

Con gli accordi aziendali l'offerta diventa più ricca

Il primo obiettivo è il miglioramento della conciliazione vita-lavoro. A esempio flessibilità oraria in entrata, permessi per proprie visite mediche e per assistenza familiari, maggiori tutele per il periodo di maternità (periodi aggiuntivi di maternità facoltativa e permessi specifici per corsi pre-parto). Sono questi alcuni degli elementi dell'attuale welfare aziendale del gruppo Ima, l'azienda metalmeccanica leader mondiale nella progettazione e produzione di macchine automatiche per il processo e il confezionamento di prodotti farmaceutici, cosmetici, alimentari, tè e caffè. Il gruppo ha chiuso l'esercizio 2018 con ricavi consolidati in crescita a 1,5 miliardi di euro (+13,6% rispetto al 2017) e una quota export di circa il 90%. Presieduto da Alberto Vacchi, il gruppo conta 6.000 dipendenti, di cui circa 2.400 all'estero, ed è presente in quasi 80 paesi. Ima spa è quotata alla Borsa di Milano dal 1995 ed è entrata nel segmento Star nel 2001. L'attuale welfare aziendale riguarda princi-

palmente quanto scaturito dagli accordi integrativi aziendali e da condizioni migliorative decise aziendalimente. Altre tipologie riguardano invece il miglioramento delle condizioni individuali del dipendente come ad esempio polizze che coprono anche infortuni extraprofessionali, assicurazioni sanitarie integrative in caso di trasferte, specifiche convenzioni aziendali con aziende di trasporto pubblico e con determinati esercizi commerciali, la possibilità di usufruire del servizio di una psicologa aziendale, un riconoscimento economico per i percorsi formativi (diplomi o lauree) intrapresi e completati in concomitanza con l'attività lavorativa.

LA RISORSA ROSA

L'altro filone che tutt'ora riveste una fetta importante del welfare aziendale riguarda quanto pattuito a livello nazionale. Con l'ultimo

Ccnl Metalmeccanici, firmato nel 2016, si è infatti messo a disposizione dei dipendenti un'offerta di beni e servizi di welfare (quote indivi-

duali pari a 100 euro nel 2017, elevato a 150 nel 2018 ed elevato a 200 euro per il 2019).

Per far sì che i dipendenti possano usufruire di tali quote, l'azienda ha attivato una piattaforma informatica nella quale il dipendente, tramite personali credenziali di accesso, può scegliere autonomamente quali beni e servizi di welfare utilizzare tra quelli presenti (rimborsi spese familiari, sport, tempo libero, viaggi, eccetera). Inoltre l'azienda, tramite specifico accordo sindacale, ha aggiunto la possibilità per i propri dipendenti di poter convertire parte del Premio di Risultato in servizi welfare e di utilizzarlo nell'apposita piattaforma informatica. In un'ottica di welfare tutto tondo, l'attenzione viene posta anche al tema delle Pari Opportunità. Vi è infatti la possibilità di intraprendere percorsi formativi rivolti esclusivamente alle donne (tutta la popolazione femminile coinvolta negli ultimi 5 anni) per la valorizzazione della risorsa rosa e la progressione di carriera.

IL CASO DEL GRUPPO IMA DI BOLOGNA COLOSSO DELLA MECCANICA (6.000 DIPENDENTI) DOVE CRESCONO RICAVI E QUOTA EXPORT

