

**NELLE AZIENDE BERGAMASCHE**

## Welfare e premi sempre più diffusi

Rota (Confindustria): «Cresce l'utilizzo di strumenti innovativi per aumentare l'attrattività delle nostre imprese»

A PAGINA 8



### Posti di lavoro più attrattivi, le strategie delle aziende orobiche



Fonte: Studi Confindustria Bergamo

TORESANI DANIELE



Paolo Rota, Confindustria



# Welfare e stipendi quasi su misura

## «In Bergamasca trend in crescita»

**L'indagine.** Rota (Confindustria): strumenti innovativi per aumentare l'attrattività delle imprese. Il 66% del campione ha adottato flessibilità oraria e smart working, il 50% premi individuali

Un welfare aziendale sempre più presente unito a politiche retributive più articolate e a premi individuali sempre più variabili. Sono alcuni degli elementi che emergono dall'indagine sul lavoro relativa al 2022 condotta dal sistema Confindustria a cui hanno collaborato, per quanto riguarda la Lombardia, 892 aziende associate per 260mila addetti.

Al documento hanno apportato il loro contributo anche 118 imprese bergamasche con quasi 28mila addetti di ogni dimensione e settore.

Nel quadro di una progressiva carenza di risorse umane che si sta delineando anche nella nostra provincia, emerge una propensione delle imprese a utilizzare strumenti nuovi e diversificati per risultare attrattive sul mercato (politiche di attraction) e per motivare e trattenere i propri collaboratori attuali (politiche di engagement e di retention).

In questa visione rientra un

costante utilizzo degli strumenti di welfare che diventano una ulteriore leva strategica per creare valore per i dipendenti. Nel nostro territorio, infatti, il 66% delle imprese del campione ha adottato misure di vario tipo, una percentuale leggermente migliorativa rispetto alla media lombarda del 64%.

«L'indagine - commenta Paolo Rota, vice-presidente di Confindustria Bergamo per le relazioni industriali - ha messo in evidenza un approccio esteso alle tematiche legate al benessere personale che potenzialmente possono diventare sempre più ampie e caratterizzare fortemente l'offerta welfare delle imprese per i loro dipendenti. È un'evoluzione che non sta cogliendo impreparato il nostro territorio, dove sta crescendo la consapevolezza che l'attrattività aziendale è un tema centrale e che dipenderà sempre più dalla capacità di leggere e se possibile anticipare aspettative e necessità dei propri collaboratori utilizzando tutti gli strumenti a disposizione».

Due le categorie prevalentemente utilizzate in ambito welfare: da un lato i benefit agevolati fiscalmente, come i buoni benzina e i rimborsi per certe categorie di spese, dall'altro agevolazioni di caratte-

re non economico sempre più considerate sempre più interessanti per i dipendenti, come la flessibilità oraria e lo smart working, per un migliore bilanciamento fra lavoro e vita personale, a cui si aggiunge anche una crescente attenzione alla formazione nonché alle iniziative culturali, sportive e di carattere relazionale, considerate parte integrante della vita aziendale.

In questa prospettiva, anche le politiche retributive, cioè l'insieme dei sistemi e degli strumenti di retribuzione e di incentivazione adottati dall'impresa per remunerare e valorizzare il lavoro svolto dai collaboratori, evidenziano segnali di cambiamento.

«Un piano di retribuzione efficace - sottolinea Paolo Rota vice presidente di Confindustria Bergamo per le relazioni industriali - non è l'unico fattore ma ha certamente rilevanza nel quadro di una migliore gestione delle risorse umane. I dati raccolti confermano una crescita di attenzione da parte delle imprese verso queste tematiche. Per quanto riguarda le risposte del campione bergamasco il 41% ha formalizzato una politica retributiva mirata. È vero che siamo un po' sotto la media regionale, che è del 44%, ma il nostro panel vede una presenza meno consistente di grandi

imprese, che notoriamente hanno una maggiore consuetudine con le politiche retributive avanzate».

Queste tengono conto di vari elementi, dalle performance aziendali e individuali, soprattutto per dirigenti e quadri, all'anzianità di servizio, che resta comunque un dato ancora presente, soprattutto per impiegati e operai.

Fanno parte della politica retributiva i premi, sia individuali che collettivi.

Per quanto riguarda la nostra provincia, poco meno del 50% delle imprese del campione sta sperimentando premi individuali, contro una media regionale del 55%.

«Sono quote comunque significative - commenta Paolo Rota - che delineano un'interessante evoluzione. In particolare, anche per figure non dirigenziali cominciano a diffondersi premi legati ai risultati e in generale un progressivo incremento delle parti variabili della retribuzione. Ciò rappresenta per tutti un'importante sfida perché presuppone anche un'analisi sempre più raffinata della qualità e dell'efficacia del lavoro di ognuno. Analisi che, per ragioni di equità e meritocrazia, dovrà essere condotta con la massima trasparenza e condivisione, sperimentando e facendo propri modelli avanzati di valutazione».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

■ Il sondaggio ha coinvolto 188 realtà orobiche con circa 28mila addetti