

<https://www.ilsole24ore.com/art/management/2019-03-25/politiche-retributive-italia-manca-cultura-trasparenza-090552.shtml?uuid=AB09hbhB>



## Politiche retributive, in Italia manca la cultura della trasparenza

*-di Francesca Contardi \**

Nei corsi ti insegnano che lo stipendio è un fattore difficile da catalogare: se non viene considerato adeguato può risultare un fattore demotivante. Ma, dall'altro lato, se un dipendente viene sovrappagato non è detto che possa essere motivato a lavorare di più. Quando incontriamo i candidati a colloquio, chiediamo sempre cosa si aspettano a livello economico in caso di un'offerta. Molti non si espongono per paura di perdere l'opportunità lavorativa, altri esagerano nel dare le proprie aspettative nella speranza di portare a casa almeno la metà, altri ancora dicono che cambierebbero alla pari. Molti sono del tutto impreparati.

Eppure quando si arriva alla fine di un processo di selezione la parte economica diventa un punto determinante. Tutti, dal dirigente al neolaureato, guardano quanto prenderanno di netto a fine mese. E se l'offerta non è migliorativa alla fine rifiutano, perché magari si rendono conto che il lavoro che hanno in quel momento è ancora accettabile. Quasi nessuno, infatti, si prende il rischio di andare in una nuova società, ricoprire un nuovo ruolo e affrontare il periodo di prova se la parte economica non migliora in modo sensibile.

Anche le aziende, dobbiamo ammetterlo, non sempre hanno chiaro questo aspetto. Spesso dipende da una questione di costi e di pressione fiscale, ma qualche volta anche per evitare disallineamenti interni perché l'orientamento generale è sul massimo risparmio possibile.

In Italia manca ancora una cultura diffusa di trasparenza nelle politiche retributive e di posizionamento delle risorse. Sono poche - e spesso multinazionali - quelle che riescono già in una fase iniziale a comunicare il peso economico di una posizione e ad orientare le candidature. Spesso ci sono margini di negoziazione, ma questa possibilità emerge solo nelle fasi successive. Si tratta di una tecnica condivisibile in alcuni casi, ma in altri si rivela poco utile perché fare una prima offerta al ribasso può portare il candidato a sentirsi sottovalutato. E non tutti poi, sono disposti a rinegoziare.

Un altro aspetto da tenere sempre in considerazione è legato alle percentuali di aumento di stipendio. La consuetudine parla di un + 15/20% rispetto al pacchetto di partenza. Su pacchetti molto consistenti questo può rappresentare un incremento sostanzioso, mentre su stipendi bassi si riduce a poche centinaia di euro. Una cifra che, soprattutto dalle nuove generazioni, può non essere considerata interessante e sufficiente a giustificare una fase di lavoro più complessa legata ad un cambio di azienda o di ruolo.

\* *Managing Director di EasyHunters*