

## Una marcia in più

Ipl: aumentare la produttività e redistribuire la ricchezza prodotta con i propri lavoratori. I vantaggi dei contratti aziendali.

Von ● *Redaktion / Redazione* 11.10.2017

Le 100 più grandi imprese altoatesine sono protagoniste di uno **studio dell'IPL - Istituto Promozione Lavoratori**. Obiettivo: verificare lo stato della contrattazione integrativa aziendale nelle imprese private con il maggior numero di dipendenti in Alto Adige. Risultato: **45 di queste hanno stipulato un contratto integrativo aziendale con i sindacati**.

“Emerge che tendenzialmente più grande è l'azienda, più è probabile che questa abbia stipulato un contratto integrativo aziendale”, spiega **Luca Frigo** che all'IPL ha curato l'analisi. Dallo studio IPL emerge che tra tutti gli occupati nelle imprese Top100, 6 lavoratori dipendenti su 10 beneficiano pertanto di un contratto integrativo aziendale.



**“Se pensiamo che da un lato in Alto Adige abbiamo un alto costo della vita, ma dall'altro c'è un mercato del lavoro in buona salute e delle imprese altoatesine che funzionano bene, riteniamo che il buon andamento aziendale possa tradursi in condizioni migliori per i lavoratori”**

**“I contratti aziendali sono importanti per l'Alto Adige perché forniscono condizioni più vantaggiose per i lavoratori”,** afferma il direttore Ipl **Stefan Perini**.

“Se pensiamo che da un lato in Alto Adige abbiamo un alto costo della vita, ma dall'altro c'è un mercato del lavoro in buona salute e delle imprese altoatesine che funzionano bene, riteniamo che il buon andamento aziendale possa tradursi in condizioni migliori per i lavoratori”, prosegue Perini.

In quasi la totalità degli accordi aziendali esaminati (95,6%) sono gli elementi economici quali ad esempio premi o indennità varie a farla da padrone. Più della metà degli accordi (55,6%) disciplina l'orario di lavoro e poco meno della metà (46,7%) le prestazioni di welfare aziendale. Quest'ultime possono prevedere ad esempio una mensa, buoni pasto, bus per i lavoratori, buoni di acquisto o carburante, assistenza per i figli e convenzioni con asili nido, colonie estive al mare o in montagna per i figli dei dipendenti. Negli accordi integrativi aziendali vengono altresì regolate altre materie quali le relazioni sindacali in azienda, le pari opportunità e le politiche di conciliazione, la formazione, l'ambiente e la sicurezza sul lavoro.

Gli elementi più ricorrenti nei contratti integrativi aziendali risultano essere i premi di risultato. Se si prendono infatti gli accordi che parlano di elementi economici, si osserva che i premi di risultato sono presenti in circa 9 accordi su 10.

“Lo Stato - afferma Frigo - promuove la contrattazione integrativa di secondo livello mediante una **tassazione IRPEF agevolata del 10% sui premi di risultato**”. Molto importante è anche la possibilità per le aziende di offrire prestazioni di welfare aziendale per i propri dipendenti che sono, oltretutto, esenti da tassazione.

“Riteniamo che imprese e sindacati dovrebbero pertanto avvalersi di più di tali strumenti”, conclude Frigo.