



ASSOLOMBARDA

# Indagine retributiva 2018

Gli stipendi ai tempi di Industria 4.0

Andrea Fioni - Area Centro Studi

11 luglio 2018

# I partner e il territorio



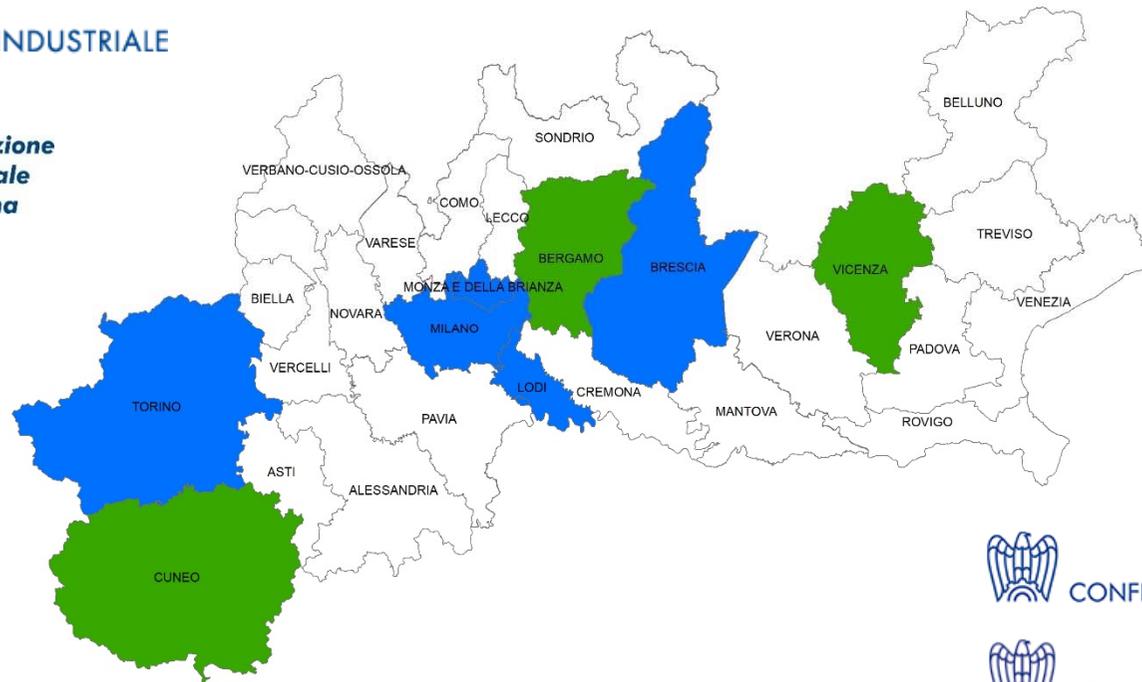
**ASSOLOMBARDA**  
Confindustria Milano Monza e Brianza



**UNIONE INDUSTRIALE  
TORINO**



**Associazione  
Industriale  
Bresciana**



**CONFINDUSTRIA BERGAMO**



**CONFINDUSTRIA VICENZA**



**CONFINDUSTRIA CUNEO**  
Unione Industriale della Provincia

con il supporto metodologico di

a GI GROUP company  
**OD&M**  
**CONSULTING**  
Your People, Our Work

# Contenuti, fonti & output

## Tempi di lavoro

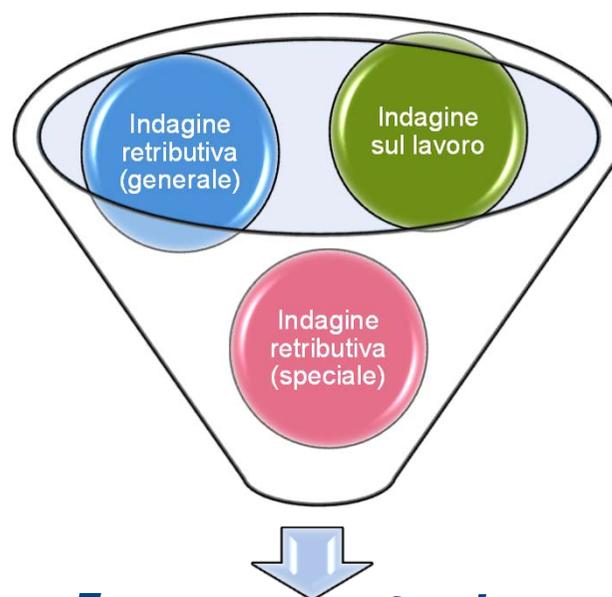
- Ore lavorate
- Assenze dal lavoro
- Tassi di assenza 2017
- Utilizzo della Cig
- Ricorso allo straordinario
- Smart working

## Compensation

- Differenziali retributivi
- Politiche retributive 2018
- Sistemi di incentivazione
- Piani di inserimento
- Contrattazione
- Welfare aziendale

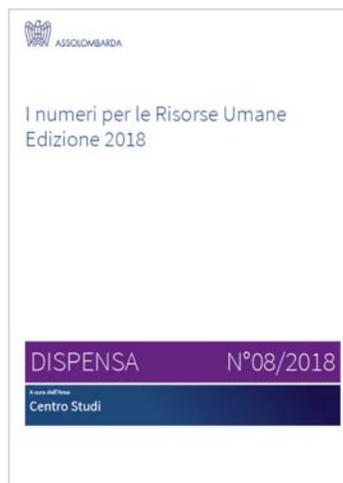
## Focus sui profili strategici

- Livelli retributivi
- Differenziali legati a:
  - ✓ caratteristiche personali
  - ✓ caratteristiche professionali
  - ✓ tipologia aziendale
  - ✓ competenze digitali
- Variabile (potenziale ed erogato)
- Benefit disponibili



**Free**

**On demand**



# Agenda

## **1. Risultati generali**

- ✓ Check up assenze 2017
- ✓ Le politiche retributive nel 2018
- ✓ *focus*: la diffusione dello smart working

## **2. Indagine retributiva 2018**

- ✓ Istruzioni per l'uso
- ✓ *focus* : competenze digitali e differenziali retributivi

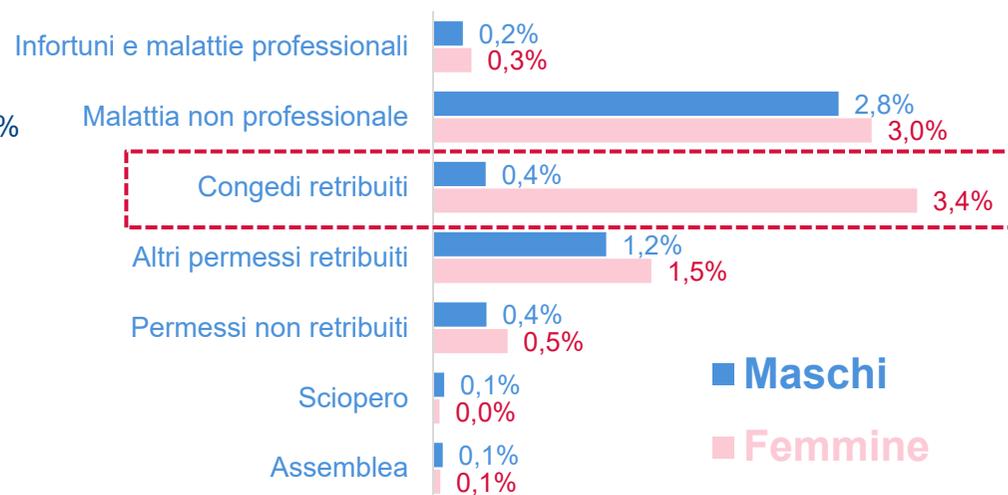
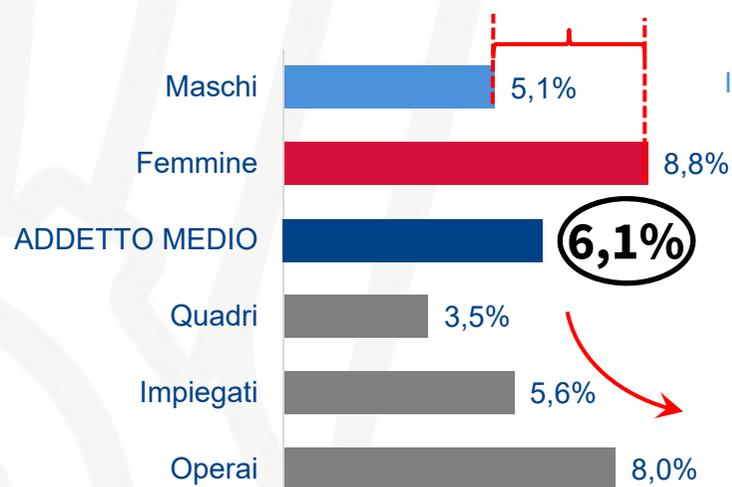
*I numeri del lavoro nel 2018*

# RISULTATI GENERALI

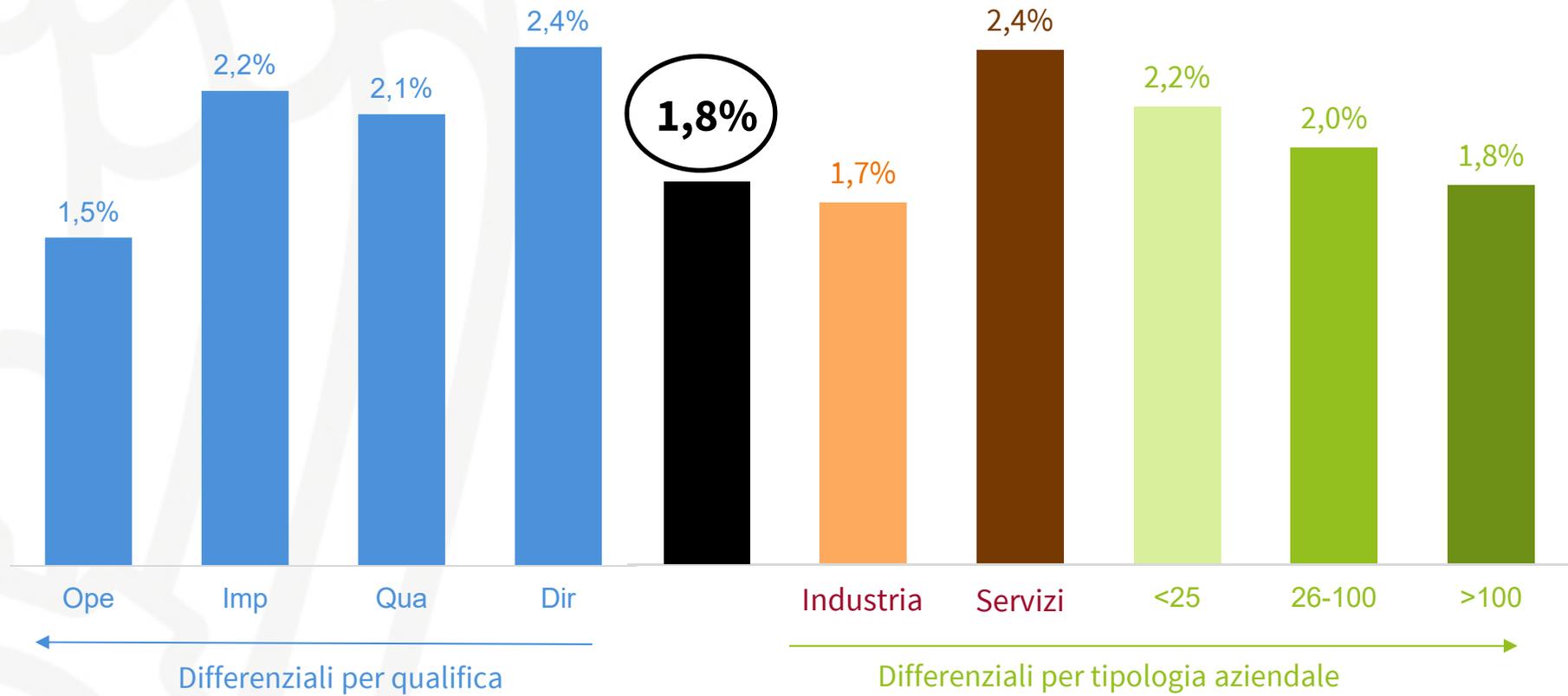
# Tassi di assenza

Milano, Monza Brianza e Lodi - 2017

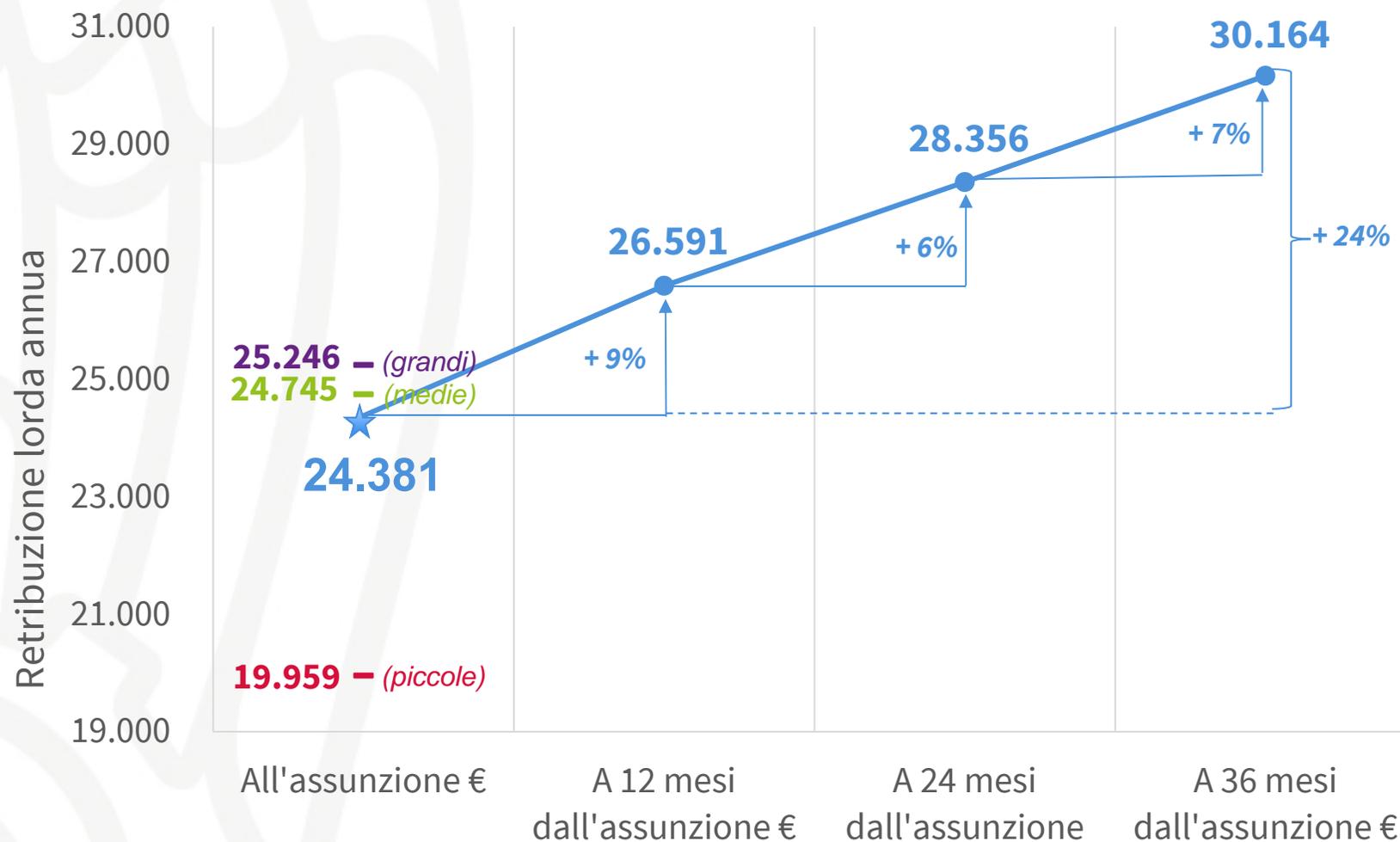
	Totale			Quadri			Impiegati/Intermedi			Operai		
	Mas	Fem	Tot	Mas	Fem	Tot	Mas	Fem	Tot	Mas	Fem	tot
Ore lavorabili	1.651	1.636	<b>1.647</b>	1.680	1.677	<b>1.680</b>	1.666	1.641	<b>1.657</b>	1.623	1.579	<b>1.617</b>
Ore lavorate	1.567	1.491	<b>1.547</b>	1.640	1.570	<b>1.621</b>	1.598	1.502	<b>1.565</b>	1.504	1.380	<b>1.487</b>
Ore assenza pro-capite	84,5	144,2	<b>100,4</b>	40,7	107,1	<b>58,8</b>	67,9	138,4	<b>92,6</b>	119,2	199,1	<b>130,0</b>
Tasso di assenza	5,1%	8,8%	<b>6,1%</b>	2,4%	6,4%	<b>3,5%</b>	4,1%	8,4%	<b>5,6%</b>	7,3%	12,6%	<b>8,0%</b>



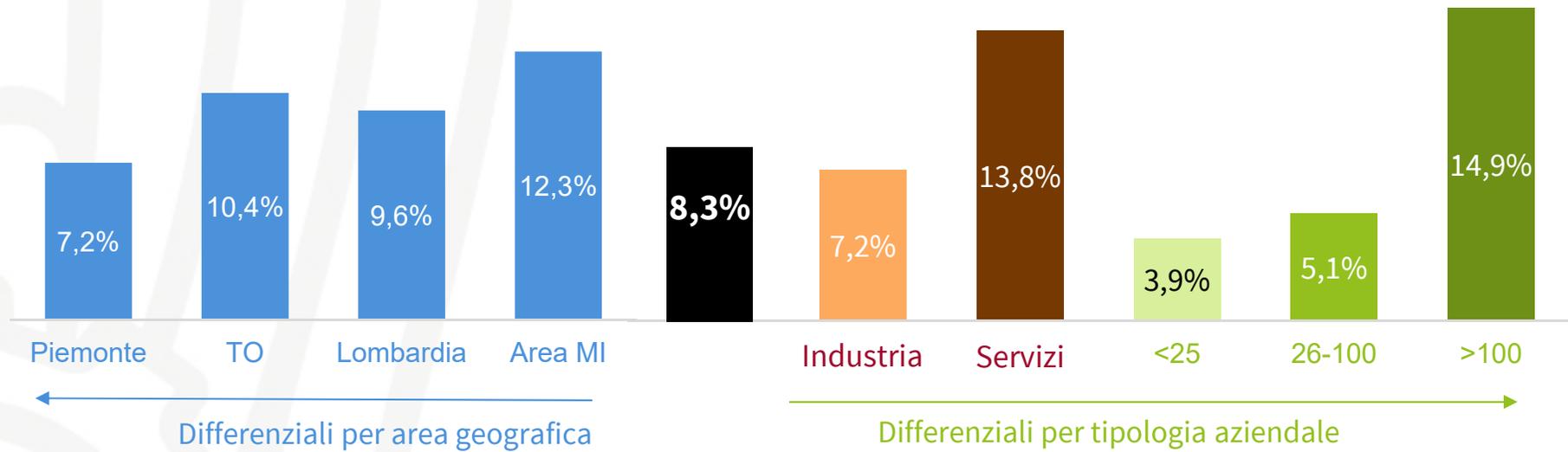
# Politiche retributive 2018



# Retribuzioni d'ingresso neolaureati



# Diffusione smart working



*Gli stipendi ai tempi di Industria 4.0*

# INDAGINE RETRIBUTIVA

# Criterio di classificazione

Dall'inquadramento contrattuale ...



... alla mansione

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale	
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile		Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°
Operai	1	0,0%	1.435	1.267	16	93	60	0	560	19.212
	2	0,5%	1.574	1.396	32	19	128	759	646	21.872
	3	6,0%	1.787	1.546	63	48	130	963	894	25.087
	3S	0,0%	1.725	1.578	50	66	30	1.482	1.431	25.333
	4	9,4%	1.944	1.612	88	94	151	900	1.033	27.207
	5	8,0%	2.218	1.725	113	216	164	912	1.190	30.937
	5S	0,5%	2.662	1.847	180	441	194	759	1.260	36.625
Impiegati intermedi	2	0,1%	1.511	1.396	24	28	63	206	626	20.470
	3	0,6%	1.715	1.546	50	46	74	600	523	23.420
	4	2,5%	1.928	1.612	65	128	123	704	898	26.668
	5	10,5%	2.255	1.725	95	222	213	743	1.026	31.088
	5S	3,6%	2.473	1.847	124	321	181	1.096	1.260	34.507
	6	19,3%	2.786	1.982	112	337	356	542	827	37.585
	7	18,0%	3.341	2.213	143	507	483	630	871	44.940
Quadri	8	21,5%	4.075	2.268	163	1.270	374	828	903	54.704

- **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 alla 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.

Responsabile produzione

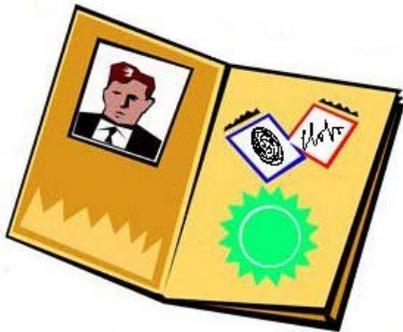
# Le informazioni di dettaglio



- Retribuzione



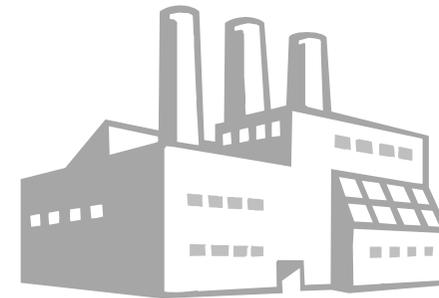
- Benefit



- Genere
- Classe di età



- Qualifica
- Grado di qualificazione
- Titolo di studio
- Anzianità professionale



- Settore
- Dimensione
- Multinazionale e non

# Alla ricerca dei profili 4.0



# La griglia 4.0

## AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

- 1 Addetto di amministrazione
- 2 Responsabile amministrazione
- 3 Responsabile amministrazione e finanza
- 4 Specialista controllo di gestione
- 5 Specialista di amministrazione



## DIREZIONE GENERALE

- 6 Direttore generale
- 7 Segretaria di direzione



## MARKETING

- 8 Responsabile marketing
- 9 Specialista marketing



## RICERCA E SVILUPPO

- 10 Progettista prodotto
- ➔ 10\* **Progettista 4.0**
- 11 Project Manager
- 12 Responsabile ricerca e svil
- 13 Tecnolo



## PRODUZIONE

- 14 Addetto di reparto
- 15 Addetto pianificazione della produzione
- 16 Capo reparto produzione
- 17 Capo squadra produzione
- 18 Carpenterie/Saldatore
- 19 Collaudatore, Tracciatore, Stampista
- 20 Fresatore
- 21 Montatore
- 22 Responsabile di stabilimento
- 23 Responsabile manutenzione
- 24 Responsabile produzione
- ➔ 24\* **Responsabile produzione 4.0**
- 25 Tecnico di installazione impianti
- 26 Tecnico di manutenzione
- ➔ 26\* **Tecnico di manutenzione 4.0**
- 27 Tornitore
- 28 Attrezzista
- 29 Elettricista



## QUALITÀ

- 30 Responsabile qualità
- 31 Specialista controllo qualità



## RISORSE UMANE

- 32 Responsabile risorse umane
- 33 Specialista amministrazione del personale



## SERVIZIO CLIENTI

- 34 Addetto servizio clienti
- 35 Responsabile servizio clienti
- 36 Tecnico di assistenza

➔ 36\* **Tecnico di assistenza 4.0**



## SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE

- 37 HSE manager
- 38 RSPP



## SISTEMI INFORMATIVI

- 39 Analista programmatore
- 40 Responsabile sistemi informativi
- 41 Specialista sistemi Informativi



## SUPPLY CHAIN

- 42 Magazziniere
- 43 Responsabile acquisti
- 44 Responsabile logistica
- 45 Responsabile magazzino
- 46 Specialista logistica

➔ 46\* **Specialista logistica 4.0**

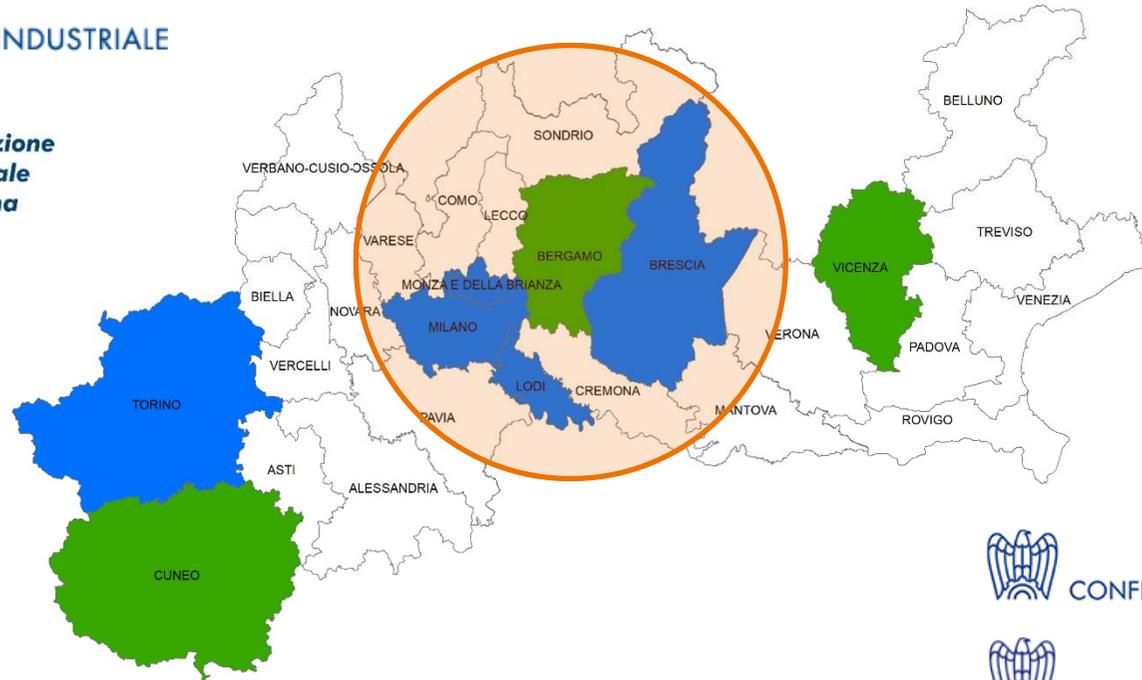


## VENDITE

- 47 Capo area estero
- 48 Responsabile vendite
- 49 Tecnico commerciale
- 50 Venditore



# Il focus sui differenziali retributivi



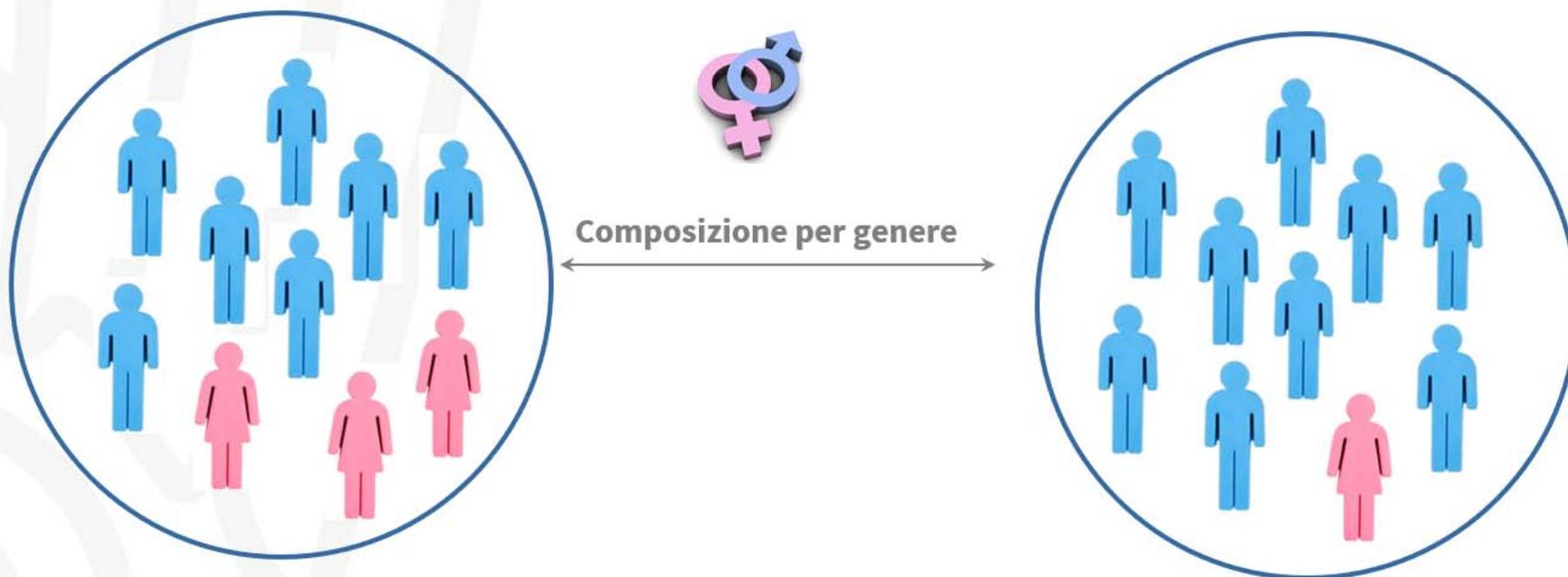
con il supporto metodologico di



# Quanti sono i «lavoratori 4.0»?

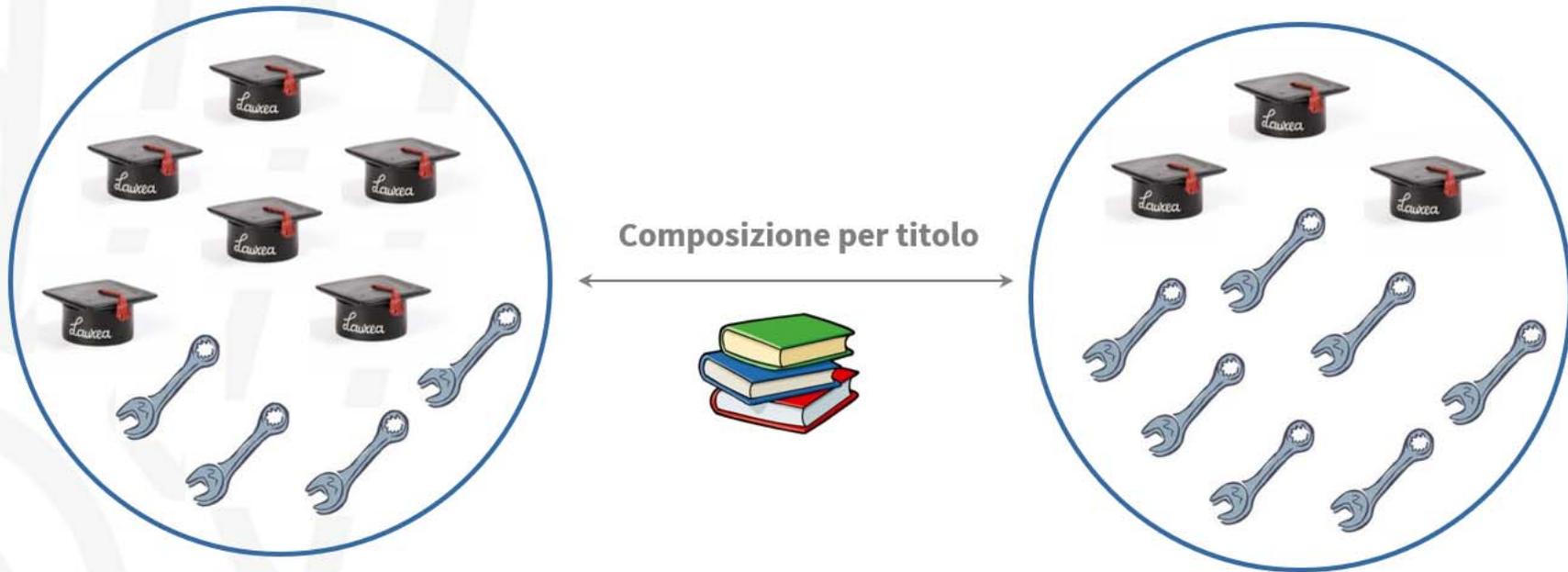


# Identikit dei «lavoratori 4.0»



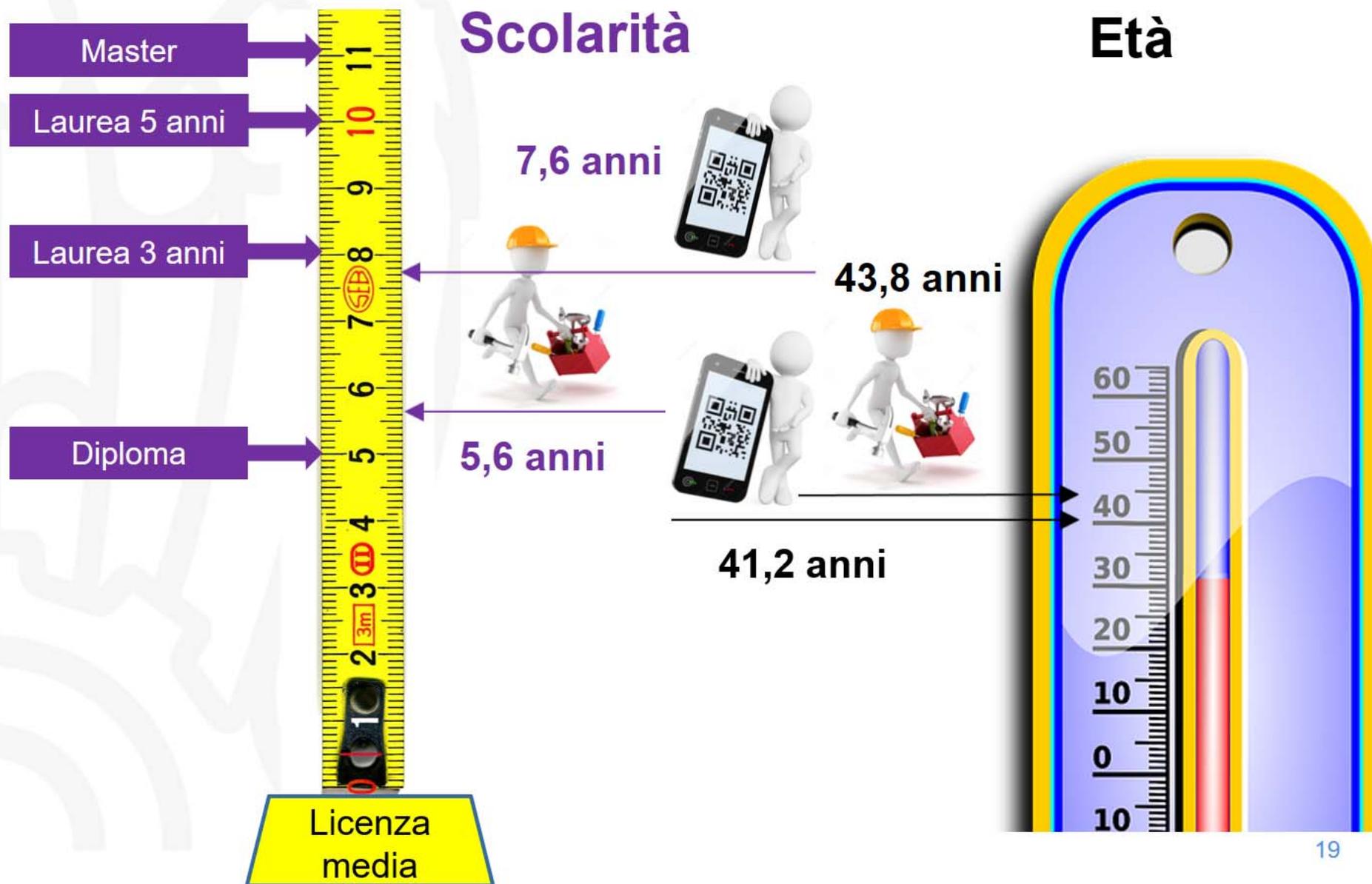
Fonte: Indagine Retributiva Assolombarda, 2018

# Identikit dei «lavoratori 4.0»



Fonte: Indagine Retributiva Assolombarda, 2018

# Differenziali personali e professionali



# Differenziali retributivi per età



Progettista



Responsabile produzione



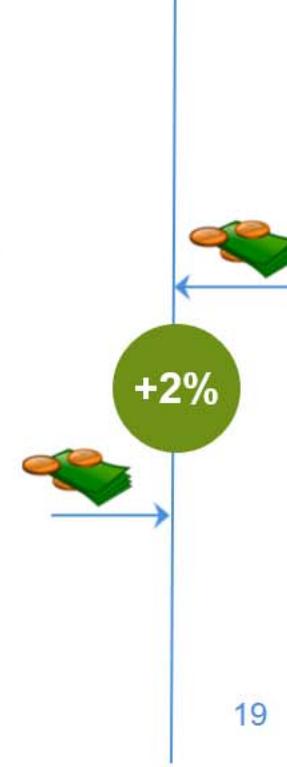
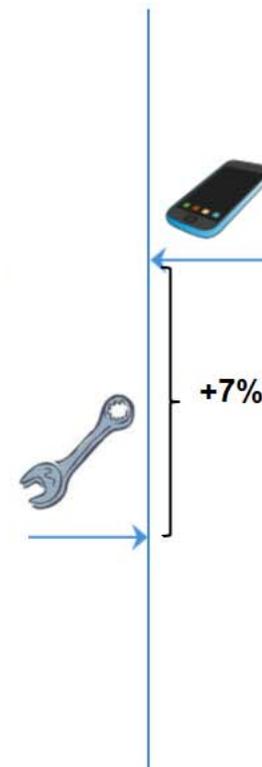
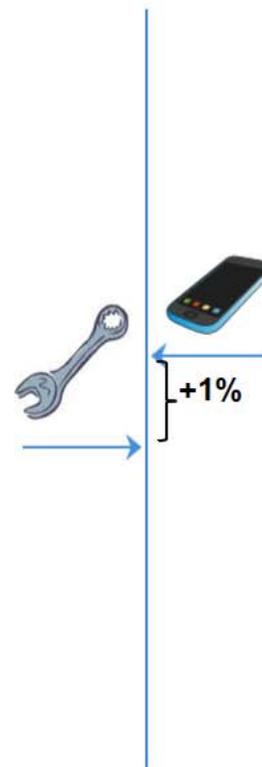
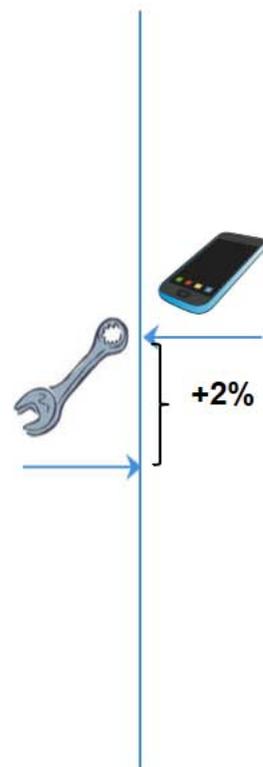
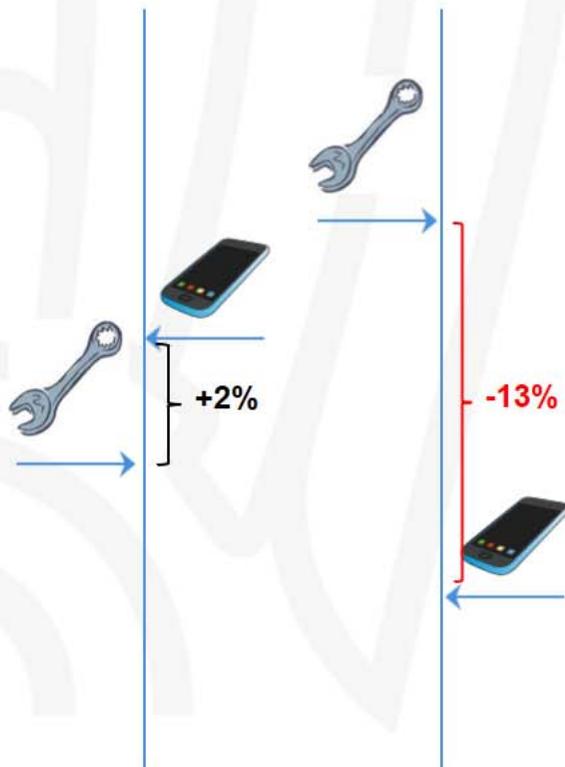
Tecnico manutenzione



Tecnico assistenza



Specialista logistica



# Differenziali retributivi per età



Progettista



Responsabile produzione



Tecnico manutenzione



Tecnico assistenza



Specialista logistica



<35  
anni



Valore delle  
competenze  
digitali  
**+16%**



<35  
anni



+14%



<35  
anni



+18%



<35  
anni



+12%



<35  
anni



+17%



# Differenziali per territorio

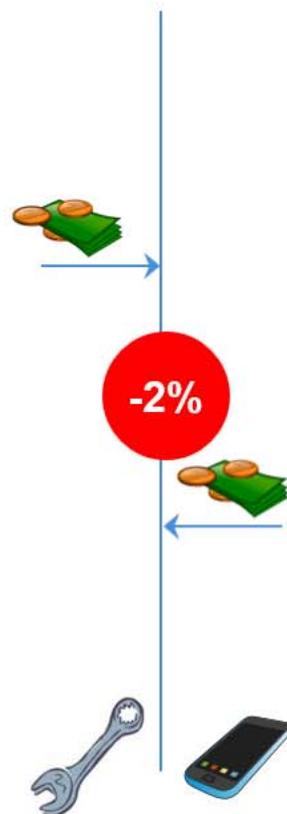
## Lombardia

circa 2.000 (19%)



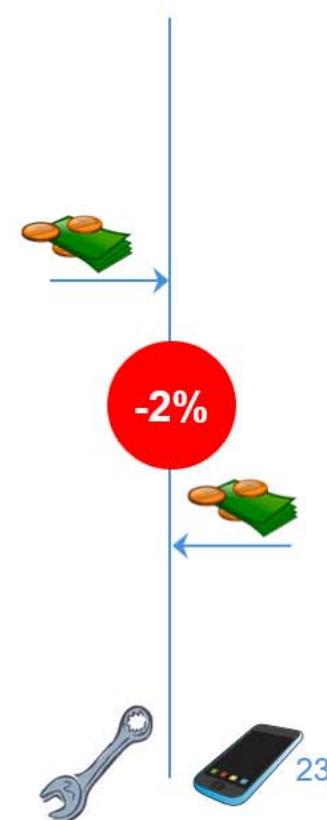
## Area milanese

circa 1.000 (28%)



## Intero territorio

circa 4.000 (13%)



# Differenziali per territorio

## Lombardia

circa 2.000 (19%)



## Area milanese

circa 1.000 (28%)



## Intero territorio

circa 4.000 (13%)



# I risultati in sintesi

- *A parità di attività svolta gli addetti con le competenze 4.0 sono mediamente **più giovani e più scolarizzati**; i requisiti meno fisici e più intellettuali richiesti dalla mansione favoriscono la **maggiore presenza femminile**.*
- *Il **differenziale retributivo** legato al possesso delle competenze digitali, al netto dell'effetto-anzianità, è **del +16%**, che rappresenta il costo-opportunità della scelta tra la formazione di una risorsa all'interno o la sua acquisizione sul mercato e diventa quindi il **riferimento cui impostare le politiche di retention e attraction delle aziende**.*
- *Il vantaggio retributivo non trova conferma in tutti i territori: dai dati raccolti, nelle politiche retributive di aziende non lombarde **l'anzianità professionale pare prevalere sul possesso di competenze digitali**. Una scelta che espone queste imprese al rischio di perdere risorse preziose dopo averle formate, un'eventualità concreta trattandosi di lavoratori giovani e scolarizzati e quindi più mobili professionalmente.*