

Premi di produzione e welfare sociale

Cantieri, occhiali e pannolini Il salario variabile è vincente

Da Luxottica a Fincantieri: le imprese che danno più soldi ai dipendenti guadagnano di più

■■■ Quindicimila dichiarazioni depositate per ottenere la detassazione dei premi di produttività e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa. È il dato reso noto in questi giorni dal ministero del Lavoro. Non sono molti se rapportati alle decine di migliaia di imprese che potrebbero beneficiarne. Il presidente di Confindustria Vincenzo Boccia ribadisce che il vantaggio fiscale andrebbe elevato. E, sottolinea invece da Adapt, l'associazione fondata da Marco Biagi, andrebbe capito quanti di quei quindicimila imprenditori già utilizzavano i premi di produzione e quanti invece li hanno attivati per gli incentivi inclusi nella legge di Stabilità 2016. Il ministero ha reso noti gli obiettivi di quei 15mila contratti: la maggior parte (11.800 circa) si propone di raggiungere obiettivi di produttività, 8.700 di redditività e 6.700 circa di qualità. Passando alle misure previste dagli accordi depositati, 1.480 prevedono un piano di partecipazione. Mentre 2.626 puntano su misure di welfare aziendale. A livello geografico è la Lombardia al primo posto per numero di contratti con 4.249. Al secondo posto l'Emilia Romagna con 2.579, quindi il Veneto con 2.114. Pochi quelli nel Mezzogiorno con un totale di circa 900 contratti.

Mentre nei piani alti dei Palazzi discutono sul da farsi nella prossima legge di Stabilità, c'è qualche impresa che si è già attrezzata per puntare sul salario variabile proponendo accordi che potrebbero diventare modelli anche per gli altri.

Dopo una lunga contrattazione tra sindacati e azienda, fa notizia il nuovo contratto integrativo di Fincantieri, all'insegna del welfare e della partecipazione. Lo hanno illustrato a tutti i 7.500 dipendenti in questi giorni: potranno scegliere se usufruire di servizi che riguardano l'istruzione (mensa, libri scolastici e centri estivi inclusi), interessi su mutui per acquisto o ristrutturazione, fondi pensione integrativi. Sono previste anche le carte prepagate. E se il credito welfare è riconosciuto sulla base degli istituti dell'una tantum welfare (500 euro) e del premio sociale (827 euro all'anno), dal 2017 sarà possibile in Fincantieri, su scelta del lavoratore, convertire in beni e servizi una quota parte del premio variabile di 1.200 euro circa all'anno. «Al centro dell'intesa», spiega Roberto Arcidiacono dell'Adapt, «si colloca la ristrutturazione del premio di risultato, che risponde a pieno ai criteri di variabilità e distribuisce riconoscimenti economici solo ove sia possibile riscontrare oggettivamente una produzione di ricchezza, sulla base di indicatori di efficienza, redditività, qualità e commessa, nonché su parametri di puntualità e completezza».

Nel colosso dell'occhialeria Luxottica funziona invece così: i lavoratori possono conquistare un premio in base alla redditività dell'azienda, ma non solo. Se si presenta sempre al lavoro, senza assenze, il dipendente ha diritto a ulteriori 500 euro. E il premio di risultato è collegato anche agli obiettivi di risparmio energetico. Dai 10 ai 100

euro: cifra che il dipendente può avere in busta se riduce le stampe o va al lavoro con i mezzi pubblici.

A Bologna, la Illip-Ilpa, che produce imballaggi e stoviglie, ha messo sul piatto un pacchetto da 1.600 euro l'anno per i 400 dipendenti. In queste settimane ha firmato un accordo con i sindacati che lega il premio non solo alla produttività e alla resa dello stabilimento, ma anche alla qualità del prodotto, valutata in termini di resi.

Alla Fater di Pescara, azienda nota per i marchi Pampers, Lines, Ace, lo stipendio variabile è frutto di un progetto sull'organizzazione del lavoro flessibile, pensato per rispondere alle oscillazioni dei mercati e aumentare la competitività. Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico di Adapt, lo ha eletto a modello esportabile in qualsiasi realtà produttiva organizzata con turni e necessità di flessibilità. In pratica, l'accordo sindacale prevede settimanalmente, per ogni singola linea di produzione, turni di lavoro sincronizzati con l'andamento della domanda di mercato, attraverso una gestione digitalizzata quotidiana dell'organizzazione del lavoro che consente di pianificare gli organici di linea in tempo reale e gestire una flessibilità a 360 gradi. Il progetto ha avuto inizio l'estate scorsa e ha consentito di ridurre l'inventario, determinando risparmi nel costo del lavoro, nonostante incremento salariale per i 530 turnisti coinvolti di 140 euro lordi al mese.

G.C.A.

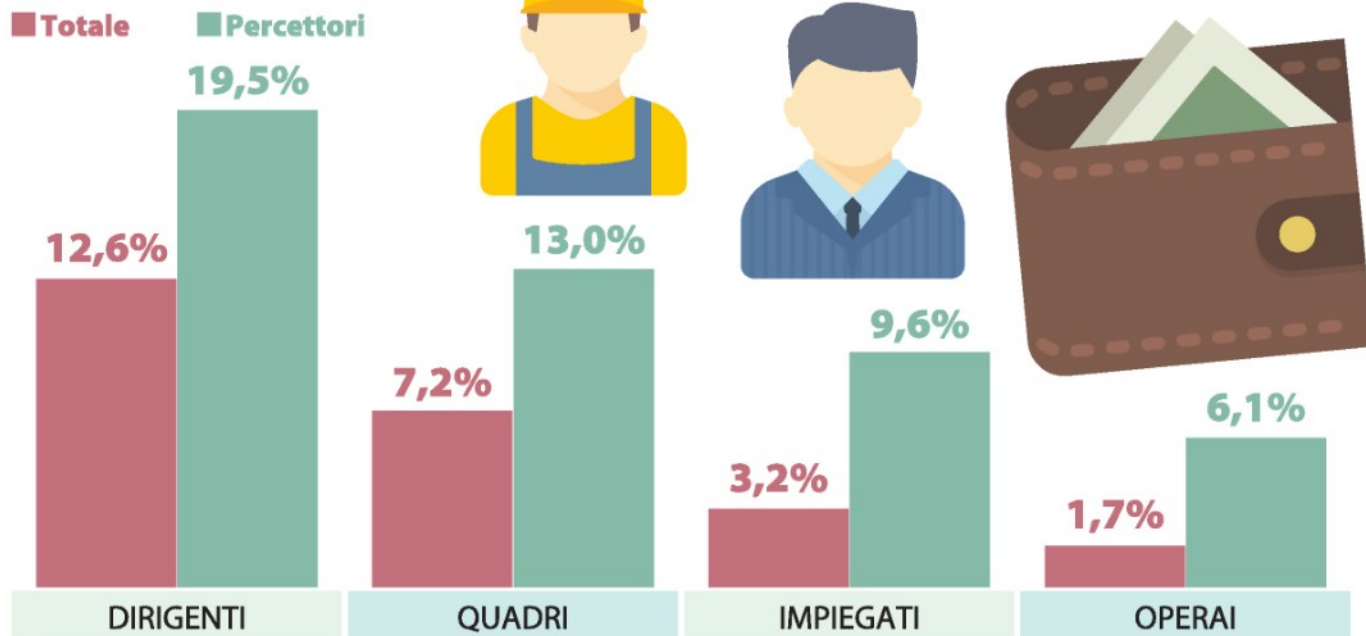
© RIPRODUZIONE RISERVATA



COME CRESCONO LA RETRIBUZIONE FISSA E QUELLA VARIABILE



IL PESO DEL VARIABILE



P&G/L

Il futuro degli stipendi

LA SCHEDA

PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato (o premio di produzione) è una componente variabile della retribuzione che si aggiunge al salario base stabilito dai contratti collettivi di lavoro. Il premio di risultato può essere erogato secondo indicazioni fornite dai contratti medesimi, oppure a fronte di un accordo di secondo livello. Maturato cioè in azienda. Nel primo caso i premi seguono le indicazioni contenute nei contratti collettivi di categoria. Nel secondo, invece, il premio di risultato si forma con la contrattazione di secondo livello.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva è il confronto tra sindacati e confederazioni dei datori di lavoro, in seguito al quale si firmano i contratti collettivi di lavoro. Questi ultimi offrono i parametri base dei contratti di lavoro individuali. La contrattazione nel nostro Paese si dispiega su un doppio livello: il primo, nazionale, garantisce le condizioni (economiche e normative) comuni a tutti nel settore di riferimento. Il secondo livello, aziendale o territoriale - tuttora ancora poco diffuso - incide invece sulla crescita della produttività.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Detta anche contrattazione decentrata, è destinata a integrare e talvolta anche a modificare le norme previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Si può distinguere in contrattazione aziendale e contrattazione territoriale. La prima avviene a livello di singole imprese tra direzione aziendale, il sindacato interno quasi sempre assistito dal sindacato territoriale. I temi più ricorrenti nella contrattazione di secondo livello sono le retribuzioni, la produttività, l'orario e le condizioni di lavoro, l'ambiente, la sicurezza e formazione. La contrattazione territoriale si verifica invece tra le parti sociali presenti in un determinato territorio, ad esempio un distretto produttivo.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il sistema che misura i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati («cosa è stato fatto») e al contempo misura i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore («come è stato fatto») che possono riguardare vari aspetti, quali la leadership, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di risolvere i problemi, l'orientamento al cliente, l'orientamento alla qualità, la capacità innovativa, l'entità degli scarti di lavorazione o i resi.

WELFARE AZIENDALE

L'insieme delle iniziative volte a incrementare il benessere dei lavoratori e dei loro famigliari che realizza in azienda un sistema a sostegno dei dipendenti. In pratica si tratta di strumenti e servizi di natura non monetaria ma tangibili che l'azienda mette a disposizione dei dipendenti. Gli esempi di welfare aziendale sono innumerevoli. Dall'asilo aziendale al baby sitting, dalle polizze sanitarie integrative all'assistenza a parenti anziani o effetti da patologie invalidanti.

PRODUTTIVITÀ

In pratica è il valore aggiunto che ogni addetto produce in un'ora lavorata. Nell'accezione comune viene intesa come un indicatore in grado di misurare la capacità produttiva di un singolo lavoratore, un'impresa, un settore produttivo, una regione o una nazione.

SALARIO

La retribuzione periodica fissa attribuita a un lavoratore dipendente che svolge un'attività continuativa, per lo più manuale.

RETRIBUZIONE VARIABILE

La quota del salario eccedente la paga base e stabilita dal Contratto collettivo nazionale di categoria. Viene corrisposta al raggiungimento di obiettivi concordati tra impresa e dipendenti. Gli obiettivi vengono quantificati in base a criteri noti e condivisi da impresa e dipendenti. I risultati ottenuti devono facilmente essere misurabili su parametri oggettivi.

BENEFIT

Con il termine benefit si fa riferimento a quegli strumenti retributivi che non compensano il lavoratore per il servizio svolto (principio di corrispettività), ma generalmente si pongono l'obiettivo di fidelizzare, oltre che motivare, determinate categorie di lavoratori. I benefit sono strumenti dalla recente diffusione, che spesso rientrano nel pacchetto retributivo (come elemento indiretto), complice l'agevolazione fiscale che negli ultimi anni ne ha facilitato l'utilizzo. I più diffusi benefit diretti sono la concessione di polizze assicurative, il pagamento delle spese mediche, il servizio di check-up medico annuale e l'iscrizione a fondi di previdenza integrativa. I principali benefit indiretti sono invece la fornitura al dipendente di alloggio, auto aziendale, telefono cellulare, carta di credito, buoni pasto, computer portatili e convenzioni per attività sportive e culturali.

STOCK OPTION

Tradizionalmente piani di partecipazioni azionarie, sono stati utilizzati dalle aziende per retribuire il top management o alcune categorie chiave di lavoratori. Tali piani si propongono l'obiettivo di legare gli interessi dei dipendenti a quelli dell'azienda. Una stock option garantisce il diritto di comprare un certo numero di azioni dell'azienda per cui si lavora ad un dato prezzo fisso per un certo numero di anni.