

Stipendi fermi, crescono solo straordinari e bonus

Secondo il rapporto annuale dell'Ocse le buste paga degli italiani sono tra le più basse in assoluto. Il conto più salato lo pagano gli impiegati che in sei anni hanno ottenuto aumenti del 12%, cioè due punti in meno rispetto all'inflazione

LUIGI DELL'OLIO

Proditività ferma, inflazione in ripresa e tassazione elevata. È il mix micidiale che zavorra le buste paga degli italiani e che sta colpendo soprattutto gli impiegati, senza tuttavia risparmiare gli altri lavoratori, che limitano i danni solo grazie al boom di straordinari e bonus legati ai risultati. Come è noto, nel rapporto annuale sulla tassazione dei salari, l'Ocse ha piazzato il

Milano

Per i manager la componente variabile è passata dal 10-25% al 40 per cento

nostro paese al 23esimo posto. Gli italiani guadagnano mediamente 19.861 dollari netti all'anno, la metà dei coreani e dei britannici, ma anche meno di greci, danesi e spagnoli. Se le retribuzioni sono così basse, la colpa è soprattutto del cuneo fiscale: tasse e salari mangiano il 45,9% dello stipendio lordo. La situazione è ancora più preoccupante se si guarda alle dinamiche di medio periodo: secondo una ricerca condotta da OD&M Consulting e Manager Italia, tra il 2001 e il 2007 lo stipendio degli impiegati è cresciuto del 12%, due punti in meno ri-

spetto all'inflazione.

«La classe media impiegatizia paga più di tutte il mutamento in atto nel mondo del lavoro — commenta Mario Vavassori, ad della società di ricerca — La diffusione dell'Ict in azienda e presso la PA ha provocato uno svuotamento delle mansioni amministrative, generando un calo delle richieste per questi profili». Poco meglio è andata agli operai, con un incremento del 18,9% in sei anni e ai dirigenti, con un rialzo del 21,7%. Più sostenuto il rialzo dei quadri (24,6%), anche se non è il segnale di un maggiore benessere: «La riorganizzazione in atto nel sistema industriale ha portato all'espulsione di molti dirigenti — spiega Vavassori — che in molti casi hanno dovuto accettare poste di inquadramento a livello inferiore presso altre aziende».

Anche nei casi in cui i conti tornano, però, i risultati sono stati ottenuti al prezzo di maggiori sacrifici. Secondo una ricerca della società di selezione del personale Mcs, la componente variabile degli stipendi manageriali può arrivare ormai fino al 40% della

retribuzione complessiva, rispetto al 10-25% di cinque anni fa. Sta cambiando anche il mix dei benefit: le aziende legano oggi i bonus al contributo personale di ciascun manager piuttosto che ai risultati globali dell'impresa. È dello stesso avviso Pietro Valdes, direttore engineering della società di recruiting specializzato

Michael Page. «Tra i dirigenti vi è una crescita costante della componente variabile, legata ai risultati conseguiti. Il contratto prevede la corresponsione del bonus al raggiungimento degli obiettivi concordati e in questo pacchetto rientra la previsione di straordinari, retribuiti in maniera forfettaria». Secondo l'osservatorio di Michael Page, le figure commerciali sono quelle più interessate dalle politiche di bonus, mentre tecnici e amministrativi restano ai margini. «Anche all'interno dei profili più elevati, le politiche retributive sono fortemente diversificate — commenta Alberto Amaglio, numero uno di Korn/Ferry International in Italia, una delle più im-

portanti società di head hunting — Le posizioni di vertice all'interno delle aziende si sono ridotte rispetto al recente passato, per cui gli stipendi al top riguardano una ristretta schiera di persone. Più in generale, i bonus sono premiati per chi lavora nei settori in forte crescita, come il lusso e il made in Italy e per chi ha un profilo internazionale».

La crescita della componente variabile è una caratteristica comune a quasi tutti i paesi occidentali: «Il problema italiano nasce dal fatto che il nuovo trend sta prendendo piede a fronte di una produttività che resta immobile — commenta il sociologo Luciano Gallino — Così, se per le imprese risulta conveniente legare una quota crescente dei costi all'andamento del bilancio, per i lavoratori si introduce un ulteriore fattore di imprevedibilità». Secondo Gallino, «la crescita di produttività non passa attraverso un aumento delle ore lavorate, ma è conseguenza diretta degli investimenti in ricerca, sviluppo e tecnologia, che consentono di allocare al meglio le risorse disponibili».

Una maggiore produttività arriva dagli investimenti in ricerca e tecnologia

LE ORE DI STRAORDINARI, DI C.I.G. E DI SCIOPERO NELLE GRANDI IMPRESE (dicembre 2007)

