

Indagine retributiva per profili professionali

Edizione 2019

FACSIMILE

E - Produzione

E.11 Responsabile di produzione

con scheda auto



ASSOLOMBARDA
Servizi

Soluzioni concrete
per lo sviluppo delle imprese.

A cura del
Centro Studi Assolombarda
Confindustria Milano, Monza
e Brianza, Lodi.



ASSOLOMBARDA

© Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza 2019

Tutti i diritti sono riservati, è vietata la riproduzione anche parziale.

Guida alla lettura delle schede

Le *Schede di benchmark* sono 53, di cui cinque – progettista, responsabile produzione, tecnico di manutenzione, tecnico di assistenza, specialista logistica – con dettagli riferiti a chi svolge la mansione utilizzando le competenze digitali richieste dalle nove tecnologie.

Nelle schede vengono rese disponibili informazioni relativamente a:

- **retribuzione** annua lorda totale del 2019
- **età** anagrafica
- **anzianità** nella mansione
- grado di **scolarità**.

Il dato è stato calcolato sull'insieme di addetti col profilo che è descritto nella scheda e - laddove la numerosità delle informazioni l'ha reso possibile - per sottogruppi di loro distinti per:

- *qualifica* (dirigente, quadro, impiegati, operaio)
- *grado di qualificazione* di impiegati (direttivi, specialisti, d'ordine) e operai (polivalenti, specialisti, generici)
- *genere* (maschi e femmine)
- *titolo di studio* (licenza media, formazione professionale, diploma, formazione accademica)
- classe di *età* (meno di 35 anni, 35-50 anni, oltre 50 anni)
- classe di *anzianità professionale* (meno di 5 anni, 5-10 anni, oltre 10 anni).

Per le qualifiche di Impiegato e Operaio è stato individuato un livello di classificazione di maggior dettaglio, il **grado di qualificazione**, basato sul livello di inquadramento contrattuale. Per la sua determinazione sono stati considerati i principali CCNL (5 manifatturieri - metalmeccanico, chimico-farmaceutico, alimentare, gomma-materie plastiche, tessile-abbigliamento - e il CCNL terziario-commercio), accorpando i livelli in base alle declaratorie come indicato nella tavola di conversione riportata in calce alla tabella numerica riassuntiva.

Ai fini di una più corretta lettura e interpretazione dei dati è opportuno sapere che:

1. Il benchmark di riferimento si riferisce alle aziende associate ad Assolombarda e al suo territorio di competenza, ovvero l'area costituita dalla **Città Metropolitana di Milano e dalle province di Monza Brianza e Lodi**.
2. La prima colonna della tabella riassuntiva riporta il numero di lavoratori su cui le statistiche sono state calcolate: la **soglia minima di elaborazione** è fissata in 4 osservazioni per le medie, 10 osservazioni per i decili.
3. Per la **retribuzione** vengono riportati, oltre alla media: la **mediana** (la retribuzione che si colloca al centro della serie), il **1° decile** (ovvero la retribuzione minima che risulta avendo escluso il 10% delle retribuzioni più basse) e il **9° decile** (cioè la retribuzione massima risultante dopo aver escluso il 10% delle retribuzioni più alte): si tratta di parametri che consentono di limitare il rischio di potenziali valori anomali e quindi di delimitare in modo più realistico i valori - inferiore e superiore - di variabilità retributiva.

4. Il **grado di scolarità** è espresso in numero di anni di studio successivi alla licenza media, sulla base dei seguenti coefficienti di trasformazione:

Media inferiore	0 anni	Formazione Professionale Post diploma	7 anni
Diploma di qualifica professionale	3 anni	Laurea triennale	8 anni
Diploma professionale	4 anni	Laurea quinquennale	10 anni
Diploma medie superiori	5 anni	Master post laurea	11 anni

La scheda riporta anche:

- un **quadro sintetico** delle caratteristiche (qualifica, titolo di studio, genere e anzianità nella mansione) degli addetti che svolgono le varie mansioni;
- una duplice **rappresentazione grafica** riferita alla retribuzione variabile, relativa sia alla media rilevata tra tutti i lavoratori con il profilo in oggetto sia alle diverse qualifiche:
 - la prima mette in evidenza l'eventuale scarto¹ tra obiettivo potenziale (target) e premio ottenuto (retribuzione variabile effettivamente erogata, nel 2019 o ultimo dato disponibile);
 - la seconda rappresenta l'incidenza della retribuzione variabile rispetto alla Retribuzione Totale;
- un **grafico a dispersione** che mette in relazione età e retribuzione. I punti rappresentano gli addetti che svolgono la mansione rilevati dall'indagine, collocati - in funzione della loro età e della loro retribuzione - in una posizione relativa rispetto all'addetto medio (indicatore rosso). Una linea blu inferiore identifica il 1° decile, una verde superiore il 9° decile, un indicatore viola la mediana;
- un **grafico a istogramma** che rappresenta la percentuale di diffusione dei benefit (quota di lavoratori che ne beneficia sul totale di quelli con il profilo professionale considerato) messa a confronto con la diffusione media (in colore più scuro): i benefit sono riordinati in funzione decrescente delle percentuali rilevate sulla totalità di lavoratori rilevati dall'indagine nei territori interessati dall'indagine;
- la **rappresentazione sintetica** dei differenziali retributivi rilevati, per ciascuna figura oggetto di analisi, nelle diverse tipologie di impresa: dimensioni² (piccola, media grande), settore (industria e servizi) e grado di internazionalizzazione (multinazionale o non multinazionale). La percentuale riportata nel grafico si riferisce alla quota di variabile rispetto alla Retribuzione Totale, ma l'incidenza può essere ricalcolata anche rispetto alla Retribuzione Base, pure indicata.
- per questa figura sono disponibili informazioni dettagliate sul benefit auto, in particolare nell'ordine:
 - l'**incidenza** - media e per qualifica - di chi beneficia dell'auto sul totale di chi svolge le mansioni;
 - il **valore fiscale** medio dell'autovettura assegnata (stimato sulla base delle tabelle Aci ipotizzando un utilizzo annuo pari a 15.000 km);
 - il **peso del valore fiscale dell'auto** (al netto del contributo eventualmente richiesto al lavoratore) rispetto alla Retribuzione Totale Annua;
 - la **frequenza** - media e per qualifica - con cui al lavoratore viene chiesto un **contributo**;
 - l'**ammontare mensile** del contributo richiesto, in valore assoluto e in relazione al valore fiscale dell'auto.

¹ Per come il dato è costruito una percentuale negativa indica la misura mancante al raggiungimento del risultato mentre un valore positivo significa che l'importo erogato è stato superiore rispetto a quello fissato come obiettivo potenziale.

² Per l'elaborazione dei dati retributivi è stata adottata una classificazione della dimensione aziendale specifica, basata non solo sul numero di dipendenti ma anche sul fatturato: un fattore, quest'ultimo, che ha un impatto importante nella definizione dei livelli di remunerazione delle risorse umane.

Nella classe "piccola" sono incluse le realtà fino a 30 milioni di fatturato e 250 addetti,, "media" fino a 500 milioni e meno di 1.000 addetti (ma sono comprese anche le aziende con fatturato superiore se gli addetti sono meno di 1.000), "grande" oltre i 500 milioni e i 1.000 addetti (ma rientrano in questa categoria anche le imprese con un numero di addetti inferiore, se il fatturato è oltre il limite).

1.1 Responsabile produzione

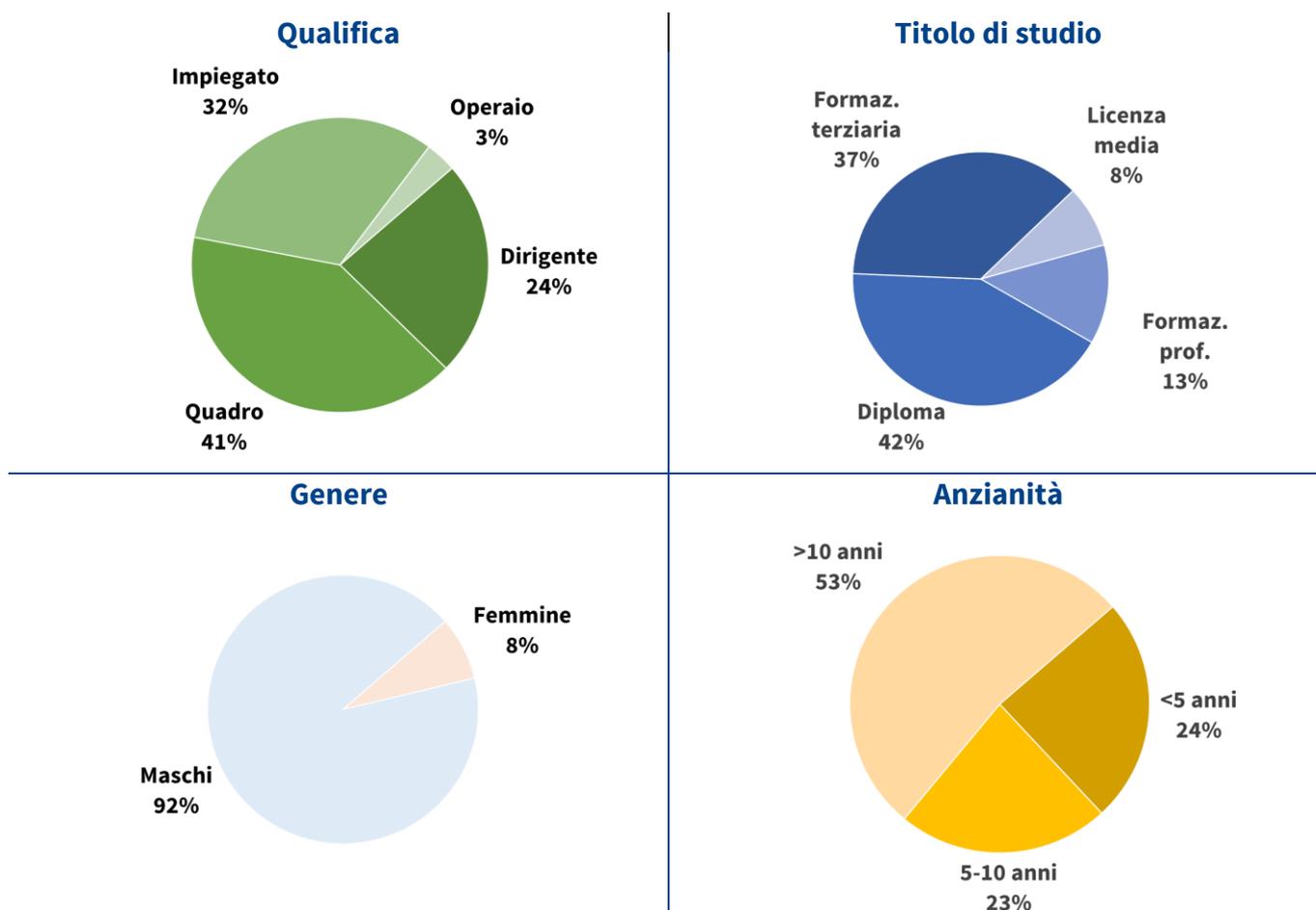
DESCRIZIONE

Garantisce la realizzazione della produzione definita nei piani e nei programmi, nel rispetto delle quantità, degli standard qualitativi, dei tempi e dei costi di produzione e dell'ottimizzazione delle scorte. Definisce e presidia il budget di produzione. Assicura efficiente ed efficace pianificazione e programmazione dell'attività produttiva, assegnando alle singole linee o reparti le quote di produzione e verificandone l'esecuzione nel rispetto dei parametri quantitativi e qualitativi definiti. Controlla costantemente tutti gli elementi di costo ricercando e proponendo soluzioni produttive, tecnologiche ed organizzative innovative ai fini del conseguimento degli obiettivi assegnati. Collabora con il Responsabile della Qualità per garantire la qualità dei prodotti e la loro rispondenza alle normative di legge. Si coordina con la Direzione Tecnica per la migliore industrializzazione dei processi ed instaurare qualificate relazioni con i fornitori di servizi. Coordina un gruppo di collaboratori e ne garantisce lo sviluppo.

IN SINTESI

I dati si riferiscono a 380 Responsabili di produzione, prevalentemente inseriti nella categoria di quadro. La funzione è ricoperta quasi esclusivamente da uomini; l'età media è di 48,0 anni e l'anzianità nella mansione si colloca a 13,8 anni. La scolarità media è di 6,3 anni dopo la licenza media. La retribuzione totale annua media risulta essere pari a 66.675 €/anno, di cui il 6,3% in forma variabile.

CARATTERISTICHE PERSONALI E PROFESSIONALI DEGLI ADDETTI



I NUMERI

		<i>numero osservaz.</i>	<i>1° dec.</i>	<i>RETRIB. 2018 (RTA)</i>	<i>9° dec.</i>	<i>Età</i>	<i>Anzianità</i>	<i>Scolarità</i>
				<i>(in euro)</i>		<i>(in anni)</i>		
	Totale	380	45.080	66.675	104.823	48,0	13,8	6,3
Qualifica e grado di qualificazione	<i>Dirigente</i>	60	71.185	108.532	125.582	51,2	10,6	8,5
	<i>Quadro</i>	161	45.913	69.197	102.778	48,9	14,6	6,1
	<i>Impiegato</i>	141	43.687	49.465	67.437	46,3	13,9	5,9
	<i>di cui: - direttivi</i>			64.202				
	<i>- specialisti</i>			49.060				
	<i>- d'ordine</i>			44.737				
	<i>Operaio</i>	18	29.408	39.409	47.586	42,6	17,2	3,2
	<i>di cui: - polivalenti</i>			45.916				
	<i>- specialisti</i>			38.588				
<i>- generici</i>			32.912					
Genere	<i>Femmine</i>	29	39.215	53.447	60.174	43,2	11,6	8,6
	<i>Maschi</i>	351	45.008	67.768	110.972	48,4	14,0	6,1
Titolo di studio	<i>Licenza media</i>	30	46.639	57.853	69.068	49,0	20,5	-
	<i>Formaz. prof.</i>	48	52.108	64.639	77.169	50,9	18,9	4,0
	<i>Diploma</i>	161	42.720	61.419	101.255	49,1	14,8	5,0
	<i>Formaz. terziaria</i>	141	46.655	75.247	114.084	45,5	9,5	9,8
Classe di età	<i><35 anni</i>	25	27.070	43.659	66.192	31,4	5,1	7,1
	<i>35-50 anni</i>	199	43.687	65.505	104.823	44,2	11,3	6,8
	<i>>50 anni</i>	156	46.399	71.856	119.368	55,5	18,5	5,5
Classe di anzianità	<i><5 anni</i>	93	47.187	67.544	107.746	45,1	2,3	7,3
	<i>5-10 anni</i>	87	37.087	66.000	108.922	46,0	7,3	7,0
	<i>>10 anni</i>	200	45.040	66.565	107.577	50,2	22,0	5,4

Tavola di conversione dei gradi di qualificazione:

	Alimentare	Metalmeccanico	Chimico-Farm.	Gomma-Plast.	Tessile-Abb.	Terziario-comm.
Impiegati	<i>direttivi</i>	1S-1	7	B1-B2	A	7
	<i>specialisti</i>	2-3A-3	6	C1-C2	B-C	6-5
	<i>d'ordine</i>	4-5	5S-5-4	D1-D2	D-E-F	4-3S-3
Operai	<i>polivalenti</i>	2-3A	5S-5	D1-D2	D-E	5-4
	<i>specialisti</i>	3-4	4-3S	D3-E1-E2	F-G	3S-3
	<i>generici</i>	5	3-2	E3-E4	H	2S-2

I BENCHMARK

Figura 1 - Retribuzione variabile: distanza dagli obiettivi e incidenza importi erogati

Nel 2019 i responsabili di produzione hanno ricevuto premi variabili inferiori del -1,5% rispetto al target. Solo i quadri hanno pienamente centrato gli obiettivi (+0,5%), mentre gli operai (-0,3%), gli impiegati (-1,1%) e soprattutto i dirigenti (-2,7%) sono rimasti al di sotto del livello concordato.

Per la figura del responsabile della produzione la retribuzione variabile percepita nel 2019 ha inciso mediamente per il 6,3%, sintesi tra il 9,8% dei dirigenti, il 6,2% dei quadri, il 3,5% del personale impiegatizio e il 2,7% degli operai.

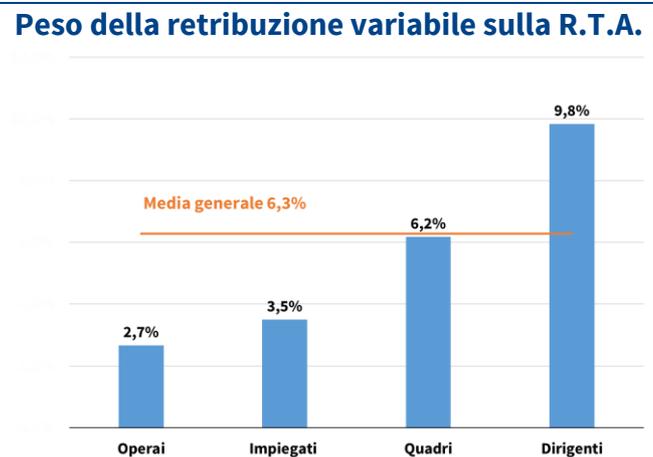
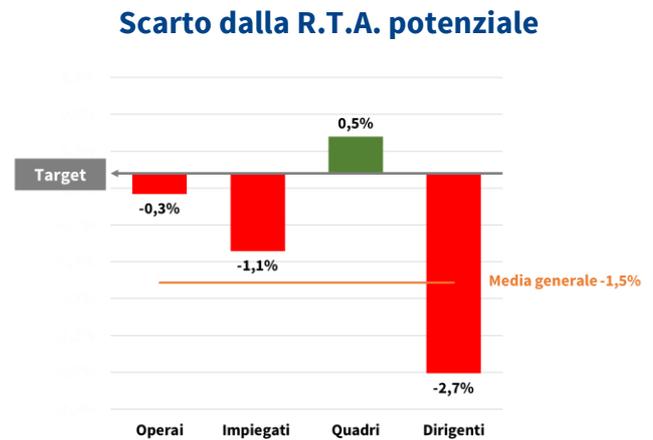
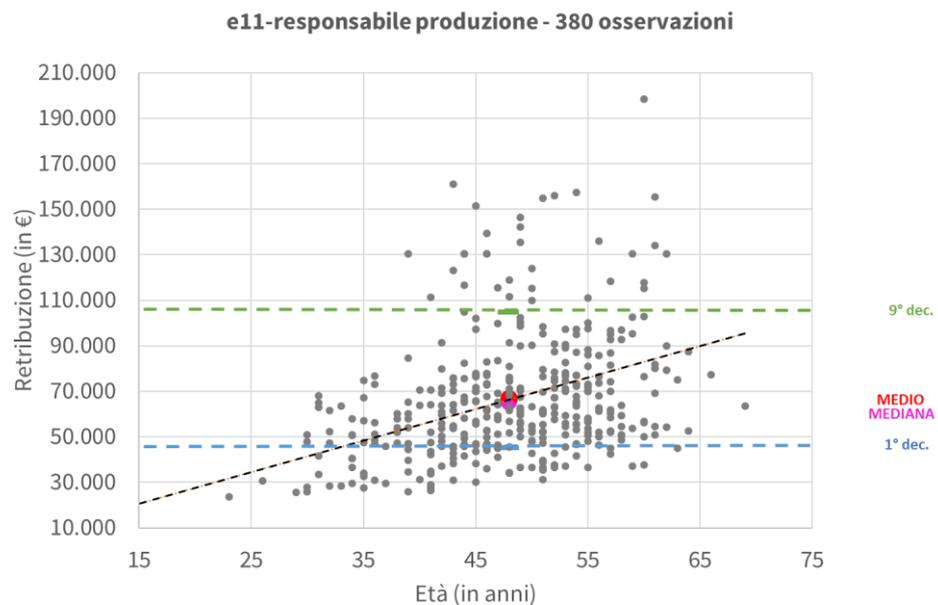


Figura 2 - Distribuzione delle retribuzioni in funzione dell'età

La distribuzione delle retribuzioni rilevate per il profilo in esame in funzione dell'età dei soggetti evidenzia un'estrema variabilità retributiva (effetto dell'inquadramento molto differenziato da operaio a dirigente) ed una spiccata correlazione tra età e livello salariale.



FACSIMILE

Figura 3 - Benefit posseduti dal profilo

Il benefit più frequente è l'autovettura (67%) che - assieme al cellulare (66%), al portatile (43%) e al carburante (21%) - appare essere un benefit tipico della figura, registrando tassi di diffusione nettamente superiori alla media della popolazione.

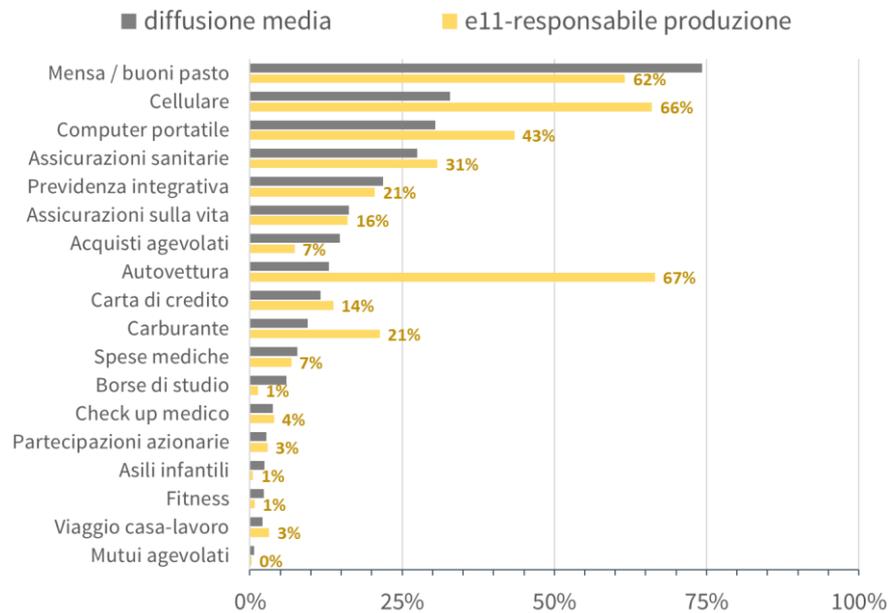
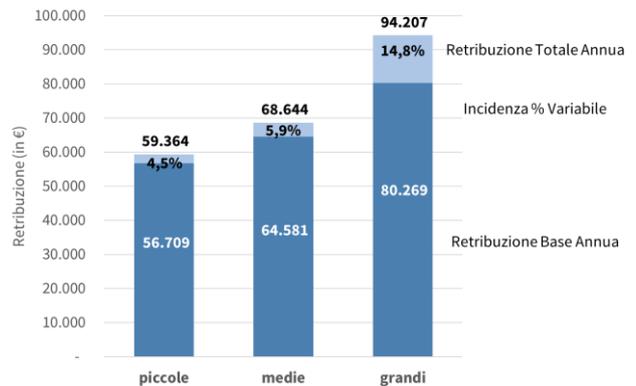


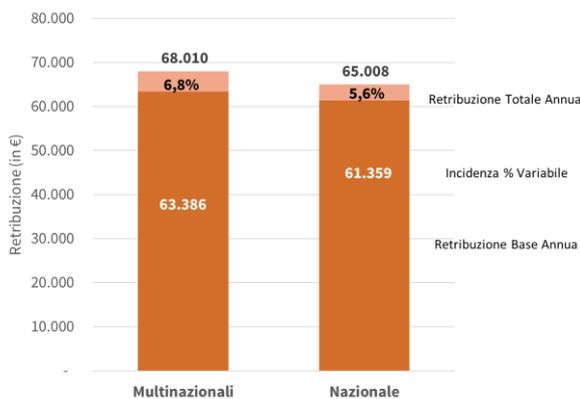
Figura 4 - Analisi per tipologia aziendale

L'analisi per tipologia aziendale evidenzia livelli retributivi nettamente superiori nelle grandi realtà, con un differenziale rispetto alle Pmi che sfiora il 60% (in parte amplificato dalla quota variabile, la cui incidenza si avvicina al 15% nelle aziende più grandi, contro il 4-6% delle altre). I responsabili della produzione guadagnano di più nelle multinazionali (+5%) e nell'industria (+6%). In questi casi non è il peso del variabile a fare la differenza: il gap è già significativo nella parte fissa della retribuzione.

Dimensione



Grado di internazionalizzazione



Settore di attività

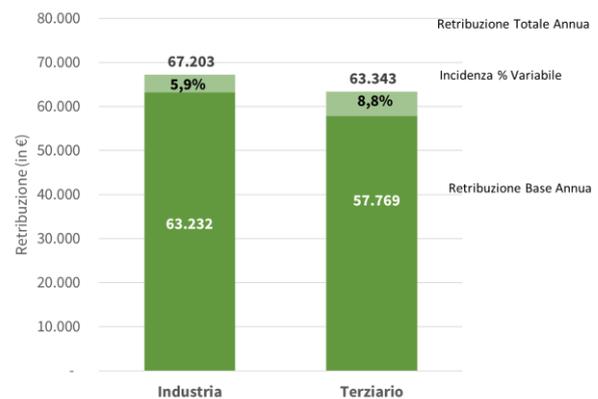


Figura 5 – Diffusione auto (per qualifica)

L'auto risulta essere un benefit tipico per i responsabili della produzione, essendo assegnata alla ai due terzi di chi svolge tale mansione.

In particolare è un benefit garantito a quasi tutti i dirigenti e a 2 quadri su 3, ma anche chi viene inquadrato come impiegato nella maggior parte dei casi ne dispone.

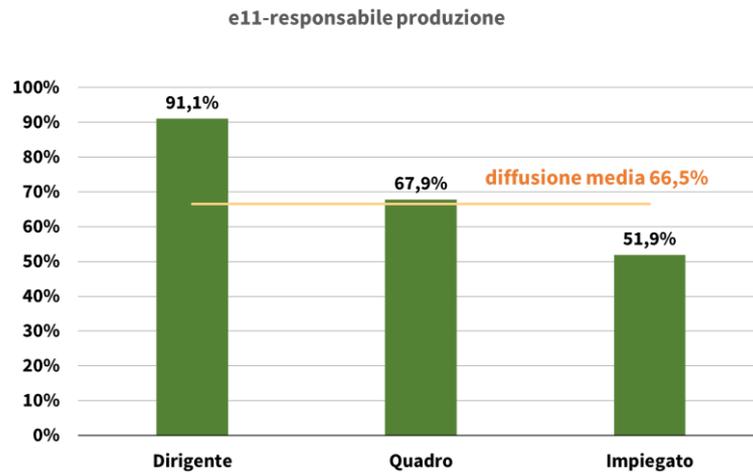
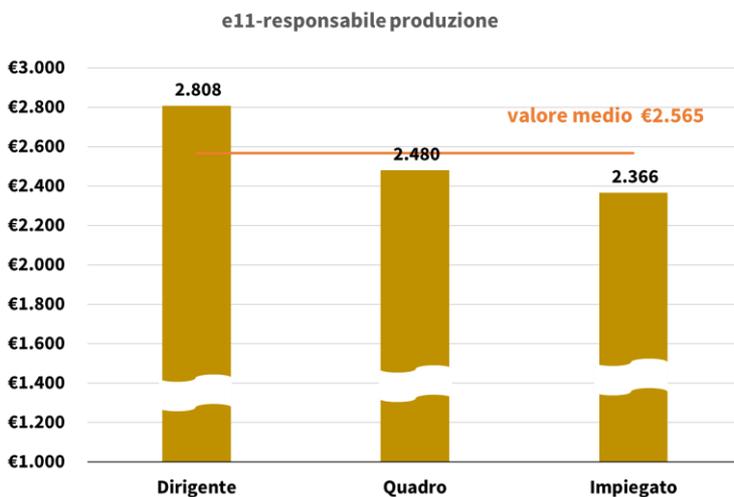


Figura 6 – Il valore fiscale dell'auto assegnata



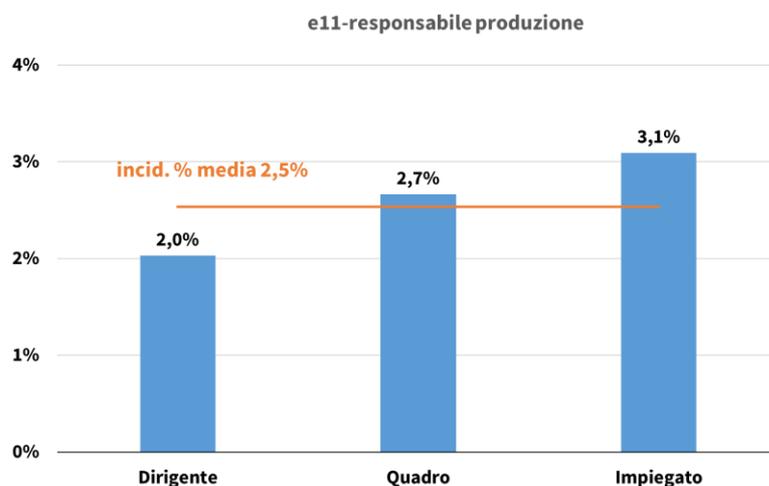
Mediamente il valore fiscale (al netto del contributo eventualmente richiesto) si colloca sui 2.565 euro, con punte di 2.800 rilevata per i dirigenti.

Il valore medio scende a sotto i 2.500 euro per i quadri e intorno ai 2.350 per gli impiegati.

Figura 7 – Valore dell'auto rispetto alla retribuzione totale

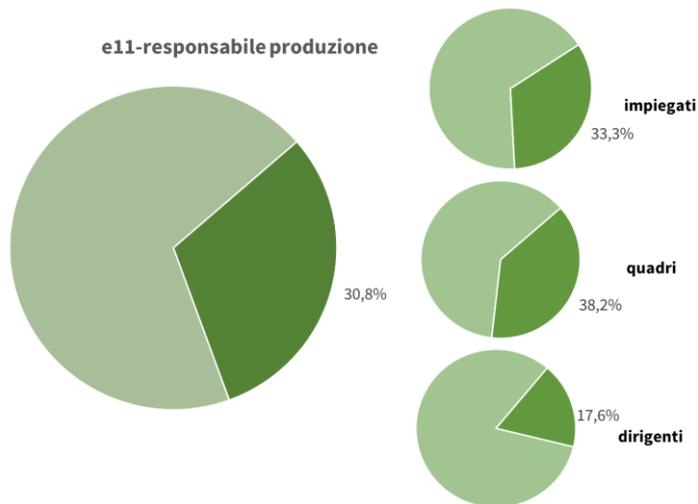
Quando a un responsabile della produzione è assegnata l'auto, tale benefit rappresenta mediamente il 2,5% della sua retribuzione totale.

L'incidenza cresce al diminuire della qualifica, dal 2% dei dirigenti al 2,7% dei quadri fino al 3,1% degli impiegati



FACSIMILE

Figura 8 – Frequenza del contributo richiesto al lavoratore



Mediamente in un caso su tre al lavoratore viene richiesto un contributo. L'eventualità si presenta più frequentemente per i quadri (38%), mentre agli impiegati succede nel 33% dei casi e ai dirigenti nel 18%.

Mediamente l'ammontare del contributo sfiora i 100 euro mensili, con un range tra un massimo di 266 euro e un minimo di 13.

Quando viene richiesto un contributo, questo rappresenta mediamente circa la metà del valore dell'auto, con punte fino al 46% oltre il valore. In alcuni casi il contributo richiesto è solo simbolico, rappresentando circa il 6% in rapporto al valore.

Figura 9 – Range di variazione del contributo

