

Premi in busta paga, così l'azienda promuove le performance al top

Fioccano i bonus anche al Sud, restano bassi gli stipendi di base

Nando Santonastaso

Avoler guardare il bicchiere mezzo pieno si potrebbe dire che forse siamo vicini all'addio, senza rimpianti, ad un antico luogo comune che ha pesato (e in parte pesa ancora) sulla narrazione di un certo Mezzogiorno, passivo e fannullone. Nell'area in cui si concentrano non solo la maggior parte della disoccupazione giovanile italiana ma anche il record di neet (gli under 35 che non studiano né cercano un lavoro) fioccano i bonus aziendali che premiano le performances dei lavoratori rispetto agli obiettivi delle imprese. Quello riconosciuto nei giorni scorsi ai dipendenti dello stabilimento di S. Angelo dei Lombardi in provincia di Avellino dalla Ferrero (più di 2mila euro in busta paga) è infatti solo l'ultimo della serie anche se tra i più prestigiosi (la produttività in salsa irpina è stata infatti la migliore in assoluto del gruppo della Nutella). L'elenco è più nutrito di quanto si pensi, anche se in termini di welfare aziendale, l'altra opportunità offerta dalla legge di Bilancio 2017 a chi sottoscrive i contratti di secondo livello, la distanza del Sud dalla media nazionale resta piuttosto elevata.

Ha fatto sicuramente meno notizia in questi anni il "Mezzogiorno competitivo" rispetto alle medie e agli standard del Nord industriale ma appare difficile negare che la qualità (non più solo la quantità) delle prestazioni lavorative anche qui è lievitata e non solo per i gruppi di eccellenza. La premialità e gli annessi riconoscimenti in termini di salario o di welfare aziendale, in altre parole, passano ancora dalla Fca di Pomigliano e Melfi alla Barilla, da Leonardo Finmeccanica ad Eni ma iniziano ad arrivare finalmente anche a pmi capaci di acquisire commesse e quote di mercato di dimensioni rilevanti, talvolta anche internazionali. Al punto che la sfida della produttività, antico tallone di Achille di quasi tutto il sistema produttivo del Mezzogiorno (ancora molto al di sotto degli standard settentrionali, impos-

sibile nasconderlo) fa oggi meno paura del passato pur dovendo recuperare un gap piuttosto sensibile. Basta ricordare che fino al 2016 il prodotto per addetto era negativo per circa il 6%, più della media nazionale. (meno 4,6%).

Nell'automotive e nell'aerospazio si certifica, già da anni la crescita della qualità industriale del Sud. Non tutti sanno, ad esempio, che lo stabilimento di Nola di Leonardo (ex Finmeccanica), mille dipendenti, specializzato nella produzione e nell'assemblaggio di componenti nell'ambito del progetto Airbus, si distingue con regolarità nel gruppo per il raggiungimento dei target prefissati annualmente, confermandosi leader assoluto nel suo settore e garantendo così ai lavoratori buste paga più pesanti.

Lo stesso accade a Pomigliano e Melfi, poli di eccellenza targata Fca in Italia dopo massicci investimenti: nel primo caso, sono stati assegnati al "G.B. Vico" due prestigiosi riconoscimenti internazionali per la qualità del prodotto e l'efficienza del sistema organizzativo (esportato in tutto il mondo) nonché bonus robusti ai lavoratori, "prestati" ad altri impianti, come nel caso di Cassino, per avviare le nuove linee produttive dell'Alfa. Parliamo di aumenti di 1.300 euro nel 2015 e di 1.400 l'anno scorso. In Lucania, il rilancio dello stabilimento destinato alla Jeep e alla 500 ha immediatamente assicurato premi di produttività consistenti (ma inferiori a quelli di Pomigliano) essendo stati raggiunti ben presto i volumi produttivi indicati dall'azienda (dai due impianti escono annualmente ormai 200mila modelli).

Anche un altro supergruppo dell'alimentare come Barilla attua da tempo la politica dei bonus in termini di salario, garantendo all'agroalimentare italiano una cospicua qualità di prodotto anche grazie ai risultati ottenuti in Campania e in Basilicata.

Ma c'è anche chi, come il colosso Prysmian, leader mondiale per la produzione di cavi in fibra ottica, ha scelto di condividere il proprio asset finanziario con i dipendenti, tra i quali quelli campani (mille in totale, quasi la metà concentrati nel polo di Battipaglia) distribuendo loro le proprie azioni, fino ad una percentuale che supera il 50 per cento circa. Una decisione che è già di per sé un forte incentivo ad accrescere la produttività (in Italia sono

nove le grandi società che seguono lo stesso modello) e che sta pagando anche in termini di investimenti (20 milioni annunciati lo scorso anno a Battipaglia in occasione della visita dell'ex premier Renzi).

Per le Pmi il discorso si fa più complesso. Le richieste di contratti di secondo livello che garantiscono una fiscalità importante alle aziende ma su cui i sindacati sollevano qualche dubbio, non sono ancora così diffuse al Sud. Delle oltre 20mila registrate a livello nazionale molto meno della metà provengono dalle regioni Meridionali, dove peraltro la diffusione di piccole e micro aziende è particolarmente estesa e il tasso di industrializzazione relativamente modesto. Attualmente, secondo i dati forniti dall'Unione industriali di Napoli, sono impegnate in questo percorso le aziende Alstom Service Italia, Dresser (Gruppo General Electric), ST Microelectronics, Enis (ex Isaia&Isaia), Hitachi Rail Italy (a livello nazionale), Fincantieri (a livello nazionale), Ipi Petronas Lubricants, Fenice e GE Avio. Per tutte l'accordo sui premi di risultato è ormai una certezza, ma all'appello ne mancano ancora molte. Il welfare aziendale vuol dire garantire ai lavoratori un'ampia gamma di benefit come bonus auto, cellulari, assicurazioni, servizi alla persona, assistenza medica. Non è un caso però che le disuguaglianze fra Nord e Sud in termini di salario non si siano ridotte, come spiega l'ultimo rapporto sulle retribuzioni in Italia di OD&M consulting relativo al 2016: «Confrontando in termini di retribuzione totale annua le imprese del Nord-ovest e quelle del Sud emerge un divario impressionante: un dirigente guadagna circa 6.300 euro in più, un impiegato 4.550 euro, un operaio 2.200 euro in più rispetto ai colleghi del Meridione». Insomma il ricorso al welfare aziendale e ai benefit in busta paga fa salire il potere di acquisto dei lavoratori ma non in maniera omogenea sul territorio nazionale, penalizzando soprattutto le donne del Sud. Un aspetto, quest'ultimo, che si riscontra anche in altre casistiche: lo ha riconosciuto lo stesso premier Gentiloni accomunando lo sforzo del governo per il rilancio del Mezzogiorno al recupero lavorativo delle donne di quest'area. Retoriche a parte, la nuova emergenza meridionale rischia di diventare proprio questa.

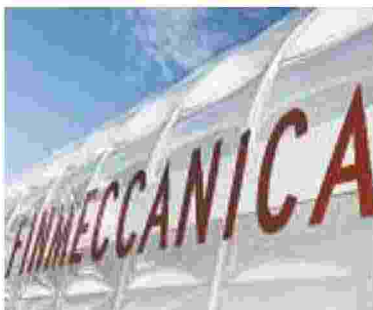
© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Fca**

A Pomigliano sono stati assegnati due prestigiosi premi internazionali per la qualità del prodotto e l'efficienza organizzativa

**Ferrero**

Lo stabilimento di S. Angelo dei Lombardi ha riconosciuto ai suoi dipendenti per gli obiettivi raggiunti 2mila euro in più

**Leonardo**

Nello stabilimento di Nola ex Finmeccanica, mille lavoratori hanno ottenuto per aver raggiunto i target fissati, premi di produzione

**La svolta**

Il sistema produttivo migliora ma è inferiore rispetto agli standard del Nord



Le eccellenze Lo stabilimento Fca di Pomigliano, in basso la sede distaccata a Battipaglia della Prysmian leader mondiale per la produzione di cavi in fibra ottica