

Dossier. Per gli insegnanti formazione senza sbocchi: falliscono le Ssis. Pag. 22 e 23

CARRIERE FORMAZIONE LAVORO

Segnali. In crescita gli italiani che scelgono l'Mba negli Usa. Pag. 24

Mercoledì 9 Luglio 2008

www.ilssole24ore.com/job24

LA 25ª ORA

Valorizzare i migliori o salari bassi per tutti?

di **Walter Passerini**

La questione salariale continua a mordere, ma rischia di sfuggire di mano alle imprese. Dalle diverse indagini retributive, emergono infatti alcune contraddizioni. Da un lato si parla molto di merito, di premi ai risultati, di incentivi al miglioramento della produttività. Dall'altro i provvedimenti concreti sembrano premiare l'erogazione di massa, a scapito delle risorse più critiche e "pregiate". Anziché dare "di più ai migliori" la tendenza sembra quella di dare "poco ai tanti". Certo è un problema di costi, ma anche di strategie e di efficacia.

Il crollo della retribuzione variabile, soprattutto nei primi mesi del 2008, come l'indagine Od&M mette in luce, soprattutto per gli impiegati, ma anche la "fosatura" per quadri e dirigenti, attuata dalla relativa tenuta della componente fissa, ha il sapore dell'attentismo retributivo: si preferisce "tamponare" in attesa degli eventi. A emergere per maggiore consapevolezza sul variabile ai dirigenti sembra essere la media impresa, mentre la piccola e soprattutto la grande appaiono più disorientate.

Al confronto fisso-variabile, che penalizza quest'ultimo, si accompagna l'atteggiamento sull'incentivazione a premi e straordinari, sciolta di recente dal Governo. Il tetto della detassazione al di sotto dei 30mila euro annui conferma la via contraddittoria alle retribuzioni. È come se, evocando il merito dei migliori, si cercasse di dare ossigeno ai profili più "bassi", assumendo e risolvendo per decreto ciò che sembra difficile per via sindacale e contrattuale.

La questione salariale è connessa alla produttività e al merito. Da un lato è necessario dare sollievo ai redditi più bassi (un innalzamento da 30 a 40mila euro sarebbe stato più costoso ma più efficace). Dall'altro va però affrontata la questione delle risorse critiche. È a queste che le imprese stanno chiedendo uno sforzo particolare. Sarebbe davvero una beffa che a coloro a cui viene chiesto di lavorare di più e meglio si rischiasse di dare di meno e proprio nel momento del massimo sforzo.

Potere d'acquisto e costo della vita

ANALISI RETRIBUTIVA NAZIONALE (dati in euro)

Categoria d'inquadramento	2003	2006	2007	1° quadr. 2007	1° quadr. 2008
Dirigenti	86.493	101.381	101.334	101.603	107.334
Quadri	41.341	48.850	50.346	50.684	52.719
Impiegati	21.979	24.730	25.340	26.565	27.316
Operai	17.736	21.244	21.484	22.478	23.129

VARIAZIONI TENDENZIALI SU BASE ANNUA (dati in percentuale)

Categoria d'inquadramento	2004	2005	2006	2007	2007/2003	1° quadr. 2008
Dirigenti	7,7	3,4	5,2	0,0	17,2	5,6
Quadri	6,9	4,1	6,2	3,1	21,8	4,0
Impiegati	1,7	4,5	5,9	2,5	15,3	2,8
Operai	5,4	6,6	6,7	1,1	21,1	2,9

Fonte: Od&M Consulting

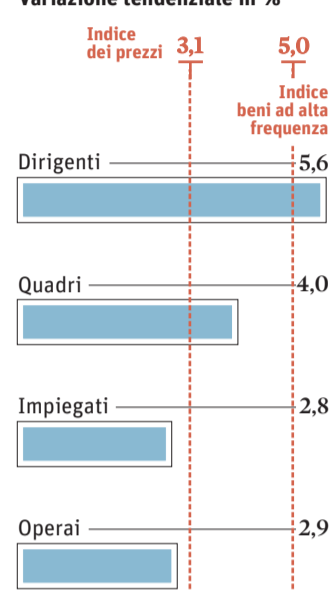
PRIMO QUADRIMESTRE 2008 (dati in euro)

Categoria d'inquadramento	Industria	Commercio	Servizi	Credito
Dirigenti	107.873	107.018	99.304	120.681
Quadri	52.728	53.388	50.285	55.792
Impiegati	28.745	25.302	26.544	28.273
Operai	23.712	21.088	n.d.	n.d.

TREND 2007/2003 (dati in percentuale)

Categoria d'inquadramento	Industria	Commercio	Servizi	Credito
Dirigenti	15,1	25,0	16,5	15,8
Quadri	21,4	22,3	19,9	21,0
Impiegati	18,2	14,6	15,3	8,0
Operai	20,0	20,0	16,4	n.d.

L'EFFETTO DELL'INFLAZIONE
I quadr. 2008/1° quadr. 2007.
Variazione tendenziale in %



Occupazione. Nei primi quattro mesi dell'anno la crescita delle retribuzioni non ha bilanciato l'inflazione

Stipendi, taglio sui premi

L'incremento maggiore per i dirigenti (5,6%) e per i quadri (4%)

Massimiliano Del Barba
MILANO

La corsa dell'inflazione sta neutralizzando gli aumenti salariali che i lavoratori italiani si sono trovati in busta paga nei primi quattro mesi del 2008. Lo rivela la seconda edizione del nono Rapporto sulle retribuzioni in Italia realizzato da Od&M Consulting, che ha messo in fila la dinamica salariale dei primi quattro mesi dell'anno per operai, impiegati, quadri e dirigenti.

Se confrontate con il primo quadrimestre del 2007, le quattro categorie presentano variazioni tendenziali differenziate, comprese tra il +2,8% degli stipendi degli impiegati e il +5,6% per quelli dei dirigenti. Un'accelerazione della dinamica retributiva che, tuttavia, è insufficiente per pareggiare il costante andamento al rialzo dei prezzi al consumo.

La crescita media dell'inflazione registrata da gennaio ad aprile, che è stata del 3,1%, ha infatti tagliato il potere d'acquisto non solo degli impiegati (27mila euro lordi all'anno), ma anche degli operai (23mila), che hanno ricevuto aumenti di stipendio pari al 2,9 per cento. «Sono dati che confermano la percezione di un generale impoverimento delle classi lavoratrici», spiega il professor Michele Colasanto, direttore del dipartimento di Sociologia dell'università Cattolica di Milano - dinamiche che, affidate ad automatismi come l'inflazione program-

mata, rendono ancora più complicata l'azione dei sindacati, che rischiano di veder messo in discussione il proprio ruolo di contrattazione».

Di contro, a guadagnare sono state le retribuzioni dei dirigenti e dei quadri (+4%), rispettivamente a 107mila e a 52mila euro lordi annui. Se messi però a confronto con l'inflazione relativa ai beni di alta frequenza di spesa-

STUDIO OD&M CONSULTING

Secondo l'aggiornamento del nono rapporto la tendenza è destinata a proseguire anche nel prossimo bimestre

LE VARIAZIONI

La rilevazione evidenzia una sostanziale tenuta della parte fissa delle buste-paga mentre calano gli aumenti variabili

che hanno di molto risentito dell'aumento dei prezzi di carburanti e generi alimentari - saliti del 5%, anche gli aumenti ricevuti in busta paga dai quadri sono risultati insufficienti a controbilanciare la corsa del costo della vita. Situazione destinata ulteriormente a peggiorare, se è vero che, a maggio e a giugno, l'indice dell'inflazione è ulteriormente salito di 0,7 punti percentuale, tra-

scinando con sé anche l'andamento dei prezzi dei generi di consumo ad alta frequenza.

Dal punto di vista territoriale, secondo la ricerca di Od&M Consulting, negli ultimi dodici mesi regioni come Piemonte e Lombardia, che storicamente presentavano le retribuzioni medie più alte, hanno perso terreno nei confronti di Nord Est e Centro, che per i dirigenti evidenziano le retribuzioni medie più sostanziose, a quota 109mila euro lordi annui. Per quadri, impiegati e operai, i valori retributivi più corposi si confermano al Nord Ovest, rispettivamente 52mila, 28mila e 23mila euro; i più bassi al Sud: 48mila, 24mila e 21mila euro. Confermata anche per l'inizio del 2008 la rincorsa dei salari di Veneto, Trentino e Friuli, che si avvicinano progressivamente ai massimi conseguiti in Piemonte e Lombardia.

In questo quadro, sono le dimensioni aziendali a determinare le variabilità più significative degli importi, che presentano valori costantemente in crescita all'aumentare dell'ampiezza delle imprese: lo scarto tra grande e piccola azienda supera i 17 punti percentuale per le figure dirigenziali (da 96 a 113mila euro lordi annui) e addirittura raggiunge i 19 per quelle impiegatizie (da 25 a 30mila). Lo stesso scarto si riduce invece nel caso dei quadri (8%, da 50 a 54 mila euro), mentre è di oltre 13 punti per gli operai (i cui stipendi oscillano dai 22mila della piccola impresa

ai 25mila della grande azienda).

Sempre nel primo quadrimestre del 2008, rispetto allo stesso lasso di tempo dello scorso anno, Od&M evidenzia una crescita sostenuta della parte fissa della retribuzione, a cui si contrappone invece un brusco decremento della parte variabile (si veda l'articolo a fianco). Gli estremi sono costituiti dal caso dei dirigenti (-5,8% dello stipendio variabile, che determina il +5,6% della retribuzione lorda annuale) e da quello degli impiegati (-43,3% del variabile, che influisce nel +2,8 dello stipendio finale).

Fra i settori, sono credito e assicurazioni a presentare i valori retributivi più alti per dirigenti (120mila euro) e quadri (56mila), mentre è l'industria a garantire il maggior peso degli aumenti per impiegati (29mila) e operai (24mila euro lordi). Le società di servizi presentano invece valori al di sotto della media nazionale fra dirigenti, quadri e impiegati, mentre commercio e turismo totalizzano i valori più bassi per gli impiegati e gli operai.

Confermata invece la situazione del 2007 per quanto riguarda il differenziale fra le buste paga degli uomini e delle donne: anche nel primo quadrimestre del 2008 le retribuzioni maschili sono cresciute di più di quelle femminili. La differenza di incremento è stata particolarmente elevata per i dirigenti: +6,3% per gli uomini, appena +1,8 per le donne. Mentre le pa-

ghe di impiegati e operai si mantengono a una distanza di circa 2,5 punti, fanno eccezione i quadri, tra i quali sono le donne a presentare un incremento superiore, +5,8%, rispetto al +3,6 degli uomini. «Si tratta - continua Colasanto - di una situazione in controtendenza rispetto ai Paesi del nord Europa. C'è dunque un problema qualitativo da risolvere e che in Italia conferma la disparità di condizioni fra generi nel mondo del lavoro».

Uno sguardo, infine, alla progressione degli stipendi in funzione dell'età, la quale determina un intreccio tra le retribuzioni impiegatizie e quelle operaie: già oltre i 40 anni infatti, la paga media di un operaio supera quella degli impiegati under 30, mentre gli impiegati con età inferiore ai 24 anni percepiscono una retribuzione sostanzialmente simile a quella dei loro coetanei operai. «L'anzianità insomma - conclude Colasanto - finisce per premiare il lavoro operaio, il che conferma come nel nostro Paese l'industria abbia ancora il suo peso e come si faccia ancora fatica a trovare manodopera qualificata in grado di rispondere alle nuove esigenze tecnologiche dell'industria». Niente di simile, invece, sul fronte di dirigenti e quadri, i cui rispettivi lordi mantengono differenze sostanziali: fra la retribuzione massima di un quadro tra i 51 e i 60 anni e la minima di un dirigente tra i 31 e i 40 il gap, infatti, si mantiene netto (56mila euro contro 99mila).

Frena l'incidenza degli straordinari

«Nei primi quattro mesi del 2008 abbiamo assistito a un vero e proprio crollo della parte variabile degli stipendi degli italiani e, nello specifico, il peso dei premi di produzione, incentivi e premi di risultato, ha superato di gran lunga quello degli straordinari».

Il fenomeno, in controtendenza rispetto al passato, secondo Mario Vavassori, presidente di Od&M Consulting, è sorprendente ma non del tutto inespugnabile: «Le aziende si stanno infatti preparando a metabolizzare i provvedimenti presi a giugno dal Governo sulla detassazione della parte variabile della busta paga».

Che la portata dei premi superiori a quella delle prestazioni che si aggiungono al monte ore ordinario lo confermano anche i numeri contenuti nella manovra del ministero dell'Economia: in termini quantitativi, dei 2 miliardi di euro di costo dell'operazione, 800 milioni riguarderanno gli straordinari, mentre il rimanente miliardo e 200 milioni andrà a coprire i mancati introiti della tassazione dei premi. «È un fatto importante - continua Vavassori -, e il messaggio che il sistema Paese sta lanciando è che bisogna premiare l'ordinarietà del contributo del lavoratore al risultato finale dell'azienda. Ciò, inoltre, va nella direzione di un recupero di produttività che si sta notando soprattutto nelle imprese industriali».

Dalla ricerca Isfol-Plus emerge che più della metà dei lavoratori dipendenti (sono il 55,7%) effettua straordinari: di questi, il 43,3% riceve una retribuzione

per le ore lavorate in più, mentre il 10,3 non vede variare il proprio stipendio. Considerando i dipendenti che ricevono una retribuzione inferiore a 30mila euro (cioè coloro i quali beneficeranno della detassazione con aliquote secca al 10%), il monte degli extra degli impiegati è di 7,78 ore mensili, che arriva a 10 per gli operai. Per entrambi i contratti, sono ancora gli uomini a contabilizzare il maggior numero di straordinari, quattro ore in più al mese per gli operai maschi, 2 per gli impiegati.

Ma cosa spinge gli italiani a

GLI EFFETTI

Per gli analisti le aziende stanno metabolizzando i provvedimenti presi a giugno dal Governo sulla detassazione

effettuare dalle 7 alle 10 ore di superlavoro mensile? Secondo la ricerca di Od&M, circa il 60% degli impiegati fa straordinari per esigenze organizzative e di picchi di produttività; quasi il 40% degli operai, invece, rimane più a lungo in azienda per incrementare il proprio stipendio. In questo modo, alla fine del mese, fra premi e straordinari, lo stipendio di un operaio può aumentare del 23%, quello degli impiegati del 33. A ciò, tuttavia, si lega nell'ultimo anno un'esigenza di rinegoziazione delle condizioni di gestione degli straordinari: è così per il 34% degli impiegati e per il 45% degli operai.

M. D. B.



Effetto Gi Group

Il punto di riferimento per l'Italia che lavora

Gi Group
YOUR JOB, OUR WORK

www.gigroup.eu