

Lo stipendio on demand arriva in GDO: welfare o sintomo?



mariosassi.it/lo-stipendio-on-demand-arriva-in-gdo-welfare-o-sintomo

Ad Albertsons, seconda catena di supermercati degli Stati Uniti con insegne come Safeway, Shaw's e Jewel-Osco, da fine luglio tutti i 280.000 dipendenti — dal cassiere al comitato di direzione — hanno accesso a un'unica piattaforma finanziaria integrata nella busta paga. Si chiama Stream, ed è nata come fornitore di "workplace finance": non solo l'anticipo dello stipendio già maturato, ma anche risparmio remunerato prelevato direttamente in busta, tracciamento del budget e un coach finanziario basato su intelligenza artificiale. Il cuore del servizio è l'Earned Wage Access, EWA: un dipendente che ha già lavorato la propria settimana può sbloccare fino alla metà di quanto ha maturato, in qualunque giorno, senza aspettare la data di pagamento. Alla busta paga successiva, la cifra prelevata viene semplicemente detratta, senza interessi né rate. Non è un prestito, insistono sia Stream sia Albertsons: è accesso a un guadagno già esistente, solo non ancora versato.

I numeri diffusi dall'azienda, tratti da un'indagine interna dopo i primi mesi di utilizzo, sono da manuale del welfare aziendale: l'87% dei dipendenti si dice più in controllo delle proprie finanze, il 77% dichiara uno stress finanziario ridotto, l'84% ritiene di gestire meglio il proprio budget, e un altro 87% si dice semplicemente soddisfatto che l'azienda abbia introdotto il servizio. Numeri che, va detto, fanno comodo prima di tutto a Stream — che ne fa materiale promozionale per allargare la propria base di 4 milioni di lavoratori raggiunti attraverso 2.000 datori di lavoro, da Dollar General a Wayfair — ma che raccontano comunque qualcosa di più largo: in un mercato del lavoro dove reclutare e trattenere personale di cassa o di reparto è diventato uno sport di resistenza, lo "stipendio" smette di essere solo la cifra di fine mese e diventa un servizio, un argomento di employer branding, una leva di retention.

Ciò che rende il caso Albertsons diverso non è il meccanismo in sé — l'EWA esiste dal 2012, quando Payactiv lo lanciò per prima negli Stati Uniti, e decine di catene lo offrono già come opzione — ma la scala e l'universalità con cui viene distribuito: non un benefit accessorio riservato a chi lo richiede, ma un'infrastruttura HR unica per l'intero organico, dal magazzino al vertice aziendale. È il passaggio da strumento di nicchia a standard di reparto risorse umane in un colosso da 280.000 persone.

In Italia il terreno non è vergine come si potrebbe pensare. Dal 2019 Salarify — startup italo-ungherese fondata da Paolo Petrolini e Bence Radák — porta lo stesso modello sul mercato nazionale: le aziende integrano il servizio nella propria piattaforma di gestione paghe, i dipendenti si registrano con il codice fiscale sull'app Salarify Pay e prelevano quanto hanno già maturato, con un costo per l'azienda che si aggira sui due euro a

dipendente. E secondo alcune rilevazioni recenti, i settori italiani dove l'adozione cresce più rapidamente sono proprio grande distribuzione e logistica — gli stessi comparti a più alto turnover e più alta incidenza di lavoro orario, dove il problema del cash flow di fine mese si sente prima e più acutamente che altrove. La base giuridica, peraltro, non richiede alcuna innovazione normativa: l'articolo 2120 del Codice Civile prevede da sempre la possibilità di un acconto sulla retribuzione maturata, finora gestito come concessione discrezionale del datore di lavoro dietro richiesta motivata. L'EWA non introduce un diritto nuovo: industrializza una facoltà già esistente, la trasforma da gesto eccezionale — quasi un favore chiesto al capo — a servizio self-service sempre disponibile, regolato da un'app invece che da un colloquio con l'ufficio del personale.

È qui che si apre l'inversione strutturale del ragionamento, ed è la stessa che vale sia per Albertsons sia per una futura Coop o Conad che decidesse di seguirne l'esempio. Il servizio viene presentato — con numeri di soddisfazione alla mano — come benessere finanziario: uno strumento che riduce lo stress, aumenta il controllo, dà dignità a chi prima doveva chiedere un anticipo come un favore. Ma un dato resta sullo sfondo di tutta la comunicazione di Stream e Albertsons, ed è quello salariale: lo stipendio medio di un dipendente Albertsons si aggira sui 30.000 dollari l'anno, un cassiere entry level guadagna circa 14-16 dollari l'ora, cifre che collocano buona parte della forza lavoro proprio nella fascia che vive di stipendio in stipendio. In questo contesto, la possibilità di prelevare in anticipo fino alla metà di quanto già guadagnato non è solo un servizio di flessibilità: è anche, strutturalmente, uno strumento che permette a chi non arriva a fine mese di arrivarci comunque, senza che il problema di fondo — un salario che non basta — venga mai nominato, tanto meno affrontato. L'88% di soddisfazione misura l'efficacia del cerotto, non l'assenza della ferita.

È lo stesso schema, del resto, che la GDO italiana conosce bene su un altro fronte: quello della narrazione contro la sostanza, già emerso nel confronto tra la scommessa francese sui social e quella italiana sui percorsi formativi per attrarre i giovani. Anche lì, uno strumento presentato come innovazione del rapporto tra insegna e collaboratore rischiava di aggirare, più che risolvere, il nodo strutturale sottostante — gli orari, in quel caso. Con l'EWA il rischio è analogo ma speculare: non un problema di attrattività verso l'esterno, ma di tenuta economica interna, mascherata da innovazione fintech. Se un'insegna italiana della grande distribuzione decidesse di introdurre l'EWA su scala Albertsons, l'operazione avrebbe senza dubbio un effetto positivo immediato e misurabile sulla vita quotidiana di migliaia di lavoratori — la stessa liquidità che oggi manca a chi ha uno stipendio basso e spese impreviste. Ma diventerebbe anche, inevitabilmente, un tema da trattare al tavolo dei rinnovi contrattuali, non solo da annunciare in un comunicato HR: perché un sindacato — Filcams, Fisascat, Uiltucs — difficilmente lascerebbe che l'accesso anticipato al proprio stipendio maturato diventasse il sostituto implicito di un adeguamento dei minimi tabellari, invece che un servizio complementare a una retribuzione già dignitosa.

La domanda che resta aperta, allora, non è se l'EWA sia tecnicamente ed economicamente estendibile alla GDO italiana — lo è già, e Salarify lo dimostra ogni giorno in piccola scala. La domanda è se, quando un'insegna italiana deciderà di farlo su scala Albertsons, lo presenterà come quello che in parte è: non solo un benefit di welfare aziendale, ma anche la certificazione implicita che, per una parte della propria forza lavoro, lo stipendio di fine mese non basta più ad arrivare a fine mese.

C'è poi un ultimo aspetto che la comunicazione entusiasta attorno a Stream e Albertsons tende a lasciare sullo sfondo, ed è quello dei dati. Per funzionare, l'EWA collega direttamente il sistema paghe dell'azienda alla piattaforma fintech: significa che il fornitore terzo accede, in tempo reale, a informazioni su orari lavorati, straordinari, conto corrente, storico retributivo — un flusso continuo di dati sensibili che in Europa ricade sotto il GDPR con un livello di scrutinio ben diverso da quello, più permissivo, del mercato americano. Non è un dettaglio tecnico da rimandare all'ufficio legale a cose fatte: è una delle ragioni per cui, finora, l'adozione italiana è passata soprattutto da piccole e medie aziende attraverso Salarify, e non da un'operazione annunciata in blocco su un intero gruppo come ha fatto Albertsons Cos. Prima che una catena della GDO italiana possa replicare quella scala, dovrà risolvere non solo il tavolo sindacale, ma anche quello — meno visibile ma altrettanto vincolante — della protezione dei dati di centomila dipendenti condivisi con un fornitore esterno.