



Ima e Marposs, il premio è 'green'

ATTENZIONE massima alle tematiche ambientali. Anche questo può essere scritto nero su bianco in un contratto integrativo, nel settore della meccanica, e sotto forma di incentivo. I casi di Ima e Marposs insegnano. Il colosso bolognese delle macchine automatiche, nell'accordo firmato un anno e mezzo fa, ha introdotto un indicatore legato all'ambiente nel calcolo del premio di risultato: si chiama 'carbon foot print' e l'obiettivo è quello di ridurre le emissioni di Co2.

Anche per quanto riguarda la Marposs, l'attenzione di sindacati e azienda sui temi dei cambiamenti climatici si è tradotta in un vero e proprio intervento contrattuale: un indicatore del premio di risultato è legato al consumo combinato delle risorse energetiche e idriche.

Innovazione e contratti

Quali sono le innovazioni
introdotte
con la contrattazione?
Bologna fa scuola:
ecco alcuni esempi

Faac, bonus bebè e borse di studio

C'È ANCHE il bonus bebè nel contratto integrativo approvato in Faac a novembre. In generale, il sostegno alla famiglia e alla genitorialità è uno dei pilastri dell'accordo. Un elemento di novità è costituito proprio dal contributo una tantum di mille euro che la multinazionale dei cancelli automatici riconosce ai suoi dipendenti alla nascita di un figlio (o al momento dell'adozione). E ancora: contributo aziendale di 350 euro annui per tre anni come supporto all'iscrizione all'asilo nido dei figli dei lavoratori, percorso di assistenza per le neo-mamme al rientro in azienda. Altro aspetto rilevante è la formazione, con cinque borse di studio annue del valore di mille euro per i dipendenti che conseguono il diploma superiore e cinque da duemila euro per quelli che invece conseguono il diploma di laurea. Borse di studio anche per i figli dei dipendenti.

Ducati e Lamborghini, flessibilità parola d'ordine

GLI INTEGRATIVI di Lamborghini e Ducati sono due degli esempi più lampanti di come con la contrattazione si possa ottenere un bilanciamento ottimale tra vita lavorativa e vita privata. I due contratti hanno diversi tratti comuni, anche in tema di flessibilità. Una novità, in entrambe le aziende, è la possibilità data ai dipendenti di convertire una quota della tredicesima mensilità in ore di permesso, fino a un massimo di 5 giorni all'anno (modello IGMetall). Dalla banca ore per le ferie allo smart working, non manca la voglia di sperimentare. In Ducati è stato introdotto lo smart company work che prevede un orario più libero per il personale indiretto che non può accedere allo smart working.

Rekeep, ferie continue se in bassa stagione

DATE certe e fisse per poter chiedere le ferie estive e tre settimane consecutive per chi sceglierà di andare in vacanza a giugno o settembre. Lo prevede l'accordo sulla gestione del piano ferie per i dipendenti di Rekeep, ex Manutencoop, appena sottoscritto da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltrasporti. Le tre settimane consecutive in bassa stagione costituiscono un elemento di novità e migliorativo rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. «Quest'intesa – sottolineano i sindacati – rappresenta un significativo miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore dei servizi. Ed è solo un primo passo».