

Rapporto sulle retribuzioni nel 2017

Istruzioni per l'uso

*Speaker Andrea Fioni
20 settembre 2017*



**Soluzioni concrete
per lo sviluppo delle imprese.**



Agenda

1 L'indagine

- ✓ I temi: il lavoro a 360°
- ✓ Le fonti: un campione a geometrie variabili
- ✓ Un output a misura di esigenza

2 L'outlook generale

- ✓ Check up sulle assenze nel 2016
- ✓ Le politiche compensation nel 2017
- ✓ Premi variabili contrattati: i parametri più utilizzati
- ✓ Welfare aziendale: diffusione e costi delle misure

3 Il focus sui profili

- ✓ Novità in griglia
- ✓ Differenziali personali, professionali e aziendali
- ✓ Indicatori aggiuntivi:
 - Mediana
 - Grado di qualificazione
 - Obiettivi vs. risultati

L'indagine

I temi

Compensation

- Differenziali retributivi
- Politiche retributive 2017
- Sistemi di incentivazione
- Piani di inserimento
- Contrattazione
- Welfare aziendale

Tempi di lavoro

- Ore lavorate
- Assenze dal lavoro
- Tassi di assenza 2016
- Utilizzo della Cig
- Ricorso allo straordinario

Focus sui profili strategici

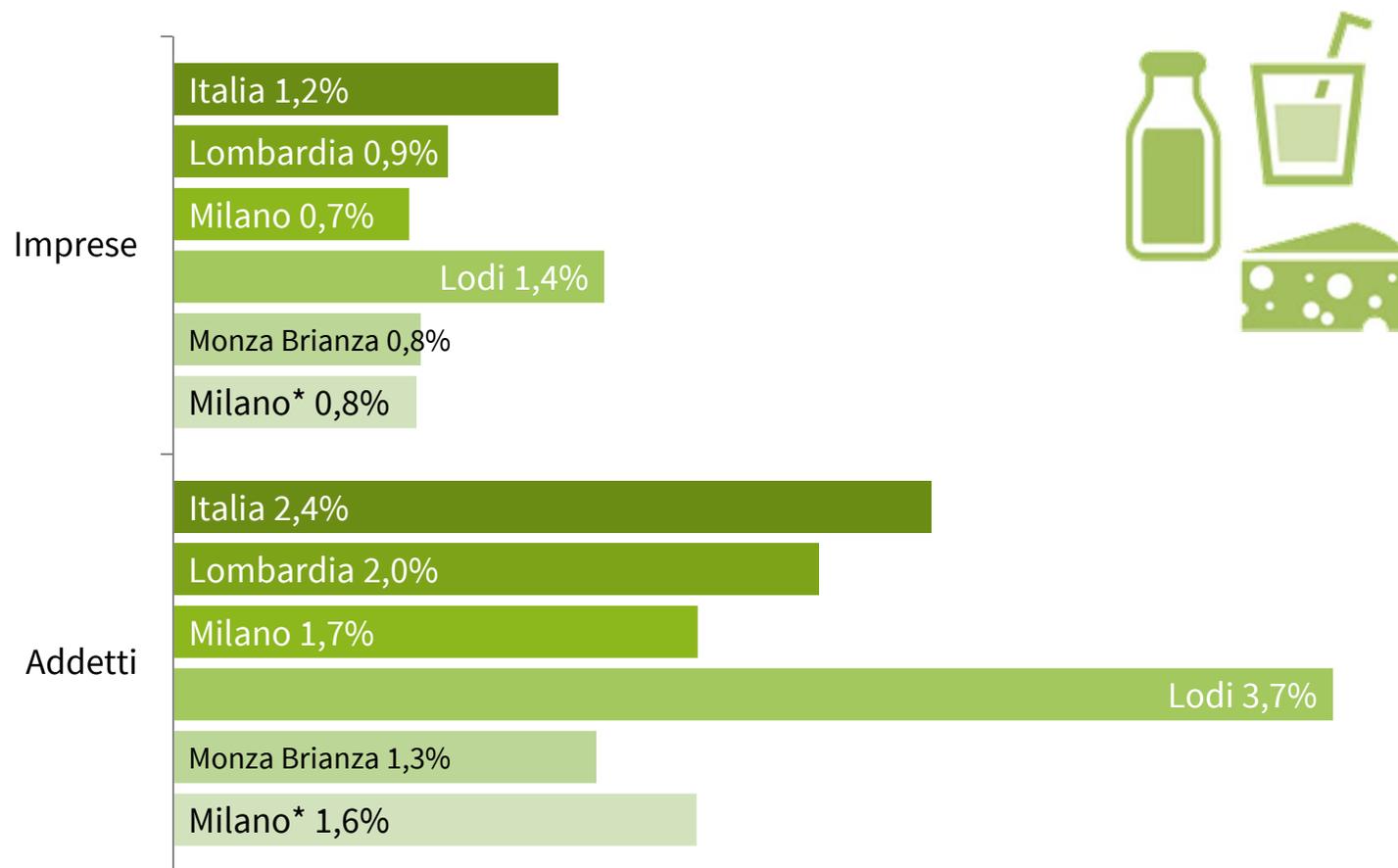
- Livelli retributivi
- Differenziali legati a:
 - ✓ caratteristiche personali
 - ✓ caratteristiche professionali
 - ✓ tipologia aziendale
- Variabile (potenziale ed erogato)
- Benefit disponibili



I partner

L'agroalimentare nel DNA del lodigiano

Incidenza del settore alimentare (2014)

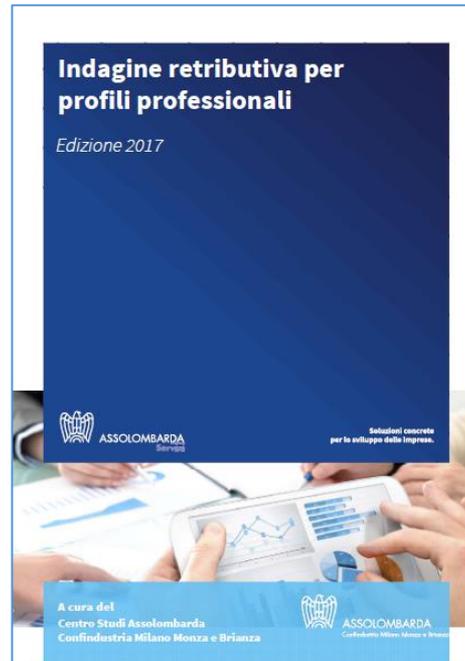


(*) Milano + Monza Brianza + Lodi

Fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Istat

L'output

On demand



Free

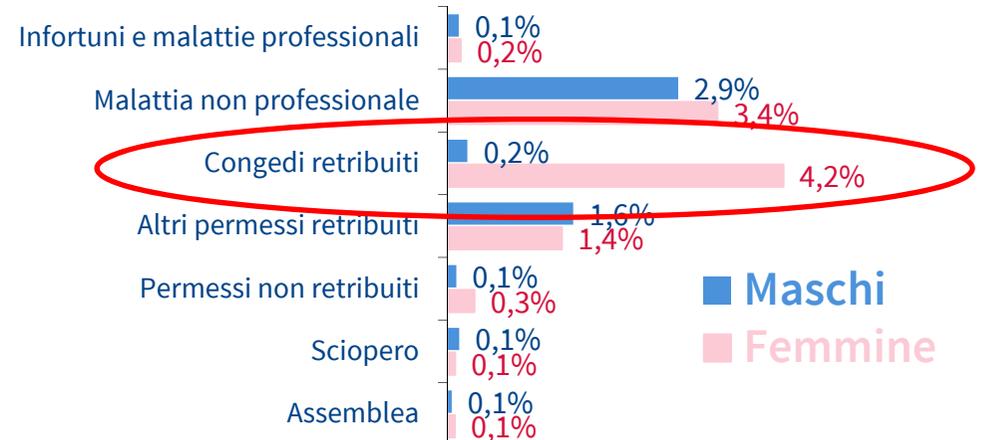
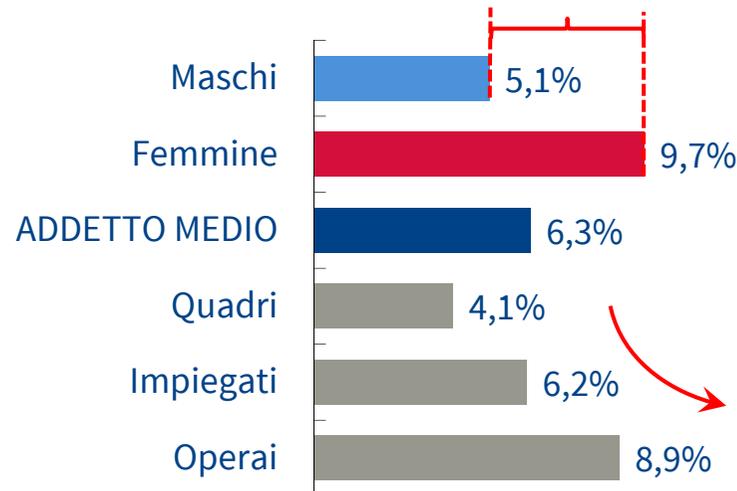


L'outlook generale

Tassi di assenza

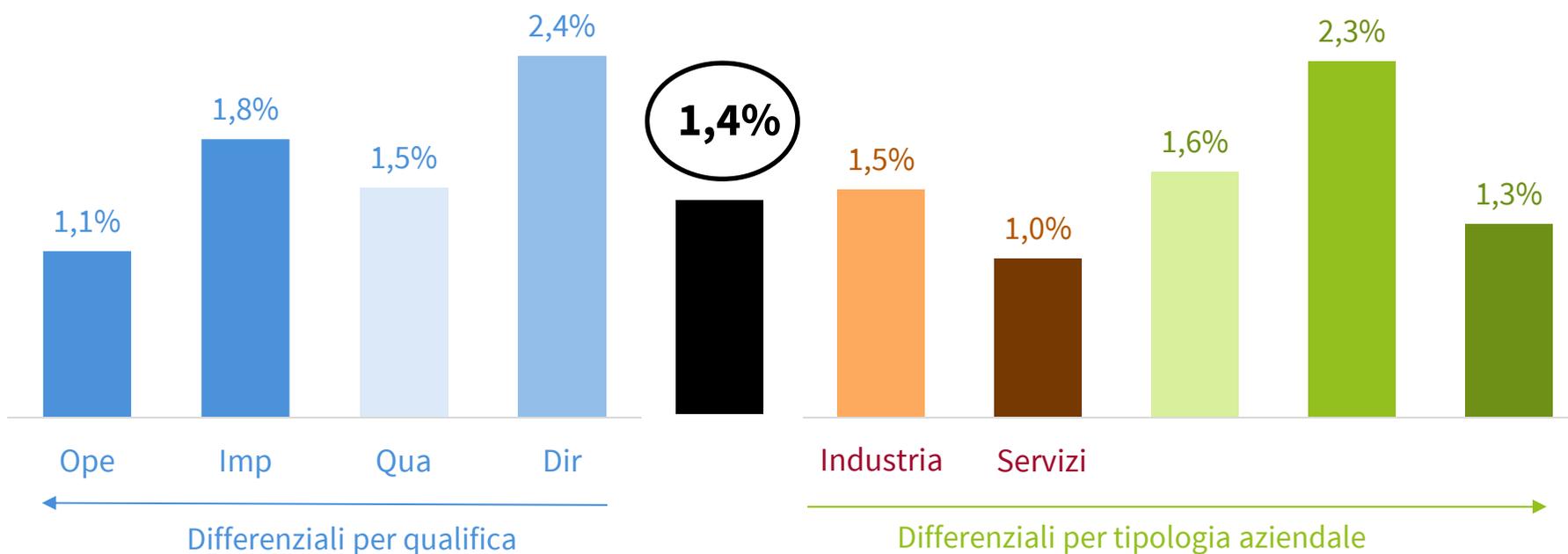
Lodi e Sud Milano - 2016

	Totale			Quadri			Impiegati/Intermedi			Operai		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ore lavorabili	1.677	1.624	1.662	1.687	1.687	1.687	1.668	1.609	1.648	1.684	1.639	1.677
Ore lavorate	1.591	1.467	1.557	1.636	1.540	1.619	1.589	1.461	1.545	1.548	1.423	1.527
Ore assenza pro-capite	86,2	157,2	105,5	51,4	147,6	68,8	78,8	148,6	102,9	136,6	216,0	149,9
Tasso di assenza	5,1%	9,7%	6,3%	3,0%	8,7%	4,1%	4,7%	9,2%	6,2%	8,1%	13,2%	8,9%



Politiche retributive 2017

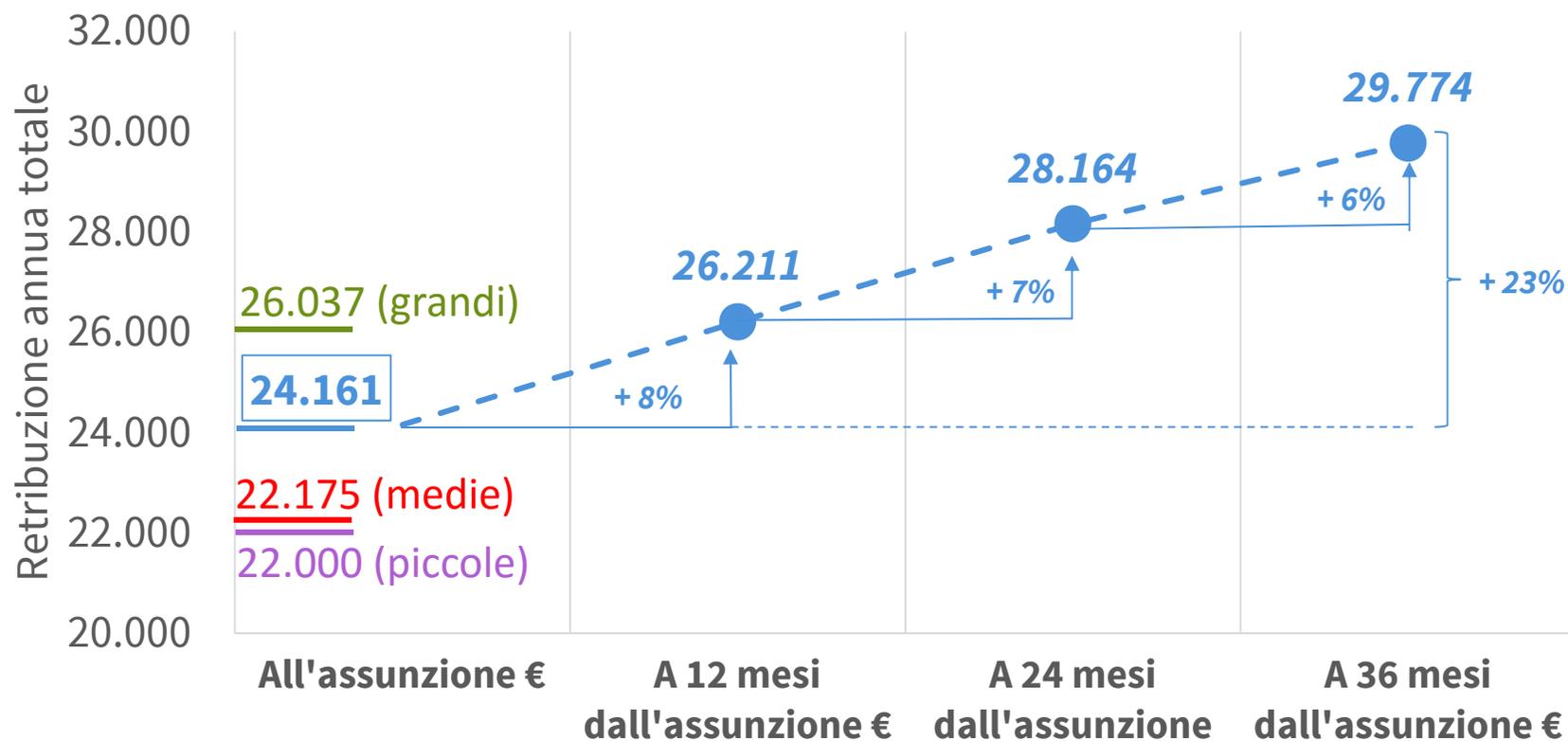
Milano* + Torino + Brescia



* Milano, Monza Brianza e Lodi

Piani di inserimento dei neolaureati

Milano* + Torino + Brescia



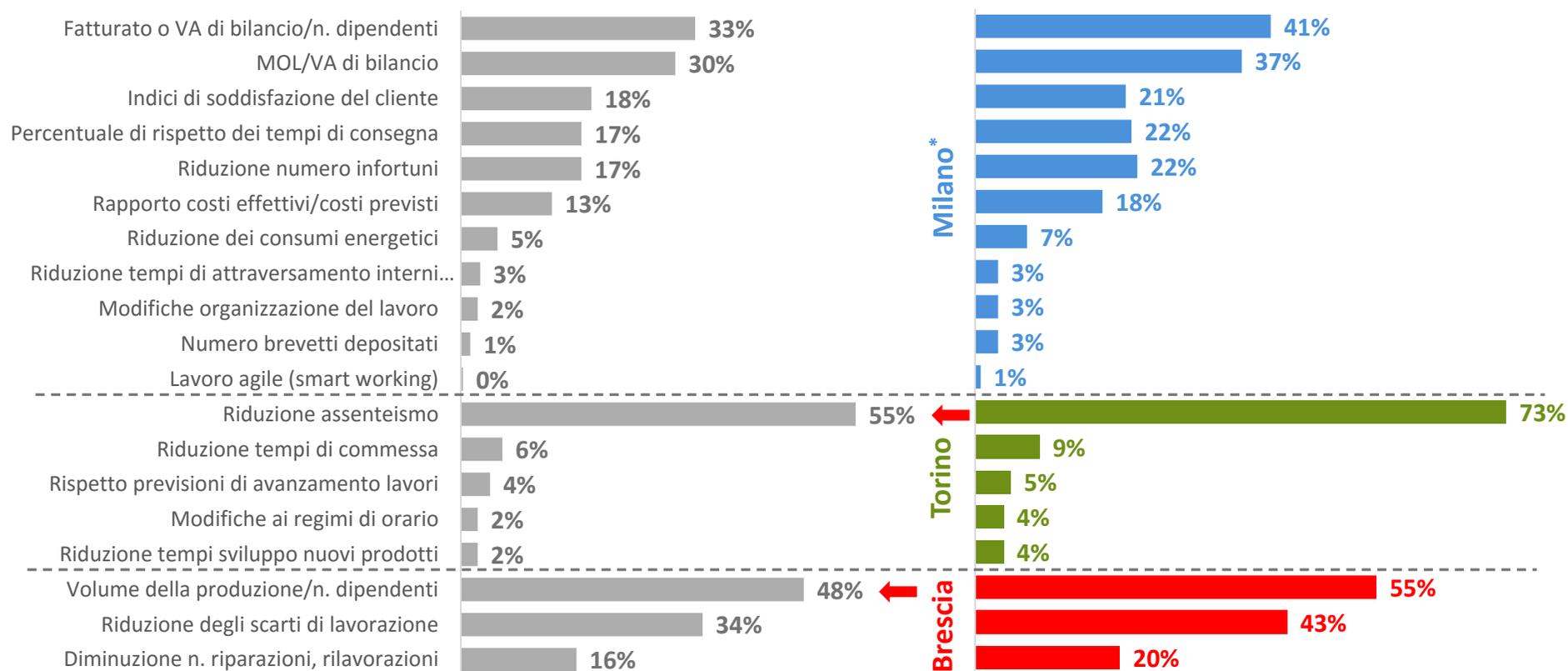
* Milano, Monza Brianza e Lodi

I premi variabili collettivi

Milano* + Torino + Brescia

Parametri di misurazione

Territorio di maggior diffusione



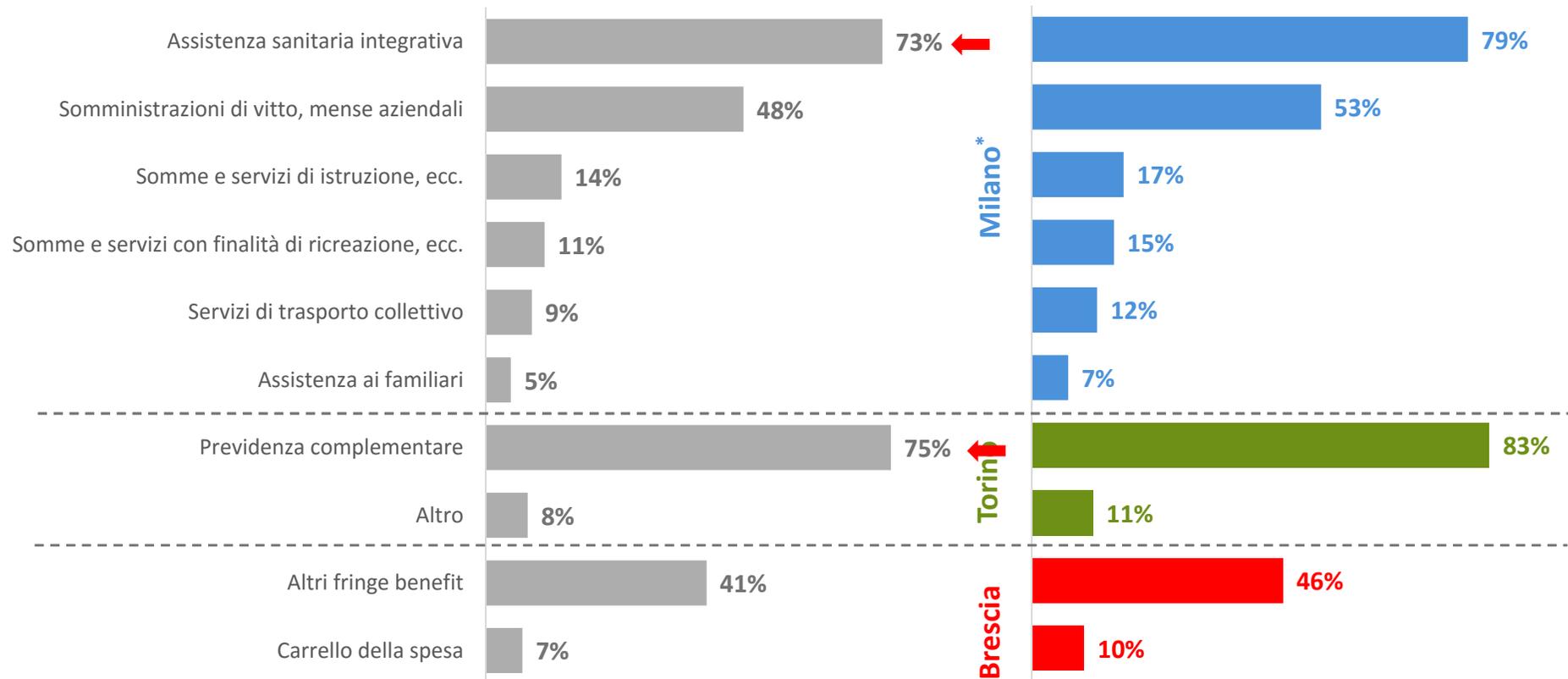
* Milano, Monza Brianza e Lodi

Welfare aziendale: diffusione misure

Milano* + Torino + Brescia

Diffusione delle misure ex dall'art. 51 e art. 100 del Tuir

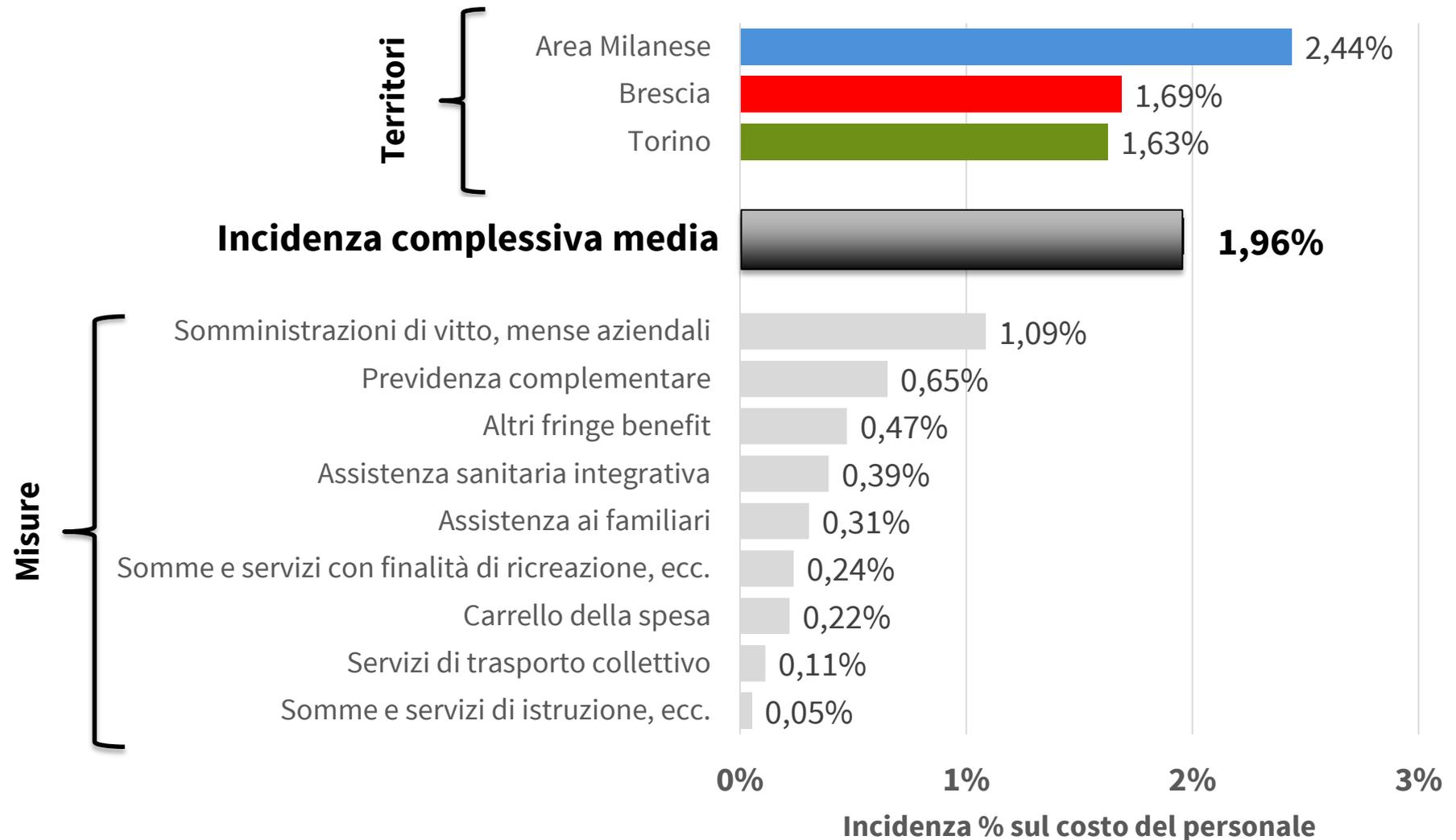
Territorio col tasso più alto



* Milano, Monza Brianza e Lodi

Welfare aziendale: costi

Milano* + Torino + Brescia



Il focus sui profili

Griglia 2017

New!

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
- 11 Project Manager
- 12 Responsabile ricerca e sviluppo
- 13 Tecnologo ←



PRODUZIONE

- 14 Addetto di reparto
- 15 Addetto pianificazione della produzione
- 16 Capo reparto produzione
- 17 Capo squadra produzione
- 18 Carpenterie
- 19 Collaudatore, Tracciatore, Stampista
- 20 Fresatore
- 21 Montatore
- 22 Responsabile di stabilimento
- 23 Responsabile manutenzione
- 24 Responsabile produzione
- 25 Tecnico di installazione impianti
- 26 Tecnico di manutenzione
- 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 ←



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 ←

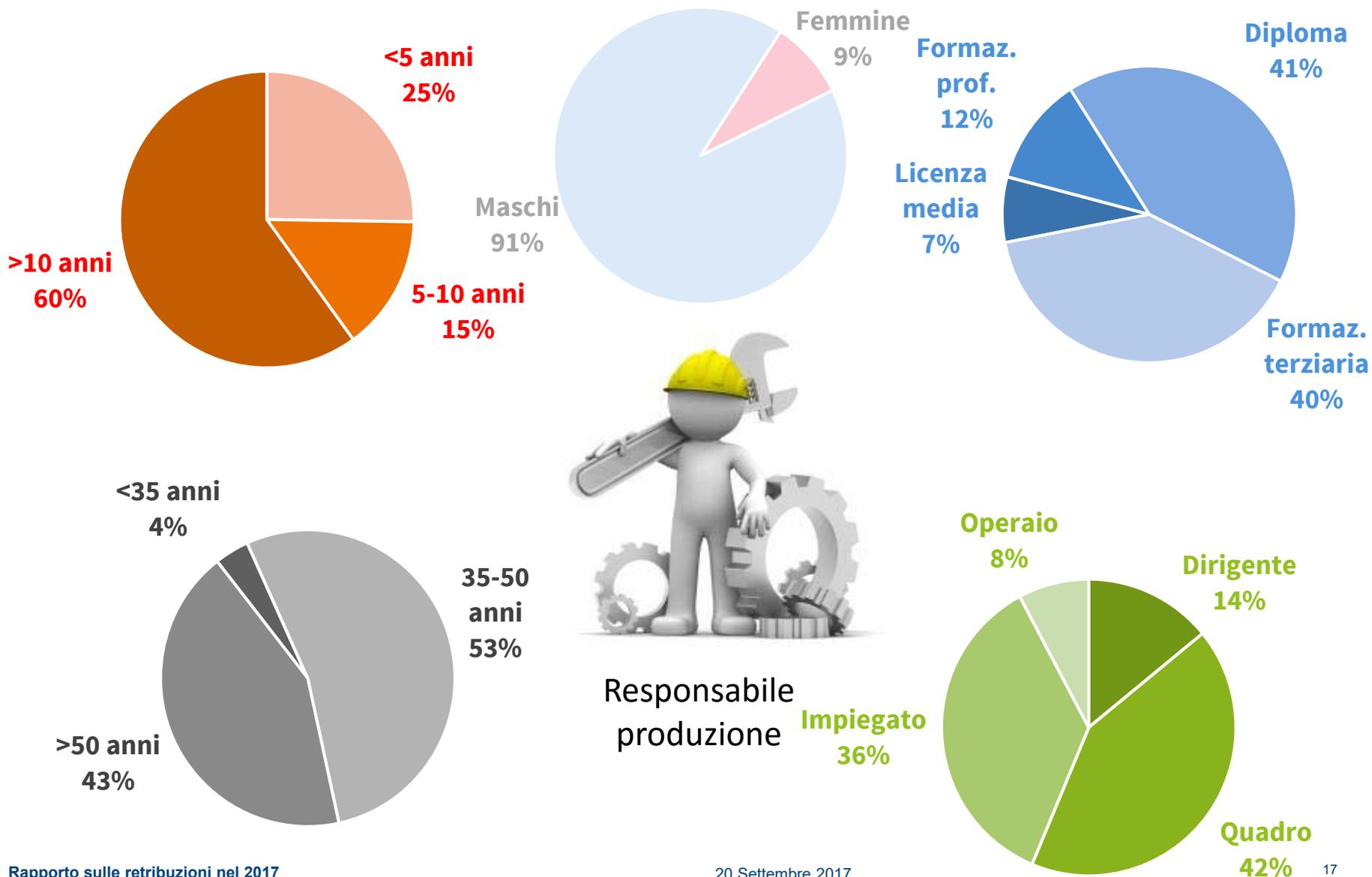


VENDITE

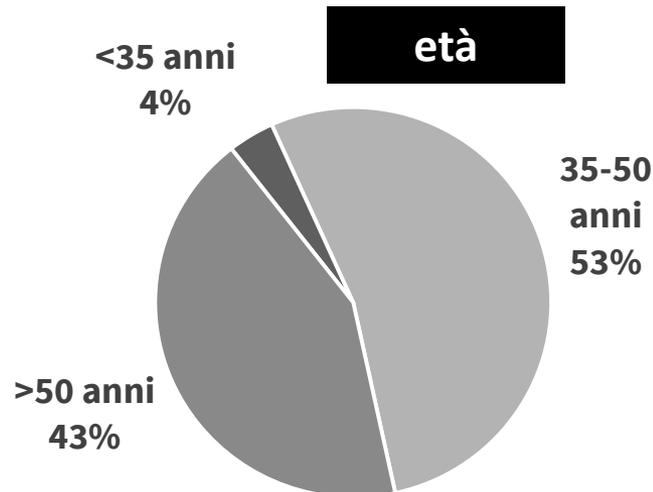
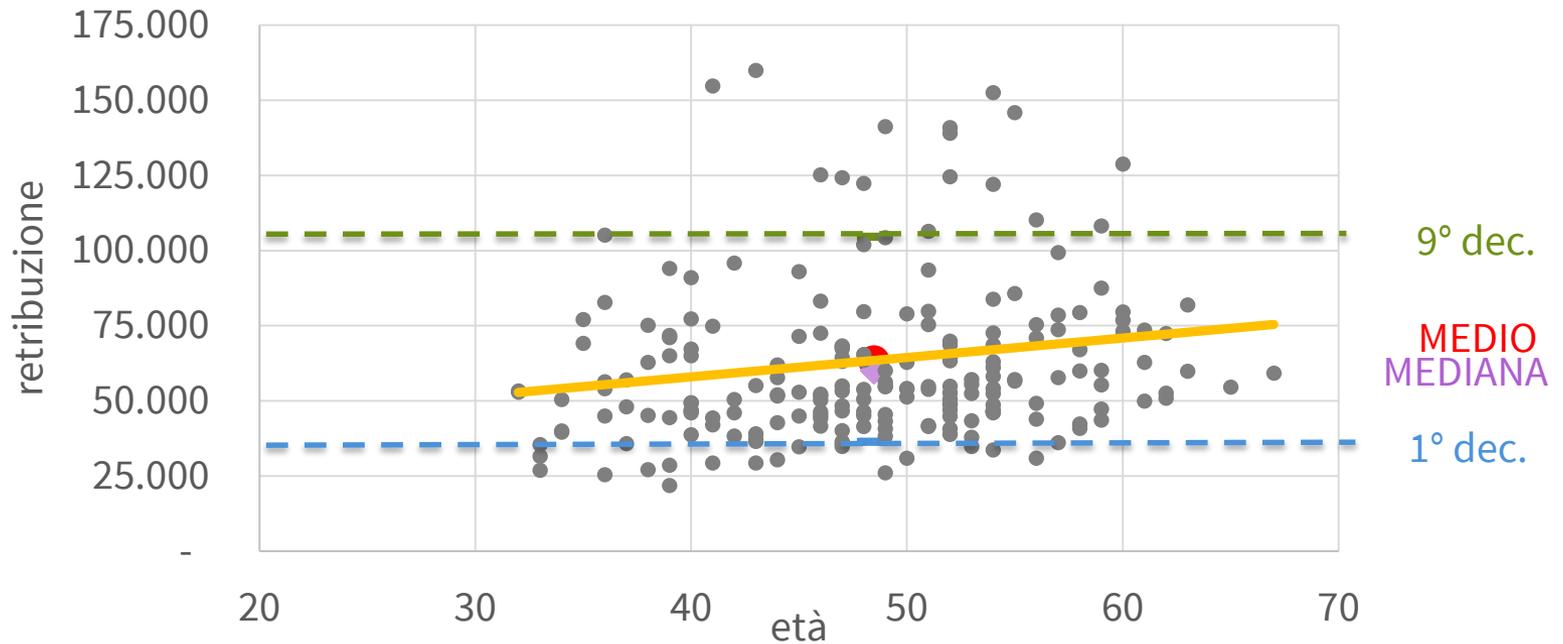
- 47 Capo area estero
- 48 Responsabile vendite
- 49 Tecnico commerciale
- 50 Venditore



Differenziali personali e professionali



Retribuzione ed età



mediana: retribuzione che si colloca al centro della serie

1° decile: retribuzione minima escluso il 10% delle retribuzioni più basse

9° decile: retribuzione massima escluso il 10% delle retribuzioni più alte

Il grado di qualificazione

	Alimentare	Chimico	Gomma Plastica	Metal meccanico	Tessile	Terziario
Polivalenti	2-3A	D1-D2	D-E	5S-5	5-4	4
Specialisti	3-4	D3-E1-E2	F-G	4-3S	3S-3	5
Generici	5	E3-E4	H	3-2	2S-2	6-7

polivalenti: operai in possesso di conoscenze generali e tecniche specifiche.

specialisti: operai con conoscenze apprese attraverso formazione teorica e con capacità operative

generici: operai in possesso di conoscenze acquisite attraverso un insegnamento limitato

	Alimentare	Chimico	Gomma Plastica	Metal meccanico	Tessile	Terziario
Direttivi	1S-1	B1-B2	A	7	7	1
Specialisti	2-3A-3	C1-C2	B-C	6	6-5	2-3
D'ordine	4-5	D1-D2-D3	D-E-F	5S-5-4	4-3S-3	4-5

direttivi: impiegati che operano in condizione di autonomia direttiva attuando scelte discrezionali

specialisti: impiegati con competenze specialistiche diversificate e articolate capacità

d'ordine

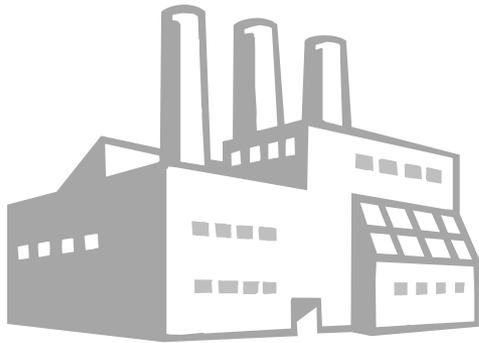
qualificazione

Operaio
8%

Impiegato
36%



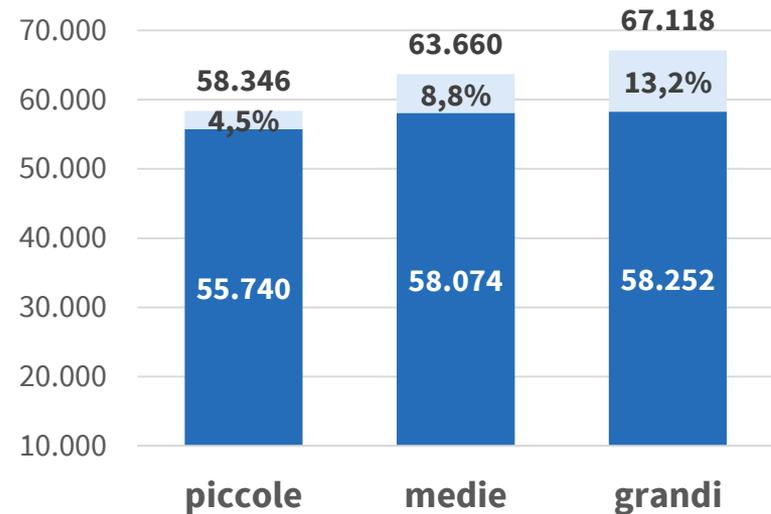
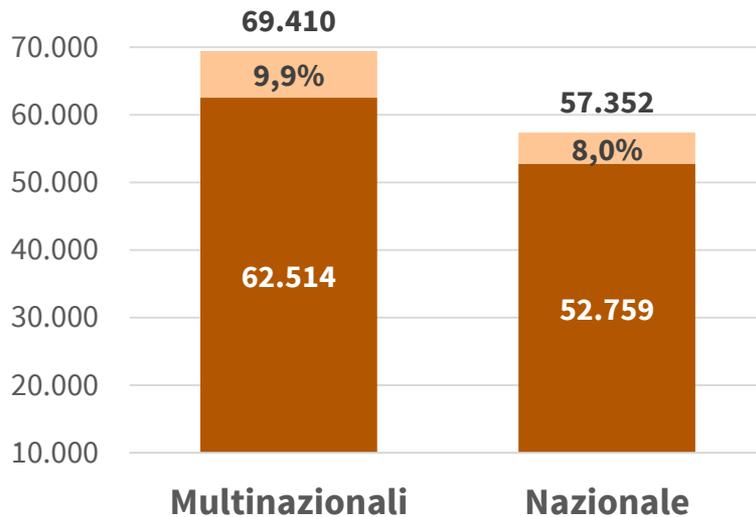
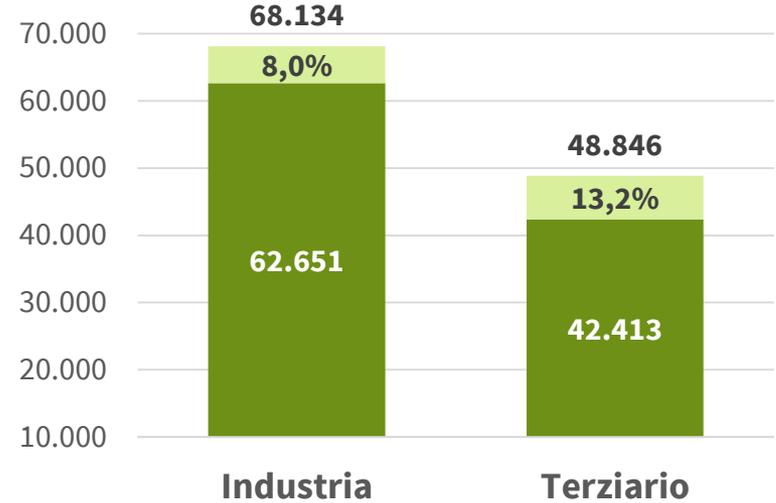
Differenziali per tipologia di azienda



sette

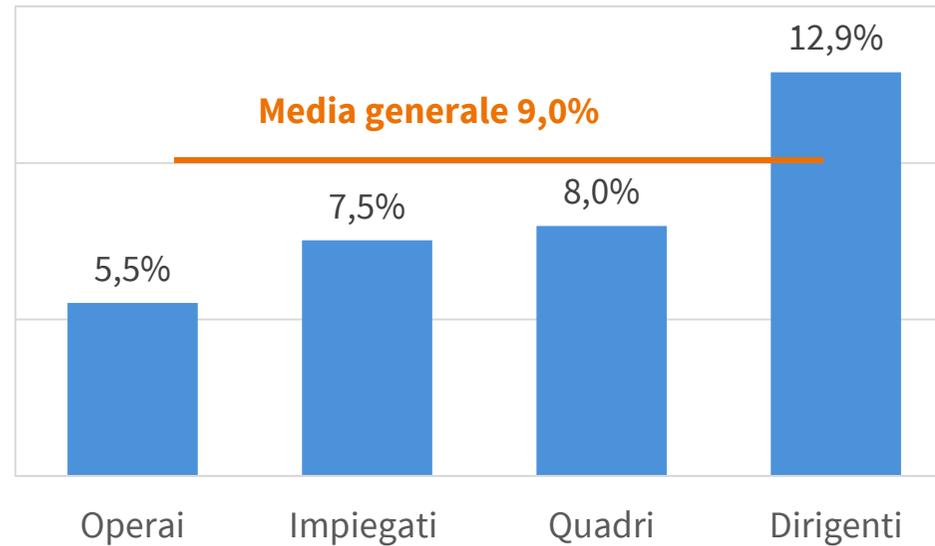
dimensione

internazionalizzazione

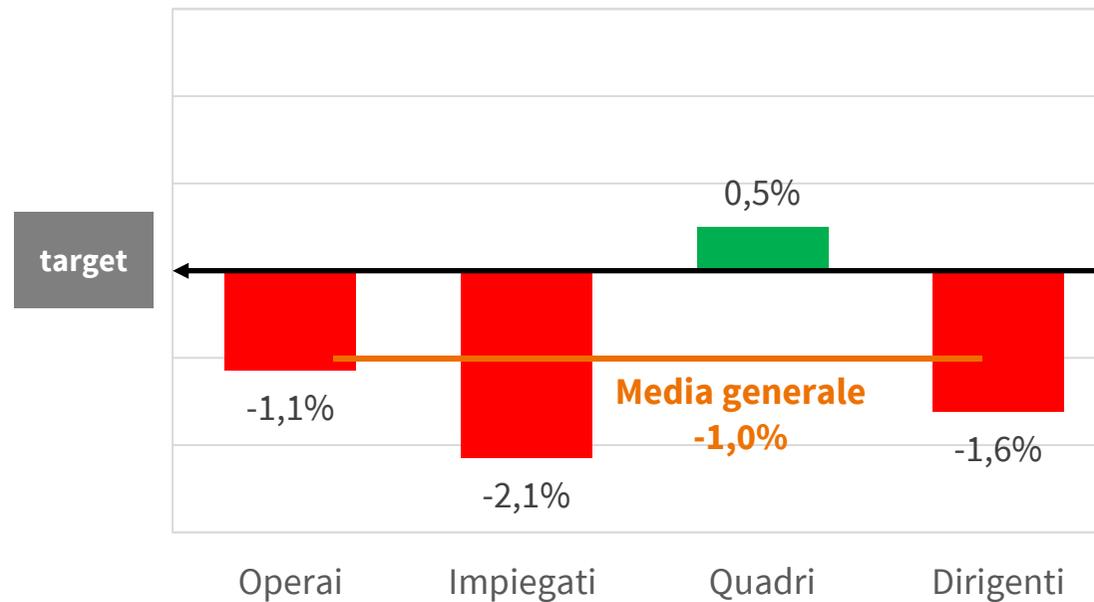


Retribuzione variabile

Incidenza % su Rta
variabile erogato



New!
Scarto %
dal target



Conclusioni

In sintesi

- 1 Attraverso i **dati forniti dalle imprese** monitoriamo le principali variabili del lavoro ed elaboriamo, in collaborazione con partner qualificati, i benchmark del mercato utili per la gestione delle risorse umane;
- 2 Le **informazioni tornano alle aziende** sotto forma di:
 - un dettagliato check up territoriale sul fenomeno delle **assenze**;
 - indicazioni generali sulle politiche di **compensation** nelle imprese;
 - un quadro degli indicatori più utilizzati per i **premi variabili collettivi**;
 - uno spaccato sulla diffusione del **welfare aziendale** e sui suoi costi.
- 3 L'**indagine retributiva per profili professionali** è lo strumento per chi ha necessità di approfondimento su alcune figure aziendali strategiche, con specifico riferimento al territorio di Milano, Monza Brianza e Lodi. In ottica di miglioramento, l'edizione 2017 del rapporto:
 - offre una **griglia** più completa e **indicatori** aggiuntivi;
 - è supportata da una **base dati** ampliata e localizzata;
 - il **rilascio** è stato anticipato a prima dell'estate.

per informazioni:

Andrea Fioni

Referente Mercato del Lavoro - Area Centro Studi

andrea.fioni@assolombarda.it
cell. 340 1859553
tel. 02 58370307



Soluzioni concrete
per lo sviluppo delle imprese.

