

LegnanoNews

Le news di Legnano e dell'Alto Milanese

Imeas Villa Cortese: “La nostra è una gestione imprenditoriale salda e aperta”

Redazione · Tuesday, September 27th, 2022

Riceviamo e pubblichiamo la replica da parte della azienda Imeas di Villa Cortese, a seguito di un nostro servizio di martedì scorso, 20 settembre, dal titolo “[Sitem di Canegrate, lavoratori in sciopero ai cancelli di via Tasso](#)”

“Degli 86 dipendenti attualmente in forze, circa 25 hanno aderito all’agitazione, e nemmeno in modo continuativo.

E’ per noi importante dare seguito ad una gestione imprenditoriale salda e aperta, così come abbiamo avuto l’onore e la fortuna di poter apprendere da chi ci ha preceduti e, in particolare, dai nostri genitori che ci hanno avviati sin da ragazzini all’etica imprenditoriale, alla dedizione ed alla costanza nell’impegno lavorativo; costanza e impegno che riteniamo di assolvere e desideriamo siano osservati anche nostri dipendenti.”

“Oltre ad essere socio”,

riferisce l’ing. Francesco Zenere, Direttore Commerciale,

“ho la fortuna di lavorare in IMEAS da oltre 23 anni, pertanto ne conosco bene la realtà, come opera e posso dire di aver partecipato alla selezione di un buon numero degli attuali dipendenti. L’azienda eroga puntualmente, con valuta 12 del mese, la retribuzione ai propri dipendenti, che possono godere di 13ma e 14ma mensilità. Ogni mese la busta paga comprende un Premio di Produzione (istituito da mio nonno alla fine degli anni ’70), un’indennità di mensa (corrisposta a tutti ed a prescindere dalla presenza o meno in azienda, ed inclusa anche nella 13ma e 14ma mensilità), oltre ad eventuali straordinari (calcolati in base al CCNL) ed indennità di trasferta (con valori superiori a quelli stabiliti dal CCNL). Per chi si reca in trasferta l’azienda fornisce una carta di credito aziendale oltre a denaro contante, in modo che il dipendente non debba anticipare né sostenere spese (prassi invece comune in molte altre realtà).

Ci teniamo a sottolineare che durante il lockdown del 2020 l’azienda, nonostante le difficoltà dettate dalla pandemia, ha sempre anticipato la Cassa Integrazione per non creare disguidi economici ai propri dipendenti e non far percepire disagi alle loro famiglie in un momento così delicato, in cui le paure erano molte e l’incertezza assoluta.

Salvo casi sporadici, ferie e permessi sono erogati senza difficoltà, anche se richiesti con preavvisi minimi (diciamo anche “just in time”), pur essendo di tutta evidenza che tali istituti debbono tenere conto delle esigenze organizzative aziendali e che quindi non sempre possono essere accordati secondo i desiderata del dipendente.

L’Azienda, su iniziativa della terza generazione, ha anche effettuato negli ultimi 5 anni investimenti di svariati milioni di euro in macchinari, infrastrutture, formazione ed informatizzazione, onde poter mantenere un livello di qualità del lavoro adeguato al contesto in cui opera.

Quali sono dunque le richieste logistiche ed economiche dalle quali è scaturita la protesta? Vediamole.

Dal punto di vista logistico, visto il continuo incremento dei costi di trasporto, l’Azienda ha previsto che il personale che deve recarsi in trasferta (una percentuale quindi minima) si presenti presso la sede di Villa Cortese da cui poi verrà accompagnato, mezzo taxi privato, all’aeroporto di partenza; in passato il dipendente trovava l’autista al proprio domicilio e lì veniva riaccompagnato al rientro. Si tratta senza dubbio, inutile nasconderlo, di un’esigenza organizzativa dettata da oggettive condizioni di mercato sempre meno sostenibili, tra l’altro sempre comunicate e motivate ai dipendenti interessati.

Dal lato economico, viene richiesto un Premio di Risultato uniforme per tutti i lavoratori e non legato alle performance individuali. Una sorta di 15ma mensilità. La Proprietà si è opposta a tale richiesta, sia perché non ritiene vi siano attualmente le condizioni economiche per sostenerla, visto anche lo spettro della recessione che si fa di giorno in giorno sempre più concreto, sia perché un premio, anche in base ai disposti normativi, deve poter operare un distinguo tra chi fa il minimo e chi invece si distingue per impegno, dedizione, efficienza ed apporto alla crescita dell’Azienda. Trattasi di compensi premiali proprio perché la loro natura è quella di riconoscere incentivi alle persone particolarmente meritevoli, sulla base di obiettivi e performance tali da giustificare premialità per progetti e/o ambiti di ‘eccellenza’ legati alle particolari modalità esecutive della prestazione, o strettamente all’incremento della produzione rispetto all’ordinaria prestazione giornaliera: non è quindi possibile pensare ad alcun istituto premiale ulteriore da erogarsi uniformemente.

Certi di aver contribuito a chiarire lo stato dei fatti, concludiamo ricordando che le porte della Direzione e della Proprietà sono sempre state e sempre saranno aperte per ascoltare le richieste dei dipendenti, sia come singoli che come gruppo. Ciò che purtroppo non sempre è possibile fare è l’accogliere qualsiasi richiesta”.

Dottoressa Alessandra Zenere e Ing. Francesco Zenere

This entry was posted on Tuesday, September 27th, 2022 at 6:51 pm and is filed under [Alto Milanese](#), [Economia](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.