Prima analisi dei premi di risultato dopo la detassazione 2016

Questo articolo si propone di confrontare un insieme di contratti aziendali sottoscritti nel 2015 con un insieme di contratti aziendali sottoscritti nel 2016. Ciò al fine di verificare se la misura di detassazione reintrodotta con la legge di stabilità 2016 abbia inciso, dal punto di vista qualitativo, sulla struttura e sui contenuti dei premi di risultato, in funzione di maggiore stimolo alla produttività e alla qualità del lavoro. L'insieme di contratti collettivi aziendali osservato, riferito al biennio 2015-2016, conta complessivamente 425 accordi. Nello specifico, di queste 425 intese, 315 sono state firmate nel 2015, mentre 110 sono state siglate nel 2016 (alla data del 31 agosto). Scomponendo ulteriormente il dato, sui 315 accordi integrativi aziendali siglati nel 2015, 202 prevedono un sistema premiale (pari al 64,1%), mentre sulle 110 intese ad ora raccolte e siglate nel 2016 sono 57 i contratti aziendali (pari al 51,8%) che disciplinano premi di risultato. Sul totale dei 425 accordi aziendali firmati nel biennio 2015-2016, dunque, sono 259, pari all'incirca al 60,9% delle osservazioni, quelli che prevedono un premio di risultato.

La struttura qualitativa dei premi di risultato del 2016 resta pressoché immutata. La fisionomia degli indicatori premiali, infatti, non si differenzia sostanzialmente da quella rilevata nel 2015. Gli indicatori premiali osservati non differiscono sostanzialmente nemmeno da quelli definiti dal Decreto interministeriale del 25 marzo del 2016. Si può notare tuttavia una maggiore attenzione alla valorizzazione delle perfomance individuali dei lavoratori. Tra i tanti casi, si segnalano i contratti di Comifar, Fincantieri,Marcegaglia, Setten e Visiant. In Fincantieri, ad esempio, il sistema retributivo prevede uno schema, alternativo al premio collettivo, denominato "Piano Obiettivi Gestionali", riservato al personale impiegatizio con specifiche professionalità ed è composto da quattro obiettivi individuali, di ugual peso, comunicati a ciascun dipendente mediante un'apposita scheda individuale. In Setten, impresa trevigiana del settore edile, una quota del premio di risultato è erogata in basa ad una pagella trimestrale, attraverso la quale il capocantiere valuta tutta una serie di componenti della prestazione lavorativa del singolo dipendente, tra i quali, a titolo di esempio, l'impegno, l'affidabilità, la capacità organizzativa, nonché il rispetto delle norme e degli ordini impartiti in materia di sicurezza sul lavoro.

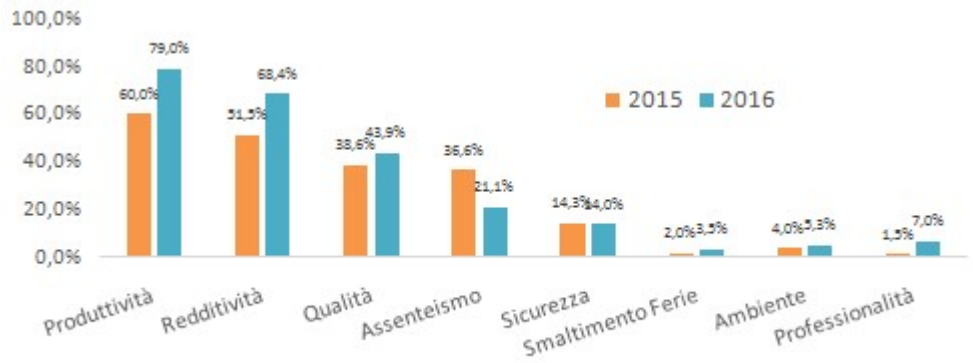
Accanto a ciò, vale la pena evidenziare che **nel 2016 sembrano aumentare i casi di contratti che prevedono la possibilità di "welfarizzazione" del premio di risultato**: 1 contratto collettivo aziendale su 4, tra quelli disciplinanti un premio di risultato, prevede la possibilità per il lavoratore di godere delle somme premiali in beni o servizi, completamente detassati per il datore di lavoro.

Tra gli **indicatori premiali più innovativi** si segnala il caso della Holcim, che valorizza lo sviluppo professionale legando una parte del premio di risultato al numero di lavoratori che partecipano ai corsi di formazione facoltativi organizzati nell'anno di riferimento, ed un'altra parte del premio ancora all'indicatore di mantenimento dell'efficienza energetica, questo apprezzato calcolando la percentuale di combustibili alternativi utilizzati in relazione al consumo energetico per tonnellate di cemento prodotto; il caso della Spumador, ove per lo stabilimento di Spinone al Lago si è pensato un indicatore complessivo e sperimentale, denominato OEE e sostitutivo per il 2018 dell'indicatore di produttività, mirato ad apprezzare la performance complessiva dell'impianto attraverso la misurazione della prestazione della singola linea produttiva in termini produttivi, qualitativi e manutentivi, così da valorizzare il tempo di lavoro effettivamente produttivo; il caso della Total, che garantisce un premio di risultato fortemente strutturato e differenziato per obiettivi, legato all'avanzamento complessivo delle attività, all'andamento dei costi, alle ore di lavoro perse per infortunio sul lavoro, nonché agli incidenti ambientali causati dalle strutture e dagli impianti aziendali; da ultimo, il caso de La7, in cui un indicatore premiale, che ben riflette l'attività tipica dell'emittente televisiva, è identificato dai livelli annuali di "audience share".

D'altra parte non mancano schemi premiali poco chiari, la definizione dei quali non pare puntuale, almeno da una lettura degli accordi analizzati: è ad esempio il caso della Banca Popolare di Milano e dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ove le parti non hanno dato conto della variabilità del premio, della struttura e delle modalità di calcolo dello stesso. **Altre intese, ulteriormente, sono caratterizzate da parametri fittizi**, facilmente raggiungibili e per questo sospetti di configurare, di fatto, erogazioni in fissa. Se poi la detassazione rende tendenzialmente più appetibile al management la previsione di erogazioni variabili, anche per il 2016 **si rinvengono intese in cui le parti continuano a dare spazio a erogazioni in cifra fissa** (ad esempio, così in Erg e Ge.Bo.).

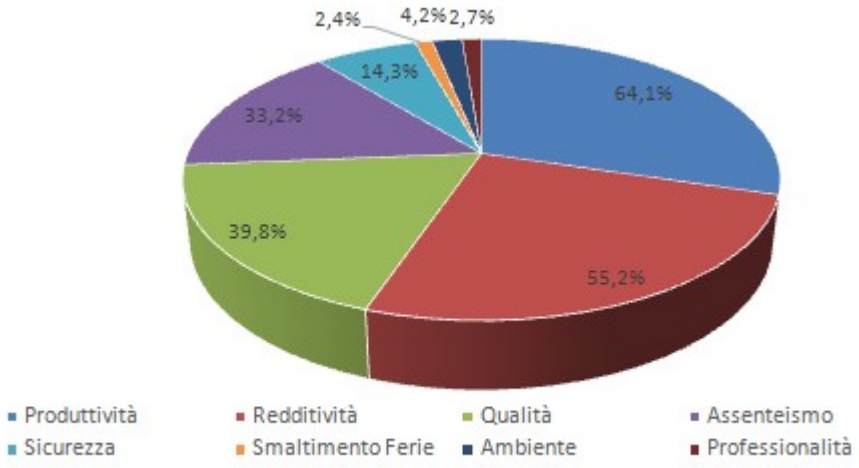
Da un punto di vista quantitativo, **aumenta notevolmente la percentuale di accordi che prevedono quote premiali legate a produttività (60% nel 2015, 79% nel 2016) e redditività (51,5% nel 2015, 68,4% nel 2016)**. Da notare, ad ora, anche l'aumento di sistemi retributivi basati sulla valutazione e valorizzazione economica delle competenze dei lavoratori (1,5% nel 2015, 7% nel 2016).

Grafico 1 – Frequenza degli indicatori premiali nella contrattazione aziendale, dato disaggregato per il biennio 2015-2016 (%).



Ulteriormente, i dati aggregati del biennio 2015-2016 mostrano la diffusione e frequenza degli indicatori premiali nella contrattazione collettiva aziendale contenente premi di risultato (Grafico 2). **Gli indicatori più ricorrenti si confermano essere, in ordine, quelli della produttività (64,1%), della redditività (55,2%) e della qualità (39,8%).** Gli indicatori meno ricorrenti sono invece complessivamente quelli legati alla professionalità dei lavoratori (2,7%) e allo smaltimento di ferie e permessi (2,4%).

Grafico 2 – Frequenza degli indicatori premiali nella contrattazione aziendale, dato aggregato per il biennio 2015-2016 (%).



Davide Mosca

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

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@Dav_Mosca

Scarica il **PDF**