centomila pretendenti. Dopo dieci anni si sposa ed ha quattro figli. A questo punto lascia l'Arma per dedicarsi all'azienda familiare del marito, nella quale incomincia ad occuparsi della commercializzazione dei prodotti. Impara il russo da autodidatta e viaggia da sola nel mondo per portare avanti l'espansione dell'azienda. Oggi racconta nell'ambito dell'incontro Welfare Aziendale per il Benessere delle Lavoratrici e dei Lavoratori per la Competitività delle Imprese, a Bari, la sua «è un'azienda fondata sul lavoro umano».

Da 55-60 dipendenti nel 2007 Loriblu arriva a 165 impiegati nel 2012, passando da 16 milioni a 40 milioni di fatturato annuo. «Abbiamo dato priorità ai valori, sostiene- per cui nella nostra azienda c'è una mensa autogestita dal personale, in cui ognuno fa la spesa e prepara qualcosa, per evitare di mangiare in macchina tornando a casa. Abbiamo aperto uno spazio relax e una palestra all'interno dell'azienda. Abbiamo avviato un progetto per la prevenzione e la diagnosi contro il tumore, convenzionandoci con una clinica privata che effettua visite per il pap-test e la mammografia a spese dell'azienda».

«E quest'anno abbiamo salvato due donne da un tumore perché scoperto in tempo», afferma commossa. Abbiamo messo a disposizione delle persone uno sportello con una psicologa e una sociologa, anche perché i disagi legati alla famiglia sono molti e necessitano di un sostegno. Inoltre, più della metà dei dipendenti sono donne e il 12 per cento del personale è costituito da extracomunitari. Anche per loro lo sportello di ascolto è fondamentale. Anche in mensa si rispettano gli usi e le consuetudini di questi lavoratori, preparando a turno i cibi che loro possono mangiare, mentre in altri periodi sono loro che si adeguano ai nostri mangiando pasta in bianco. «Nel 2009 quando incominciava questa crisi - racconta ancora - noi abbiamo aperto un altro stabilimento, perché abbiamo investito sulle persone e sulla positività di pensiero che serve oltre ai numeri. Questa estate ho assunto i figli dei dipendenti, quelli in età da lavoro che frequentano l'università e che vogliono guadagnarsi qualcosa nei mesi di giugno, luglio e agosto».

Luciano Pero del MIP Politecnico di Milano, e consulente di Luxottica Group spiega l'importanza del coinvolgimento dal basso dei lavoratori, che consente di sostenere la competizione globale e di stare nel mercato. Racconta la storia della piccola azienda Arneg, nella quale lasciando spazio decisionale ai dipendenti e sollecitando il lavoro in gruppo, si è avuto un incremento della produttività del 35%. Lo incalza Piergiorgio Angeli, direttore risorse Umane Operation di Luxottica Group: nella loro azienda sono stati realizzati notevoli variazioni nell'organizzazione degli orari di lavoro, coinvolgendo anche la contrattazione di secondo livello, e che questo sistema ha consentito contemporaneamente di aumentare la produzione e di migliorare la soddisfazione dei lavoratori.

Luxottica ha avviato iniziative quali il carrello della spesa, il rimborso dei libri scolastici ai figli dei dipendenti (1200 scontrini rimborsati nel 2012), l'assistenza sanitaria ai lavoratori e ai loro familiari, il rimborso di interventi di ortodonzia e odontoiatria accanto ai grandi interventi, le borse di studio ai figli

dei lavoratori. Quest'anno è stata introdotta una seconda banca delle ore per la maternità, consistente nell'accantonamento delle ore necessarie per una maternità in programmazione, a cominciare dai tre anni precedenti, mediante gli straordinari, i permessi o le ferie non godute. Queste ed altre testimonianze evidenziano il ruolo delle buone pratiche in materia di conciliazione lavoro-famiglia e welfare aziendale.