

Premi ai lavoratori in stile 4.0

PAGINA A CURA DI CRISTINA GUELFU

Più soddisfatti i clienti, più guadagni. E non solo in termini economici, ma anche in riferimento alla conciliazione famiglia, vita e lavoro. Gli incentivi ai dipendenti cambiano pelle e si adeguano. O meglio si innovano grazie alla tecnologia e grazie alle nuove normative. Al tempo di Industria 4.0 cambia quindi il meccanismo premiale dei lavoratori, valutato ora sul livello di soddisfazione del consumatore e non più sulla sola e esclusiva performance del dipendente. Questo è quanto emerge da un accordo aziendale di secondo livello che ha coinvolto le parti sindacali e imprenditoriali di una media impresa del comparto metalmeccanico nella provincia di Brescia e che ha avuto come tema la novità di sapere coniugare gli incentivi della «digital transformation» al premio di risultato convertibile dal dipendente in pacchetti welfare. Il nuovo scenario. Le fabbriche stanno cambiando. Sono sempre più digitali e interconnesse. Il welfare aziendale e la digitalizzazione trainano la quarta rivoluzione industriale ormai incominciata, anche in Italia. Con qualche rischio e molte opportunità. Anche per il 2018 e 2019 il governo, utilizzando la leva degli incentivi fiscali, ha varato un piano dedicato che si snoda attraverso quattro fondamentali direttrici: proseguire e concentrare gli sforzi su iperammortamento, superammortamento e credito d'imposta; rilanciare su Università e ricerca, che oggi sembrano procedere su un binario parallelo rispetto al tessuto imprenditoriale; accelerare sulle infrastrutture abilitanti, prima fra tutte la banda larga e sviluppare l'interazione tra uomo e macchina. Sono queste le indicazioni racchiuse nella manovra di bilancio 2018, in parte anticipate dal decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148, il cosiddetto decreto fiscale, che potenzia, all'interno del panorama legislativo italiano, il ruolo del welfare aziendale in una dimensione non più solitaria ma accompagnata al processo, ormai inevitabile, di digitalizzazione che anche le piccole e medie realtà imprenditoriali stanno adottando come leva competitiva di crescita. A fare da traino sono ancora una volta le agevolazioni



fiscali e i pacchetti welfare dedicati in particolar modo alla conciliazione famiglia, vita e lavoro. Mirati, insomma, a incrementare il benessere individuale e familiare dei propri lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale, migliorare le proprie prestazioni sul lavoro utilizzando moderni strumenti tecnologici significa per l' imprenditore ripensare a livello aziendale il meccanismo di corresponsione dei premi incentivanti. L' accordo aziendale come modello. In questo scenario, l' azienda bresciana del comparto metalmeccanico già coinvolta nel processo di digitalizzazione, ha ritenuto opportuno ridefinire i parametri di produttività in questione rinnovando il concetto di miglioramento della qualità e dell' efficienza delle prestazioni aziendali. A fare da stimolo a questo processo di digitalizzazione aziendale è stata sicuramente una applicazione corretta dei meccanismi incentivanti prevista dal c.d. «Decreto Calenda» e dalla «Nuova Sabatini» entrambe accomunate dalla finalità di stimolare le **imprese** a investire in macchinari e strumenti ad alta intensità tecnologica. Grazie a questo complesso disegno normativo, il management aziendale ha potuto considerare l' idea di parametrare il premio incentivante da corrispondere ai propri dipendenti a fine anno in base alla capacità che il singolo dipendente ha saputo dimostrare in termini di soddisfacimento del livello qualitativo richiesto dal consumatore finale dell' azienda. Altro aspetto importante che emerge dall' accordo è l' utilizzo della leva incentivante del welfare con particolare riferimento al tema sui tempi conciliazione vita e lavoro. Questo aspetto è stato particolarmente enfatizzato dalle parti sociali con un incentivo che ha coinvolto i dipendenti in prima persona e che vedeva il riconoscimento a questi ultimi di una somma ulteriore di cento euro in busta paga in caso di conversione di almeno il 5% del premio in soluzione conciliative di vita e lavoro. Questo panorama legislativo ha permesso di creare un terreno fertile in cui le singole realtà imprenditoriali potranno confrontarsi col proprio management per legare indissolubilmente due tematiche che fino a oggi hanno proceduto su due binari separati: il processo di digitalizzazione e quello di welfarizzazione. Due aspetti di una sola medaglia che si chiama competitività aziendale e che ha come protagonisti il bisogno imprescindibile per l' impresa di saper immagazzinare e utilizzare l' energia lavorativa in modo mirato, razionalizzando i costi e ottimizzando le prestazioni. © Riproduzione riservata.