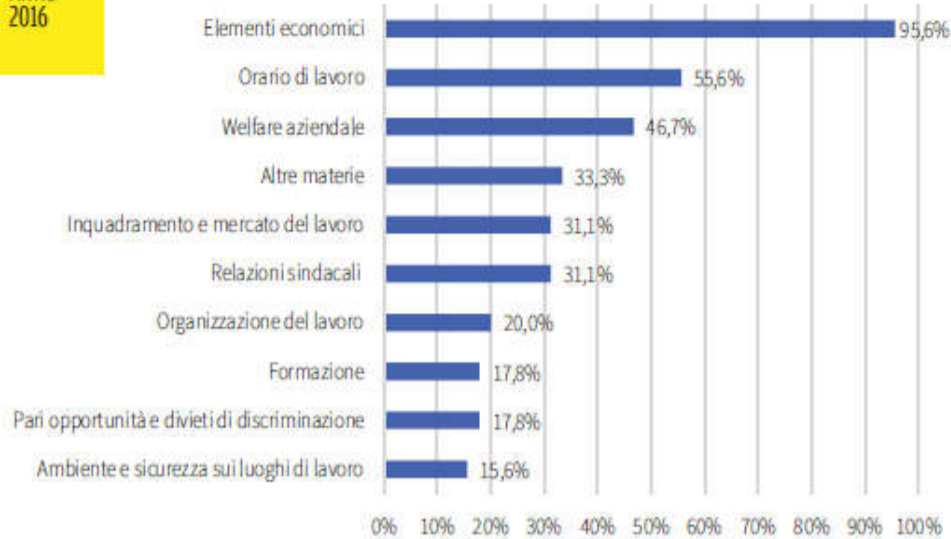


ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI » LA RICERCA

MATERIE CONTRATTATE NELLE IMPRESE CHE HANNO UN CONTRATTO AZIENDALE

ANNO
2016

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione aziendale Ipl

© Ipl 2017

LA PRESIDENTE

«Sistema efficace di contrattazione»

45 delle 100 più grandi imprese in provincia di Bolzano hanno stipulato un contratto integrativo aziendale con i sindacati. Grazie agli sgravi fiscali introdotti dal governo, le aziende possono prevedere contratti integrativi per introdurre premi di risultato e prestazioni di welfare aziendale. Obiettivo: aumentare la produttività e redistribuire la ricchezza prodotta con i propri lavoratori. «Nelle imprese dove ancora non si sono stipulati accordi aziendali, il sindacato dovrebbe farsi protagonista per instaurare un sistema efficace di contrattazione di secondo livello in azienda», auspica la presidente Ipl, Christine Pichler.

ASSOIMPREDITORI ALTO ADIGE

«Bene merito e produttività, ma la lista è fuorviante»



Da sinistra Josef Negri, Stefan Pan e Federico Giudiceandrea

L'Ipl: «Contratti aziendali per una marcia in più»

Frigo: 45 delle 100 più grandi imprese altoatesine hanno stipulato un integrativo «Riguardano spesso premi di risultato e prestazioni di welfare aziendale»

BOLZANO

Mettere sotto la lente di ingrandimento le 100 più grandi imprese altoatesine. 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. Un lavoro svolto dall'Ipl (Istituto promozione lavoratori).

«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 nel-

le imprese Top 100, 6 lavoratori dipendenti su 10 beneficiano pertanto di un contratto integrativo aziendale.

«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 eco-

nomici 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 nove accordi su dieci.

«Lo Stato promuove la contrattazione integrativa di secondo livello mediante una tassazione Irpef agevolata del 10% sui premi di risultato», ricorda Luca Frigo. 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 il ricercatore dell'Ipl.

BOLZANO

«L'Istituto per la promozione dei lavoratori ha pubblicato ieri 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». Così Assoimprenditori, che giudica fuorviante la pubblicazione (in internet, ndr) della lista.

«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», chiude Josef Negri.

