La retribuzione variabile in Europa: analisi e spunti dal rapporto dell'Eurofound

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

L'Eurofound, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ha di recente pubblicato il rapporto "*Salary-setting mechanisms across the EU*", il quale contiene un interessante focus sulla diffusione delle forme di retribuzione variabile in 28 paesi dell'Unione Europea.

Il rapporto, analizzato di seguito, si concentra su cinque forme di retribuzione variabile: la retribuzione a cottimo o per provvigione; la retribuzione correlata ad una valutazione individuale della prestazione lavorativa; la c.d. retribuzione di produttività, correlata ad obiettivi di gruppo, di azienda, di stabilimento o di reparto; la c.d. retribuzione di redditività, correlata ai risultati economici ed agli utili aziendali; infine, la partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori.

Retribuzione a cottimo e provvigione

La retribuzione a cottimo e per provvigione risulta mediamente diffusa in tutti i paesi dell'Unione Europea. Per quel che preme qui evidenziare, il maggior numero delle aziende che prevedono simili pratiche salariali si rintraccia, in ordine, in Lituania (il 72% delle aziende), in Repubblica Ceca (il 58% delle aziende) e in Estonia (il 57% delle aziende). Tutti gli altri paesi considerati si attestano attorno a percentuali di poco inferiori, **con l'eccezione del caso Italiano, dove soltanto il 18% delle aziende retribuisce i propri dipendenti o collaboratori mediante simili schemi salariali.**

Retribuzione variabile legata alle performance individuali

La retribuzione variabile in Europa: analisi e spunti dal rapporto dell'Eurofound

I paesi dell'Unione Europea in cui si registra la maggior concentrazione di aziende che contemplano quote salariali correlate ad una valutazione delle performance del singolo dipendente sono la Repubblica Ceca (74%), la Slovenia (72%) e la Lituania (67%). Dall'altra parte, emergono paesi in cui la retribuzione è solo di rado legata ad una valutazione individuale della prestazione lavorativa: si tratta di **Belgio, Cipro, Ungheria, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna e Svezia, dove meno del 40% delle aziende ricorre a tali meccanismi retributivi.**

Retribuzione di produttività

Con riguardo alla retribuzione di produttività, dal rapporto dell'Eurofound spiccano, su tutte, le aziende Slovene, Estoni e Lituane, ove tra il 48 ed il 49% delle aziende legano la retribuzione dei propri dipendenti al raggiungimento di obiettivi di produttività e di efficientamento, misurati collettivamente. Di contro, si rivengono **paesi in cui tali pratiche salariali sono scarsamente diffuse, ed è il caso di Belgio, Cipro, Ungheria e Italia.**

Retribuzione di redditività

Ulteriormente, il 55% delle aziende in Slovenia, il 53% delle aziende in Slovacchia e Lituania, nonché il 51% delle aziende in Finlandia e Repubblica Ceca, per citare i dati più significativi, **prevedono somme salariali legate agli utili e ai risultati economici dell'azienda;** simili meccanismi salariali sono invece **previsti soltanto nel 18% delle imprese Italiane, nel 17% delle imprese Greche, nel 16% delle aziende Ungheresi e, da ultimo, nel 13% delle aziende Maltesi.**

Partecipazione economica e finanziaria

Con riguardo, infine, alla partecipazione finanziaria dei lavoratori, ovvero a meccanismi

di partecipazione economica ai risultati di impresa, la sua diffusione si attesta generalmente attorno a livelli molto bassi (in meno del 9% delle aziende), con le sole eccezioni della Lituania (il 13% delle aziende), del Lussemburgo e della Finlandia (in entrambi i casi, il 12% delle aziende).

L'incidenza della retribuzione variabile

Dopo aver evidenziato un trend in crescita nella diffusione di forme di retribuzione variabili tra i paesi dell'Unione Europea, l'Eurofound si concentra sull'incidenza delle stesse forme sul salario dei lavoratori. Ebbene, **le componenti variabili della retribuzione incidono dall'11% al 5% sulla retribuzione lorda dei lavoratori**, con valori significativamente alti e sopra la media in Slovenia, Belgio, Spagna e Portogallo. Diversamente, **valori anemici si registrano in Italia, dove, fatta esemplificativamente 100,00 Euro la retribuzione di un lavoratore dipendente, soltanto 4,50 Euro sono determinati da forme di retribuzione variabile**.

Riflessioni conclusive (con una nota sul caso Italiano)

Il rapporto dell'Eurofound consegna un dato che ci riguarda da vicino: solo il 35% delle aziende Italiane lega la retribuzione dei propri dipendenti ad una valutazione delle performance individuali degli stessi, e, dato ancor più significativo, solo il 18% delle aziende prevede forme di retribuzione di produttività o di redditività. L'Italia, infatti, e ciò nonostante i dati siano aggiornati all'anno 2016, non brilla nello scenario comparato, ed anzi si distingue per un grado di variabilità della retribuzione tra i più bassi in Europa. **Se è pacifico, almeno nel parere di chi scrive, che la partita del collegamento tra i livelli salariali e la produttività si potrà giocare e vincere solo a livello di azienda, i più recenti processi in atto nel mercato del lavoro amplificano le criticità del nostro sistema di determinazione salariale e ne impongono un ripensamento.** Da quest'ultimo punto di vista, l'accordo "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil", sottoscritto lo scorso mese di marzo, ha ribadito la sfida, prefiggendosi, tra le altre cose, il perseguimento di una contrattazione collettiva aziendale virtuosa, sostenuta dal livello nazionale e capace di valorizzare economicamente la produttività del lavoro.

Ma c'è di più. **Secondo l'Eurofound a contribuire verso una maggiore flessibilizzazione della retribuzione in Europa, ove si è registrata, è stato soprattutto il sacrificio di forme retributive precedentemente legate all'anzianità lavorativa**, determinato della convinzione (condivisa) che forme salariali variabili possano rivestire una funzione motivazionale e rappresentare una più adeguata risposta economica all'andamento del mercato del lavoro. Per fare alcuni esempi: in Ungheria gli automatismi salariali correlati all'anzianità di servizio sono stati rivisti e convertiti in somme basate sulle competenze del lavoratore, sulle performance del singolo e sull'andamento generale del mercato del lavoro; in Austria, similmente, le parti sociali hanno di comune accordo sostituito il precedente sistema retributivo legato all'anzianità con schemi salariali correlati ad una valutazione delle competenze del singolo lavoratore. **Calibrati sul tempo passato dai lavoratori in azienda, dunque, scatti di anzianità ed automatismi promozionali potrebbero essere oggi rivisti, proprio sulla scia dell'esperienza comparata, ad esempio liberando risorse a vantaggio della contrattazione collettiva aziendale.**

Davide Mosca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@Dav_Mosca

Scarica il **PDF**