

## Più “buon” lavoro – ci stiamo lavorando!

Attualmente le parti sociali sono impegnate su più livelli per migliorare le condizioni di lavoro: dalle misure per una maggiore attrattività del lavoro in Alto Adige fino alle nostre richieste per la definizione della legge di bilancio 2020. Tutto ciò nel segno di un “Patto per l’Alto Adige” alla cui realizzazione stiamo lavorando.



### Patto per l’Alto Adige: un passo avanti

La Provincia può influire sulla qualità del lavoro e lo può fare attraverso la leva fiscale. Si possono, ad esempio, legare le agevolazioni fiscali a favore delle imprese all’applicazione dei contratti collettivi. A livello locale, le parti sociali, associazioni datoriali e sindacati, hanno elaborato una proposta che riguarda l’IRAP, una imposta determinata dal Governo Provinciale. L’aver presentato una proposta condivisa rappresenta un importante passo in avanti verso la realizzazione di un Patto per l’Alto Adige, un accordo quadro territoriale che deve favorire ed implementare la contrattazione locale per migliorare condizioni di lavoro e livelli retributivi nel settore privato. La proposta presentata dalle parti sociali prevede che:

- › potranno continuare ad applicare l’aliquota IRAP pari al 2,68% (la più bassa d’Italia) quelle imprese che applicano, in ogni sua parte, normativa e retributiva, ai propri dipendenti contratti collettivi

stipulati dalle parti sociali maggiormente rappresentative e presenti sul territorio

- › e le imprese, che applichino anche un accordo integrativo provinciale o aziendale, beneficino

Nel disegno di legge di bilancio provinciale per il 2020 (stato dell’arte fine novembre) è previsto che alle imprese che applichino contratti “minori” rispetto a quelli firmati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sia applicata una aliquota IRAP pari al 3,90%. Il mantenimento dell’aliquota più vantaggiosa del 2,68%, però, non è vincolata all’applicazione dei soli contratti collettivi: infatti,

per beneficiarne basterebbe riconoscere retribuzioni più elevate ed erogate anche solo unilateralmente. Ciò sarebbe non accettabile per il sindacato. L’applicazione di contratti sottoscritti da controparti presenti sul territorio e comparativamente più rappresentative deve essere condizione imprescindibile per il mantenimento dell’IRAP al 2,68%!

di un’ulteriore riduzione dell’aliquota IRAP.

Una tale impostazione “bonus-malus” favorirà da un lato la contrattazione territoriale ed aziendale, e dall’altra fungerà da argine impedendo il ricorso a cosiddetti contratti pirata, siglati da controparti “minori”, spesso non rappresentative, i quali, prevedono livelli retributivi inferiori e/o meno diritti per i lavoratori rispetto ai contratti collettivi siglati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, praticano vero e proprio “dumping” contrattuale.

Le parti sociali, firmatari dell’accordo, hanno tempo fino a marzo del 2020 per definire attuazione, contenuti e modalità di eventuali accordi locali. Una volta definiti dovranno poi essere contrattati ed implementati nei diversi settori.

### Esempio Artigianato

L’ipotesi di un accordo quadro per il comparto artigiano può fungere da esempio per illustrare come potrebbe essere articolato un’intesa che si muova nel solco di un “Patto per l’Alto Adige”. L’accordo per l’artigianato dovrebbe, secondo la bozza, essere applicato da tutte le imprese artigiane presenti in Alto Adige, dall’edilizia ai trasporti, dalla meccanica fino ai servizi. I contenuti potrebbero riguardare:

- › una retribuzione minima provinciale oppure un elemento retributivo aggiuntivo
- › orari di lavoro flessibili, part-time
- › migliori prestazioni di previdenza complementare e welfare integrativo
- › maggiore opportunità per conciliare lavoro e vita privata (ore di permesso/congedi parentali)
- › formazione continua
- › diritto soggettivo alla formazione continua (permessi retribuiti), promozione della formazione professionale attraverso gli appositi fondi o, qualora dovesse essere istituito, il nuovo fondo interprofessionale territoriale

### Puntare sulla formazione continua

Una particolare attenzione deve essere rivolta alla formazione professionale. È fondamentale essere in grado di sviluppare, integrare ed

innovare le competenze in relazione a nuove esigenze che emergono nel mercato del lavoro. Una novità importante in tal senso potrebbe essere il diritto soggettivo alla formazione sia professionale che fuori dal rapporto di lavoro.

Riteniamo che i percorsi formativi dovrebbero essere finanziati attraverso appositi fondi locali, gestiti pariteticamente dalle parti sociali, fondi che possano disporre a livello locale anche delle risorse nazionali.

Persone disoccupate dovrebbero poter beneficiare di una specifica offerta formativa da parte dell’ufficio servizio lavoro provinciale, che deve tenere conto soprattutto di quelle professioni fortemente richieste sul mercato del lavoro e per le quali manca personale qualificato. Servono, infine, ulteriori misure per favorire l’occupazione femminile.

Dieter Mayr  
 Segretario Generale SGBCISL

## Attrattività posti di lavoro: dove e come intervenire

La sfida del “lavoro di qualità” è stata finalmente raccolta anche dalla politica, non per ultimo causa la crescente mancanza di personale qualificato. L’AFI-IPL ha elaborato, in collaborazione con i sindacati e le associazioni del sociale, un documento che indica gli ambiti d’intervento per utilizzare al meglio il potenziale della forza lavoro in Alto Adige e per attirare personale qualificato da fuori provincia:

- › Assunzioni stabili, rapporti di lavoro che offrono delle prospettive

- › Giusta retribuzione, che corrisponda al costo della vita in Alto Adige
- › Possibilità di carriera e di sviluppo
- › opportunità formative
- › Orari di lavoro flessibili ed attrattivi
- › Strumenti per una migliore conciliazione famiglia-lavoro (servizi per la prima infanzia)
- › Abitazioni a prezzi accessibili. Le proposte per una maggiore attrattività dei posti di lavoro in Alto Adige saranno elaborate congiuntamente dalle parti sociali in appositi gruppi di lavoro.



Cosa rende attrattivo un posto di lavoro? Oltre agli elementi “classici” come retribuzione, formazione e organizzazione del lavoro anche una migliore conciliazione e il giusto equilibrio tra vita lavorativa e privata