

Indagine retributiva per profili professionali

Edizione 2017

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



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

© Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza 2017

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 2017
- **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, Fresatore, Health and Safety Executive Manager, Tecnologo) 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 partner dell'iniziativa (Associazione Industriale Bresciana e Unione Industriale di Torino).
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 scarto¹² 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: dimensioni¹³ (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.

¹² 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.

¹³ 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).

3.1 Responsabile produzione

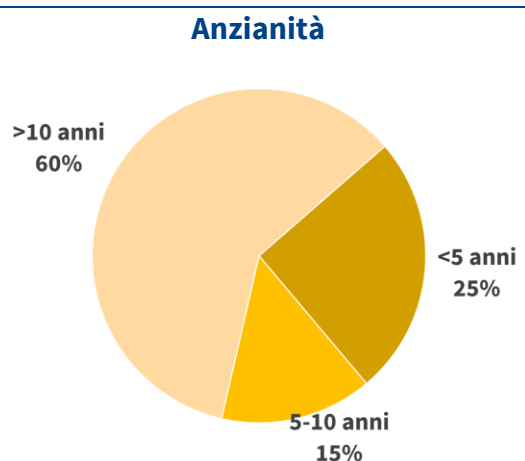
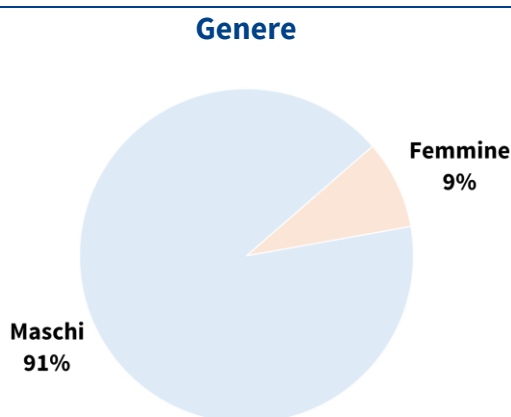
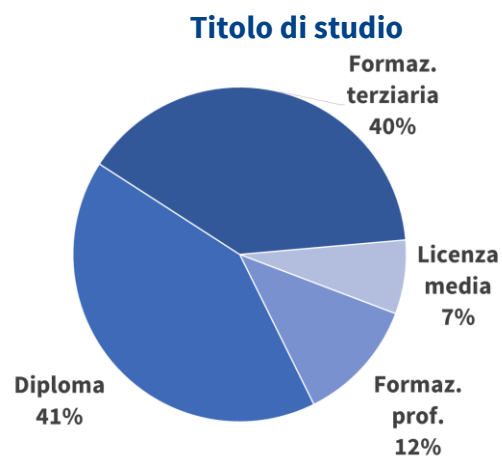
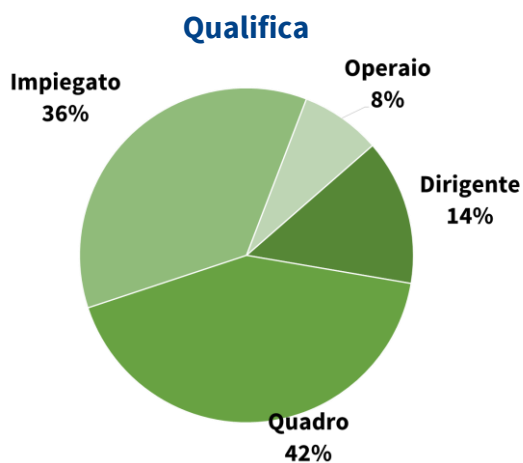
DESCRIZIONE

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 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.

IN SINTESI

I dati si riferiscono a 210 Responsabili di produzione, prevalentemente inseriti nella categoria di quadro. La funzione è ricoperta quasi esclusivamente da uomini; l'età media è di 48,5 anni e l'anzianità nella mansione si colloca a 15,1 anni. La scolarità media si colloca a 6,4 anni dopo la licenza media. La retribuzione totale annua media risulta essere pari a 63.266 €/anno, di cui il 9% in forma variabile.

CARATTERISTICHE PERSONALI E PROFESSIONALI DEGLI ADDETTI



I NUMERI

		numero osservaz.	1° dec.	RETRIB. 2017 (RTA)	9° dec.	Età	Anzianità	Scolarità
				(in euro)		(in anni)		
	Totale	210	36.290	63.266	104.570	48,5	15,1	6,4
Qualifica e grado di qualificazione	<i>Dirigente</i>	29	75.366	119.023	177.939	50,2	10,5	8,6
	<i>Quadro</i>	90	48.425	64.884	83.356	49,2	15,2	6,8
	<i>Impiegato</i>	75	35.742	46.179	55.224	47,9	17,1	5,4
	<i>di cui: - direttivi</i>			54.777				
	<i>- specialisti</i>			44.208				
	<i>- d'ordine</i>			35.955				
	<i>Operaio</i>	16	25.861	33.207	40.945	44,1	13,2	4,2
	<i>di cui: - polivalenti</i>			37.790				
	<i>- specialisti</i>			32.155				
	<i>- generici</i>			27.403				
Genere	<i>Femmine</i>	18	33.639	67.162	138.909	46,5	10,1	9,4
	<i>Maschi</i>	192	37.228	62.901	102.000	48,7	15,5	6,1
Titolo di studio	<i>Licenza media</i>	15	31.157	50.133	63.206	52,9	24,2	-
	<i>Formaz. prof.</i>	25	36.093	59.025	84.776	47,9	21,0	3,4
	<i>Diploma</i>	87	34.487	55.013	77.380	50,7	16,8	5,0
	<i>Formaz. terziaria</i>	83	40.433	75.568	136.006	45,6	9,9	9,8
Classe di età	<i><35 anni</i>	8		41.254		33,1	5,4	8,0
	<i>35-50 anni</i>	112	34.891	61.479	101.388	43,8	12,0	7,0
	<i>>50 anni</i>	90	41.386	67.447	111.421	55,6	19,7	5,5
Classe di anzianità	<i><5 anni</i>	53	33.066	70.147	134.620	46,1	2,5	7,6
	<i>5-10 anni</i>	31	29.670	64.324	129.979	45,8	7,7	7,9
	<i>>10 anni</i>	126	36.920	60.112	93.758	50,2	22,2	5,5

Tavola di conversione dei gradi di qualificazione:

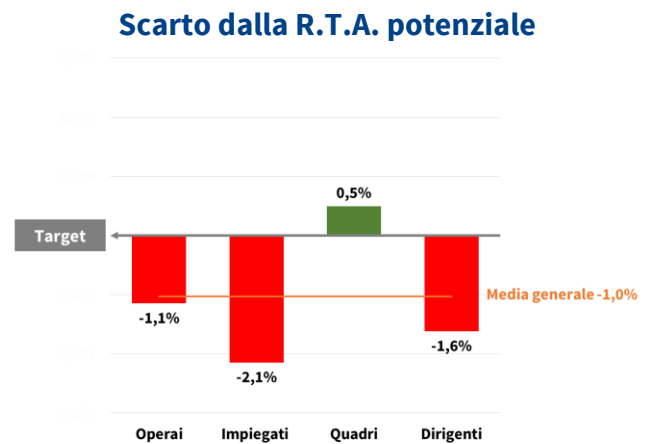
	Alimentare	Metalmeccanico	Chimico-Farm.	Gomma-Plast.	Tessile-Abb.	Terziario-comm.
Impiegati	direttivi	1S-1	7	B1-B2	A	7
	specialisti	2-3A-3	6	C1-C2	B-C	6-5
	d'ordine	4-5	5S-5-4	D1-D2	D-E-F	4-3S-3
Operai	polivalenti	2-3A	5S-5	D1-D2	D-E	5-4
	specialisti	3-4	4-3S	D3-E1-E2	F-G	3S-3
	generici	5	3-2	E3-E4	H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

I BENCHMARK

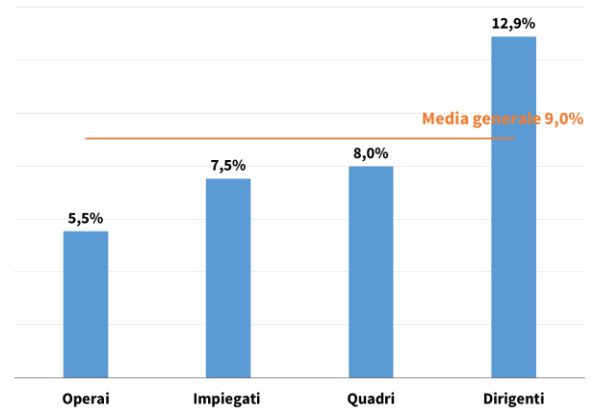
Figura 3.1 - Retribuzione variabile: distanza dagli obiettivi e incidenza importi erogati

Nel 2017 i responsabili di produzione hanno ricevuto premi variabili inferiori del -1% rispetto al target. Solo i quadri hanno superato gli obiettivi (+0,5%), mentre operai (-1,1%), dirigenti (-1,6%) e soprattutto impiegati (-2,1%) sono rimasti al di sotto del potenziale.

Per la figura del responsabile della produzione la retribuzione variabile percepita nel 2017 ha inciso mediamente per il 9%, sintesi tra il 12,9% dei dirigenti, dell'8% dei quadri, del 7,5% del personale impiegatizio e del 5,5% degli operai.

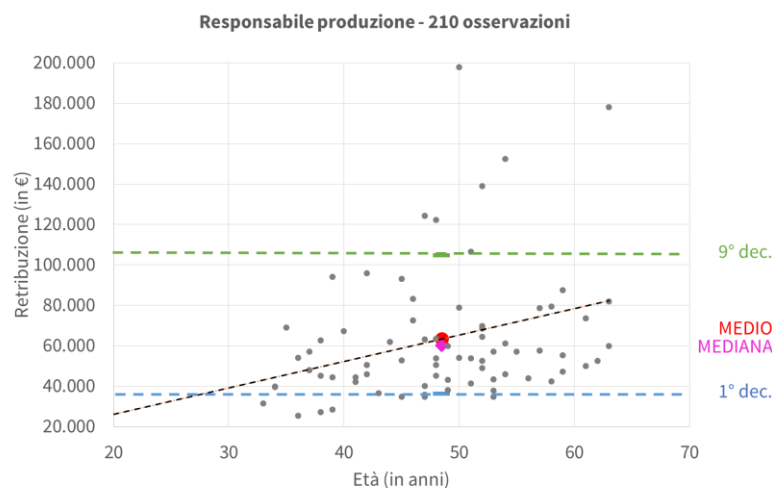


Peso della retribuzione variabile sulla R.T.A.



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 3.2 - Distribuzione delle retribuzioni in funzione dell'età



FACSIMILE

Figura 3.3 - Benefit posseduti dal profilo

I benefit più frequenti sono la mensa (80%) e il computer portatile (58%), quest'ultimo con un tasso di diffusione superiore alla media della popolazione. Benefit mirati risultano anche essere - per questa figura - assicurazioni sulla vita e sanitarie, previdenza integrativa e cellulare.

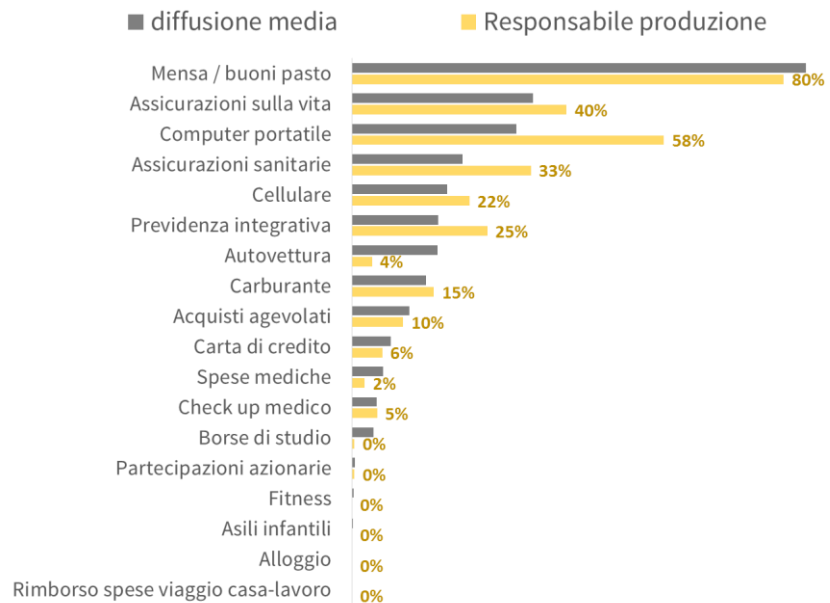
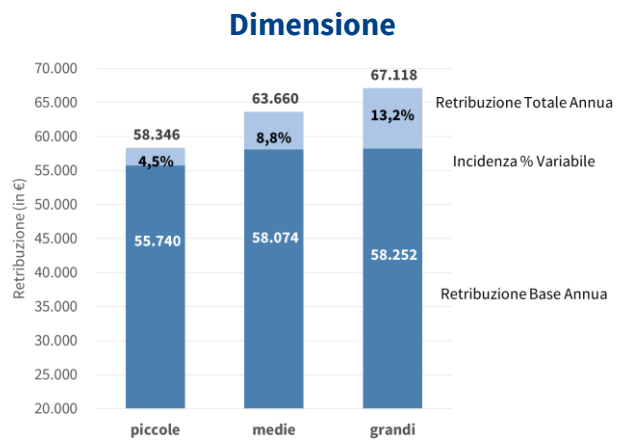


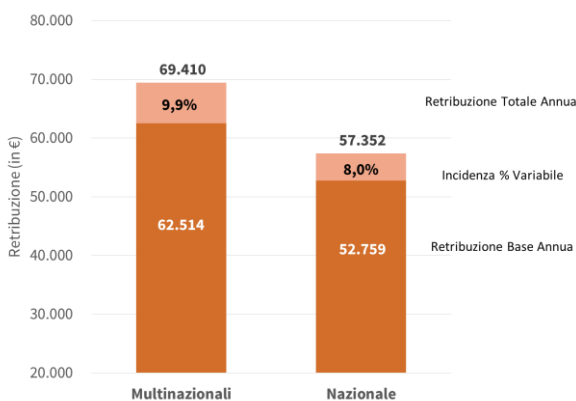
Figura 3.4 - Analisi per tipologia aziendale

L'analisi per tipologia aziendale evidenzia livelli retributivi crescenti al crescere delle dimensioni aziendali, con un differenziale intorno al 15% tra grandi e piccole: in gran parte è una differenza determinata dalla retribuzione variabile, la cui incidenza supera il 13% nelle maggiori realtà, contro il 4,5% delle piccole.

I responsabili della produzione guadagnano di più nelle multinazionali (+20%) e nell'industria (+40%): in questi casi non è il peso del variabile a fare la differenza, già piuttosto significativa nella parte fissa della retribuzione.



Grado di internazionalizzazione



Settore di attività

