

11/10/2017

La qualità delle imprese non si misura solo in base agli accordi aziendali

La qualità delle imprese non si misura solo in base agli accordi aziendali. Questa la posizione di Assoimprenditori in merito ad un'indagine effettuata dall'Istituto per la Promozione dei Lavoratori.

L'Istituto per la Promozione dei Lavoratori ha pubblicato un'indagine relativa alla diffusione degli accordi aziendali nelle più importanti imprese altoatesine per numero di occupati, affermando che le condizioni per collaboratrici e collaboratori sono più vantaggiose nelle aziende che applicano un accordo aziendale e allegando una lista in cui si indica, azienda per azienda, se questa applica un contratto aziendale oppure no.

"Le nostre imprese non si tirano certo indietro quando si tratta di far partecipare i propri collaboratori al successo aziendale. La miglior dimostrazione sono stipendi più alti del 30 per cento rispetto alla media provinciale, che è già la più elevata d'Italia. Abbiamo sempre sostenuto la contrattazione di secondo livello e siamo convinti che rappresenti una possibilità per premiare il merito e la produttività. Allo stesso tempo riteniamo però un semplice elenco delle imprese che applicano e non applicano un contratto integrativo aziendale sindacale crei solo malumore e non contribuisca di certo a rafforzare le relazioni sindacali", commenta il Presidente di Assoimprenditori, Federico Giudiceandrea.

Aggiunge il Direttore di Assoimprenditori, Josef Negri: "A parte alcuni errori e inesattezze presenti nella tabella, riteniamo la pubblicazione della lista fortemente fuorviante. La tabella innanzitutto non tiene conto degli accordi territoriali che prevedono premi di risultato a favore dei dipendenti, come ad esempio per l'intero settore dell'edilizia. Soprattutto però non si tiene conto dei benefit e delle prestazioni supplementari che molto spesso proprio le aziende più strutturate garantiscono ai propri collaboratori a prescindere dalla formalizzazione degli stessi all'interno di un accordo aziendale, come ad esempio orari di lavoro flessibili, asili aziendali, premi o prestazioni di welfare individuali, percorsi formativi che arricchiscono le competenze delle persone. Anche l'aspetto retributivo sempre più spesso viene definito in base a trattative individuali con il dipendente: superminimi ad personam sono molto diffusi tra le aziende locali".

