

RETRIBUZIONI - All'inizio del nuovo anno è tempo di bilanci: analizzare bene l'insoddisfazione e non farsi dire di no

Stipendi, come chiedere l'aumento

Il segreto: una strategia morbida e non parlare mai di denaro - Valutare le differenze tra le aziende più evolute e quelle molto tradizionaliste

Rosanna Santonocito

Stipendi e potere d'acquisto: per quadri e impiegati gli ultimi cinque anni sono stati magri. Solo i primi guadagnano qualcosa: ma lo fanno a scapito dei dirigenti che, inoltre, sono stati espulsi numerosi dalle aziende. Il punto di forza dei quadri è l'essere tipicamente «portatori di competenze» e più giovani, ma anche il fatto di costare di meno. Mentre aumenta la distanza retributiva tra i direttori generali - figure al top che invece recuperano fino al 25% - e il resto della popolazione aziendale.

Secondo l'ultima indagine Watson Wyatt, società di consulenza specializzata nel campo della compensation, questo è il quadro generale che si presenta a chi, alla ripresa dopo la pausa di fine anno, progetta di andare a ridiscutere la propria retribuzione con i capi. Richiesta legittima, però mai come oggi difficile da porgere. Motivare e trattenere le persone da una parte, tenere sotto controllo i costi dall'altra, ecco invece il rebus per le aziende in un momento di lenta ripresa, ma ancora e di gran cautela. Parlandone con responsabili delle risorse umane e consulenti, inoltre, emerge immancabilmente la distinzione tra due tipi di aziende: quelle "evolute", che si sono dotate di una politica retributiva articolata che comprende più leve (retribuzione fissa e variabile con incentivi periodici, bonus e strumenti anche non monetari e non tangibili, perché legati al clima e allo sviluppo personale) e quelle tradizionaliste, dove i margini di manovra da entrambe le parti sono ridotti.

Come muoversi allora, per portare a casa questo aumento? Una risposta estremizzante può essere: non chiederlo, ma focalizzare la richiesta su altri aspetti. Adottando un approccio più morbido la questione diventa: prima di fare questo passo, cercare di valutare il proprio ruolo e le potenzialità, e solo di conseguenza identificare qual è il posizionamento retributivo dentro l'azienda e sul mercato. «Nelle aziende evolute - commenta **Cristina Calabrese**, partner di Key2People, società di executive search - vige il principio della trasparenza e self-ownership delle persone e si mettono a loro disposizione gli strumenti per valutarci sia nella performance che nel potenziale. Quindi lo stipendio relativo diventa un dato oggettivo. Più che chiedere l'aumento si chiede di essere messi in condizione di crescere di ruolo, dimostrare che il posizionamento può migliorare e lo stipendio verrà di conseguenza». Allora è sbagliato bussare alla porta del capo per parlare di soldi? «Non si fa - inorridisce Calabrese - Piuttosto si fa il punto complessivo sulla carriera e sulle potenzialità, analizzando la situazione anche da un punto di vista qualitativo, per esempio di clima e di relazioni. Avere in testa un percorso e fare in modo che i tasselli da costruire siano in linea. Un cambio di posizione, anche orizzontale se aggiunge valore, perché il contenuto professionale premia anche economicamente, e non solo il tassello organizzativo superiore». Concorda Luca Vanni, direttore del personale di Inaz Paghe. «Sono abbastanza contrario», esordisce il manager, ma aggiunge: «Se però uno ritiene che sia il momento, vada pure, ma con due avvertenze: prepararsi bene e non mettere l'interlocutore in imbarazzo, ma avvertirlo in modo che a sua volta si documenti. Ci sono aziende che non hanno politiche di gestione, ma una filosofia "fin che uno non chiede". E qui è necessario creare le condizioni per discutere il tema». Anche per Vanni l'istanza va inserita in un esame complessivo del rapporto di lavoro. «Mai dire cose come: sono due anni che non prendo aumenti, ma chiedere se si ritiene ci siano spazi per una revisione. Poi confrontarsi con il mercato: in alcune professioni e settori, l'informatica per esempio, la recessione e il mercato del lavoro in flessione hanno messo fuori mercato certe retribuzioni degli anni passati, e mi guarderei bene dal sollecitare un riesame». Altro parametro da tenere a mente, la situazione aziendale in quelle realtà dove non c'è una revisione periodica della compensation «contestualizzando la richiesta nel momento migliore e utilizzando i canali informali per avere informazioni sulle politiche di retribuzione», conclude Luca Vanni.

Scettico sull'efficacia della richiesta di aumento è anche Gabriele Fava, avvocato esperto di problemi del lavoro «I piani retributivi sono lenti nel loro avanzamento - commenta - Anche il consueto aumento oggi lascia insoddisfatto sia l'azienda datore perché comporta un costo importante, che il dipendente perché quel che gli resta in tasca, al netto degli oneri contributi-previdenziali, è poi inferiore alle aspettative. Tuttavia, l'impresa oggi ha più che mai la necessità di incentivare e fidelizzare le risorse migliori». Una soluzione possono essere i piani di stock option - suggerisce Fava - una leva che la legge sul risparmio approvata il 24 dicembre riporta alla ribalta. E per evitare il rischio di fenomeni speculativi e conflitti di interesse ingenerati da amministratori e top manager a danno (invece che a beneficio) dell'impresa e degli investitori, la nuova legge ha previsto un autentico «giro di vite» con l'articolo 114 bis nel D.Lgs. n°58/98, che prevede che i piani siano approvati dai soci e che, 15 giorni prima dell'esecuzione, vengano rese pubbliche una serie di informazioni che ne rendano trasparente l'attuazione.

A CURA DI

ROSANNA SANTONOCITO