

Indagine retributiva per profili professionali

Edizione 2018

FACSIMILE

PRODUZIONE

24. Responsabile produzione



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 2018

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

Guida alla lettura delle schede

Le *Schede di benchmark* sono 50, una per ciascuna delle figure professionali inserite nella griglia.

Nelle schede vengono rese disponibili informazioni relativamente a:

- **retribuzione** annua lorda totale del 2018
- **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)
- *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), accorpondo 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**. In 4 casi (Carpentiere/saldatore, Collaudatore/tracciatore/stampista, Fresatore, Health and Safety Executive Manager) per garantire una maggiore rappresentatività del dato il riferimento territoriale è stato esteso all'intera Lombardia e sono stati inclusi anche lavoratori di aziende non direttamente aderenti ad Assolombarda ma ad Associazioni Territoriali partner dell'iniziativa (BS, BG, TO, VI e CN).
Data la ridotta diffusione e l'elevata propensione alla mobilità professionale dei lavoratori con competenze digitali, l'ambito geografico dell'analisi delle 5 figure 4.0 è invece esteso a tutto il territorio di competenza delle 6 associazioni.
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.

4. 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.
5. 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 2017 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 nel territorio di Milano, Monza Brianza e Lodi;
- 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.

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 250 addetti e 30 milioni di fatturato, "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

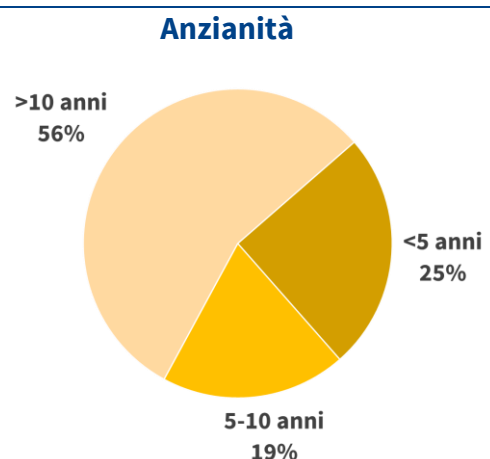
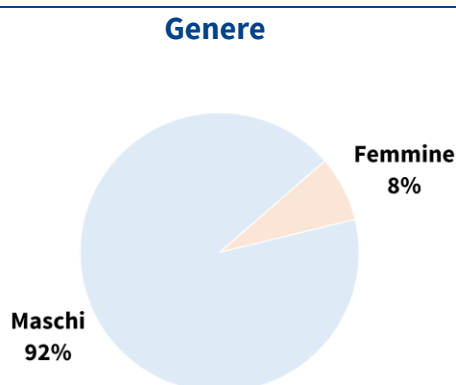
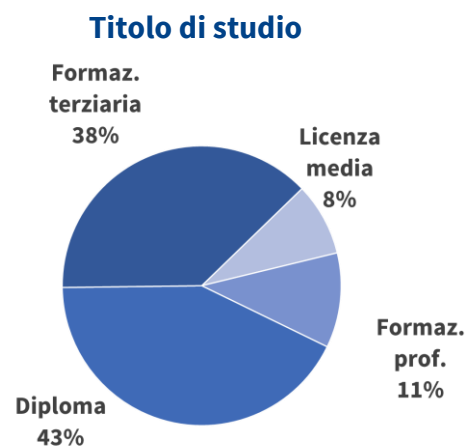
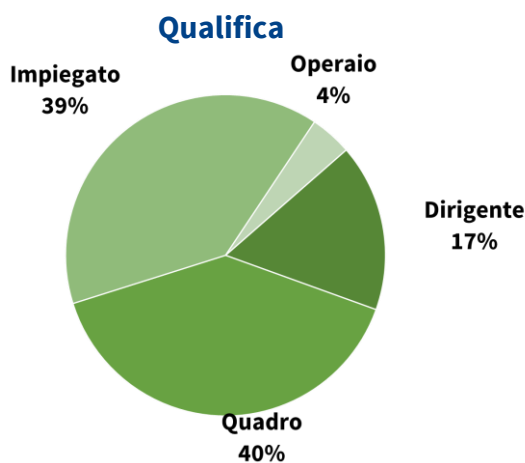
DESCRIZIONE

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 237 Responsabili di produzione, prevalentemente inseriti nella categoria di quadro. La funzione è ricoperta quasi esclusivamente da uomini; l'età media è di 48,6 anni e l'anzianità nella mansione si colloca a 15,1 anni. La scolarità media si colloca a 6,2 anni dopo la licenza media. La retribuzione totale annua media risulta essere pari a 64.718 €/anno, di cui il 7,1% 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	237	35.969	64.718	102.984	48,6	15,1	6,2
Qualifica e grado di qualificazione	<i>Dirigente</i>	40	69.574	114.069	162.921	49,2	11,2	8,5
	<i>Quadro</i>	94	43.461	63.756	82.862	50,1	16,1	6,1
	<i>Impiegato</i>	93	33.663	47.581	60.997	47,3	15,6	5,6
	<i>di cui: - direttivi</i>			60.421				
	<i>- specialisti</i>			46.190				
	<i>- d'ordine</i>			36.631				
	<i>Operaio</i>	10	27.368	35.715	51.940	44,3	17,4	4,6
	<i>di cui: - polivalenti</i>			40.977				
	<i>- specialisti</i>			34.999				
<i>- generici</i>			29.464					
Genere	<i>Femmine</i>	18	30.137	67.325	137.121	45,3	10,9	8,7
	<i>Maschi</i>	219	35.997	64.503	102.911	48,9	15,5	6,0
Titolo di studio	<i>Licenza media</i>	20	33.721	58.723	82.919	51,9	23,2	-
	<i>Formaz. prof.</i>	26	45.412	63.105	87.028	49,2	21,1	3,5
	<i>Diploma</i>	101	32.894	55.112	76.916	50,6	17,4	5,0
	<i>Formaz. terziaria</i>	90	37.539	77.295	138.673	45,5	9,2	9,8
Classe di età	<i><35 anni</i>	12	27.769	47.303	78.995	32,8	6,3	6,8
	<i>35-50 anni</i>	120	34.893	64.173	104.784	44,2	11,2	7,0
	<i>>50 anni</i>	105	36.893	67.330	104.220	55,5	20,7	5,3
Classe di anzianità	<i><5 anni</i>	59	45.000	73.691	130.497	47,2	2,6	7,5
	<i>5-10 anni</i>	46	30.398	60.415	103.057	45,3	7,2	7,3
	<i>>10 anni</i>	132	35.407	62.206	96.527	50,4	23,5	5,3

Tavola di conversione dei gradi di qualificazione:

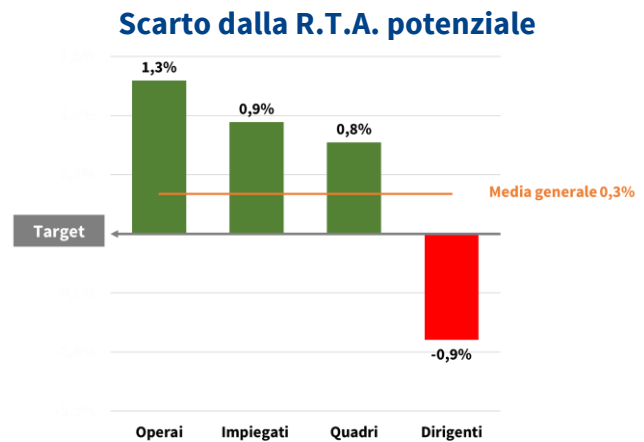
	Alimentare	Metalmeccanico	Chimico-Farm.	Gomma-Plast.	Tessile-Abb.	Terziario-comm.
Impiegati	<i>direttivi</i>	1S-1	7	B1-B2	A	7
	<i>specialisti</i>	2-3A-3	6	C1-C2	B-C	6-5
	<i>d'ordine</i>	4-5	5S-5-4	D1-D2	D-E-F	4-3S-3
Operai	<i>polivalenti</i>	2-3A	5S-5	D1-D2	D-E	5-4
	<i>specialisti</i>	3-4	4-3S	D3-E1-E2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

I BENCHMARK

Figura 3.1 - Retribuzione variabile: distanza dagli obiettivi e incidenza importi erogati

Nel 2018 i responsabili di produzione hanno ricevuto premi variabili inferiori del +0,3% rispetto al target. Solo i dirigenti non hanno centrato gli obiettivi (-0,9%), mentre i quadri (+0,8%), gli impiegati (+0,9%) e soprattutto gli operai (+1,3%) hanno superato i risultati concordati.

Per la figura del responsabile della produzione la retribuzione variabile percepita nel 2018 ha inciso mediamente per il 7,1%, sintesi tra l'11,8% dei dirigenti, il 6% dei quadri, il 4% del personale impiegatizio e il 5,3% degli operai.



Peso della retribuzione variabile sulla R.T.A.

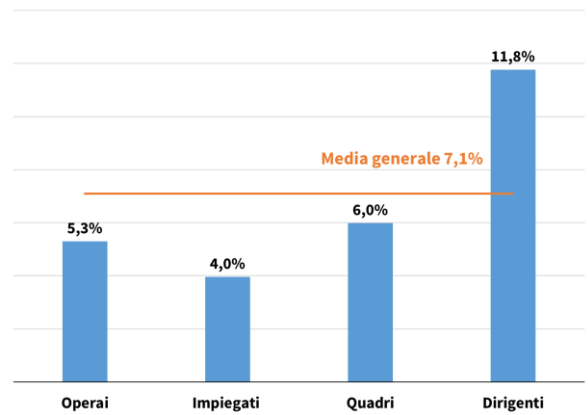


Figura 3.1 - Distribuzione delle retribuzioni in funzione dell'età

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.

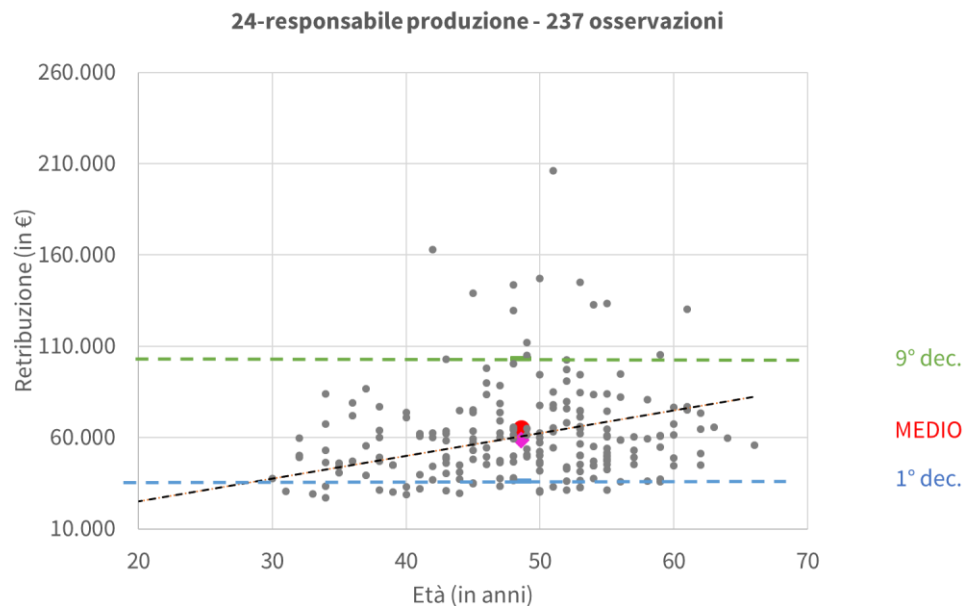


Figura 3.3 - Benefit posseduti dal profilo

Il benefit più frequente è la mensa (67%), ma sono cellulare (49%), portatile (35%), auto (27%) e carburante (19%) i benefit tipici della figura, registrando tassi di diffusione nettamente superiori alla media della popolazione.

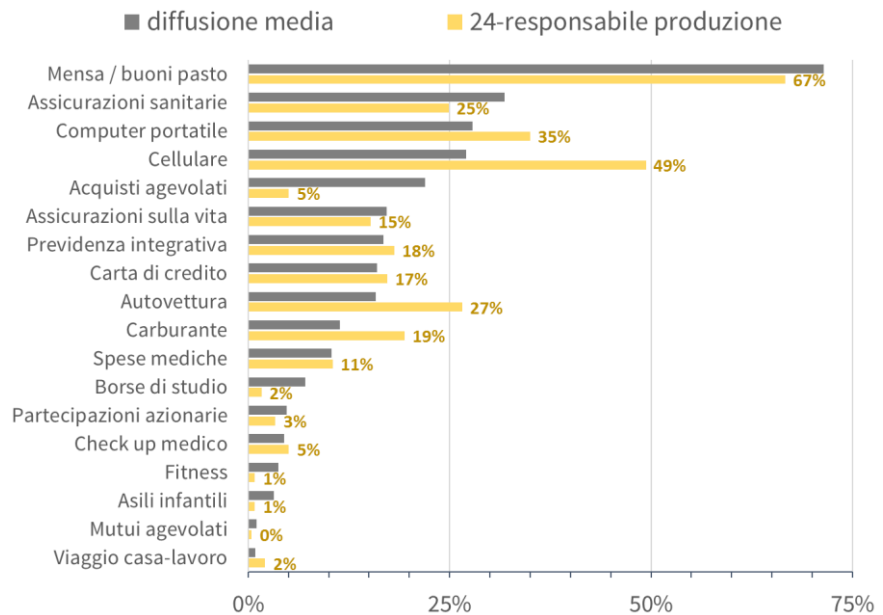
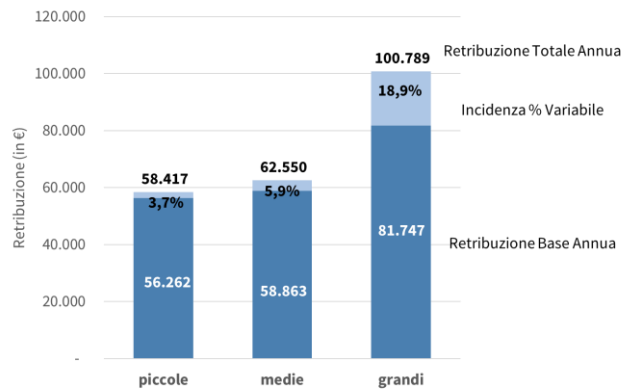


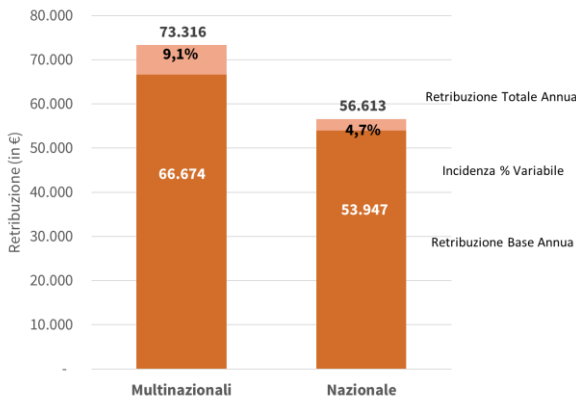
Figura 3.4 - Analisi per tipologia aziendale

L'analisi per tipologia aziendale evidenzia livelli retributivi nettamente superiori nelle grandi realtà, con un differenziale rispetto alle Pmi che sfiora il 70% (in parte amplificato dalla quota variabile, la cui incidenza sfiora il 20% nelle aziende più grandi, contro il 4-6% delle altre). I responsabili della produzione guadagnano di più nelle multinazionali (+28%) e nell'industria (+55%): in questi casi non è il peso del variabile a fare la differenza, già piuttosto significativa nella parte fissa della retribuzione.

Dimensione



Grado di internazionalizzazione



Settore di attività

