

Contratti collettivi

Le Top100 imprese dell'Alto Adige e i relativi contratti aziendali

In breve

45 delle **100 più grandi** imprese dell'Alto Adige hanno stipulato un contratto integrativo aziendale con i sindacati.

26.690 i lavoratori dipendenti occupati nelle 100 più grandi aziende altoatesine.

60,4% la quota di **lavoratori dipendenti** occupati nelle imprese Top100 coperti da un contratto aziendale.

95,6% degli accordi prevede elementi salariali. Il 55,6% regola l'orario di lavoro, mentre il 46,7% introduce prestazioni di welfare aziendale per i dipendenti.

88,4% degli accordi analizzati, contenenti elementi economici, disciplina un premio di risultato.

68,4% delle imprese applica indicatori di produttività per calcolare il premio di risultato.

10% l'aliquota IRPEF agevolata applicata ai premi di risultato.

1. Il punto di partenza

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori funge ormai dalla metà degli anni Novanta da Osservatorio sulla contrattazione collettiva aziendale in Alto Adige, raccogliendo nel frattempo oltre 1.000 contratti aziendali.

L'IPL si è posto l'obiettivo di analizzare i contratti integrativi aziendali delle 100 più grandi imprese dell'Alto Adige, selezionate in base al numero di lavoratori dipendenti occupati. Su tale base si è analizzato quante di queste imprese hanno stipulato accordi aziendali e quali materie siano oggetto di contrattazione.

2. Quadro generale: gli accordi aziendali

Oggetto dell'analisi sono esclusivamente gli accordi stipulati con i sindacati. È noto che le imprese dispongano anche di cosiddetti "accordi interni", che però non assumono lo stato di contratto aziendale sindacale.

Un accordo aziendale è un contratto collettivo che va oltre il livello nazionale o territoriale. Esso è composto da due parti: una parte economica e una normativa. La parte economica contiene elementi salariali, premi, indennità per straordinari e lavoro festivo, e permette di concordare trattamenti economici e condizioni di lavoro ulteriori a quelli previsti a livello nazionale o territoriale.

3. Misure per promuovere la contrattazione aziendale

Mentre nel Protocollo del 1993 non erano presenti ancora misure efficaci per promuovere la stipula di accordi aziendali, negli ultimi Accordi, in particolare a partire da quelli del 2009, si è spinto maggiormente su tali strumenti. Al fine di incentivare l'attività di contrattazione tra le imprese e i sindacati, da alcuni anni è stata introdotta una tassazione agevolata del 10% sui premi di produttività. Essa è prevista anche dalle leggi di stabilità 2016, n. 208, e 2017, ed è regolamentata dal decreto ministeriale del 25 marzo 2016. L'aliquota IRPEF agevolata si riferisce ad accordi aziendali che hanno per oggetto premi finalizzati ad incrementare il risultato economico delle imprese. La strutturazione del premio deve soddisfare criteri oggettivi (aumento della produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione).

Tabella 1
Sintesi delle misure finalizzate alla promozione della contrattazione aziendale

	2016	2017
Fonti giuridiche	Legge del 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)	Legge dell'11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017)
Destinatari	Decreto ministeriale del 25 marzo 2016 Lavoratori dipendenti del settore privato	Integrazioni al decreto ministeriale del 25 marzo 2016 Lavoratori dipendenti del settore privato
Oggetto dell'agevolazione	Premi di risultato riconducibili a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e altri aspetti legati all'andamento economico dell'impresa.	Premi di risultato riconducibili a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e altri aspetti legati all'andamento economico dell'impresa.
Requisiti formali	I premi devono essere erogati in applicazione di un accordo specifico o di un contratto collettivo territoriale o aziendale.	I premi devono essere erogati in applicazione di un accordo specifico o di un contratto collettivo territoriale o aziendale.
Misura di sgravio per i lavoratori	10% invece dell'aliquota prevista a seconda dell'entità del reddito.	10% invece dell'aliquota prevista a seconda dell'entità del reddito.
Limite di reddito per l'applicazione dell'agevolazione a favore dei lavoratori	50.000 €	80.000 €
Limite massimo del premio di risultato per l'agevolazione	2.000 € - 2.500 € (in caso di coinvolgimento paritario dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro).	3.000 € - 4.000 € (in caso di coinvolgimento paritario dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro).
Prestazioni di welfare aziendale	Prestazioni di welfare aziendale, usufruibili in alternativa ai premi, completamente esenti da tassazione: - prestazioni per la promozione della formazione, educazione e nel settore socio-sanitario, scuole materne e strutture diurne, borse di studio per la formazione di familiari; - acquisto di prodotti aziendali al valore normale; - versamento di contributi nel fondo previdenziale.	Ulteriori prestazioni di welfare aziendale, usufruibili in alternativa ai premi, completamente esenti da tassazione: - contributi per la previdenza integrativa; - contributi per il settore sanitario; - libertà del lavoratore di scegliere le suddette prestazioni al posto dei premi.

Le imprese con partner contrattuali sindacali in azienda sono di norma tenute contrattualmente a definire con essi gli accordi aziendali. Imprese senza rappresentanze sindacali possono elaborare un accordo e farlo validare da una commissione paritetica, composta da rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. In caso di parere positivo l'accordo viene sottoscritto dal datore di lavoro e dai sindacati in presenza della commissione. Poiché l'amministrazione provinciale non aderisce completamente al sistema nazionale di segnalazione dei contratti aziendali o territoriali soggetti ad agevolazione fiscale, i rispettivi contratti collettivi devono essere inviati mediante PEC entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente al modello di "Monitoring", all'Ispettorato del lavoro. Sul modello vanno indicati, tra gli altri, i seguenti dati: codice fiscale, numero di dipendenti, data della sottoscrizione dell'accordo, tipo di accordo, entità stimata del premio annuo, parametri scelti per il calcolo del premio. Prestazioni di welfare aziendale, se regolate da un contratto collettivo decentrato (ad esempio da un accordo aziendale), possono essere erogate senza essere soggette all'imposta sui redditi. Anche in questo caso è necessario che le prestazioni aziendali soddisfino i criteri previsti dalla legislazione (vedi Tabella 1).

4. Le imprese analizzate

L'analisi è stata effettuata sulle 100 più grandi imprese del settore privato altoatesino, selezionate in base al numero di dipendenti occupati in Alto Adige. Il numero di occupati in tali imprese oscilla tra 121 e 1.356.¹ Per quanto concerne le dimensioni, solo un'impresa occupa oltre 1.000 dipendenti in provincia, 10 aziende da 500 a 1000 dipendenti, 15 da 300 a 500, 41 da 150 a 300 e 33 aziende da 100 a 150 dipendenti.

Tabella 2

Le imprese per classe dimensionale (Numero dipendenti)

Classe dimensionale impresa	Numero imprese
100 - 150	33
150 - 300	41
300 - 500	15
500 - 1.000	10
1.000+	1
Totale	100

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione aziendale IPL

© IPL 2017

¹ Sono stati considerati solo i lavoratori dipendenti occupati in Alto Adige.

Dall'analisi delle maggiori 100 imprese emerge che le aziende applicano contratti collettivi nazionali (CCNL) diversi², ossia: il 39% delle aziende applica il contratto del commercio, distribuzione servizi o turismo, il 15% quello metalmeccanico, il 13% quello del settore alimentare o agricolo, l'11% quello dell'edilizia o del legno, il 5% quello del settore chimica o gomma e plastica, il 4% il contratto degli istituti di credito, il 3% quello dei trasporti, un altro 3% quello dell'energia e il 7% il CCNL di altri settori.³

Tabella 3
Le imprese per settore contrattuale (CCNL)

Settore	Numero imprese
Terziario, distribuzione, servizi, turismo	39
Metalmeccanico	15
Alimentare e Agricoltura	13
Edilizia, Legno	11
Chimica, Gomma plastica	5
Credito, casse rurali ed artigiane	4
Trasporto	3
Energia	3
Altri settori	7
Totale	100

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione aziendale IPL

© IPL 2017

² I settori sono stati desunti dal campo di attività dell'impresa e in alcuni casi anche direttamente dall'accordo aziendale. Vista l'ampia varietà di contratti, gli stessi sono poi stati accorpati per facilità d'analisi.

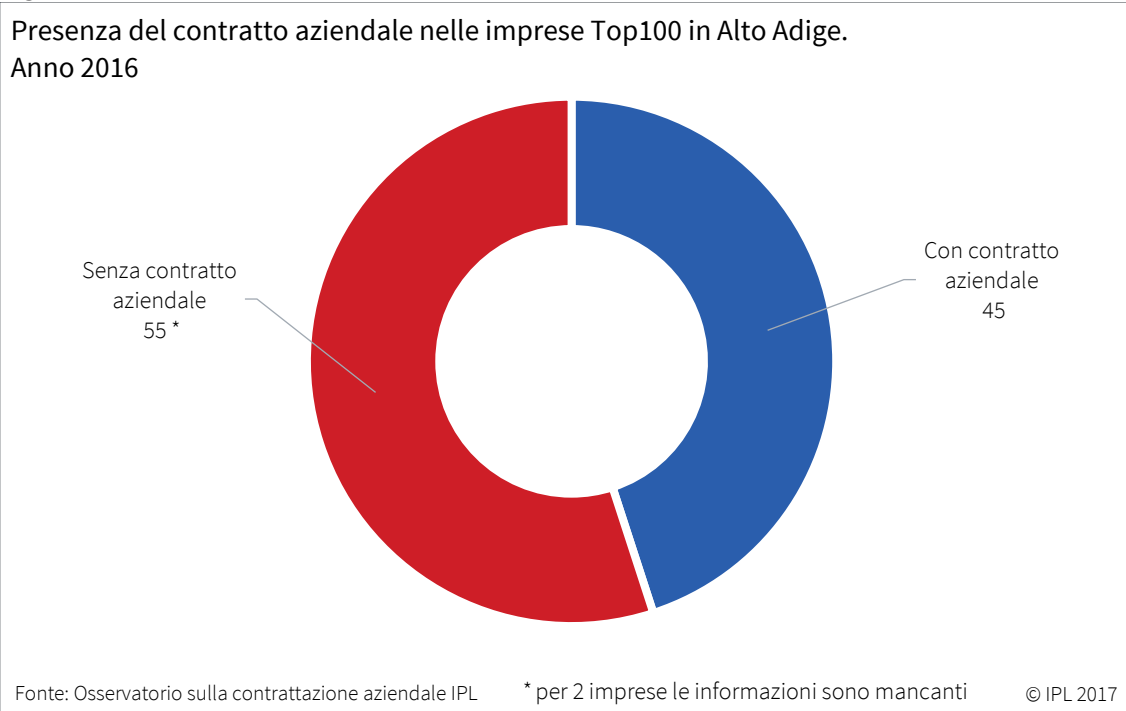
³ Igiene e ambiente, Grafici editoriali, cooperative sociali, Sanità privata - personale non medico dipendente delle strutture sanitarie private.

5. La contrattazione aziendale

Nel 2016 si osserva che 45 delle 100 più grandi imprese dell'Alto Adige hanno in essere uno o più contratti integrativi aziendali⁴. 53 imprese non risultano avere accordi aziendali. Per 2 imprese le informazioni non sono state fornite. Si presume, tuttavia, che alcune di queste imprese abbiano stipulato dei cosiddetti accordi interni senza le organizzazioni sindacali.

Inoltre può accadere talvolta che i premi e le prestazioni concesse da un'impresa ai dipendenti non vengano definiti ufficialmente in forma di accordo aziendale.

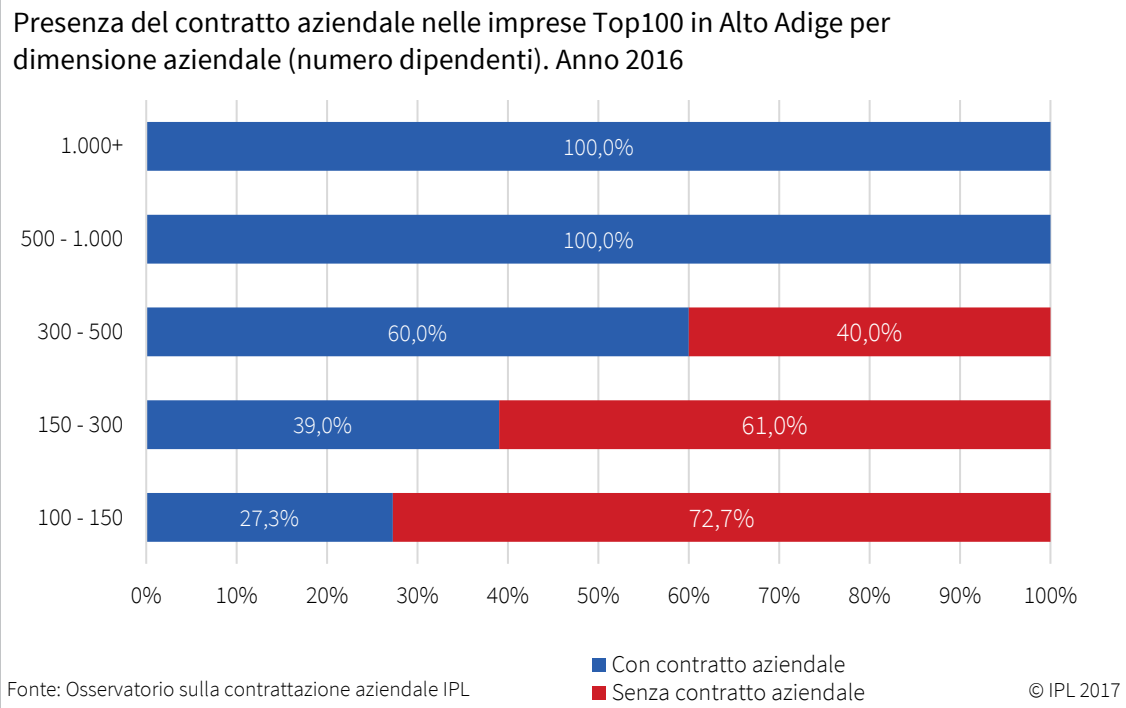
Figura 1



L'analisi evidenzia, inoltre, che al crescere della dimensione delle imprese, aumenta anche la probabilità che esse abbiano un contratto integrativo aziendale (Figura 2). A risultati analoghi erano già giunti anche altri studi dell'IPL (Giovannacci 2012).

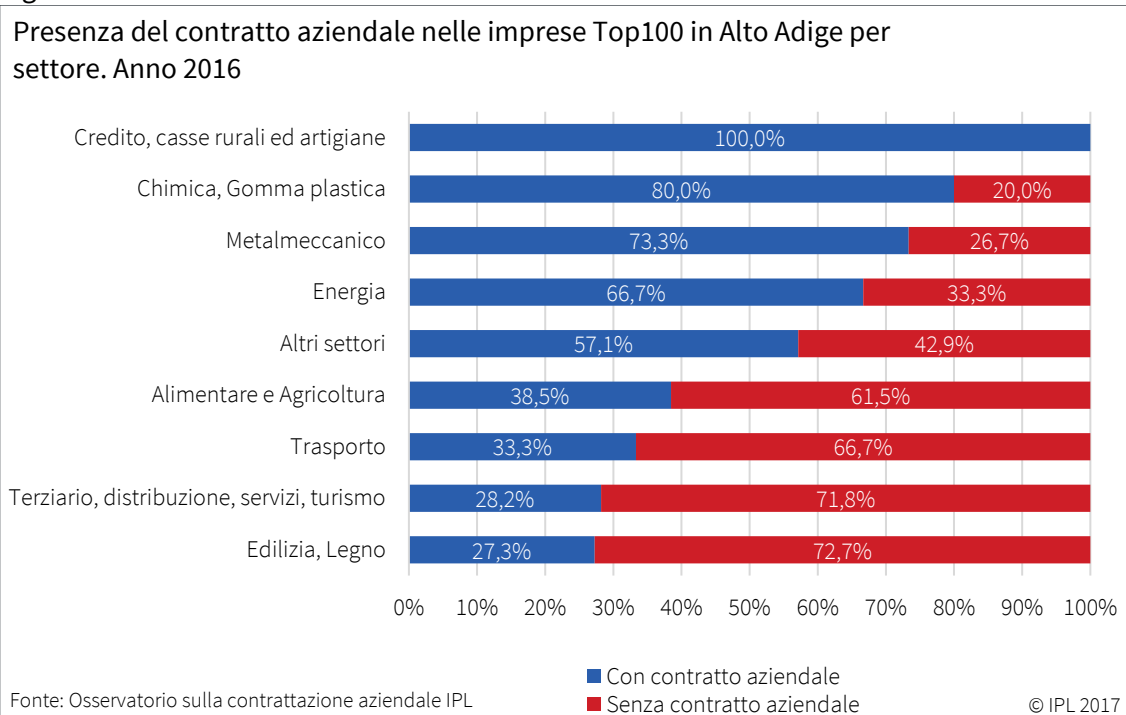
⁴ Non sono stati considerati contratti di solidarietà o accordi sull'applicazione della cassa integrazione guadagni.

Figura 2



Si osserva come le imprese analizzate con più di 500 dipendenti hanno un accordo aziendale. Il 60,0% delle imprese con un numero di dipendenti tra le 300 e 500 unità ha stipulato un accordo aziendale. Nella classe da 150 a 300 dipendenti, invece, oltre la metà delle imprese (61,0%) non ha un accordo aziendale. Nella classe con meno dipendenti (da 100 a 150 lavoratori) le imprese che hanno un accordo aziendale rappresentano poco più di un quarto del totale (27,3%).

Figura 3

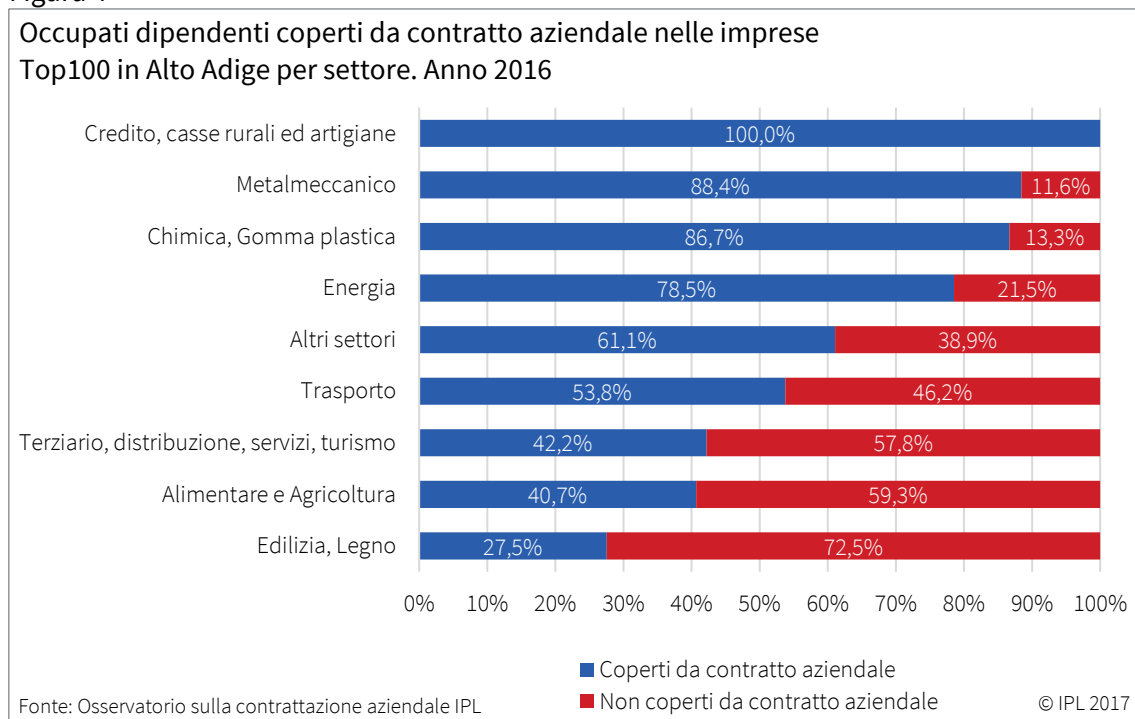


Si è analizzata, inoltre, l'entità della contrattazione aziendale nei singoli settori. La maggiore concentrazione di accordi aziendali (Figura 3) si trova nel settore bancario, dove tutte le imprese analizzate hanno sottoscritto un accordo aziendale. Ma anche l'80,0% delle imprese del settore chimica, gomma e plastica hanno firmato un accordo. Inoltre si segnalano il 73,3% nel settore metalmeccanico, il 66,7% nel settore energetico e il 38,5% nel settore alimentare o agricolo. Nei trasporti la rispettiva quota è pari al 33,3%. Il settore del terziario, distribuzione, servizi o turismo con il 28,2% e quello edile o del legno con solo il 27,3%, si attestano i settori dove la contrattazione aziendale è meno diffusa. La quota relativamente bassa di accordi aziendali in tali settori è probabilmente riconducibile anche all'esistenza di contratti collettivi territoriali nei comparti interessati.

Nelle 100 imprese analizzate sono occupati complessivamente 26.690 lavoratori dipendenti. Ciò corrisponde a circa il 18,6% di tutti i lavoratori dipendenti nel settore privato dell'Alto Adige.

Emerge che 16.119 occupati (60,4%) sono coperti da un accordo aziendale, mentre per 10.571 lavoratori dipendenti (39,6%) non si applica alcun contratto integrativo aziendale.

Figura 4



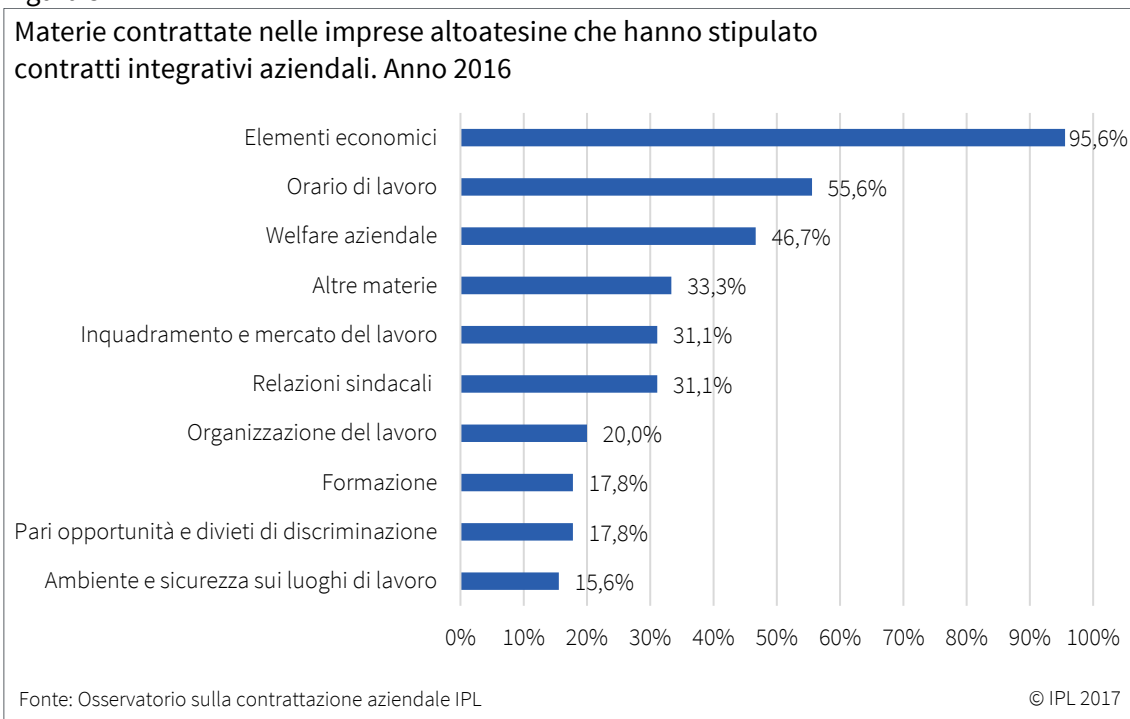
Nel settore bancario il 100% degli occupati (1.928 dipendenti) è coperto da un accordo aziendale. Nel settore metalmeccanico è l'88,4% (5.387 dipendenti), nel settore chimica, gomma e plastica l'86,7% (1.164), nel settore energetico il 78,5% (545 dipendenti), nei trasporti il 53,8% (543), nel settore commercio, distribuzione, servizi

o turismo il 42,2% (4.003 dipendenti), in quello alimentare o agricolo il 40,7% (1.217 lavoratori) e infine in quello dell'edilizia o del legno solamente il 27,5% (486 dipendenti) (Figura 4).

6. Le materie della contrattazione aziendale

Gli accordi integrativi aziendali possono regolamentare le seguenti materie: elementi economici, prestazioni di welfare aziendale, orario di lavoro, rapporti sindacali - con particolare attenzione ai diritti di informazione e consultazione - organizzazione del lavoro, inquadramento e mercato del lavoro, pari opportunità e divieti di discriminazione, ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro, formazione continua.

Figura 5



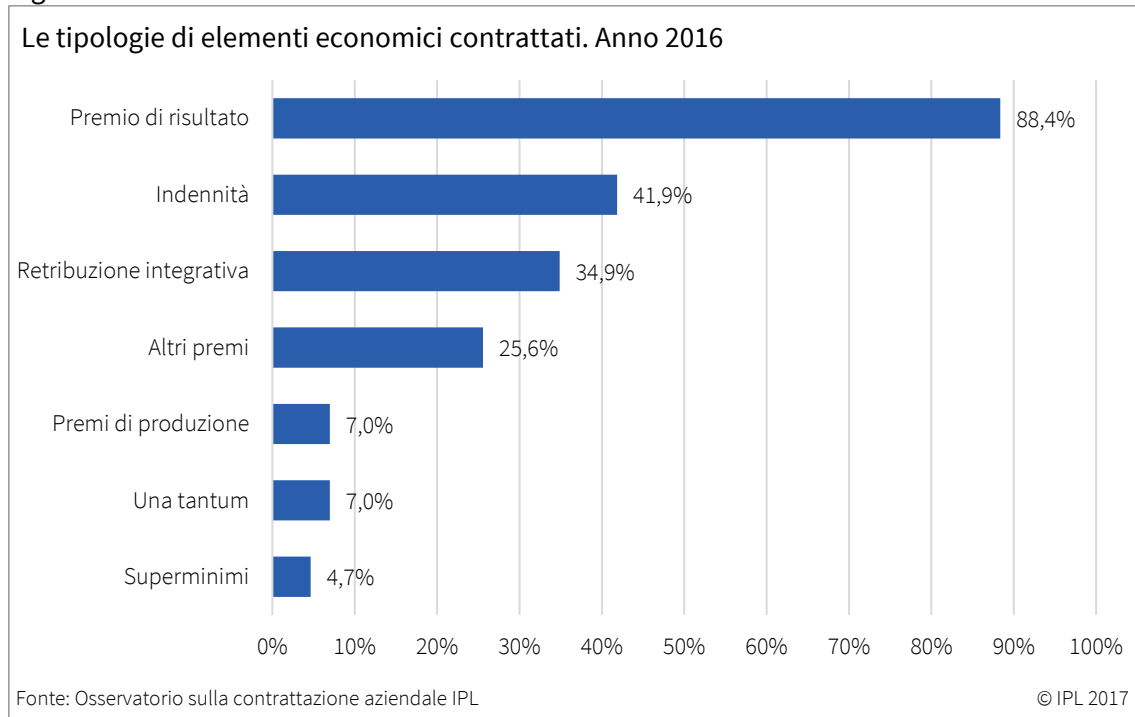
Gli elementi economici sono la materia più contrattata (95,6%) e risultano in quasi tutti gli accordi, seguiti dall'orario di lavoro (55,6% degli accordi), dalle prestazioni di welfare aziendale (46,7%), dall'inquadramento e mercato del lavoro, nonché dalle relazioni sindacali (entrambi 31,1%). Sono invece più raramente oggetto di contrattazione l'organizzazione del lavoro (20,0%), la formazione (17,8%), le pari opportunità e il divieto di discriminazione (17,8%), l'ambiente e la sicurezza sul lavoro (15,6%).

6.1. Gli elementi economici

Quella retributiva è senza alcun dubbio una delle materie più contrattate negli accordi aziendali. Delle 45 imprese dotate di accordo aziendale si sa di certo che 43 hanno

definito nell'accordo uno o più elementi salariali per i dipendenti. Gli aumenti salariali, variabili, vengono erogati per la maggior parte in forma di premio di risultato (88,4%). Meno impattante, ma comunque significativo (41,9% degli accordi), sono le indennità di varia natura. Il 34,9% degli accordi prevede una retribuzione integrativa, il 25,6% altri premi. Il 7% degli accordi regola un premio di produttività oppure il pagamento di un importo una tantum. Solo il 4,7% prevede dei superminimi.

Figura 6



Come si può osservare gli elementi economici possono andare pertanto da importi forfettari di retribuzione, maggiorazioni, indennità per lavoro straordinario, notturno o festivo o da indennità per il lavoro svolto il fine settimana. Anche in questo caso la gamma spazia dalle indennità per la disponibilità a chiamata, alle indennità di turno, fino alle indennità di viaggio e trasferta. Si osservano inoltre le erogazioni una tantum in occasione di un buon andamento degli affari, del raggiungimento di determinati obiettivi o della frequenza volontaria di un corso di formazione. Una particolarità si è registrata per due imprese del settore metalmeccanico: dato che il CCNL di riferimento non prevede una quattordicesima mensilità, alcune aziende altoatesine liquidano un importo aggiuntivo (“*Urlaubsgeld*”) che corrisponde al 50 o al 100% di una mensilità.

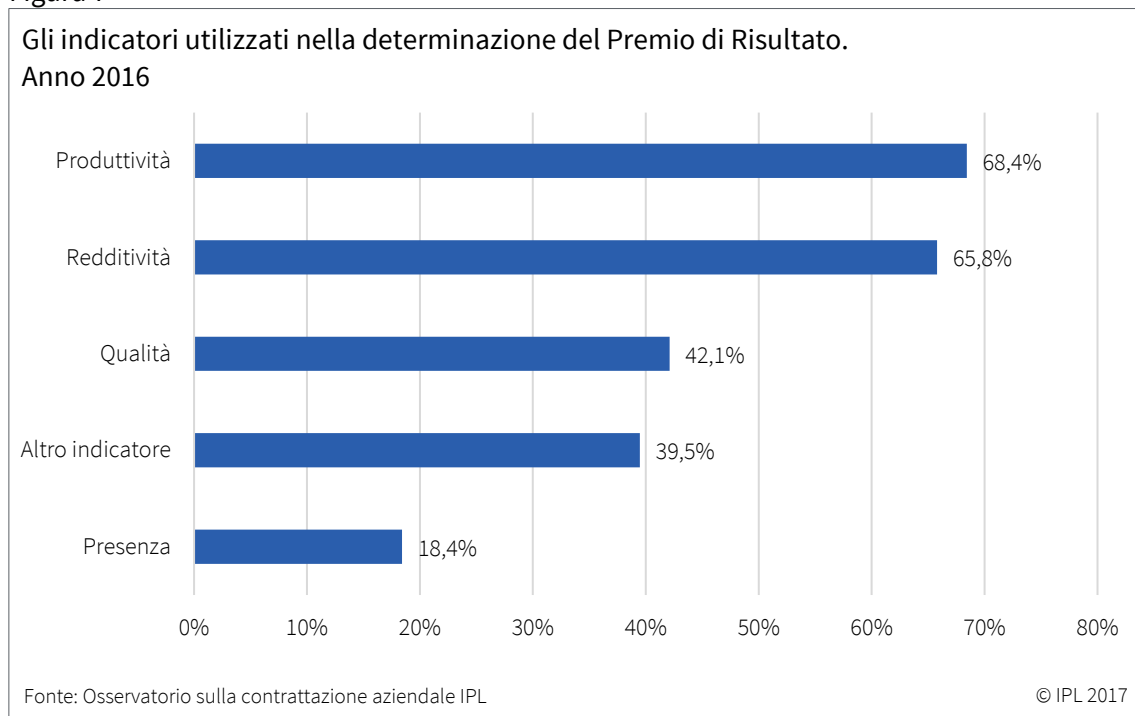
6.1.1. Il premio di risultato e i suoi indicatori

Gran parte degli elementi salariali sono erogati sotto forma di premi. Per premio si intende una prestazione erogata dal datore di lavoro in aggiunta al salario base, vincolata in genere alla prestazione individuale del singolo lavoratore e/o alle prestazioni e ai risultati dell'impresa o di un suo reparto⁵. Sussiste, inoltre, la possibilità di ottenere parte o tutto il premio in forma di prestazioni di welfare aziendale.

La maggior parte dei premi erogati sono premi di risultato, in genere di entità variabile, legata al successo dell'azienda. I parametri decisivi sono normalmente la produttività, la redditività, la qualità, la presenza, ecc.

Dall'analisi emerge che l'indicatore applicato più di frequente è la produttività (il 68,4% degli accordi con premi di risultato), a cui segue la redditività (65,8% degli accordi), la qualità (42,1% degli accordi) e la presenza (18,4% degli accordi). Inoltre sussiste la possibilità di far confluire nel calcolo molti altri indicatori, di cui c'è, infatti, ampia scelta. I vari criteri spaziano, ad esempio, dal raggiungimento di vari step di lavoro pianificati, alla riduzione degli infortuni sul lavoro.

Figura 7

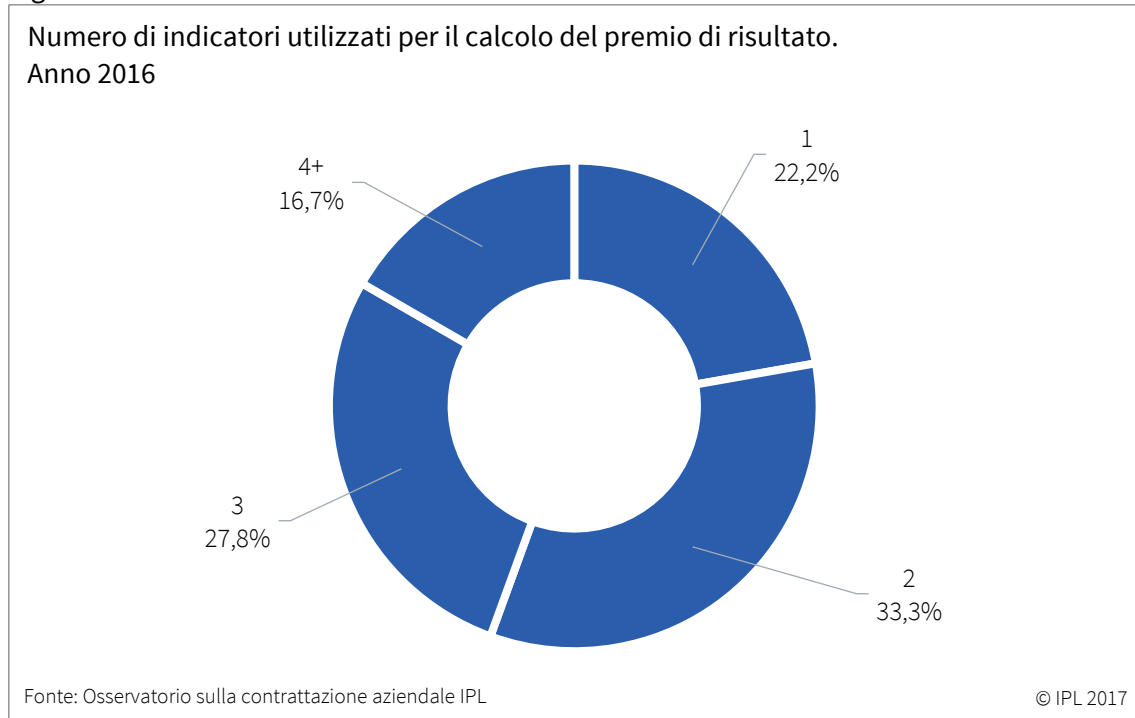


⁵ Oltre ai premi di risultato, a favore dei dipendenti possono esserne previsti anche altri, tra cui, ad esempio, premi di fedeltà legati all'anzianità di servizio del dipendente, premi di flessibilità dopo un certo numero di ore straordinarie, premi di presenza, bonus speciali, oppure anche forme più particolari quali "premi per la riduzione dei pezzi difettati".

Gli indicatori su descritti non sono da considerarsi alternativi tra di loro, ma possono anche essere combinati per definire così parametri più complessi.

Nella maggior parte dei casi (33,3% degli accordi) si utilizzano due indicatori per calcolare il premio. Il 27,8% degli accordi prevede l'utilizzo di tre indicatori. Il 22,2% dei casi prevede l'utilizzo di un solo indicatore. Solo nel 16,7% dei casi sono quattro o più indicatori a determinare il premio.

Figura 8



Il premio di risultato è per sua natura variabile ed ha carattere di non determinabilità a priori. Dipendendo da molti fattori (ad esempio anche dall'inquadramento del dipendente), non è pertanto agevole calcolarne l'esatta entità.

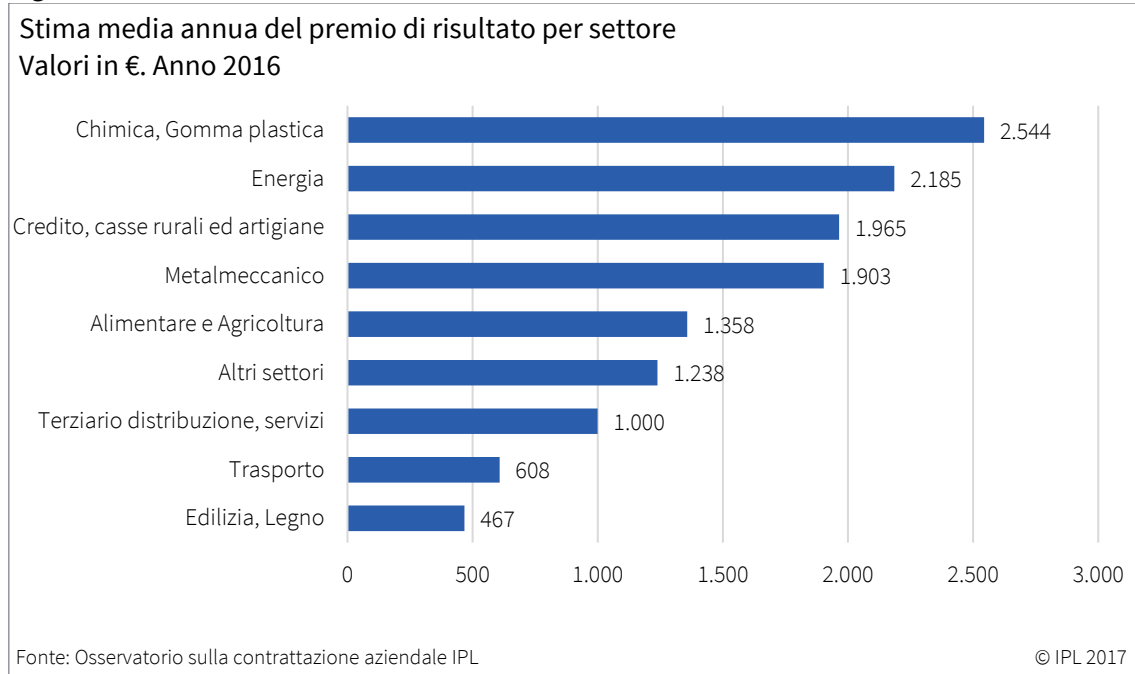
La stima del premio di risultato può andare da un minimo di 0 € in caso di non raggiungimento degli obiettivi aziendali, per arrivare a un massimo di 8.000 € all'anno (riferito alla categoria dirigenziale). Il valore medio stimato del premio di risultato si aggira attorno ai 1.600 € annui⁶.

L'entità del premio può variare a seconda del settore (Figura 9). Nei settori edilizia o legno (467 €), trasporti (608 €), terziario distribuzione servizi (1.000 €) i premi aziendali sono in media bassi. Nei settori chimica, gomma e plastica (2.544 €), energia (2.185 €),

⁶ Gli importi dei premi stimati si intendono lordi. Per maggiori informazioni sulla stima dei premi di risultato si veda la nota metodologica.

istituti di credito e banche (1.965 €), metalmeccanico (1.903 €) e in quello alimentare o agricolo (1.358 €) vengono invece erogati premi tendenzialmente più alti.

Figura 9



6.2. Orario di lavoro

La materia più regolamentata, dopo i premi aziendali, è quella degli orari di lavoro dei dipendenti. Si trovano le rispettive regolamentazioni in 25 accordi (55,6% di tutti gli accordi), con i più svariati modelli di orario: orari flessibili (con fasce rigide dalle 9 alle 15.30, per citare un esempio concreto), part-time, banche ore, disciplina dei turni, fino a due pause retribuite al giorno, la regolamentazione del lavoro festivo e straordinario. In tale contesto vanno segnalate in particolare alcune aziende che permettono ai dipendenti di concentrare la settimana di 40 ore su 4,5 giorni, con il vantaggio di potersi godere un fine settimana prolungato. Questa materia include inoltre la pianificazione delle ferie, eventuali permessi per visite mediche e, per i genitori, permessi in caso di malattia dei figli. In alcuni accordi aziendali viene stabilito che la pianificazione delle ferie estive debba essere definita già nei mesi invernali, o al più tardi in primavera.

6.3. Prestazioni di welfare aziendale

Il 46,7% degli accordi aziendali analizzati prevede prestazioni di welfare aziendale da concedere ai dipendenti. Esse spaziano da indennità di viaggio, a prezzi agevolati per le mense aziendali o buoni pasto, fino a buoni di acquisto. Un accordo prevede addirittura la messa a disposizione di un autobus aziendale. Un altro invece stabilisce dei punti ristoro aziendali o la possibilità di portare a casa i pasti della mensa. In un altro caso viene prevista l'istituzione di una commissione per verificare la qualità dei pasti della

mensa. In molti accordi viene invece stabilito un ulteriore versamento in un fondo sanitario o pensionistico. Va citata anche una prestazione singolare che prevede il rimborso delle spese sostenute per le vaccinazioni. Sono poche invece le aziende che nei loro accordi danno particolare importanza all'assistenza dei bambini durante la prima infanzia, con misure che permettano ai genitori di conciliare famiglia e lavoro: esistono però alcuni ottimi esempi che prevedono ad esempio convenzioni con microstrutture per la prima infanzia accessibili ai figli dei dipendenti dell'impresa a un prezzo ridotto. Un'impresa propone addirittura forme di assistenza per i figli durante l'estate.

Altro esempio da citare è quello di un'impresa del settore bancario che paga ai figli a carico dei dipendenti (fino a 16 anni) un soggiorno al mare o in montagna, fino a un importo massimo di 250 €. Per quanto concerne il settore di cura, esiste un accordo che mette a disposizione dei dipendenti degli alloggi di servizio. Si ribadisce in ogni caso che non tutte le prestazioni concesse dall'azienda ai dipendenti vengono definite formalmente in un accordo aziendale e sfuggono pertanto dalla presente analisi.

6.4. Relazioni sindacali

Il 31,1% degli accordi regola le relazioni sindacali, ovvero i rapporti tra direzione e rappresentanti sindacali dei lavoratori. In tal senso vengono organizzati incontri annuali, semestrali o addirittura mensili, e al bisogno anche ad hoc, tra sindacati e direzione aziendale; inoltre vengono messi a disposizione locali ad uso comune e istituite commissioni di lavoro. I temi affrontati sono molti: analisi dei risultati dell'attività, organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro, verifica delle modalità di calcolo dei premi, oppure anche sviluppo del personale, formazione e sicurezza e salute sul posto di lavoro. Gli accordi contengono a volte anche regolamentazioni per i permessi e la disponibilità di mezzi aziendali per l'attività sindacale. Alcune aziende sembrano essere particolarmente disponibili a una buona collaborazione tra le parti sociali e alla tutela dei diritti sindacali in azienda.

6.5. Inquadramento e mercato del lavoro

Il 31,1% degli accordi prevede regolamentazioni in relazione all'inquadramento dei lavoratori (o il cambio tra mansioni e/o livelli), oppure integra specifici ordinamenti aziendali (come parte di un accordo aziendale) per l'esatta definizione degli ambiti di attività. In quattro accordi vengono disciplinate anche la durata e l'organizzazione dell'apprendistato.

6.6. Organizzazione del lavoro

Il tema dell'organizzazione del lavoro, affrontato in 9 casi (20,0%), definisce diversi modelli di lavoro, nonché la suddivisione e il numero delle varie forme contrattuali che trovano applicazione in un'impresa. Un accordo punta ad esempio ad un maggiore impiego di nuove forme contrattuali, quale ad esempio il telelavoro.

6.7. Formazione continua

8 accordi (17,8%) disciplinano la materia della formazione. Quasi sempre viene previsto che l'azienda metta a disposizione dei dipendenti un certo numero di corsi di formazione oppure i rispettivi permessi. In un caso specifico il datore di lavoro si impegna addirittura a concedere una formazione a un determinato numero di dipendenti. È prevista ad esempio la possibilità di usufruire per la formazione di un massimo di 16 ore di lavoro retribuite per mese scolastico. Le spese per la formazione possono essere a carico del datore di lavoro, quelle per il vitto invece a carico dei dipendenti. Formazioni facoltative devono essere comunque approvate dal datore di lavoro. Anche in questo caso le ore vengono normalmente retribuite.

6.8. Pari opportunità sul posto di lavoro

Le pari opportunità sul posto di lavoro sono una tematica affrontata da 8 accordi (17,8%), che prevedono in tale contesto orari di lavoro flessibili e diverse forme di part-time, in particolare dopo il ritorno dalla maternità, nonché la presenza di un'apposita commissione per la valutazione di tali questioni. Altre clausole riconoscono al padre ulteriori giornate di permesso retribuito dopo la nascita del figlio.

6.9. Ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro

In 7 accordi (15,6%) la sicurezza sul lavoro riveste un ruolo importante. Soprattutto in campo alimentare si trovano clausole contrattuali che prescrivono l'uso di appositi indumenti per garantire igiene e sicurezza. Per mantenere certi standard di qualità, ai dipendenti viene messo a disposizione, a intervalli regolari, del nuovo equipaggiamento e vestiario. Altri accordi prevedono invece sistemi di sicurezza sul lavoro più moderni (ad esempio l'applicazione di videocamere di sorveglianza), nonché corsi obbligatori di sicurezza durante l'orario di lavoro.

6.10. Altri temi

Vi sono inoltre altri temi che non rientrano propriamente tra i precedenti e che rappresentano il 33,3% degli accordi. Negli accordi aziendali si trova anche qualche curiosità: in un'impresa leader del settore alimentare, ad esempio, ai dipendenti viene erogata una somma di 80 € al posto del pagamento mediante prodotti, in uso precedentemente. Un altro accordo prevede che, in caso di morte di un lavoratore con figli a carico, l'azienda faccia una donazione di 1.500 € al coniuge per le spese funerarie. Inoltre c'è la possibilità di anticipare al dipendente una parte o tutto il trattamento di fine rapporto anche in casi che eccedono quelli previsti dalla legge. Concretamente: per la ristrutturazione della propria abitazione o di quella dei figli, in caso di aspettativa non retribuita per motivi familiari, per spese importanti per l'istruzione o la formazione.

7. Considerazioni finali

L'analisi dei dati evidenzia che l'attività di contrattazione è ampiamente diffusa nelle maggiori imprese altoatesine e che negli ultimi anni si è probabilmente estesa anche nelle aziende meno grandi. Questo è dovuto anche al fatto che la legge di stabilità 2016, n. 208 e il decreto ministeriale del 25 marzo 2016 abbiano introdotto una tassazione agevolata, pari al 10%, sui premi aziendali. Essa si riferisce ad accordi aziendali che abbiano per oggetto premi finalizzati ad accrescere la produttività delle imprese. I premi, si rammenta, devono essere istituiti sulla base di criteri oggettivi (aumento della produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione). Per le aziende di dimensione minore, è prevista, inoltre, da alcuni anni, l'approvazione di un accordo aziendale da parte di una commissione di verifica. Per questo motivo non sorprende che il settore più contrattato sia proprio quello dei premi di risultato.

Di norma viene stipulato un accordo aziendale per impresa. Capita però che le aziende definiscano un accordo per ogni materia. La stipula di singoli accordi per ogni materia ha sicuramente senso in un'impresa ma non contribuisce a semplificare un quadro di per sé già complesso. Ciò rende anche più difficoltoso analizzare l'attività di contrattazione nelle singole imprese.

Quasi tutti gli accordi analizzati regolamentano almeno uno dei possibili elementi salariali; una parte considerevole (88,4%) prevede un premio di risultato.

Oltre agli elementi salariali si trovano anche altre materie negli accordi aziendali. Nell'ambito delle prestazioni di welfare aziendale e dell'orario di lavoro sono emerse alcune disposizioni contrattuali interessanti. Ciò nonostante è noto che molte imprese, in parte anche di grandi dimensioni, preferiscano erogare le loro prestazioni di welfare aziendale a favore dei dipendenti senza disciplinarle attraverso un accordo sindacale.

Alla luce dell'aliquota sostitutiva del 10% sui premi di risultato e dell'esenzione fiscale sulle prestazioni di welfare aziendale, le imprese dovrebbero prevedere più spesso tali misure al fine di condividere così i risultati positivi dell'azienda con i propri dipendenti.

Sarebbe opportuno che le organizzazioni sindacali si attivino in quelle imprese nelle quali non esistono ancora accordi integrativi, al fine di instaurare un efficiente sistema di contrattazione collettiva aziendale tra datori di lavoro e lavoratori.

Anna Angonese (anna.angonese@afi-ipl.org)

Luca Frigo (luca.frigo@afi-ipl.org)

Nota metodologica

Per ottenere un quadro il più possibile completo dell'entità della contrattazione aziendale in Alto Adige, si sono contattati i sindacati di categoria e le 100 imprese più grandi, richiedendo i loro accordi aziendali. Quindi è stato analizzato il contenuto dei singoli accordi, classificandone i contenuti e predisponendo una sintesi degli stessi.

Oggetto dell'indagine sono gli accordi aziendali sindacali delle 100 imprese private con sede in Alto Adige con il maggior numero di lavoratori dipendenti in provincia di Bolzano.

I dati sul numero di lavoratori sono stati messi a disposizione dall'Ufficio Osservazione mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano e si riferiscono allo stock medio dei dipendenti occupati nel 2016.

Non sono stati considerati enti pubblici e religiosi, cooperative frutticole e le imprese con sede legale al di fuori dell'Alto Adige.

Poiché l'entità e il tipo di premio dipendono da indicatori differenti, non è possibile individuare un criterio unico per il calcolo del premio. Il premio di risultato è inoltre per sua natura variabile e non può essere determinato a priori.

I valori del premio si riferiscono di norma al 2016 e vanno intesi sempre come importi lordi in €. Per la stima del premio non sono stati considerati eventuali riduzioni (ad esempio per assenze) o eventuali differenze dovute all'inquadramento, eventuali maggiorazioni o premi e/o prestazioni aggiuntive già previsti dal contratto collettivo nazionale (CCNL) o eventuali premi e/o benefit erogati dall'azienda ma non formalizzati in un accordo aziendale. In alcuni casi, per poter stimare l'importo minimo e massimo del premio, si è reso necessario considerare anche i livelli di inquadramento.

Allegato 1

Presenza di accordi aziendali nelle 100 imprese più grandi dell'Alto Adige per settore e classe dimensionale - 2016

Settore	Numero dipendenti	Con accordo aziendale	in %	Senza accordo aziendale	in %
Istituti di credito e banche	4	4	100,0%	-	0,0%
Chimica, gomma e plastica	5	4	80,0%	1	20,0%
Metalmeccanico	15	11	73,3%	4	26,7%
Energia	3	2	66,7%	1	33,3%
Altri settori	7	4	57,1%	3	42,9%
Alimentari e agricoltura	13	5	38,5%	8	61,5%
Trasporti	3	1	33,3%	2	66,7%
Terziario distribuzione servizi, turismo	39	11	28,2%	28	71,8%
Edilizia, legno	11	3	27,3%	8	72,7%
Classi dimensionali (numero dipendenti)					
100 - 150	33	9	27,3%	24	72,7%
150 - 300	41	16	39,0%	25	61,0%
300 - 500	15	9	60,0%	6	40,0%
500 - 1.000	10	10	100,0%	-	0,0%
1.000+	1	1	100,0%	-	0,0%
Totale	100	45	45%	55	55%

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione aziendale IPL

© IPL 2017

Allegato 2

Numeri di dipendenti coperti da accordo aziendale nelle 100 imprese più grandi dell'Alto Adige per settore e classe dimensionale - 2016

Settore	Numero dipendenti	Con accordo aziendale	in %	Senza accordo aziendale	in %
Edilizia, legno	1.765	486	27,5%	1.279	72,5%
Alimentari e agricoltura	2.991	1.217	40,7%	1.774	59,3%
Terziario distribuzione servizi, turismo	9.483	4.003	42,2%	5.480	57,8%
Trasporti	1.010	543	53,8%	467	46,2%
Altri settori	1.385	846	61,1%	539	38,9%
Energia	694	545	78,5%	149	21,5%
Chimica, gomma e plastica	1.343	1.164	86,7%	179	13,3%
Metalmeccanico	6.091	5.387	88,4%	704	11,6%
Istituti di credito e banche	1.928	1.928	100,0%	-	0,0%
Classi dimensionali (numero dipendenti)					
100 - 150	4.439	1.211	27,3%	3.228	72,7%
150 - 300	8.229	3.228	39,2%	5.001	60,8%
300 - 500	5.846	3.809	65,2%	2.037	34,8%
500 - 1.000	6.820	6.820	100,0%	-	0,0%
1.000+	1.356	1.356	100,0%	-	0,0%
Totale	26.690	16.119	60,4%	10.571	39,6%

Fonte: Osservatorio sulla contrattazione aziendale IPL

© IPL 2017

Allegato 3

Le imprese Top100

Impresa	Settore	Numero dipendenti (classe dimensionale)	Contratto integrativo aziendale sindacale
Aspiag Service Srl	Terziario distribuzione servizi	1000 +	✓
Cassa Di Risparmio di Bolzano Spa	Credito	500 - 1000	✓
Iveco Defence Vehicles Spa	Metalmeccanico	500 - 1000	✓
Gkn Driveline Brunico Spa	Metalmeccanico	500 - 1000	✓
Banca Popolare dell'Alto Adige Spa	Credito	500 - 1000	✓
Hoppe Spa	Metalmeccanico	500 - 1000	✓
Markas Srl	Terziario distribuzione servizi	500 - 1000	✓
Leitner Spa	Metalmeccanico	500 - 1000	✓
Gkn Sinter Metals Spa	Metalmeccanico	500 - 1000	✓
Finstral Spa	Gomma, plastica	500 - 1000	✓
Sad - Trasporto Locale Spa	Trasporto	500 - 1000	✓
Acciaierie Valbruna Spa	Metalmeccanico	300 - 500	✓
Wuerth Srl	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	✗
Alupress - Spa	Metalmeccanico	300 - 500	✓
A. Loacker - Spa	Alimentare	300 - 500	✗
Mpreis Italia Srl	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	✓
Dr. Schaer Spa	Alimentare	300 - 500	✗
Athesia Druck Srl	Grafici editoriali	300 - 500	✓
Latte Montagna Alto Adige Societa' Agricola Cooperativa	Alimentare	300 - 500	✓
Anjoka Srl	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	✗
Billig Spa	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	✓
Intercable Srl	Metalmeccanico	300 - 500	✓
Fercam Spa	Trasporto	300 - 500	✗
Associazione prov. di soccorso Croce Bianca Onlus	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	✓
Alperia Spa	Energia	300 - 500	✓
Federazione Cooperative Raiffeisen Soc.Coop.	Terziario distribuzione servizi	300 - 500	nessuna informazione
Caritas Diocesi Bolzano-Bressanone	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Sportler Spa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Birra Forst Spa	Alimentare	150 - 300	✓
Rubner Haus Spa	Edilizia	150 - 300	✗
Ivoclar Vivadent Manufacturing Srl	Chimica	150 - 300	✓

Durst Phototechnik Spa	Metalmeccanico	150 - 300	✓
Clean Solutions Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Memc Electronic Materials Spa	Chimica	150 - 300	✓
Technoalpin Spa	Metalmeccanico	150 - 300	✓
Consorzio Agrario di Bolzano Societa' Cooperativa	Alimentare	150 - 300	✓
Edyna Srl	Energia	150 - 300	✓
Vienna Servizi Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Mebo Coop. Societa' Cooperativa Sociale	Cooperative sociali	150 - 300	✗
Meranese Servizi Spa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Wolf System Srl	Edilizia	150 - 300	✗
Cooperativa Sociale Tagesmütter	Cooperative sociali	150 - 300	✗
Suedtiroler Bauernbund	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Duka Spa	Metalmeccanico	150 - 300	✗
Ober Alp Spa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Stahlbau Pichler Srl	Metalmeccanico	150 - 300	✗
Recla Srl	Alimentare	150 - 300	✗
Quellenhof Srl	Turismo	150 - 300	✗
Hans Zipperle Spa	Alimentare	150 - 300	✓
Rotho-Blaas Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✓
Athesia Buch Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Zirkonzahn Srl	Chimica	150 - 300	✗
Autotest Suedtirol Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✓
Elektrisola Atesina Srl	Metalmeccanico	150 - 300	✓
Karl Pedross Spa	Legno	150 - 300	✓
Bauexpert Spa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Prinoth Spa	Metalmeccanico	150 - 300	✗
Weger Walter Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Schweitzer Project Spa	Edilizia	150 - 300	✓
Centro Arredamento Jungmann Spa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Vog Products - Soc. Agricola Coop	Agricoltura	150 - 300	✗
Eco Center Spa	Igiene ambientale - aziende private	150 - 300	✓
Cassa Centrale Raiffeisen dell'Alto Adige Spa	Casse rurali ed artigiane	150 - 300	✓
Centro Latte Bressanone - Societa' Agricola Cooperativa	Alimentare	150 - 300	✗
Autoindustriale Srl	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Albergatori Pubblici Esercenti Service - Cooperativa	Terziario distribuzione servizi	150 - 300	✗
Unionbau Srl	Edilizia	150 - 300	✓

Thun Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Elpo Srl	Energia	100 - 150	✘
Fondazione S. Elisabetta	Sanità privata - personale non medico	100 - 150	✓
Hotel Palace Gestione Srl	Turismo	100 - 150	✘
Cooperativa Latteria Vipiteno Societa' Agricola	Alimentare	100 - 150	✘
Suedtirol Fenster Srl	Legno	100 - 150	✘
Troyer Spa	Metalmeccanico	100 - 150	✘
Lebenshilfe - Onlus	Sanità privata - personale non medico	100 - 150	✓
Euroclima Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✓
Schneeberg Hotels Sas	Turismo	100 - 150	✘
S.R.D. Srl	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
E. Innerhofer Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Hotel Adler Srl	Turismo	100 - 150	✘
Rubner Tueren Spa	Legno	100 - 150	✘
Edilizia Wipptal - Spa	Edilizia	100 - 150	✘
Cassa Raiffeisen di Brunico Societa' Cooperativa	Casse rurali ed artigiane	100 - 150	✓
Miele Italia Srl	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✓
Associazione La Strada Der Weg Onlus	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✓
Iprona Spa	Alimentare	100 - 150	✓
Latteria Sociale Merano Societa' Agricola Cooperativa	Alimentare	100 - 150	✘
Gruber Logistics Spa	Trasporto	100 - 150	✘
A.R.M.A. Srl	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Wepa Srl	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Wolf Fenster Spa	Edilizia	100 - 150	✘
Fructus Meran Spa	Alimentare	100 - 150	✘
Drei Zinnen Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Acs Data Systems Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Roehling Automotive Italia Spa	Gomma, plastica	100 - 150	✓
Unione Commercio Turismo Servizi Alto Adige Cooperativa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✘
Metro Dolomiti Spa	Terziario distribuzione servizi	100 - 150	✓
Mader Srl	Edilizia	100 - 150	✘
Frener & Reifer Srl	Edilizia	100 - 150	✘
Atzwanger Spa	Igiene ambientale - aziende private	100 - 150	nessuna informazione

Bibliografia

ADAPT (2016) *La contrattazione collettiva in Italia (2015) Il rapporto ADAPT*. University Press.

Giovannacci M. V. (2012) *Innovazione e partecipazione in azienda. Cambiamenti organizzativi e relazioni industriali in Alto Adige*. Istituto Promozione Lavoratori, Bolzano.

Giovannacci M. V., Magnani D. (2011) *La contrattazione aziendale. Manuale per la negoziazione di secondo livello*. Istituto Promozione Lavoratori, Bolzano.

Giovannacci M. V. (2005) *La contrattazione dei premi di risultato nelle principali imprese altoatesine*. Istituto Promozione Lavoratori, Bolzano.

Giovannacci M. V. (2003) *La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico*. Istituto Promozione Lavoratori, Bolzano.

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org