



Retribuzioni annue di alcuni profili professionali - Ottobre 2003

Executive summary dell'indagine

o cura di *Andrea Fioni*

"Studi e Analisi" presenta elaborazioni e indagini prodotte dal Centro Studi nei suoi ambiti d'interesse

L'indagine sulle retribuzioni annue di alcuni profili professionali ha per oggetto due tipologie di informazioni:

- una parte - di carattere generale - in merito ad alcuni qualificanti aspetti delle politiche del personale adottate dalle aziende;
- altre sulle caratteristiche personali e professionali degli addetti che svolgono 36 specifiche mansioni, tutte di natura impiegatizia e direttiva, selezionate tra le più rappresentative delle realtà aziendali del nostro sistema produttivo. Le informazioni attribuibili a quest'ultima tipologia sono:
 - ✓ la retribuzione totale, distinta nelle componenti fissa e variabile
 - ✓ la qualifica
 - ✓ l'età
 - ✓ il sesso
 - ✓ l'anzianità nella mansione
 - ✓ i fringe benefits attribuiti in funzione del rapporto di lavoro individuale
 - ✓ il titolo di studio.

Le aziende che hanno collaborato all'indagine, tutte associate ad Assolombarda, sono state complessivamente 220, con 200.000 dipendenti a livello italiano e 45.000 nell'area milanese. Di questi, 4.000 (alle dipendenze di 186 aziende) svolgono le 36 mansioni considerate dall'indagine, e sono pertanto oggetto dell'analisi disaggregata.

L'indagine mette a disposizione risultati disaggregati per 7 comparti dell'industria manifatturiera (individuati sulla base del CCNL applicato e dell'attività svolta) e per uno del terziario: l'estensione dell'analisi al settore dei servizi alle imprese e delle telecomunicazioni rappresenta una delle innovazioni della presente edizione dell'indagine.

Centro Studi

Giuseppe Panzeri
Responsabile

Maria Grazia De Maglie
Macroeconomia e terziario

Andrea Fioni
Mercato del lavoro

Valeria Negri
Macroeconomia e industria

www.assolombarda.it
stud@assolombarda.it
[Tel. segreteria: 02.58370.328](tel:02.58370.328)

1 Analisi delle informazioni sulle aziende

1.1 Fringe benefits

L'analisi della diffusione dei fringe benefits è stata effettuata in modo distinto tra quelli che risultano attribuiti a tutti i dipendenti dell'impresa in forza della *contrattazione collettiva*, rispetto a quelli di cui beneficiano singoli lavoratori per effetto di *contrattazione individuale*.

1.1.1 Benefits collettivi

Benefits di natura collettiva sono previsti nel 42,7% delle imprese; le pensioni integrative - che interessano oltre il 30% delle aziende - e le polizze vita/infortuni (25,7%) si collocano in cima alla graduatoria.

1.1.2 Benefits individuali

Il 45,5% dei lavoratori indagati gode di qualche tipo di benefits per effetto, invece, della contrattazione individuale. La percentuale è molto più elevata se si considera il solo personale con la qualifica di dirigente (76,2%) rispetto ai quadri (49,5%) e al personale impiegatizio (26,8%).

In generale la polizza vita/infortuni interessa la percentuale maggiore di addetti (circa il 32%); seguono, con tassi di diffusione intorno al 10%, l'assistenza sanitaria, l'autovettura (di media¹ e di grossa cilindrata) e la pensione integrativa.

1.2 Entry bonus

Gli *entry bonus* sono somme erogate all'atto dell'assunzione per attirare risorse caratterizzate da un potenziale elevato e/o da professionalità di difficile reperimento sul mercato.

Sono presenti nell'11% delle aziende che hanno partecipato all'indagine, e in particolare nelle imprese con il maggior rapporto fatturato/addetti.

1.3 Patti di non concorrenza

I patti di non concorrenza sono contratti con i quali i prestatori di lavoro si vincolano a non svolgere, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, un'attività in concorrenza con quella del datore contro un determinato corrispettivo economico.

Il 23% delle aziende che ha collaborato all'indagine ha segnalato la stipula di accordi della fattispecie in oggetto con lavoratori alle dipendenze.

1.4 Patti di stabilità

I patti di stabilità sono accordi formalizzati con il lavoratore che subordinano la corresponsione di un compenso economico alla permanenza in azienda per un periodo di tempo predefinito.

Una percentuale ridotta di aziende (6,2%) è risultata interessata a questa forma di fidelizzazione dei propri dipendenti.

1.5 L'inserimento dei neoassunti

Tra le aziende che hanno collaborato all'indagine, nel corso del 2003 il 30% ha assunto personale neolaureato ed il 22% giovani neodiplomati.

La fonte di reperimento più utilizzata, in entrambi i casi, è stata quella dei CV spontanei; l'assunzione a tempo indeterminato è più diffusa nel caso di neolaureati, mentre nel caso dei neodiplomati sono più frequenti opzioni alternative.

Mediamente la retribuzione d'ingresso si colloca tra i 18.300 ed i 21.700 euro su base annua, a seconda che si tratti di neodiplomati o neolaureati: in 36 mesi le retribuzioni aumentano mediamente dell'11,7% per i neolaureati e del 7,5% per i neodiplomati.

1.6 L'esternalizzazione delle attività

L'eventuale ricorso delle aziende all'*outsourcing* è stato oggetto dell'indagine per verificare se, e in che misura, essa riguardi le funzioni svolte dalle 36 figure professionali considerate. L'esternalizzazione delle proprie attività, o di parte di esse, è stato rilevato nel 28,4% delle aziende, soprattutto a proposito dei *responsabili amministrazione paghe e contributi*, dei *revisori contabili* e dei *responsabili ufficio legale*.

2 Analisi delle informazioni individuali sugli addetti

Sulla base delle 4.000 osservazioni riferite agli addetti che svolgono le 36 mansioni oggetto di indagine:

¹ cilindrata inferiore a 1.800 cc se a benzina, inferiore a 1.900 cc se diesel

- la retribuzione totale lorda annua più elevata è risultata quella relativa al *responsabile ufficio legale* (87.007 euro), mentre all'estremo opposto si colloca l'*addetto help desk* (28.072 euro); ovviamente tale graduatoria è condizionata dalla diversa incidenza delle qualifiche di impiegato, quadro e dirigente attribuita, nell'ambito di ciascuna mansione, sulla base del carico di responsabilità che caratterizza i diversi lavoratori.
Le differenze retributive tra mansioni debbono più opportunamente essere colte nell'ambito del personale contraddistinto dalla medesima qualifica;
- le figure caratterizzate dal maggiore peso della retribuzione variabile (costituita dalla somma di incentivi e provvigioni) sono quelle di *key account* (19,3%), di *area manager* (14,3%) e di *responsabile delle vendite* (10,0%), che fanno parte dell'Area Commerciale e quindi sono caratterizzate da una quota elevata di provvigioni;
- l'età media più elevata è risultata quella relativa al *responsabile di stabilimento* (46,4 anni), mentre all'estremo opposto si colloca l'*addetto ufficio ricerche di mercato* (35,9 anni);
- l'anzianità media nella mansione varia tra il valore massimo di 11,7 anni - che contraddistingue la *segretaria di direzione* - ed il minimo di 4,3 anni relativo al *product manager*;
- il grado di scolarità più elevato è risultato quello dei *responsabili legali* (mediamente 8,9 anni di studio dopo il conseguimento della licenza media), mentre all'estremo opposto si colloca il *capo reparto di produzione* (4,1 anni).

2.1 I livelli retributivi

La retribuzione totale dell'intera popolazione dei 4.000 addetti che costituiscono il campione di riferimento dell'indagine è risultata mediamente pari a 52.312 euro.

2.1.1 Retribuzione fissa e variabile

Le informazioni retributive sono state raccolte distintamente per la parte fissa (o, per meglio dire, "garantita") e per quella variabile.

La parte fissa della retribuzione ammonta, per la media dell'intera popolazione, a 48.944 euro, quella variabile (la cui incidenza è quindi pari al 6,4%) ai residui 3.368 euro.

La composizione della retribuzione totale è significativamente diversa per qualifica: il peso della retribuzione variabile cresce per le qualifiche più elevate, passando dal 3,3% per gli impiegati al 7,1% per i quadri all'11,5% per i dirigenti.

2.1.2 Retribuzione variabile

Nell'ambito della retribuzione variabile sono stati disaggregati i bonus (o i premi) dalle provvigioni: il peso di queste ultime è mediamente risultato pari al 20,8% della parte variabile della retribuzione.

In questo caso le differenze sono piuttosto contenute tra impiegati (per i quali l'incidenza delle provvigioni è pari al 20,3%), quadri (22,0%) e dirigenti (19,7%).

2.2 La retribuzione degli impiegati

La retribuzione media calcolata sull'intera popolazione di impiegati (costituita da 1.788 unità) che svolgono le 36 mansioni considerate è risultata pari a 32.600 euro; la sola parte fissa ammonta a 31.524 euro.

La figura professionale per la quale è stata rilevata la retribuzione totale media più elevata è quella del *area manager* (41.264 euro); segue il *responsabile di stabilimento* (39.096 euro). Al netto della parte variabile, quest'ultimo si collocherebbe al primo posto della graduatoria con 37.788 euro, contro i 37.462 euro dell'*area manager*.

2.3 La retribuzione dei quadri

La retribuzione media calcolata sull'intera popolazione di quadri (costituita da 1.392 addetti) che svolgono le 36 mansioni considerate è risultata pari a 50.606 euro (46.990 al netto della parte variabile).

Tra i quadri, la figura professionale per la quale è stata rilevata la retribuzione totale media più elevata è quella del *responsabile relazioni industriali* (64.438 euro), seguita dal *key account* (60.048 euro).

2.4 La retribuzione dei dirigenti

La retribuzione media dei 635 dirigenti che svolgono le 36 mansioni considerate è risultata pari a 95.228 euro (di cui 10.984 imputabile a incentivi e/o provvigioni, per una retribuzione fissa quantificabile in 84.244 euro).

Tra gli addetti con la qualifica di dirigente, la figura professionale per la quale è stata rilevata la retribuzione media più elevata è quella del *responsabile risorse umane*, sia considerando il totale comprensivo della parte variabile (120.458 euro), sia al netto di incentivi e provvigioni (la sola parte fissa ammonta a 109.317 euro).

2.5 Un confronto con le retribuzioni medie nell'Area Milanese

L'Indagine Annuale sul Lavoro² condotta dal Centro Studi Assolombarda rileva le retribuzioni medie di fatto in vigore al mese di dicembre nei principali comparti dell'industria manifatturiera dell'Area Milanese³. Sono oggetto di analisi la generalità degli addetti (operai, equiparati, impiegati, quadri e dirigenti) alle dipendenze in unità locali ubicate nelle province di Milano e Lodi.

Tenendo conto di alcune importanti differenze⁴ tra le due rilevazioni, si può affermare che il personale impiegatizio che svolge le 36 mansioni percepisce mediamente una retribuzione più elevata rispetto a quella rilevata dal Centro Studi per la generalità degli impiegati milanesi (28.406 euro), nel cui ambito sono sicuramente presenti in numero elevato professionalità di contenuto inferiore.

I dirigenti oggetto della presente indagine percepiscono una retribuzione inferiore rispetto a quella (106.235 euro) rilevata in media per i dirigenti dell'area milanese, alla cui determinazione contribuiscono anche gli stipendi del top management (che non rientra tra i 36 profili esaminati in questa sede).

Infine, meno accentuate sono le differenze retributive tra i quadri a professionalità definita oggetto della presente rilevazione (con una maggior concentrazione di figure dell'area commerciale) e la generalità dei quadri (47.785 euro).

2.6 La dinamica delle retribuzioni tra ottobre 2002 e ottobre 2003

Tra l'ottobre 2002 e l'ottobre 2003 l'incremento percentuale delle retribuzioni è quantificabile nel 5,1% per il personale con la qualifica di impiegato (di cui l'1,8% per effetto di scadenze contrattuali), nel 6,5% per i quadri (di cui l'1,5% dovuto al CCNL) e nell'8,5% per i dirigenti (di cui il 3,5% attribuibile al rinnovo del contratto di categoria).

La parte variabile della retribuzione ha fatto registrare una dinamica lievemente negativa per gli impiegati (-0,3%): per i quadri (+1,5%) e per i dirigenti (+1,9%) la variazione è stata positiva.

Gli effetti delle politiche retributive di merito sono stimabili - per differenza - nel 3,1% per i dirigenti e nel 3,5% tanto per i quadri quanto per gli impiegati.

Nel corso del 2003 il tasso d'inflazione è risultato pari al 2,7%.

2.7 Le differenze retributive per sesso

In media la retribuzione del personale dirigente di sesso femminile è inferiore del 9,2% rispetto a quella relativa al personale maschile, di analogo inquadramento e che svolge le medesime mansioni.

Le differenze retributive per sesso si riducono nel caso di qualifiche inferiori: per i quadri l'indagine ha registrato livelli retributivi inferiori del 6,7%, e per gli impiegati del 7,6%.

Documento: MI_10_retrprofiles.doc

² Retribuzioni di fatto nell'industria manifatturiera dell'area milanese, Centro Studi Assolombarda, giugno 2003

³ per Area Milanese si intendono le province di Milano e Lodi, ossia il territorio di competenza dell'Associazione.

⁴ in particolare relativamente alle finalità, alla metodologia di raccolta delle informazioni e al periodo temporale di riferimento