

# Ora vince il risultato Lavori bene? Guadagni di più

Meglio essere valutati per la prestazione che per le ore passate in ufficio, soprattutto nelle startup digitali, dice la ricerca di Job Pricing per la Fondazione Marco Biagi. È l'effetto smart working

di **Barbara Millucci**

**L**avoratori più soddisfatti della propria retribuzione sono coloro che ne percepiscono il collegamento con la propria performance. Il ragionamento, oggi, vale a maggior ragione se parliamo di imprese digitali. «Con lo sgretolamento spaziotemporale del lavoro, ovvero il fatto che si può lavorare ovunque e quando si vuole, è diventato necessario passare a una valutazione dei risultati e non più dei comportamenti: questi ultimi non sono più osservabili, dato che vengono svolti altrove», dice Tommaso Fabbri, professore ordinario presso il dipartimento di Eco-

caso, ancora aperte). «Mentre sarebbe bene trovare nuove forme contrattuali in grado di intercettare questo cambiamento. I giovani danno per scontato che devono essere pagati per ciò che producono e non per il tempo che trascorrono alla scrivania. Basta vedere come si lavora all'interno delle startup digitali». Il fatto che i modelli lavorativi basati sul tempo non siano più contemporanei non lo dicono solo le aziende, ma anche i lavoratori.

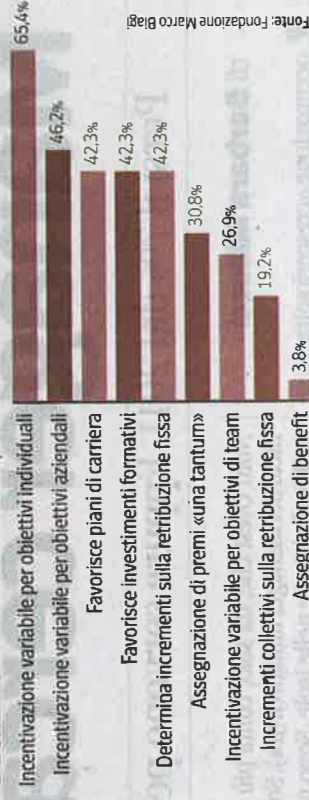
«Dalla nostra ricerca emerge che il 94% dei lavoratori che non ha un sistema di valutazione, vorrebbe aver-

lo. Gli impiegati, nella gran parte dei casi, sono disposti a essere valutati. E già oggi tre aziende su quattro pagano i dipendenti per le prestazioni e non per le ore timbrate sul cartellino». Dai grafici emerge chiaramente che avere uno stipendio fisso senza alcuna valutazione di un capo non soddisfa il lavoratore che vorrebbe invece un salario variabile con tanto di stellette e benefit.

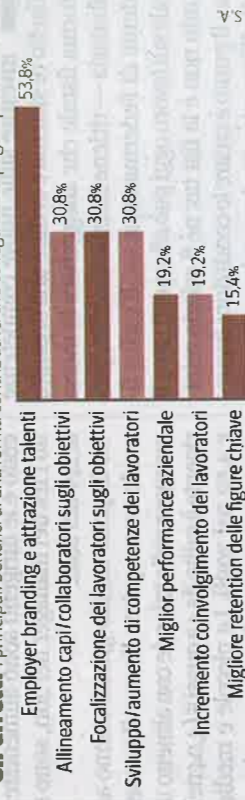
Solo un lavoratore su quattro, poi, non rinuncerebbe a una mensilità della propria retribuzione fissa in cambio di beni sostitutivi. «Il sindacato, storicamente, non è favorevole

alla valutazione della performance, ma lo ritengo un tabù da superare», dice Fiorelli. «Dato che oggi un datore di lavoro paga la prestazione quando la considera adempiuta, se questa prestazione non riesce a vederla che succede? — si chiede Fabbri —. Deve ricorrere a un controllo digitale su dei dati che comportano inevitabilmente una nuova valutazione dell'adempimento al quale collegare i compensi. Questi dati stanno diventando fondamentali nella trattazione collettiva e nelle relazioni industriali, non si può non tenerne conto». In particolare in una società

**L'dentikit** Le forme di incentivazione più diffuse e le loro finalità



**Gli effetti** I principali benefici di una forma contributiva che collega busta paga e performance



S.A.

come quella italiana che è sempre meno industriale e sempre più legata a servizi. «Entro il mese pubblicheremo un altro studio su tutti i livelli retributivi delle nuove professioni — anticipa Fiorelli —. Emerge che diverse professioni digitali, oggi pagate relativamente poco, nei prossimi tre anni verranno retribuite il 30% in più». Quali? Parliamo di figure professionali come il web marketing specialist, il social media manager o lo specialist Seo, che individua le chiavi verbali per farsi leggere e trovare su Internet.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I comportamenti non sono più osservabili, dato che si passa sempre meno tempo alla scrivania. Servono altri parametri**

nomia. Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Fabbri ha preso parte al dibattito «Pay for Performance? Prestazione e retribuzione nell'impresa digitale» che si è tenuto lo scorso giovedì, 16 maggio, alla Fondazione Marco Biagi di Modena, in collaborazione con la Scuola di dottorato E4E (Engineering for Economics/Economics for Engineering) dell'ateneo emiliano e con il supporto di JobPricing. Che, per l'occasione, ha presentato una ricerca su come sta evolvendo la performance lavorativa nello smart working.

«Il rapporto tra luogo fisico e prestazione sta diventando molto più liquido — dice Alessandro Fiorelli, amministratore delegato di JobPricing —. Un tempo il lavoratore veniva pagato per la presenza sul luogo di lavoro o per eseguire delle mansioni, oggi viene retribuito per il risultato, con i vari sistemi di incentivazione variabile, o per le competenze». Dinanzi a cambiamenti di tale portata, gli esperti ritengono vadano cambiati i ruoli descritti nei contratti collettivi che, a loro parere, sono ormai diventati obsoleti.

**Le mansioni**

«I livelli contrattuali non sono più in grado di intercettare nuove mansioni di un mondo che va così veloce», continua Fiorelli. Pensiamo ai rider, i fattorini in bicicletta che consegnano pasti del ristorante a domicilio. Al momento per loro ha deciso la giurisprudenza (con tutte le criticità del

## FonARCom: missione formazione



**Scegli la formazione finanziata con FonARCom,** il Fondo Interprofessionale che finanzia la formazione continua delle imprese italiane.

Strumenti di finanziamento e supporto completo per aziende, consulenti ed enti di formazione.

**Scopri di più sul nostro sito!**

**FON AR COM**  
FONDO INTERPROFESSIONALE  
**Dal voce alla formazione**



[www.fonarcom.it](http://www.fonarcom.it)

## Cimba Master al via

**D**ue appuntamenti in Cimba, la scuola di alta formazione nata in Italia nel 1991 che vede consorziate 36 diverse università americane e il cui campus è a Paderno del Grappa (Treviso). Il primo riguarda la scadenza — il 31 maggio — per richiedere una delle borse di studio (di diverso valore fino a coprire il 70% della retta) proposte per partecipare al master in business administration il cui diploma finale viene rilasciato dalla University of Iowa (che rientra tra le top 20 negli Usa secondo Bloomberg Businessweek). Il master è organizzato secondo una formula full time (11 mesi) e part time (la durata varia da 2 a 5 anni). Buono il placement di chi acquisisce il titolo: il 76% dei partecipanti trova lavoro entro tre mesi e il 98 entro 6.

Il secondo appuntamento riguarda la conferenza «La diversità come valore inestimabile» tenuta da Tanya Koops, amministratrice delegata di Metro, che si svolgerà il 4 giugno alle 18. Si tratterà dell'ampio concetto di diversità, e quindi non solo di genere e culturale, e di quanto possa rilevarsi una ricchezza e una leva di gestione e di come punti di vista diversi possano sviluppare interessanti opportunità di business. La partecipazione è aperta, basta inviare una richiesta via email all'indirizzo: [executive@cimba.it](mailto:executive@cimba.it). Per informazioni e per accedere ai bandi per le borse di studio: <https://cimbalta.com/it/>

L. Ad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA