



TENDENZE RETRIBUTIVE

BUSTA PAGA SU MISURA  
PER TENERE GLI ADDETTI

F. BELOTTI A PAGINA 9

# Premi per trattenere i lavoratori Ma busta leggera per i neolaureati

**L'indagine.** Tasso di turnover nelle «piccole» al 42%, spinto anche dalle dimissioni volontarie  
Rota (Confindustria): «La politica retributiva è sempre più personalizzata nelle imprese»

FRANCESCA BELOTTI

Assorbire (i superminimi) o non assorbire: questo è il dilemma. Ovvero: corrispondere ai propri dipendenti gli aumenti stabiliti dal rinnovo dei contratti nazionali di riferimento, oppure no? C'è da dire che, da questo punto di vista, nel settore metalmeccanico - che insieme al tessile assorbe più della metà dei dipendenti delle aziende iscritte a **Confindustria Bergamo** - la nostra provincia si rivela tutto sommato virtuosa. Infatti, «il 35% delle imprese - una su tre - assorbe il superminimo, ma solo in modo parziale, e riguarda soprattutto gli impiegati - come spiega Stefano Malandrini, responsabile dell'area Lavoro e previdenza dell'associazione degli industriali - . Contro il 50% della media nazionale».

L'occasione per fare il punto sulle retribuzioni (e non solo) è l'ampio report, presentato ieri al Kilometro Rosso, «I numeri per le risorse umane», a cura di

**Confindustria Ber-**

**gamo** e Confindustria Lombardia. E, Paolo Rota, vicepresidente di **Confindustria Bergamo**, sottolinea che «le soluzioni di politica retributiva sono sempre più personalizzate nelle imprese, attente a individuare il modo per trattenere le persone in azienda».

**Chi lascia il posto di lavoro**

Anche perché il turnover non fa sconti. Se è vero che nelle aziende bergamasche che hanno aderito all'indagine (in tutto 96, per un totale di 15.400 dipendenti), nel 2023 il tasso di turnover è stato pari al 20,7%, in calo rispetto al 23,6% del 2022 e inferiore alla media regionale, nelle «piccole» il tasso raddoppia al 42%. Proprio in queste ultime, i lavoratori che nel 2023 hanno optato per le dimissioni volontarie sono il 15%, contro il 6,2% di quelli che lavorano in una grande azienda.

Come se non bastasse, ben il 74% delle imprese bergamasche ha difficoltà nella ricerca di personale, contro la media regionale che si attesta al 65%. Le problematiche maggiori riguardano le competenze e le mansioni tecniche, a cui si fa fronte, in molti casi, con un impegno maggiore in formazione interna. Non va dimenticato che, come sottolinea Massimo Longhi, responsabile dell'area studi di **Confindustria Bergamo**, «la popolazione residente in Bergamasca, nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni, nel 2043 diminuirà di

quasi il 10%, che si traduce in 70 mila persone in meno: come se scomparisse una cittadina».

Per tutte queste ragioni, una busta paga più «pesante» può fare la differenza in termini di attrattività di un'azienda. E allora vediamo qual è il salario corrisposto ai neolaureati. Iniziamo col dire che in Lombardia la retribuzione d'ingresso varia tra i 25.834 e i 27.936 euro, mentre nella nostra provincia si colloca su valori leggermente inferiori, compresi tra i 25.065 e i 26.993 euro. Un gap influenzato dalla presenza di Milano. A «pagare» maggiormente sono le lauree magistrali in discipline tecnico-scientifiche quando il posto di lavoro è nell'industria (27.464 euro), seguite dalle lauree magistrali economico-giuridiche nel comparto dei servizi (24.250). Gli aumenti dopo il primo anno di lavoro in Bergamasca sono del 4,5%, più della media lombarda che si ferma al 4,2%.

Più in generale, nel 2024 gli aumenti retributivi - per le sole politiche di merito - programmati dal campione di imprese lombarde aderenti all'indagine si attestano a un più 3,6%, sostanzialmente in linea con il dato bergamasco (più 3,5%). Per quanto riguarda i premi di risultato, sono - ça va sans dire - più diffusi nelle aziende di grandi dimensioni (85%), piuttosto che nelle «piccole», dove c'è una maggiore propensione a distribuire premi individuali. Ad ogni

modo, i Pdr sono erogati dal 76% delle imprese bergamasche partecipanti all'indagine, contro il 70% di quelle lombarde. Diffusi tanto nell'industria, quanto nei servizi, in quest'ultimo comparto prevalgono i premi individuali. L'anno scorso il valore medio si è attestato a 1.650 euro lordi, contro i 1.471 erogati a livello nazionale.

C'è da dire che quasi l'80% dei lavoratori delle aziende iscritte a Confindustria ha il contratto nazionale scaduto o in scadenza, vedi tessili, metalmeccanici, chimici, gomma plastica e legno. E, riguardo alla metalmeccanica, gli industriali si aspettano un «autunno caldo», con «qualche frizione» anche nella nostra provincia, afferma Malandrini. Che precisa anche come i dati sulla rappresentanza sindacale (iscritti e numero di Rsu) nelle aziende «a livello nazionale mostrino una forte preponderanza della Cgil in tutti i settori, in controtendenza con il quadro bergamasco, dove prevale la Cisl».

Secondo Rota, «l'impegno nella formazione, l'attenzione alla premialità e al welfare, smart working compreso, oltre all'incremento delle assunzioni a tempo indeterminato, concorrono a delineare un quadro coerente di attenzione e grande consapevolezza rispetto alla necessità di attrarre, trattenere e valorizzare le persone nel loro percorso professionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

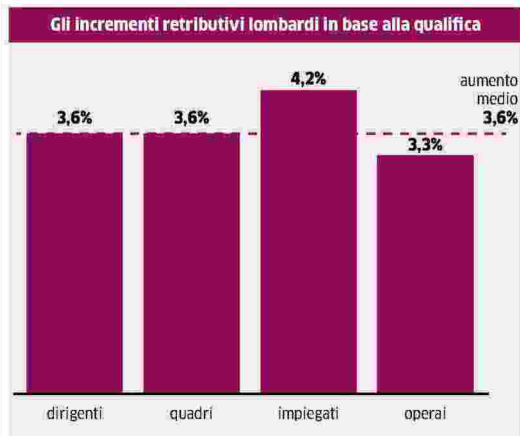
■ ■ Meccanica:  
il 35% delle aziende  
ha assorbito  
i superminimi,  
ma in modo parziale»



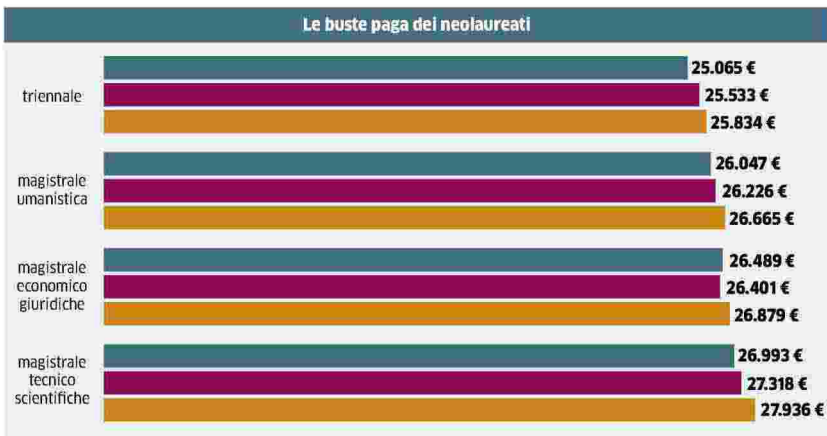
Paolo Rota  
vice di Confindustria



## Come variano le retribuzioni dei dipendenti

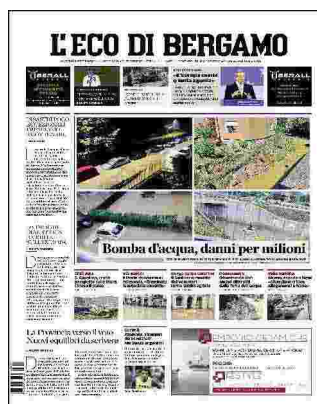


Fonte: Confindustria Bergamo e Confindustria Lombardia



TORESANI DANIELE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



166238