

L'APPROFONDIMENTO



# Dalle trattative in azienda il vero rilancio

*È nelle intese decentrate che si può legare lo stipendio ai risultati*

**GUIDO GAETANO ROSSI BARATTINI\***

■ ■ ■ Se è vero che la competitività del sistema industriale nazionale passa da numerosi fattori, è comunque necessario ricordare ed evidenziare quanto la contrattazione aziendale possa incidere positivamente sul tema con l'impostazione dei premi di risultato.

L'argomento ricorrente è sempre più quello di una promozione massiccia della competitività a livello Paese tramite una biforcazione degli sforzi: da un lato con azioni di carattere "macro" legato alle politiche economiche nazionali, dall'altro tramite operazioni di livello micro e quindi a livello di singola impresa.

Proprio a livello d'azienda pare ormai evidente che il Paese continua a registrare gravi problemi in materia di produttività. Infatti, a ben vedere, l'innovazione tecnologica e di processo non è più l'unico strumento utile da applicare per migliorare le performance industriali. Sul punto, un ruolo di assoluta rilevanza in grado di incidere positivamente sulla produttività nelle imprese è indubbiamente rivestito dalla contrattazione aziendale. Di fatto, premi di risultato ben congegnati e concordati in sede di contrattazione di secondo livello sono indubbiamente uno strumento utile e in grado di indirizzare la condotta dei singoli addetti verso prestazioni migliori.

I temi maggiormente toccati dai premi di risultato (Pdr) sono gene-

ralmente redditività, produttività e qualità, anche se recentemente si assiste sempre più frequentemente a premi connessi a presenzialismo e sicurezza.

Benché facilmente elencabili, ogni singolo premio è caratterizzato da peculiarità in grado di incidere positivamente sulla competitività della singola azienda se ben declinato nella singola realtà. Inoltre, è bene ricordare che presenzialismo e sicurezza sono diventati una nuova frontiera da affrontare e a cui fare riferimento. È ormai acclarato come prestazioni lavorative superiori derivino in gran parte da una forte riduzione degli infortuni sul lavoro e come l'assenteismo incida negativamente sui risultati della singola impresa.

In un'ottica di predisposizione di premi di risultato a livello aziendale è necessario sottolineare come si stiano diffondendo sempre di più anche i *green salary*. Questi ultimi, anche se poco conosciuti, fanno ormai parte a pieno titolo dei temi possibili da sviluppare in sede di contrattazione integrativa. Risparmio energetico da un lato e condotte responsabili da parte dei lavoratori dall'altro sono questioni non troppo distanti tra loro e che possono utilmente essere legate a doppio filo. Difatti, riduzione degli sprechi e nuove forme premianti per le maestranze sono un ulteriore step utile per aumentare la competitività dell'impresa ed elevare le condotte virtuose come veri e propri esempi ricono-

sciuti e gratificati.

Tuttavia, se l'incisività dei premi di risultato sulla competitività ha effetti positivi in un senso, è anche vero che si possono riscontrare questioni di difficile gestione. Il mancato raggiungimento degli obiettivi può essere tra le cause in grado di demotivare i dipendenti. Mentre parametri troppo generici possono al contrario incidere in misura minore rispetto alle attese. Quest'ultimo passaggio è sicuramente riferibile ai grandi gruppi industriali che, a fronte delle numerose attività o settori di business ove sono presenti, nonché dei differenti ruoli dei lavoratori, in rari casi riescono a raggiungere lo scopo di stimolare il dipendente utilizzando premi di gruppo.

Nel panorama italiano il tema della competitività è ormai affrontato come un elemento di primario interesse in sede di contrattazione aziendale e sono numerosi i casi di aziende che, con formule innovative, hanno cercato di migliorare le performance dei propri dipendenti. Recentemente il caso più rilevante è dell'Ikea che con il nuovo integrativo aziendale ha impostato in sede di contrattazione un sistema di retribuzione variabile innovativo. L'accordo riconosce ai dipendenti del gruppo svedese, per singolo punto vendita, la possibilità di scegliere fino al 50% degli indici premianti. Il meccanismo, infatti, si avvale dell'opzione tra un sistema connesso a un modello "classico" o un altro



definito "Obiettivo unico alternativo". Dunque, questa impostazione sembra venire incontro alle reali esigenze dei dipendenti, favorendone al contempo migliori performance e, conseguentemente, migliorando la competitività dell'impresa.

In definitiva oggi la competitività è diventata una questione che, anche attraverso la contrattazione aziendale, può essere incrementata e migliorata tramite mezzi e spunti innovativi in grado di incidere positivamente sulle performance dei dipendenti e, quindi, dell'impresa.

**\*Collaboratore Adapt**

