

Lavoro 24

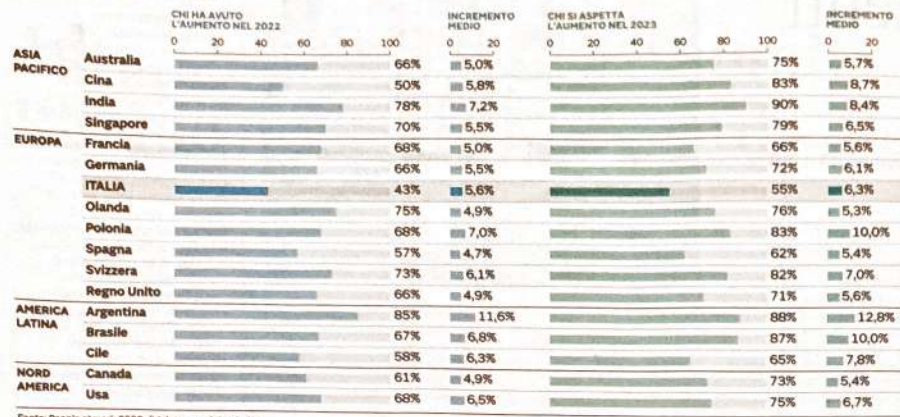


IMBALLAGGI, IL PESO DEL PPWR
Se il regolamento europeo PPWR sugli imballaggi di plastica non venisse modificato, tra le ripercussioni ci sarebbero forti riduzioni di lavoratori. «Siamo molto preoccupati», spiega

Marco Bergaglio, presidente di Unionplast. Nella filiera della plastica ci sono 50.000 addetti e 4.000 imprese. L'imballaggio pesa per il 40% e il 15% dei lavoratori è a rischio. Di più su www.ilssole24ore.com

La centralità degli aumenti di stipendio

Le risposte dei lavoratori. Dati in %



Fonte: People at work 2023 di Adp research institute

Da Amazon a Civis e Atm, bonus e aumenti per attrarre candidati

Ritribuzioni. Lo stipendio è un elemento sempre più centrale: da una ricerca Adp, nei prossimi 12 mesi, in Italia il 55% dei lavoratori aspetta un miglioramento. In Francia il 66%, in Germania il 72%, in Olanda il 76%

Pagina a cura di **Cristina Casadei**

C è l'azienda che passa dall'aumento strutturale, quella che passa dai bonus per far fronte a carovita e caroaffitti e poi quella che ritocca le indennità. Il portafoglio, nella sua versione più tangibile, non è solo in cima ai pensieri dei lavoratori, ma anche a quelli delle imprese che, in misure e forme diverse, stanno cercando strumenti, welfare incluso, per migliorare il potere di acquisto. Così, in Italia, Amazon ha aumentato le retribuzioni di ingresso di tutti i dipendenti della rete logistica a 1.764 euro dal primo ottobre, con un aumento del 21% rispetto a cinque anni prima e dell'8% rispetto allo stipendio di ingresso previsto per il 5° livello del contratto di riferimento. La società di vigilanza C.I.V.I.S. ha deciso di dare un aumento di 110 euro, come acconto sui futuri aumenti contrattuali, da aggiungere ai 140 euro previsti dall'ultimo rinnovo del contratto siglato in maggio, per chi è inquadrato fino al livello D, portando così i minimi da 1.090 a 1.200 euro.

Gli aumenti strutturali...

Il salario e tutto ciò che si può aggiungere, anche transitoriamente, soprattutto sulle professioni che hanno stipendi di fascia medio bassa, si rivela un fattore sempre più centrale per attrarre, trattenerne e motivare i lavoratori, soprattutto in un Paese che sconta un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, al punto che le aziende dicono di avere difficoltà a reperire quasi un addetto su due. Semplicemente, ci spiega Salvatore Loro, direttore delle risorse umane di Amazon Italia Logistica «apprezziamo l'ottimo lavoro svolto dai nostri team durante tutto l'anno e vogliamo offrire una retribuzione competitiva». Marco Galliani, presidente del Cda di C.I.V.I.S. parla della «volontà concreta dell'azienda di affrontare in maniera costruttiva e propositiva il tema delle retribuzioni nel settore», in un mercato «caratterizzato da una forte competitività».

... e i nuovi bonus

Al tempo del job hopping, un fenomeno che, secondo una stima di Randstad, interessa quasi un milione di persone che nel nostro paese cambiano sempre più di frequente lavoro, il pacchetto a cui i lavoratori vengono messi di fronte deve essere sempre più ritagliato sulle esigenze, talvolta emergenze del candidato, oltre che sul mercato. Accade così che l'Azienda trasporti milanesi (Atm), alla ricerca di 300 autisti per fare fronte al turn over, decida di investire 500mila euro, da suddividere tra un bonus contro il caroaffitti fino a 5mila euro per i neoassunti e un contributo per coprire il costo della patente D, pari a circa 2.500 euro, per i candidati che non ne sono in possesso e superano la selezione. Riflessi, l'azienda di design di Ortona, ha messo a budget ulteriori 800mila euro, già a partire dal mese di settembre, per attivare una card digitale Edened con cui verrà erogato un contributo mensile in buoni pasto essentasse. Si tratta di pratiche sempre più trasversali che arrivano fino agli integrativi aziendali dove le parti cercano di lavorare per migliorare le condizioni del lavoratore, soprattutto sul fronte economico. Il settore alimentare è sicuramente tra i più attivi su questo fronte.

Indennità economiche ritoccate

Così nella multinazionale dell'alimentare Carigil, è stato siglato un accordo sindacale che concentra molta parte dei suoi contenuti sul piano economico con il miglioramento delle indennità di reperibilità per i manutentori (90 euro lordi), nonché un'indennità di chiamata di 35 euro lordi più un'ora di retribuzione per lo spostamento casa-lavoro. Per chi, volontariamente, fa lavoro straordinario di sabato, domenica o in giornata festiva infrasettimanale è previsto un gettone di 30 euro lordi, mentre per gli operatori della produzione impegnati in turni a scorcione, in caso di chiamata in giorno di riposo o due ore prima dell'inizio o della fine del turno, è riconosciuta un'indennità di chiamata di 35 euro lordi. Migliora il premio, aumento di 340 euro, vengono previsti contributi per la formazione e anche 16 ore di permesso aggiuntive per la conciliazione lavoro famiglia.

Stipendio fattore chiave

La sempre maggiore attenzione allo stipendio, è un tema che non riguarda solo l'Italia ma tutto il mondo, come emerge da una ricerca dell'Adp research institute, People at work, realizzata da Nela Richardson e da Marie Antonello, in cui sono stati coinvolti 32.612 lavoratori di 17 paesi: di questi 15mila in Europa, in paesi come Francia, Germania, Italia, Olanda, Polonia, Spagna, Svizzera e Regno Unito. Guardando al risultato globale emerge che lo stipendio è il fattore chiave per cui lavoro e il 62% si aspetta un aumento retributivo nel corso dell'anno. Tuttavia, il 43% ritiene di avere avuto o di avere, spesso o sempre, uno stipendio inferiore a quello che ritiene giusto. La retribuzione, insomma, è una preoccupazione estremamente pressante. Con il costo della vita salito vertiginosamente, i lavoratori delle fasce medio basse devono fare i conti quotidianamente con portafogli il cui contenuto non basta più per mantenere le loro abitudini. La spesa viene così dirottata soprattutto sui beni essenziali, schiacciata tra bollette energetiche alle stelle, affitti in aumento, tassi di interesse anche loro in aumento e cibo in aumento. Il lento rallentamento della crescita dell'inflazione (si veda il Sole24Ore del 30 settembre), fa sì che i prezzi rimangano elevati in molti paesi e richiederà tempo ancora per tornare a livelli più gestibili.

Nella media globale per sei addetti su 10 lo stipendio è il fattore chiave del lavoro, in Italia la percentuale è al 53%

Considerando il genere, nel 2022 gli uomini sono in vantaggio: la metà ha avuto un aumento, contro il 36% delle donne

Il confronto internazionale

Non c'è da stupirsi, quindi, che lo stipendio rimanga una priorità con poco più di sei persone su dieci che dicono che è il primo fattore a cui guardano nel lavoro che hanno o che cercano. Il dato italiano è leggermente inferiore: sono infatti il 53% i lavoratori che considerano lo stipendio come il fattore chiave per cui lavorano, mentre il 44,3% si aspettano un aumento retributivo da parte del loro attuale datore di lavoro nel corso del prossimo anno. Ma cosa è successo negli ultimi dodici mesi e che cosa ci si aspetta? Nel confronto internazionale emergono aspettative diverse, con l'Italia che appare un po' come il fanalino di coda. I lavoratori che dicono di avere avuto un aumento di stipendio negli ultimi 12 mesi sono infatti solo il 43% in Italia, mentre salgono al 68% in Francia, al 66% in Germania, al 75% in Olanda, al 68% in Polonia, al 57% in Spagna, al 73% in Svizzera e al 66% nel Regno Unito. Se però andiamo a vedere l'entità dell'aumento, l'Italia si divide con una media del 5,6% contro il 5% dei francesi, il 5,5% dei tedeschi, il 4,9% degli olandesi, il 7% dei polacchi, il 4,7% degli spagnoli, il 6,1% degli svizzeri e il 4,9% degli inglesi. Se invece si parla delle aspettative dei prossimi 12 mesi, oltre la metà degli italiani (55%) si aspetta un aumento, in media del 6,3%. Percentuali più basse rispetto a quelle di altri paesi. In Francia si aspettano aumenti del 66% dei lavoratori con una media del 5,6%, in Germania il 72% con una media del 6,1%, in Olanda il 76% con una media del 5,3%, in Polonia l'83% con un'aspettativa sull'aumento a due cifre, pari al 10%. Poi in Spagna il 62% confida di avere un aumento, in media del 5,4%, in Svizzera l'82% con una percentuale del 7%, nel Regno Unito il 71% con un'aspettativa del 5,6%. Declinando il tema in base al genere, tra gli uomini e le donne, i primi sono in vantaggio, avendo avuto un aumento del 5,8% lo scorso anno, rispetto al 5,2% medio delle donne. Non solo: gli uomini che hanno avuto l'aumento sono la metà, le donne il 36%, quindi poco più di un terzo. Anche questo, appare come uno dei grandi temi su cui nelle direzioni del personale c'è da lavorare.



ALESSANDRA CERENTINI. È Group Human Resources Director di Tecnica Group.

IL CASO DI TECNICA GROUP

Il premio? Meglio in welfare, niente tasse e in più aumento del 12%

In futuro non ci sarà praticamente più nessun lavoratore di Tecnica group che non sceglierà di convertire il premio di risultato in beni e servizi di welfare. Oggi il tasso di conversione è oltre il 94% e dietro questa scelta sembra esserci innanzitutto una motivazione economica, ma anche di maggiore confidenza verso la piattaforma digitale scelta, Tre Cuori, come spiega la group human resources director, Alessandra Cerentini. «Volendo fare l'esempio con un premio di mille euro lordi, se il lavoratore decidesse di riceverli in busta paga, otterrebbe un netto di circa 860 euro - dice la manager -. Se lo stesso premio venisse invece convertito in welfare, il lavoratore riceverebbe per intero l'importo del premio, ovvero mille euro, da spendere in beni e servizi welfare: un vantaggio di ben 140 euro».

A questo si aggiunge che Tecnica Group ha riconosciuto a chi ha deciso di attivare la conversione un ulteriore bonus incrementale pari al 12% del premio, facendone lievitare ulteriormente l'importo. Per il 2023, la società, che ha chiuso il 2022 con un fatturato di 561 milioni di euro, in crescita del 21% sull'anno precedente e un Ebitda adjusted, pari a 94,5 milioni di euro, ugualmente in crescita (+14%), ha messo a disposizione di 300 dei suoi 350 lavoratori italiani (sono oltre 3mila nel mondo) un ammontare complessivo di quasi 600mila euro. Il fondatore e presidente, Alberto Zanatta, afferma che «nonostante ci sia una situazione congiunturale ancora incerta, abbiamo deciso di aumentare l'importo welfare messo a disposizione dei nostri collaboratori, con un incentivo ulteriore nel caso di conversione del premio di risultato che, visto l'esito, è stato molto apprezzato. Come gruppo sentiamo la responsabilità di far sì che il lavoro diventi riferimento essenziale per la crescita umana e professionale delle persone, leva di benessere, sicurezza, opportunità».

Le persone si stanno sempre più facilmente orientando verso quei beni e servizi su cui fino a un po' di anni fa c'era una certa perplessità. Oggi non è più così anche perché i piani si basano su «ascolto e benessere dei nostri dipendenti che sono da sempre pilastri fondatori della nostra strategia hr», dice Cerentini. Le piattaforme poi, sono sempre più evolute ed efficienti e, in caso di TreCuori, c'è la libertà per il lavoratore «di poter spendere il proprio welfare potenzialmente presso qualsiasi fornitore preferito, compresi i piccoli esercenti locali di fiducia, senza che essi debbano mai sostenere alcun costo o commissione - dice Cerentini -. La piattaforma diventa così uno strumento concreto per permettere al lavoratore di non dover mutare le proprie preferenze d'acquisto e consentire al contempo una ricaduta positiva sulla prosperità dei territori e dei tanti soggetti che li vivono».

Le scelte dei lavoratori di Tecnica group ci sono orientate nel 44% per l'acquisto di buoni vari come i buoni spesa o carburante, e nel 56% in Flexible Benefit: il 42% ha speso l'importo per viaggi e vacanze, dagli alberghi ai mezzi di trasporto, il 19% per salute e benessere, quindi visite mediche, dentista, esami diagnostici, terapie, il 6% per attività sportive, in particolare piscina, palestra, corsi. Con percentuali minori ci sono poi previdenza, cultura e intrattenimento, trasporto pubblico, rimborso utenze, assistenza alla persona. «La scelta del welfare non è stata una scelta statica - afferma Cerentini - ma un sistema in costante evoluzione, proprio come tutte le iniziative aziendali. Il suo sviluppo prende spunto dai suggerimenti forniti dai nostri dipendenti e manager. Da sempre, cerchiamo di raccogliere e implementare queste idee per migliorare il benessere complessivo dei nostri collaboratori».

Il vantaggio del welfare

Confronto tra premio in busta paga e premio in beni e servizi welfare. In euro



(*) Tasse e contributi. Fonte: Tecnica Group

Il premio? Meglio in welfare, niente tasse e in più aumento del 12%

In futuro non ci sarà praticamente più nessun lavoratore di Tecnica group che non sceglierà di convertire il premio di risultato in beni e servizi di welfare. Oggi il tasso di conversione è oltre il 94% e dietro questa scelta sembra esserci innanzitutto una motivazione economica, ma anche di maggiore confidenza verso la piattaforma digitale scelta, Tre Cuori, come spiega la group human resources director, Alessandra Cerentin. «Volendo fare l'esempio con un premio di mille euro lordi, se il lavoratore decidesse di riceverli in busta paga, otterrebbe un netto di circa 860 euro - dice la manager -. Se lo stesso premio venisse invece convertito in welfare, il lavoratore riceverebbe per intero l'importo del premio, ovvero mille euro, da spendere in beni e servizi welfare: un vantaggio di ben 140 euro».

A questo si aggiunge che Tecnica Group ha riconosciuto a chi ha deciso di attivare la conversione un ulteriore bonus incrementale pari al 12% del premio, facendone lievitare ulteriormente l'importo. Per il 2023, la società, che ha chiuso il 2022 con un fatturato di 561 milioni di euro, in crescita del 21% sull'anno precedente e un Ebitda adjusted, pari a 94,5 milioni di euro, ugualmente in crescita (+14%), ha messo a disposizione di 300 dei suoi 350 lavoratori italiani (sono oltre 3mila nel mondo) un ammontare complessivo di quasi 600mila euro. Il fondatore e presidente, Alberto Zanatta, afferma che «nonostante ci sia una situazione congiunturale ancora incerta, abbiamo deciso di aumentare l'importo welfare messo a disposizione dei nostri collaboratori, con un incentivo ulteriore nel caso di conversione del premio di risultato che, visto l'esito, è stato molto apprezzato. Come gruppo sentiamo la responsabilità di far sì che il lavoro diventi riferimento essenziale per la crescita umana e professionale delle persone, leva di benessere, sicurezza, opportunità».

Le persone si stanno sempre più facilmente orientando verso quei beni e servizi su cui fino a un po' di anni fa c'era una certa perplessità. Oggi non è più così anche perché i piani si basano su «ascolto e benessere dei nostri dipendenti che sono da sempre pilastri fondanti della nostra strategia hr», dice Cerentin. Le piattaforme poi, sono sempre più evolute ed efficienti e, nel caso di TreCuori, c'è la libertà per il lavoratore «di poter spendere il proprio welfare potenzialmente presso qualsiasi fornitore preferito, compresi i piccoli esercenti locali di fiducia, senza che essi debbano mai sostenere alcun costo o commissione - dice Cerentin -. La piattaforma diventa così uno strumento concreto per permettere al lavoratore di non dover mutare le proprie preferenze d'acquisto e consentire al contempo una ricaduta positiva sulla prosperità dei territori e dei tanti soggetti che li vivono».

Le scelte dei lavoratori di Tecnica group si sono orientate nel 44% per l'acquisto di buoni vari come i buoni spesa o carburante, e nel 56% in Flexible Benefit: il 42% ha speso l'importo per viaggi e vacanze, dagli alberghi ai mezzi di trasporto, il 19% per scuola e istruzione, come rette, libri di testo, mensa, scuolabus, gite scolastiche, il 16% per salute e benessere, quindi visite mediche, dentista, esami diagnostici, terapie, il 6% per attività sportive, in particolare piscina, palestra, corsi. Con percentuali minori ci sono poi previdenza, cultura e intrattenimento, trasporto pubblico, rimborso utenze, assistenza alla persona. «La scelta del welfare non è stata una scelta statica - afferma Cerentin - ma un sistema in costante evoluzione, proprio come tutte le iniziative aziendali. Il suo sviluppo prende spunto dai suggerimenti forniti dai nostri dipendenti e manager. Da sempre, cerchiamo di raccogliere e implementare queste idee per migliorare il benessere complessivo dei nostri collaboratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ALESSANDRA CERENTIN.
È Group Human Resources Director di Tecnica Group.

Il vantaggio del welfare

Confronto tra premio in busta paga e premio in beni e servizi welfare. In euro



(*) Tasse e contributi. Fonte: Tecnica Group