

## 2. Farsi pagare al meglio

I soldi non sono tutto: non dovete essere dunque così attaccati ai quattrini aziendali. È quanto cerco da sempre di spiegare ai miei capi quando mi vogliono negare un aumento. Niente da fare: e per di più queste persone morbosamente legate a denaro che non è nemmeno loro, pretendono che noi guardiamo alle nostre retribuzioni con aristocratico distacco. Sarà anche vero che i soldi non danno la felicità, ma è altrettanto vero che in azienda i “fessi” si

fanno pagare con pacche sulle spalle, mentre gli altri con pacche sulle spalle e congruo denaro contante. Anche da un punto di vista simbolico, non conosco molti altri metri che, alla lunga, misurino l'apprezzamento che l'azienda ha di noi meglio di quello retributivo: essere pagate il giusto è una esigenza etica prima che materiale.

Il problema non è, ovviamente, se si è pagate tanto o poco “in assoluto”, ma se si è pagate equamente rispetto al proprio ruolo. Come scoprirlo e, soprattutto, cosa vuol dire essere pagate equamente? Il problema tocca tutti i dipendenti, ma in particolare le donne, perché le retribuzioni le penalizzano anche fortemente, per varie ragioni spesso neanche addebitabili alla misoginia delle imprese: oltre il 20% in meno, come visto, in media a parità di ruolo.

Vi sono due fattori “rigidi” ed alcuni “flessibili” che determinano la retribuzione, in azienda. I due fattori rigidi, cioè regolati per legge o contratti collettivi, sono l'inquadramento e l'anzianità aziendale: su di essi vi è poco da fare, salvo verificare che il nostro livello contrattuale sia quello previsto per la posizione che occupiamo (raramente però le aziende bluffano, salvo forse quelle di minori dimensioni). I fattori flessibili, cioè gestiti discrezionalmente dall'azienda, e che modificano le retribuzioni da persona a persona sono in genere tre: la qualità della prestazione lavorativa, il peso ed il valore di mercato della propria posizione, il potenziale di crescita che l'azienda ritiene che abbiamo. Questi fattori sono in parte soggettivi, ed in passato era anche piuttosto difficile discuterne in modo trasparente con l'azienda: ma oggi in molti casi non è più così. La valutazione formale ed esplicita delle prestazioni è molto diffusa, ed anche se nella vostra azienda non è “obbligatoria” siete voi a dover esigere dal vostro capo una valutazione, anche informale ma chiara e motivata. Lo stesso vale per il “potenziale”: se l'azienda ha dei progetti per il nostro futuro ce ne deve parlare e se non ce ne parla è probabile che non ne abbia. Le retribuzioni di mercato, infine, non sono difficili da conoscere: dalle società di ricerca del personale che vi chiamano per offrirvi alternative, da amici che fanno lo stesso

mestiere, o dai siti (come quello del *Corriere Lavoro*) che pubblicano indagini retributive.

Informatevi dunque sui livelli retributivi “medi” dei colleghi (non solo quelli dei più fortunati: non è corretto guardare solo l’erba del vicino più ricco) e su quelli di mercato, e segnalate all’azienda le vostre aspettative: forse siete voi a sbagliare nel sentirvi sottopagate (è una sensazione diffusa anche tra i più privilegiati), ma ve lo dovranno dimostrare. Altrimenti, non accontentatevi di promesse vaghe: esigete o un intervento retributivo o spiegazioni su cosa non va nella vostra performance o nella posizione che ricoprite. Un ulteriore elemento che può influenzare la vostra retribuzione è la vostra disponibilità potenziale a cambiare azienda: se volete essere pagate adeguatamente dovete far capire che non siete “sul mercato” né troppo, né troppo poco. Se sembrate già decise a cambiare, infatti, smetteranno di investire su di voi, ma se sembrate “troppo fedeli” c’è il rischio che, pur apprezzandovi, preferiscano mettere più quattrini su persone altrettanto brave, ma di cui si temono le dimissioni.

Nel caso comunque che stiate cambiando azienda, ponetevi senz’altro l’obiettivo di un salto retributivo. Senza ragionare “in astratto” su quanto dovete chiedere in più, cercate di capire qual è il livello massimo che la nuova azienda può offrire e puntate a raggiungerlo, valutando però chi ha il coltello dalla parte del manico nella negoziazione: se vi par di capire che la nuova azienda ha dieci candidati tra cui scegliere, parlate di quattrini solo all’ultimo e non esagerate. Se siete invece per loro, come diceva Wodehouse, “l’unica cipolla nello stufato”, spennateli ben benino fino ai limiti della decenza. Non bluffate più di tanto sul vostro stipendio attuale, che può essere verificato, ma semmai sul fatto che avete altre offerte economicamente più vantaggiose. Non “tirate” troppo, però, una volta raggiunto più o meno il vostro obiettivo: vi fareste una fama antipatica ancora prima di entrare, e l’azienda recupererebbe il sovrappiù tenendovi ferme a lungo dopo l’assunzione. Due ultimi avvertimenti. Primo: se cambiate, attenzione anche ai benefit e non solo

allo stipendio; informatevi prima se ticket, cellulari aziendali, polizze assicurative e quant'altro sono erogate con maggiore o minore generosità. Secondo: se potete non cambiate appena prima di ricevere un aumento; in questo caso buona parte del guadagno sarebbe virtuale.