

Contratti collettivi

Contratti aziendali per una marcia in più

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.

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha messo 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.

“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.

“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.

Leggi lo Zoom IPL: “Le Top100 imprese dell’Alto Adige e i relativi contratti aziendali”

<http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2017-10-11-Top100-Contratti-aziendali.pdf>

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al ricercatore IPL Luca Frigo (T. 0471 41 88 38, luca.frigo@afi-ipl.org) o al Direttore IPL Stefan Perini (T. 0471 41 88 30, stefan.perini@afi-ipl.org).