

# Cambiare lavoro? Sì, se pagano meglio e se c'è formazione

**L'indagine.** I sindacati: i salari restano troppo bassi  
«È un tema che stiamo affrontando nelle trattative  
Poi c'è tutto il capitolo della riqualificazione»

**MARIA G. DELLA VECCHIA**  
LECCO

Quali sono le condizioni determinanti per far decidere di cambiare posto di lavoro? E quelle per restare?

A rispondere è la nuova indagine "Salary satisfaction 2019" realizzata dall'Osservatorio Job Pricing con Spring Professional (Gruppo Adecco) per mappare la soddisfazione degli italiani sul proprio pacchetto retributivo.

## La ricerca

Dall'indagine su 2.032 lavoratori emerge che il 69,1% dei lavoratori cambierebbe lavoro per un migliore stipendio fisso: un dato, secondo gli analisti di Job Pricing, che "pone l'accento sull'importanza per i datori di lavoro di posizionarsi correttamente rispetto al mercato". Ma anche la retribuzione variabile individuale conta (per il 35,1% dei lavoratori).

Tuttavia, il 39,9% dei dipendenti, soprattutto fra gli operai, cambierebbe lavoro a fronte di maggior formazione e possibilità di sviluppo di carriera e il 32,3% lo farebbe in cambio di maggior flessibilità di orario. So-

lo un quarto (24,6%) cambierebbe per maggiori benefit e welfare.

A trattenere invece i lavoratori in azienda sono soprattutto le relazioni interpersonali positive (48,7%), gli spazi di lavoro (42,1%), la flessibilità di orari (41,5%), i contenuti di lavoro (36,5%), la retribuzione fissa (27,7%), i benefit (22,6%).

«Posto che esiste una seria questione salariale che stiamo affrontando nella contrattazione, i lavoratori delle imprese meccaniche più tecnologiche vogliono riqualificare sé stessi e quindi anche i loro salari - afferma il segretario generale della Uil del Lario, Salvatore Monteduro -, al punto che un numero sempre crescente di loro nel Lecchese mette mano al portafoglio per comprarsi manuali e frequentare corsi d'inglese o di informatica che magari l'azienda non mette a disposizione. I lavoratori sanno che la formazione serve per trovarsi eventualmente un nuovo lavoro, ma anche per non perdere quello che si ha. Ciò - conclude - sia da spinta affinché le aziende mettano più soldi nel welfare azien-

dale, affinché i lavoratori possano pagarsi anche questa formazione aggiuntiva».

«I salari non sono adeguati e non bastano a coprire in modo dignitoso i bisogni. Sulla formazione questo Governo - afferma il segretario generale della Cgil, Diego Riva - deve adeguare le risorse, che invece ha ridotto tagliando l'alternanza scuola-lavoro, altrimenti il rischio è quello di lasciare il Paese escluso dal cambiamento».

## Welfare aziendale

La segretaria generale della Cisl di Lecco e Monza, Rita Pavan, osserva che «esiste una questione generale di bassi salari, in Italia ma non solo visto che anche la confederazione europea dei sindacati nei mesi scorsi ha lanciato una campagna di sensibilizzazione sul calo del potere d'acquisto. Tuttavia - sottolinea Pavan - ricordo anche l'accordo siglato fra sindacati e Confindustria un anno fa, che nel calcolo degli aumenti salariali introduceva il Tec, il trattamento economico complessivo, che include welfare aziendale e flessibilità di orari».



Indagine di Adecco con oltre duemila lavoratori per misurare la soddisfazione salariale

## «Il mio stipendio giusto? Più alto di almeno il 25%»

Qual è lo stipendio "giusto" secondo i lavoratori? Dalle risposte rivolte dall'Osservatorio Job Pricing a circa 2.000 dipendenti le diverse categorie emerge che per dirigenti, quadri, impiegati lo stipendio giusto sarebbe quello maggiorato di circa il 25% rispetto all'attuale.

Nel dettaglio, solo il 3,4% si dice molto soddisfatto mentre ben oltre il 20,6% si dichiara,

all'estremo opposto, "fortemente insoddisfatto". Il 38,3% è "leggermente soddisfatto" e il 37,7% "abbastanza soddisfatto".

Il livello di insoddisfazione risulta inferiore nell'industria e al Nord, piuttosto che al Centro e nel Sud e Isole.

«Sebbene in miglioramento - spiega l'indagine - l'indice di soddisfazione dei lavoratori italiani rispetto alla loro retri-

buzione resta negativo per il quarto anni consecutivo. La valutazione passa in campo positivo solo in presenza di sistemi di incentivazione individuali». Per gli analisti la soddisfazione è tuttavia "fortemente correlata" alla percezione di equità e all'essere retribuiti in base alla performance individuale e al contributo fornito all'azienda, «anche se 3 lavoratori su 5 ritengono di non essere retribuiti secondo il reale contributo che forniscono al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati».

**M. Del.**

## Il bilancio Bps Utile d'esercizio a 110,8 milioni

### Sul margine d'interesse

Il risultato è penalizzato per 32,2 milioni dai contributi finalizzati alla stabilizzazione del sistema bancario

La Popolare di Sondrio archivia il 2018 con un utile netto consolidato di 110,8 milioni, in calo del 30,4% rispetto ai 159,2 milioni del 2017.

Il risultato, «che mostra la resilienza del gruppo e l'immutata capacità di produrre valore nel tempo e autofinanziare la propria crescita», commenta l'istituto di piazza Garibaldi, risente significativamente dell'andamento dei mercati finanziari. A influenzarlo positivamente c'è tuttavia un dividendo straordinario di Nexi pari a 20,8 milioni di euro, mentre il risultato risulta penalizzato per 32,2 milioni dai contributi finalizzati alla stabilizzazione del sistema bancario. In crescita, invece, margine di interesse (+3,7% a 508 milioni) e commissioni nette (+3,5%). In flessione la raccolta diretta (-1,8%)

Per quanto riguarda i livelli di

capitale, il CET1 ratio phased in si attesta al 12,03% in crescita di 43 punti base rispetto all'11,60% del 2017. Il Tier1 Ratio e il Total Capital Ratio si posizionano su valori pari rispettivamente al 12,03%, al 12,07% e al 13,61%. Tutti questi coefficienti riflettono ancora l'utilizzo dei metodi standard di ponderazione del rischio di credito. Un ulteriore apprezzamento degli indici prudenziali di capitale è atteso a seguito dell'adozione nel corso del 2019 dei modelli avanzati Airb, per i quali la banca è in attesa di ricevere l'autorizzazione da parte dell'Autorità di vigilanza.

I crediti deteriorati lordi diminuiscono di 109 milioni di euro. I valori dell'Npl Ratio, lordi e netti, si collocano, rispettivamente, al 14,55% e al 6,97% e si raffrontano al 15,08% e al 7,93% di fine 2017. La redditività del capitale (Roe) si posiziona al 4,4%.

Gli indicatori di liquidità di breve e medio periodo si posizionano su valori di assoluta tranquillità, ben superiori al 100%. Grazie alle ampie disponibilità liquide attuali nonché ai rimborsi attesi su investimenti



La sede centrale della Banca Popolare di Sondrio

mobiliari nel corso del 2019, non si ravvisano fabbisogni di liquidità legati ai rimborsi delle operazioni Tltro in scadenza nel corso degli esercizi 2020 e 2021.

In incremento del 3,6% il risultato dell'attività bancaria caratteristica, sommatoria di margine di interesse (+3,7%) e commissioni nette da servizi (+3,5%). Il risultato complessivo dell'attività in titoli registra un sostanziale calo (-91,7%) rispetto ai risultati del 2017 alla luce delle avverse condizioni di mercato e all'incremento della percezione del rischio sovrano da parte degli investitori nazionali e internazionali.

Per quanto riguarda la tradizionale attività di vicinanza alla clientela e alle comunità di riferimento, famiglie e imprese

hanno usufruito di nuova finanza per oltre 2.500 milioni di euro. La raccolta diretta ammonta a 31.063 milioni di euro rispetto ai 31.634 milioni di euro del periodo di confronto (-1,8%); quella indiretta si attesta, in lieve incremento (+0,2%), a 30.182 milioni di euro rispetto a 30.119 milioni di euro.

La raccolta assicurativa ammonta a 1.410 milioni, in incremento del 5,6% rispetto ai volumi dell'anno precedente. I crediti deteriorati lordi diminuiscono di 109 milioni. I valori dell'Nnp Ratio, lordi e netti, si collocano, rispettivamente, al 14,55% e al 6,97% e si raffrontano al 15,08% e al 7,93% di fine 2017. Tali valori riflettono l'attività svolta dalle strutture interne, senza ricorrere a cessioni.

## Gli aiuti regionali all'innovazione nel settore tessile

### Pirellone

Progetti di ricerca e sviluppo nel settore tessile, moda e fashion: ora si attende la pubblicazione del bando

Regione Lombardia ha deciso di varare una nuova iniziativa atta a promuovere progetti di ricerca, sviluppo e innovazione nel settore tessile, moda e fashion.

Per il momento è stata solo deliberata l'iniziativa e si attende l'emanazione del regolamento-bando che consentirà di inoltrare le domande, ma già si conoscono le caratteristiche e condizioni.

Dovrà essere configurato un progetto di ricerca e sviluppo che preveda la partecipazione in partenariato di almeno tre imprese (due obbligatoria-

**Per partecipare è previsto il partenariato di almeno tre ditte e un'università**

mente piccole-medie) ed eventualmente università o centro di ricerca. Il progetto dovrà porsi come obiettivo una innovazione tecnologica con ricaduta nel settore tessile, moda e accessori; ricaduta atta ad avere anche caratteristiche di valore per il sociale, l'ambiente, la cultura, il territorio. Complessivamente il progetto non dovrà presentare meno di un milione di euro di costi previsti, da sostenersi in due anni, salvo proroghe.

L'approvazione dei progetti avverrà a graduatoria, secondo l'assegnazione di punteggi di merito e si ritiene che possano essere finanziati una ventina di progetti.

Ad essi verrà attribuito un contributo a fondo perso, riconosciuto in modo proporzionale a tutti i partners del programma, nell'ordine del 40% dei costi sostenuti e documentati.

I costi ammissibili sono quelli consueti dei programmi di R&S: personale interno, collaboratori esterni, commesse di ricerca, impiego di attrezzature e strumentazioni, spese generali.