



Storie di azione e contrattazione collettiva – Welfare, ambiente e formazione nel rinnovo dell'integrativo IMA

di Giulia Tiberi

Tag: #IMA #GruppoIMA #contrattazione #relazioniIndustriali #ambiente #premio #welfareaziendale

L'Industria Macchine Automatiche (IMA), è una azienda italiana leader mondiale nella produzione e progettazione di macchine per il processo e nel confezionamento di prodotti farmaceutici, tabacco, cosmetici, alimentari, tè e caffè. Ha sede ad Ozzano dell'Emilia (BO) ed è a capo del Gruppo Ima. Nel 1995 viene quotata alla Borsa di Milano e dal 2001 è nell'indice FTSE Italia S.T.A.R.

Il Gruppo IMA si attende per il triennio 2017-2020 di continuare la tendenza alla crescita già in atto, frutto di mirate politiche di diversificazione e acquisizione di aziende tecnologicamente avanzate nelle quali vengono trasferiti il modello produttivo e organizzativo e le *best practice* del Gruppo. Sull'onda di tale successo, anche per il prossimo triennio viene confermata la validità dei indirizzi di sviluppo di IMA che tendono a coniugare correttamente tensione gli obiettivi economici alla soddisfazione dei clienti con una costante innovazione tecnologica sui prodotti, un attento sviluppo delle competenze di tutti i lavoratori, un'adeguata flessibilità organizzativa e un'attenzione particolare anche allo sviluppo armonico e complementare del tessuto industriale territoriale. È in tale contesto, peraltro, che nel luglio 2017, la società e le rappresentanze sindacali hanno raggiunto un accordo di rinnovo del precedente contratto collettivo aziendale.

Relazioni industriali e sindacali

In questo accordo l'azienda ha riconosciuto la necessità di potenziare il sistema di relazioni industriali, al fine di favorire il dialogo su temi trasversali a tutte le aziende del Gruppo. A tale proposito ha proposto, raccogliendo le istanze della RSU e OO.SS, l'istituzione di un Comitato interaziendale di indirizzo sindacale (CISI). Le RSU / OO.SS ed alcune aziende del Gruppo quali la IMA SpA, Corazza SpA, Gima SpA e Gima TT SpA hanno ritenuto opportuno condividere la proposta di costituzione del CISI, individuando anche le tematiche di cui esso si occuperà (tra queste rilevano quelle relative a competenze e formazione, all'armonizzazione dei trattamenti, welfare, sicurezza sul lavoro, sicurezza nell'ambito delle trasferte per lavoro).

Formazione

Riconosciuta la centralità della formazione per la competitività e lo sviluppo delle professionalità, le parti confermano la volontà di affidare la gestione e lo sviluppo di tutte le attività di formazione in capo all'Ente di Sviluppo Organizzativo di IMA, così da garantire un'omogenea diffusione delle competenze. **In particolare si sottolinea l'importanza della lingua inglese che è considerata funzionale o obbligatoria a seconda del ruolo svolto.** Al fine di favorire il raggiungimento di un'adeguata conoscenza, in relazione alla propria mansione, il corso sarà erogato durante l'orario di lavoro, con frequenza obbligatoria.

L'azienda inoltre favorisce la continua formazione dei propri dipendenti con il versamento di un contributo *una tantum* per coloro che presenteranno un attestato di conseguimento di diploma di scuola secondario o di laurea conseguiti durante il periodo di attività lavorativa, in specifici indirizzi e con una determinata votazione.

Allo stesso tempo, **per i figli dei dipendenti, sono stanziati annualmente borse di studio** per premiare coloro che si sono contraddistinti nei percorsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola superiore e del diploma di laurea. Anche in questo caso, per entrare nella graduatoria, è necessario rispondere ad alcuni requisiti quali la votazione, la tipologia di indirizzo scelto e il tempo impiegato per il conseguimento (pari alla durata normale del corso di studio).

Sanità, previdenza e welfare

Per quanto riguarda la copertura assicurativa, l'azienda ha manifestato la volontà di sostituire la copertura sanitaria Unisalute con Mètasalute. Si tratta di un fondo di assistenza sanitaria integrativa che offre prestazioni sanitarie integrative rispetto al servizio sanitario nazionale per i lavoratori dell'industria metalmeccanica. Così come previsto dal CCNL, tale nuova copertura sarà attivata dal 1° ottobre e l'iscrizione diventerà obbligatoria con contestuale contribuzione a totale carico dell'azienda.

In materia di previdenza complementare, l'azienda ha esteso la previsione del rinnovato CCNL Metalmeccanici, che eleva al 2% dei minimi contrattuali il contributo dell'azienda a favore dei lavoratori iscritti al Fondo Cometa, anche ai dipendenti iscritti al Fondo Previlabor, a partire da giugno 2017.

Il nuovo CCNL di settore introduce l'obbligo per le aziende di mettere a disposizione di ciascun dipendente, un'offerta di beni e servizi di welfare pari alla somma di 100 euro che si eleverà a 150 nel 2018 e a 200 nel 2019. **Al fine di permettere l'utilizzo di tali quote tramite piattaforma elettronica, l'azienda si impegna ad individuare un idoneo fornitore del c.d. "paniere welfare" di beni e servizi in grado di soddisfare le diverse esigenze dei dipendenti.**

Vengono migliorate le condizioni previste dal CCNL per: i permessi non retribuiti di 10 giorni lavorativi l'anno per entrambi i genitori, estesi fino al 12° anno di età; la riduzione della retribuzione per malattie di durata non superiore ai 5 giorni, che non verrà applicata dal quarto evento di malattia non superiore ai 5 giorni per i dipendenti con il riconoscimento della disabilità.

Nell'ambito delle tematiche di mobilità aziendale/territoriale l'Azienda, sulla base del precedente accordo integrativo, ha fornito alla RSU una soluzione al fine di ridurre l'utilizzo dell'auto personale da parte dei dipendenti: in particolare si è impegnata a stipulare una convenzione con l'azienda di trasporto locale per ottenere agevolazioni tariffarie su abbonamenti nominativi relativi al tragitto casa-lavoro.

L'Azienda si è impegnata inoltre, entro un anno dall'accordo, a presentare alla RSU/OO.SS un **modello organizzativo in grado di promuovere lo smartworking**, nell'ottica di una crescente mobilità spaziale e oraria favorita dalla valorizzazione delle nuove tecnologie di informazione e comunicazione.

Sicurezza e ambiente

L'Azienda, conferma l'estrema attenzione riservata alle tematiche relative la Sicurezza sul Lavoro, ribadendo l'importanza del ruolo dei preposti a vigilare sul rispetto degli obblighi di **sicurezza necessarie al fine di tutelare adeguatamente la sicurezza aziendale**. Nell'ambito del progetto di sostenibilità sociale l'Azienda ha avviato un **percorso di risparmio energetico**, approntando programmi e iniziative volte alla riduzione continua degli impatti ambientali e al miglioramento dell'efficienza nell'uso delle risorse energetiche.

Premio di risultato e di continuità

Le parti convengono nell'individuare i parametri, indipendenti tra loro, che consentono di misurare il premio di risultato spettante ad ogni lavoratore in relazione alla categoria professionale di appartenenza. I parametri individuati sono tre: Indicatore Carbon Footprint di IMA Spa in un'ottica di efficienza energetica; Approntamento a livello di FAT delle macchine lanciate in produzione in rispetto della pianificazione dei piani di consegna previsti per IMA Spa; Per IMA Spa Fatturato/numero dipendenti.


Una prima parte del premio, pari ad € 1.100,00, spetterà in misura uguale per tutti i livelli di inquadramento professionale mentre la restante parte del premio sarà parametrata al 5° livello professionale secondo la scala del vigente CCNL.

La principale novità relativa al premio di risultato riguarda la possibilità di convertirne una parte in beni e servizi welfare (c.d. welfarizzazione del PDR) per un valore massimo di 500 Euro della quota saldo. L'utilizzo di tali beni e servizi sarà riconducibile al "paniere welfare" della piattaforma informatica predisposta dall'Azienda.

Le parti, da ultimo, concordano nel confermare per il triennio 2017- 2019 un **premio di continuità (PdC) una tantum**, legato al mantenimento della performance aziendale, così come si ribadisce la volontà di mantenere un **premio di consolidamento risultati (PCR)**, secondo quanto previsto già nel precedente accordo.

Giulia Tiberi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

 @giulia_tiberi