

Alla Bcc di Brescia un piano di welfare «orizzontale» per 403 dipendenti

I benefici riguarderanno tutta la forza lavoro senza «sconti» a mamme e contratti part time

L'accordo

Angela Dessi



A Nave. La sede della Bcc di Brescia

NAVE. Seicentocinquanta euro netti annui per tre anni a tutti i 403 dipendenti della banca, senza vincoli di ruolo e grado. E senza ricadute sui benefici già presenti negli istituti contrattuali di primo e secondo livello.

Il piano di welfare lanciato dal Credito Cooperativo di Brescia è unico nel panorama del comparto. A volerlo il direttore generale Giorgio Pasolini, convinto che se la banca vanta risultati positivi sia merito in primis di chi ci lavora.

«Credo che se il nostro istituto può vantare dei buoni risultati, buona parte del merito vada all'attaccamento, alla passione e alla professionalità dei dipendenti che giorno dopo giorno ci mettono del loro», dice Pasolini che per primo, l'au-

tunno scorso, ha sottoposto al consiglio di amministrazione l'idea di questo progetto di welfare, anche sulla scorta di un meccanismo premiante che è nel dna della Bcc con quartier generale a Nave.

La genesi. «Ogni anno, come consuetudine, noi rivediamo i livelli e le retribuzioni di circa un terzo dei nostri dipendenti - spiega ancora Pasolini - questo piano di welfare va nella medesima direzione, con una ulteriore elargizione netta». Infatti il piano, che come meccanismo replica quelli usati per premiare i top manager, ha una formula «orizzontale» e come detto prevede il riconoscimento di 650 euro a favore di ogni collaboratore assunto a tempo indeterminato a prescindere dal ruolo, grado e mansione svolta. Anche le neo mamme, con contratti part time, non subiranno «penalizzazioni» sulla somma corrisposta, mentre ai dipendenti con contratto a tempo determinato (circa 25) verrà comunque

Solo i 25 addetti a tempo determinato subiranno delle limitazioni



I protagonisti. Da sinistra Simone Manessi e Giorgio Pasolini

riconosciuto l'accesso al piano con importi calibrati sulla loro data di assunzione.

La struttura. Ma l'innovazione, tiene a precisare il responsabile del progetto Simone Manessi, non riguarda solo «il mezzo», ma anche la durata temporale del piano (3 anni appunto, con possibilità di renderlo poi strutturale: ad oggi è già stato predisposto un fondo di 800mila euro) e la formula perfezionata.

Ogni dipendente potrà scegliere tra un ampio ventaglio di prodotti e servizi di cui beneficiare, il tutto attraverso una piattaforma on line (gestita dalla Pellegrini spa) all'interno della quale sono state «caricate» diverse convenzioni con la realtà del territorio.

Inoltre, le eventuali spese rimborsabili o i servizi offerti potranno riguardare sia il dipendente stesso che il coniuge/convivente, i figli, i genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non fiscalmente a carico. «In sostanza si è voluto creare un anello di congiunzione tra la dimensione familiare e la dimensione professionale di ogni collaboratore», dice Manessi che sottolinea che i benefit spaziano dal sostegno delle spese scolastiche sino al servizio di baby-sitting e dai corsi di formazione all'assistenza familiare per i famigliari non autosufficienti o over 75, al trasporto pubblico ed ai servizi per il tempo libero come pacchetti viaggi, cinema, palestra, buoni spesa. E con la possibilità di far confluire somme residuali al fondo di previdenza complementare a cui il dipendente è iscritto.

«Con questo piano il credito cooperativo di Brescia si pone l'obiettivo di restituire ai propri collaboratori qualità di vita, senza trascurare le positive ricadute territoriali» conclude Pasolini. //

La manifestazione «Lapidei» sotto la sede milanese di MarmoMacchine

Con lo slogan «No contratto, no marmo» i lavoratori lombardi del settore lapideo manifesteranno lunedì sotto la sede milanese di Confindustria MarmoMacchine per il mancato rinnovo del contratto nazionale, che in Lombardia riguarda circa 4.000 dipendenti impiegati in 900 imprese che esercitano l'attività di scavo di materiali. «Il mancato rinnovo del contratto rischia di mettere ancora più in crisi le aziende lombarde, chiuse in un mercato locale e in difficoltà per la concorrenza fortissima delle imprese estere» evidenziano i confederali Feneal, Filca e Fillea, che chiedono alle associazioni datoriali del settore lapideo dell'Industria, «Confindustria, Marmomacchine e Anepla» di rivedere le posizioni sino qui riportate al tavolo negoziale e di avanzare proposte rispettose dei contenuti della piattaforma unitaria votata dalle assemblee.

L'immagine Pubblicato un componente di Donati Group

Nell'edizione di ieri, relativamente all'articolo dedicato al bilancio della Donati Holding di Passirano (realtà attiva in tre settori: fonderia alluminio, componenti per sedute d'ufficio e illuminazione per esterni) è stata pubblicata per errore l'immagine di un componente in ottone realizzato dalla Donati Group di Lumezzane. Ci scusiamo per l'accaduto con le aziende e i lettori.

Accordo Baumann: premio variabile fino 1.800 euro

Integrativo

Con l'intesa è prevista la trasformazione in servizi di welfare fino al 100% del pdr

BRESCIA. Sono tutti gli 80 dipendenti ad essere interessati dal nuovo accordo di secondo livello sottoscritto l'altro ieri, con mandato dei lavoratori, alla Baumann di Brescia, azien-

da attiva nella produzione e commercializzazione di mole. Dopo anni difficili, complice un contratto che era scaduto da un paio di anni (ma per traghettare sino all'uscita dalla crisi sono stati realizzati un paio di accordi ponte), il trasferimento da Nave in città e persino un incendio, finalmente i lavoratori «avranno il giusto riconoscimento per tutti i sacrifici che hanno fatto», spiegano dalla Fim Cisl entrando nel dettaglio.

L'integrativo, di durata trien-

nale (2019-2021), prevede un premio di risultato di 1.800 euro legato all'Ebit (indice di bilancio che esprime il valore del reddito operativo), alla produttività e all'efficienza con possibilità di trasformare in servizi di welfare dal 25 al 100 per cento della somma e un aumento del monte ore sindacale fino a tre ore per ogni lavoratore (clausola molto importante dal punto di vista della Fim Cisl perché consente di poter organizzare una buona formazione esterna).

L'accordo è stato sottoscritto dai delegati Fim Cisl e Fiom Cgil, mentre come organizzazione ha firmato solo la Fim. «Siamo soddisfatti, e crediamo che finalmente questi lavoratori abbiano avuto una ricompensa per tutti i sacrifici che hanno fatto negli ultimi anni», commentano i metalmeccanici della Cisl. // A.DES.

Niente pdr ai neo assunti: si accende la protesta alla Atib

Metalmeccanici

DELLO. I rappresentanti di Fim Cisl, Fiom Cgil e le rsu della Atib di Dello hanno indetto un'ora di sciopero nel sito della Bassa, dove sono impiegati 80 addetti alla produzione di attrezzature per carrelli elevatori e scarrabili ribaltabili.

«Lo sciopero di 1 ora e il blocco delle straordinarie nelle giornate di sabato - puntualizzano dal sindacato - sono un segnale che i lavoratori hanno deciso di dare all'azienda dopo che essa ha manifestato la volontà di togliere il premio di produzione pari a 240 euro mensili ai neo assunti». Risulta peraltro che alcuni componenti della Fim Cisl e la rispettiva rsu

hanno avviato la strada della mediazione con i vertici societari, imbastendo un nuovo impianto di contrattazione aziendale che poteva consentire la costruzione di un premio di risultato variabile secondo obiettivi di miglioramento di alcune performances. «Le nostre iniziative di protesta proseguiranno fino a quando l'azienda ritornerà al tavolo della trattativa con una proposta che tenga conto della situazione dei neo assunti e di un rinnovo della contrattazione aziendale» assicurano fonti sindacali. //

ostiliomobili

HOME OFFICE CONTRACT

HOME OFFICE CONTRACT

ARREDAMENTO AD HOC?

Per la tua casa, il tuo ufficio e i tuoi grandi progetti chiavi in mano pensiamo a soluzioni personalizzate

Showroom:
Via Palazzolo 120 - Capriolo (Bs) a 500 mt dal casello autostradale di Palazzolo sull'Oglio
www.ostiliomobili.it