



JP SALARY OUTLOOK 2019

L'ANALISI DEL MERCATO
RETRIBUTIVO ITALIANO

<i>INTRODUZIONE</i>	Pag. 03
---------------------	---------

CAPITOLO 1 - I salari in Italia

1.1 Le retribuzioni nei paesi della zona Euro	Pag. 05
1.2 Le retribuzioni medie in Italia	Pag. 06
1.3 Il trend 2017-2018	Pag. 08
1.4 Il trend 2014-2018	Pag. 10
1.5 La retribuzione variabile e la RGA	Pag. 13
1.6 Il potere d'acquisto dei lavoratori italiani	Pag. 16
1.7 La distribuzione del reddito da lavoro dipendente	Pag. 18
1.8 Reddito di cittadinanza e reddito da lavoro dipendente	Pag. 21
1.9 Il mercato dei benefit	Pag. 24

CAPITOLO 2 - Le differenze territoriali

2.1. Le retribuzioni territoriali	Pag. 26
2.2. L'andamento retributivo nelle diverse regioni	Pag. 28

CAPITOLO 3 - Le differenze settoriali e dimensionali

3.1. I macro-settori e le loro RAL	Pag. 33
3.2. Le retribuzioni nelle varie Industry	Pag. 36
3.3. I differenziali retributivi per dimensione aziendale	Pag. 41

CAPITOLO 4 - Caratteristiche individuali e retribuzione

4.1. Le retribuzioni per genere	Pag. 45
4.2. Le retribuzioni per età anagrafica	Pag. 48
4.3. Le retribuzioni per livello d'istruzione	Pag. 51

ALLEGATI

Metodologia	Pag. 54
Glossario	Pag. 56

Introduzione

JP Salary Outlook è un report "rolling" aggiornato semestralmente dall'Osservatorio JobPricing, e sviluppato in collaborazione con **Spring Professional**, che offre una fotografia dello stato dell'arte del mercato retributivo italiano.

Lo studio (pubblicato a partire dal 2014) rappresenta ormai per ampiezza e profondità di dati un punto di riferimento per le analisi retributive.

Il suo scopo è quello di dare un contributo di trasparenza e di oggettività, in un campo troppo spesso dibattuto in base al senso comune, più che a informazioni di mercato.

"Senza dati sei solo un'altra persona con un'opinione"

"W. E. Deming"

I SALARI IN ITALIA





Quanto guadagna mediamente un lavoratore dipendente in Italia? E come ci posizioniamo rispetto ai Paesi della zona Euro?

1.1 Le retribuzioni nei paesi della zona Euro

Considerando i dati sui salari lordi rilevati dall'OCSE¹ (e relativi al 2017) l'Italia si colloca al 9° posto tra i 17 Paesi della zona Euro (€ 29.214). Il Lussemburgo, al vertice della classifica, ha una retribuzione media pari a oltre il doppio di quella italiana; ma anche la Francia, che è appena sopra il nostro paese in classifica, ha una retribuzione di oltre il 25% superiore.

Average Annual Wages 2017 - Paesi zona Euro

#	PAESE	AVERAGE ANNUAL WAGES (€)
1	Lussemburgo	63.615 €
2	Irlanda	47.116 €
3	Paesi Bassi	46.755 €
4	Belgio	43.840 €
5	Austria	42.852 €
6	Finlandia	41.492 €
7	Germania	39.446 €
8	Francia	37.622 €
9	Italia	29.214 €
10	Spagna	28.064 €
11	Slovenia	23.697 €
12	Grecia	17.336 €
13	Portogallo	17.041 €
14	Estonia	15.116 €
15	Lettonia	13.672 €
16	Slovacchia	13.201 €
17	Lituania	12.587 €

Fonte: OCSE

L'OCSE POSIZIONA
L'ITALIA AL 9°
POSTO NELLA
ZONA EURO CON
UN SALARIO MEDIO
DI € 29.214

UN LAVORATORE
ITALIANO
GUADAGNA IN
MEDIA 10.200
EURO IN MENO
DI UN TEDESCO
E 8.400 EURO
IN MENO DI UN
FRANCESE

² <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

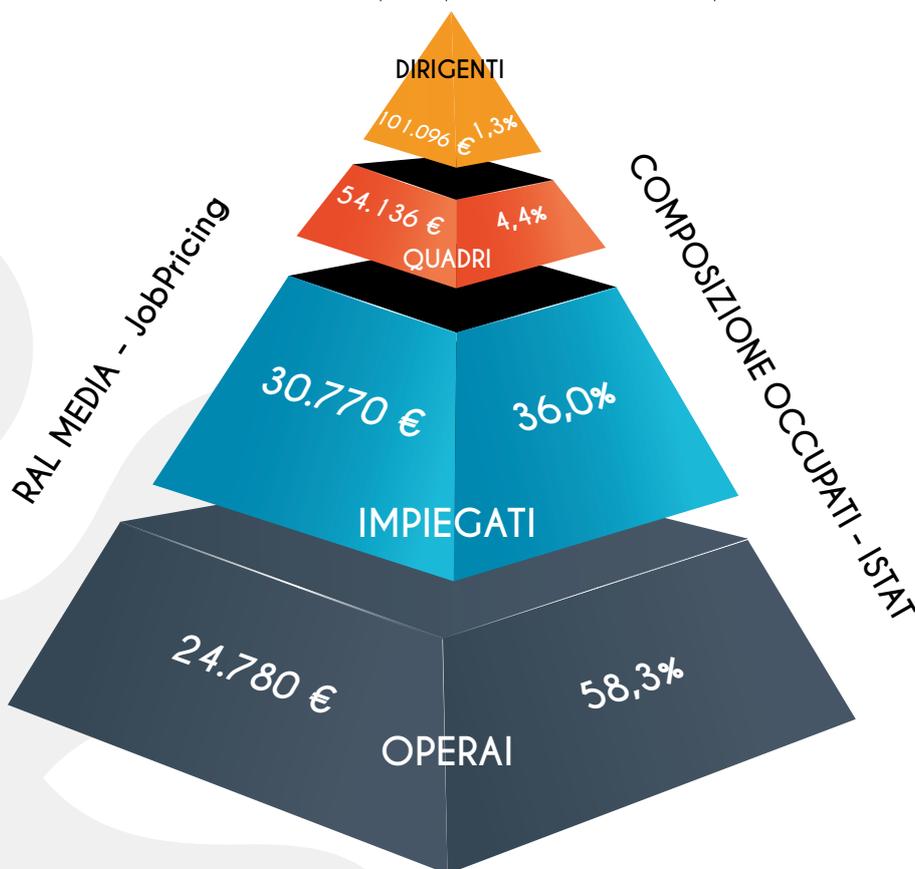
1.2 Le retribuzioni medie in Italia

Secondo l'indagine sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT (dati rielaborati da JobPricing²), l'1,3% dei lavoratori dipendenti di aziende private è Dirigente, il 4,4% Quadro, il 36% Impiegato e infine il 58,3% Operaio.

I dati raccolti, relativi al 2018, evidenziano che un lavoratore dipendente in Italia ha percepito una **RAL media di 29.278 euro**. Analizzando le varie categorie contrattuali, i Dirigenti si sono attesati in media a 101.096 € lordi, i Quadri a 54.136 €, gli Impiegati a 30.770 € e gli Operai a 24.780 €.

NEL 2018 UN LAVORATORE DIPENDENTE IN ITALIA HA PERCEPITO UNA RAL MEDIA DI € 29.278

RAL media 2018 (valori in euro) vs occupati dipendenti (% sul totale occupati)



UN DIRIGENTE HA UNA RAL DI OLTRE 4 VOLTE UN OPERAIO, OLTRE 3 VOLTE UN IMPIEGATO E CIRCA 2 VOLTE UN QUADRO

Nota bene: nel report, quando vengono trattate retribuzioni relative al 2018, si fa sempre riferimento alla rilevazione dell'intero anno solare.

² I dati considerati per questa elaborazione consistono nella media dei pesi relativi ai 12 trimestri del 2015, 2016, 2017. Per la determinazione dell'universo dei lavoratori considerato, vedere la "Nota Metodologica" in appendice al report.

In virtù del sistema di tassazione progressivo vigente, i differenziali di retribuzione fra le diverse tipologie di lavoratori, pur rimanendo significativi, si riducono passando dal lordo al netto.

RAL media 2018 per inquadramento, retribuzione mensile lorda e netta (13 mensilità)

QUALIFICA	RAL MEDIA	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
Dirigenti	€ 101.096	€ 7.777	€ 4.513
Quadri	€ 54.136	€ 4.164	€ 2.629
Impiegati	€ 30.770	€ 2.367	€ 1.679
Operai	€ 24.780	€ 1.906	€ 1.471

Su **13 mensilità** di stipendio, un Operaio guadagna mediamente 1.471 euro netti al mese, un Impiegato 1.679 euro, un Quadro 2.629 euro e un Dirigente 4.513 euro.

RAL media 2018 per inquadramento, retribuzione mensile lorda e netta (14 mensilità)

QUALIFICA	RAL MEDIA	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
Dirigenti	€ 101.096	€ 7.221	€ 4.191
Quadri	€ 54.136	€ 3.867	€ 2.442
Impiegati	€ 30.770	€ 2.198	€ 1.559
Operai	€ 24.780	€ 1.770	€ 1.366

Su 14 mensilità di stipendio, il percepito medio netto di un Operaio è di 1.366 euro, quello di un Impiegato 1.559 euro, quello di un Quadro 2.442 euro e quello di un Dirigente 4.191 euro.



Qual è il trend delle retribuzioni rilevato nell'ultimo anno? Il confronto con le retribuzioni dell'anno precedente è positivo o negativo?

1.3 Il trend 2017-2018

Nel 2018 le retribuzioni mediamente sono rimaste sugli stessi livelli del 2017, con un leggerissimo decremento (-0,3%³). La stagnazione delle retribuzioni manifestatasi a partire dal 2017 (+0,2% vs. 2016) si conferma ed anzi (purtroppo) si rafforza.

Analizzando le quattro qualifiche contrattuali si possono notare variazioni veramente poco significative, in termini di trend: calano lievemente le retribuzioni fisse degli Impiegati e degli Operai (rispettivamente -0,1% e -0,3%), mentre crescono leggermente gli stipendi dei Quadri (+0,2%). Le retribuzioni dei Dirigenti tornano a calare dopo un anno di trend positivo: la tendenza rilevata nel 2018 è di segno meno (-0,7%).

NEL 2018 SI
CONFERMA ED
ANZI PEGGIORA
LA DINAMICA DI
STAGNAZIONE
DELLE RETRIBUZIONI
INIZIATA NEL 2017

RAL media 2017 e 2018 per inquadramento e trend RAL 2017-2018

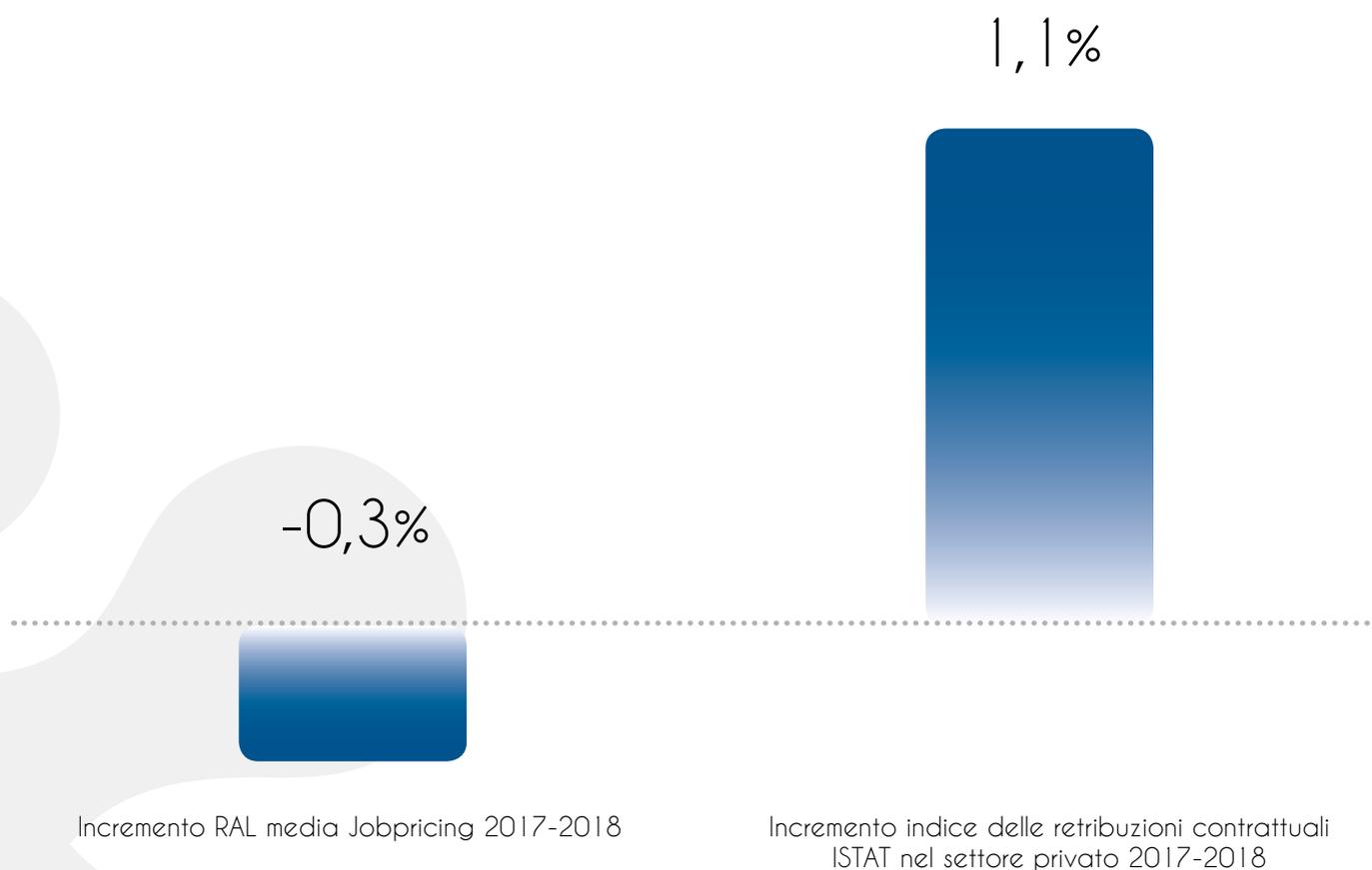
QUALIFICA	RAL 2017	RAL 2018	TREND 2017-2018
Dirigenti	€ 101.821	€ 101.096	-0,7%
Quadri	€ 54.021	€ 54.136	0,2%
Impiegati	€ 30.814	€ 30.770	-0,1%
Operai	€ 24.865	€ 24.780	-0,3%
TOTALE	€ 29.380	€ 29.278	-0,3%

³ La variazione delle retribuzioni dipende sempre in modo significativo, oltre che dalle dinamiche relative alla contrattazione collettiva ed individuale, anche dalle variazioni nel mix degli occupati (numero di addetti per categoria contrattuale, tipologie di contratto, settori di impiego, ecc.). Il presente studio si limita a rilevare il dato di mercato, senza procedere ad un'analisi sistematica delle "fonti" delle eventuali variazioni anno su anno.

L'ISTAT, su base trimestrale, rilascia l'indice della retribuzione contrattuale oraria: tale indice (considerando solamente gli aumenti relativi al settore privato), nel 2018 (a confronto con l'intero anno solare 2017) ha registrato un incremento dell'1,1%.

Il confronto con l'indicatore retributivo di JobPricing suggerisce che buona parte degli incrementi retributivi intercorsi nel periodo siano stati "assorbiti". Peraltro, gli aumenti stabiliti dai CCNL risultano meno efficaci nell'incremento di reddito a causa della crescita dell'occupazione part-time: secondo ISTAT infatti, nei primi 3 trimestri del 2018 i part-time involontari (relativi a coloro che non hanno trovato un'occupazione stabile), sono aumentati del 4,5% rispetto ai medesimi 3 trimestri del 2017.

Mercato JobPricing vs. Indice delle retribuzioni contrattuali ISTAT - Trend 2017-2018



Nota bene: l'indicatore retributivo di JobPricing è riferito a retribuzioni lorde mensili effettivamente erogate in busta paga, mentre le retribuzioni contrattuali sono rilevate da ISTAT su base oraria



E qual'è il trend delle retribuzioni rilevato negli ultimi anni? L'andamento nel medio-lungo periodo è stato significativo?

1.4 Il trend 2014-2018

Considerando un orizzonte temporale più elevato, e nel caso specifico l'ultimo quinquennio, le retribuzioni mediamente sono cresciute del 2,1%.

Analizzando le quattro qualifiche contrattuali si possono notare differenze significative: calano fortemente le retribuzioni fisse dei Dirigenti (-4,8%), mentre crescono lievemente quelle di Quadri e Impiegati (rispettivamente +1,7% e +1,0%). Le retribuzioni degli Operai sono invece quelle con il trend più significativo in positivo: +4,5%.

RAL 2014 e 2018 e trend RAL 2014-2018 per inquadramento

QUALIFICA	RAL 2014	RAL 2018	TREND 2014-2018
Dirigenti	€ 106.230	€ 101.096	-4,8%
Quadri	€ 53.231	€ 54.136	1,7%
Impiegati	€ 30.465	€ 30.770	1,0%
Operai	€ 23.707	€ 24.780	4,5%
TOTALE	€ 28.665	€ 29.278	2,1%

La dinamica salariale, considerando il valore delle retribuzioni per ora lavorata, appare una delle peggiori della zona euro, secondo i dati dell'OCSE⁴. Infatti, il trend dal 2014 ad oggi, sostanzialmente stagnante (+0,1% nel 2017) posiziona l'Italia a fondo classifica.

IN UN CONTESTO COMPLESSIVO DI APPIATIMENTO DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE, NEGLI ULTIMI 5 ANNI LA FORBICE FRA OPERAI E DIRIGENTI SI È RIDOTTA

⁴ <https://data.oecd.org/lprdy/labour-compensation-per-hour-worked.htm>

Labour compensation per hour worked - Annual growth rate 2017 - Paesi zona Euro

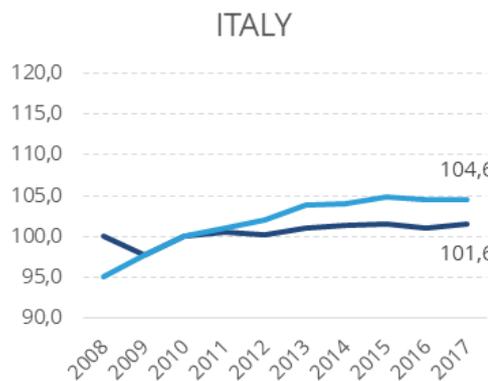
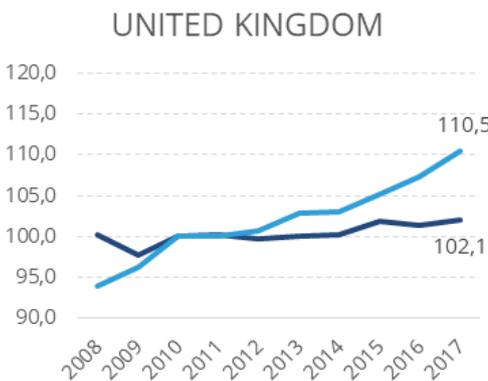
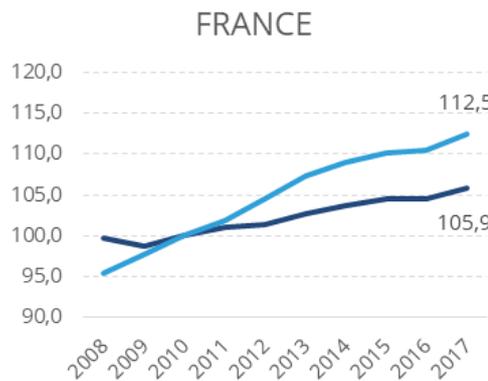
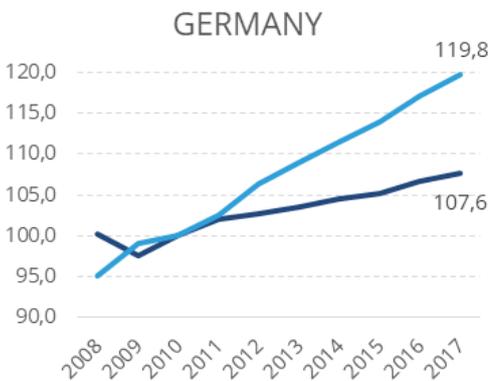
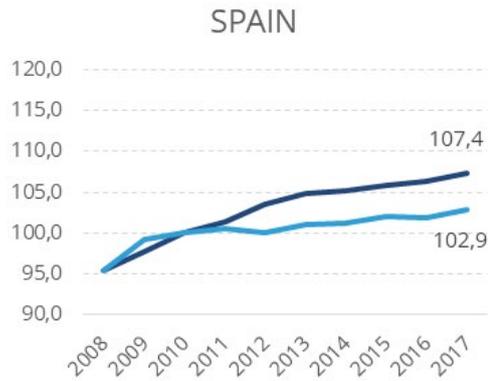
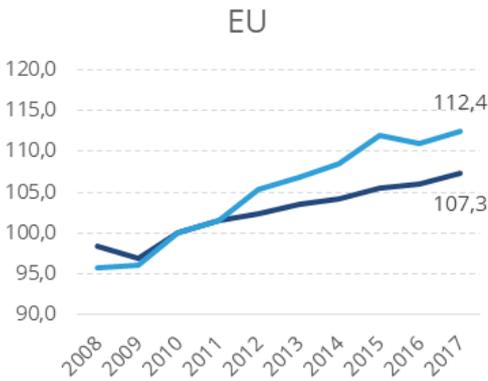
#	PAESE	ANNUAL GROWTH RATE (%) LABOUR COMPENSATION PER HOUR WORKED
1	Slovacchia	5,8%
2	Estonia	5,1%
3	Slovenia	3,3%
4	Lussemburgo	2,9%
5	Irlanda	2,8%
6	Germania	2,7%
7	Portogallo	1,6%
8	Olanda	1,4%
9	Austria	1,2%
10	Spagna	1,2%
11	Francia	1,0%
12	Grecia	0,6%
13	Italia	0,1%
14	Finlandia	-1,0%
15	Belgio	nd

Fonte: OCSE

È noto come il basso livello di crescita degli stipendi italiani, come dimostrano chiaramente i dati OCSE, sia riconducibile in primo luogo al basso livello di produttività del nostro paese. Come si evidenzia nei grafici successivi, la comparazione fra l'Italia ed i paesi "top" dell'UE mette in luce come il nostro paese abbia avuto i trend più negativi per entrambi gli indicatori nell'ultimo decennio.

IN ITALIA LA
DINAMICA DEL
SALARIO ORARIO
È UNA DELLE
PEGGIORI DELLA
ZONA EURO

GDP per hour worked e Labour compensation per hour worked - Annual growth rate 2014-2017 - Confronto fra paesi europei (EU, UK, GER, FRA, SPA, ITA)



I BASSI LIVELLI DI PRODUTTIVITÀ DELL'ITALIA BLOCCANO LA CRESCITA DEGLI STIPENDI, MENTRE IN ALTRI PAESI EUROPEI LA CRESCITA DI PRODUTTIVITÀ E RETRIBUZIONI È STATA PIÙ ELEVATA

Labour Compensation per hour worked
GDP per hour worked



Nel mercato sta assumendo sempre più importanza la componente variabile della retribuzione, che consente di rendere variabile il costo da un lato e di agganciare la compensation ai risultati aziendali, di team o individuali, secondo la logica c.d. del "pay for performance". Ma qual è la retribuzione variabile mediamente percepita dai lavoratori italiani?

1.5 La retribuzione variabile e la RGA

% di percettori di una retribuzione variabile - 2017 e 2018 e trend 2017-2018 per inquadramento

INQUADRAMENTO	2017	2018	DIFFERENZA 2017-2018
Dirigenti	77,8%	76,8%	-0,9%
Quadri	70,6%	70,7%	0,2%
Impiegati	65,9%	64,3%	-1,6%
Operai	76,2%	66,0%	-10,2%*

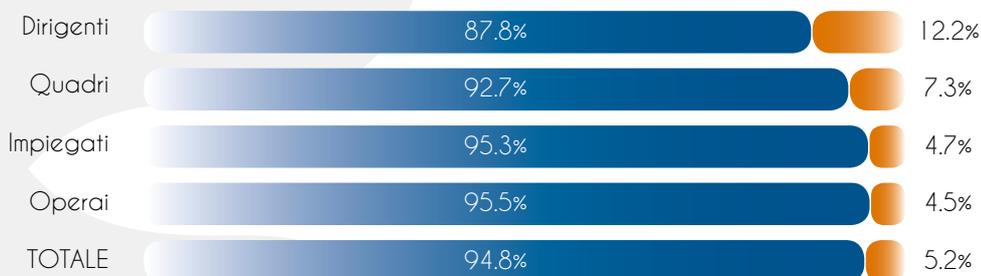
* Gli Operai percettori di una quota variabile in forma di PdR sono pari 50% del totale, mentre il 16% ha percepito altre forme di variabile. La differenza rilevata rispetto all'anno precedente, fermo restando che la quota di PdR è rimasta sostanzialmente immutata, è con ogni probabilità da attribuirsi a una riduzione delle incentivazioni individuali, di cui la rilevazione non permette di apprezzare a pieno le caratteristiche specifiche.

Come evidenziato dalla tabella di cui sopra, la diffusione del variabile⁴ nel pacchetto retributivo degli italiani (non solo dirigenti e quadri, ma anche impiegati ed operai) è molto elevata. Ben 2 lavoratori su 3 ha percepito nel 2018 una quota variabile. Nell'ultimo anno il trend tuttavia è stato negativo, soprattutto per gli operai.

Analizzando la media nazionale, per ogni 100 euro guadagnati da un lavoratore dipendente, 94,80 euro compongono in media la quota fissa, 5,20 euro rappresentano invece la parte variabile. La distribuzione varia tra le qualifiche: la parte variabile dei dirigenti ammonta a 12,20 euro per i dirigenti, 7,30 per i quadri, 4,70 per gli impiegati e 4,50 per gli operai (N.B. si considerano anche variabili contrattuali collettivi, come il PdR).

PER DIRIGENTI E QUADRI IL VARIABILE VALE ALMENO UNA MENSILITÀ IN PIÙ SU BASE ANNUA. MA ANCHE PER IMPIEGATI ED OPERAI SI ARRIVA AD UN COMPENSO AGGIUNTIVO PARI A 2/3 DELLO STIPENDIO MENSILE

Compensation Mix 2018



⁵ JobPricing rileva la retribuzione variabile effettivamente percepita dai lavoratori, e comprende premi ottenuti per il raggiungimento di obiettivi individuali (es. MbO), premi collettivi (es. Premio di Risultato o Premio di Produzione) e Una Tantum non collegata a sistemi di incentivazione formalizzati.

RAL, Variabile e RGA media 2018 per inquadramento

INQUADRAMENTO	RAL - RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA	RGA - RETRIBUZIONE GLOBALE ANNUA
Dirigenti	€ 101.096	€ 14.107	€ 115.203
Quadri	€ 54.136	€ 4.263	€ 58.399
Impiegati	€ 30.770	€ 1.530	€ 32.300
Operai	€ 24.780	€ 1.155	€ 25.935
TOTALE	€ 29.278	€ 1.595	€ 30.873

Retribuzione Variabile Annuale - Media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 per inquadramento

INQUADRAMENTO	2017	2018	TREND 2017-2018
Dirigenti	€ 14.021	€ 14.107	0,6%
Quadri	€ 4.332	€ 4.263	-1,6%
Impiegati	€ 1.575	€ 1.530	-2,9%
Operai	€ 1.297	€ 1.155	-11,0%

LA RETRIBUZIONE
VARIABILE MEDIA
DEI DIRIGENTI È DI
14.107 €, QUELLA
DEGLI OPERAI È
INVECE DI 1.155 €

La retribuzione variabile, al pari della componente fissa della retribuzione, nell'ultimo anno è rimasta sui medesimi livelli del 2017. Solo fra gli Operai si rileva un calo medio più rilevante (-11,0%), determinato dal calo complessivo dei percettori visto in precedenza. Nel complesso, tuttavia, il variabile degli Impiegati e degli Operai è cresciuto negli ultimi anni.

Retribuzione Variabile Annuale 2018 per inquadramento - Media complessiva vs. Media relativa ai soli percettori

INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA tutti i profili	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA solo i percettori	INCIDENZA % SULLA RAL solo i percettori
Dirigenti	€ 14.107	€ 19.234	20,0%
Quadri	€ 4.263	€ 6.059	11,6%
Impiegati	€ 1.530	€ 2.485	8,3%
Operai	€ 1.155	€ 1.774	7,3%

Il peso della parte variabile è ben più elevato se si considera solo chi l'ha effettivamente percepita in busta paga. I Dirigenti che hanno percepito una retribuzione variabile, ad esempio, hanno guadagnato in media una quota lorda di 19.234 € da aggiungere alla RAL. La quota lorda media per i Quadri è invece di 6.059 €, per gli Impiegati di 2.485 € e per gli Operai di 1.774 €.

RGA 2017 e 2018 e trend RGA 2017-2018 per inquadramento

QUALIFICA	RGA 2017	RGA 2018	TREND 2017-2018
Dirigenti	€ 115.842	€ 115.203	-0,6%
Quadri	€ 58.352	€ 58.399	0,1%
Impiegati	€ 32.389	€ 32.300	-0,3%
Operai	€ 26.162	€ 25.935	-0,9%
TOTALE	€ 31.071	€ 30.872	-0,6%

NEL 2018, PER LA PRIMA VOLTA NEGLI ULTIMI 5 ANNI, LA RGA SI È RIDOTTA

Alla luce della stagnazione del variabile, come già verificato per la RAL, anche l'analisi per la RGA registra una calma piatta o in leggera diminuzione, per lo più a danno degli Operai, la cui quota variabile percepita nel 2018 è stata mediamente inferiore a quella del 2017.

RGA 2014 e 2018 e trend RGA 2014-2018 per inquadramento

QUALIFICA	RGA 2014	RGA 2018	TREND 2014-2018
Dirigenti	€ 116.663	€ 115.203	-1,3%
Quadri	€ 55.594	€ 58.399	5,0%
Impiegati	€ 30.925	€ 32.300	4,4%
Operai	€ 23.992	€ 25.935	8,1%
TOTALE	€ 29.228	€ 30.872	5,6%

IL VARIABILE HA CONSENTITO NEGLI ULTIMI ANNI DI COMPENSARE IN MODO SIGNIFICATIVO LA SCARSA CRESCITA DELLA RETRIBUZIONE FISSA

Nonostante quest'ultimo anno di "blocco" della RGA, valutando gli ultimi 5 anni, il trend rilevato è senz'altro positivo. Il variabile, infatti, è stato un acceleratore o un paracadute importante, a seconda delle categorie di lavoratori, rispetto alla dinamica della RAL: gli Operai hanno visto la loro retribuzione globale crescere dell'8,1%; la crescita retributiva dei Quadri e degli Impiegati si è attestata tra il 4% e il 5%, e solo per i Dirigenti il trend è risultato in diminuzione (-1,3%).

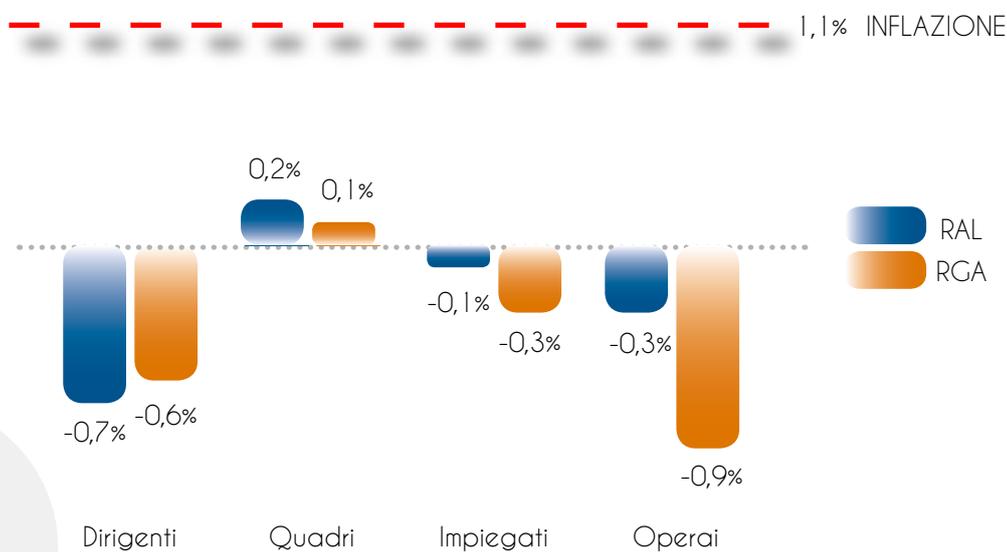


Qual è stato l'impatto delle dinamiche retributive in comparazione all'inflazione nell'ultimo anno? Il potere di acquisto è cresciuto negli ultimi quattro anni, oppure è diminuito?

1.6 Il potere d'acquisto dei lavoratori italiani

Il confronto tra l'andamento delle retribuzioni e quello dell'inflazione (indicatore rilasciato dall'ISTAT⁶) permette di determinare un eventuale incremento o decremento del potere d'acquisto, che possiamo analizzare sia nel breve periodo (ultimo anno) sia nel medio periodo (5 anni).

Trend RAL e RGA 2017-2018 per inquadramento e confronto con indice dei prezzi al consumo

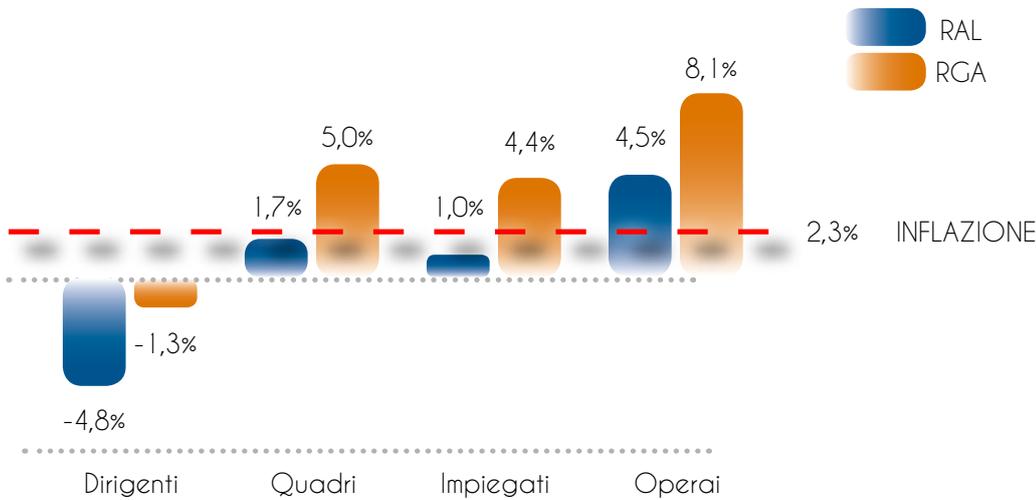


NEL 2018
IL POTERE
D'ACQUISTO
È MEDIAMENTE
CALATO PER TUTTE
LE QUALIFICHE
CONTRATTUALI

Nel 2017 si è interrotta la fase di deflazione che ha colpito l'Italia sin dal 2013. Nel 2018, rispetto al 2017, l'inflazione è stata pari all'1,1% (linea rossa nel grafico). Il valore rilevato è anche superiore (1,8%) se si considera l'indice NIC per i beni ad alta frequenza d'acquisto.

Dato che la crescita dei prezzi è stata superiore a quella della RAL che della RGA (come abbiamo detto, di fatto stagnanti), nel 2018 il potere di acquisto dei lavoratori italiani è diminuito in maniera diffusa per tutte le qualifiche contrattuali.

⁶ Si sono considerati, nel confronto con i trend retributivi, l'indice NIC dei prezzi al consumo per l'intera collettività (con tabacchi), l'indice NIC per beni ad alta frequenza di acquisto, e l'indice FOI (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati).



ESCLUSI I DIRIGENTI I LAVORATORI DIPENDENTI ITALIANI HANNO VISTO IN MEDIA AUMENTARE IL LORO POTERE DI ACQUISTO NEGLI ULTIMI 5 ANNI. IL 2018 TUTTAVIA HA SEGNATO UN'INVERSIONE RISPETTO A QUESTO TREND

Allargando il perimetro d'analisi e prendendo in particolare a riferimento gli ultimi 5 anni, i prezzi sono cresciuti in modo molto contenuto (+2,3%, linea rossa nel grafico). Il valore rilevato è anche in questo caso superiore (3,2%) se si considera l'indice NIC per i beni ad alta frequenza d'acquisto.

Questo trend, in un contesto che ha visto la crescita delle retribuzioni soprattutto nel periodo 2014-2016 (considerando la RGA, l'aumento è rilevante per tutte le categorie esclusi i Dirigenti), ha determinato un aumento, in taluni casi anche abbastanza significativo, del potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti.

Si può osservare una situazione differenziata tra le qualifiche professionali:

- gli Operai, forti di un trend pluriennale pari all'8,1%, beneficiano di un aumento significativo del potere d'acquisto;
- i Dirigenti, al contrario, subiscono una contrazione del potere d'acquisto, già evidenziata dal calo retributivo;
- a metà strada si posizionano Impiegati e Quadri, il cui potere d'acquisto è aumentato di circa 2-3 punti percentuali negli ultimi 5 anni.



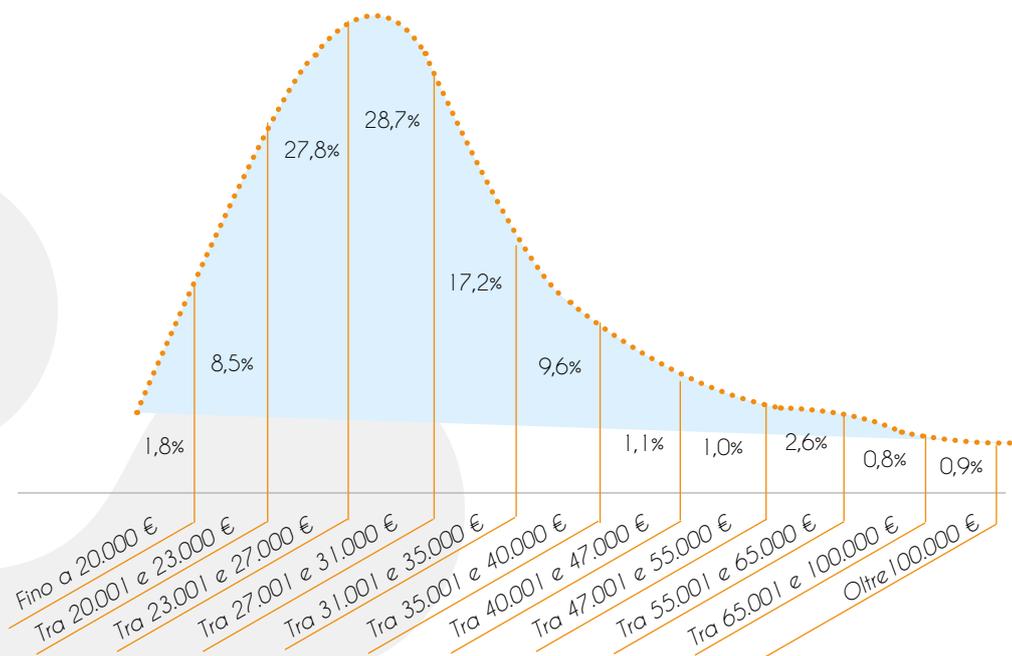
La retribuzione è un elemento che differisce per molti aspetti, come ruolo ricoperto, inquadramento contrattuale, scatti di anzianità maturati, territorio e molte altre caratteristiche analizzate in questo Outlook. Come si distribuiscono le retribuzioni nel mercato italiano?

1.7 La distribuzione del reddito da lavoro dipendente

La distribuzione del reddito da lavoro dipendente mostra che solo il 6,4% dei lavoratori ha una RGA superiore ai 40.000 €. La distribuzione delle retribuzioni da lavoro dipendente analizzate da JobPricing mostra una grande concentrazione di lavoratori (circa il 67%, 2 lavoratori su 3) che percepiscono meno di 31.000 € e al contempo una coda molto lunga composta da pochi lavoratori con retribuzioni particolarmente alte.

IL 56,5% DEI LAVORATORI DIPENDENTI DI AZIENDE PRIVATE SI COLLOCA IN UNA FASCIA RETRIBUTIVA TRA I 23.000 € E I 31.000 €

Distribuzione RGA nel mercato italiano



SOLO IL 6,4% GUADAGNA UNA CIFRA SUPERIORE A 40.000 €, E SOLO LO 0,9% DEI DIPENDENTI HA UNA RGA SUPERIORE A 100.000 €

L'analisi delle curve retributive per inquadramento contrattuale denota una sostanziale continuità fra quelle di operai ed impiegati, mentre un grosso salto si evidenzia nel passaggio da impiegato a quadro (con più del 30% di differenza tra il 1° decile dei Quadri e il 9° decile degli Impiegati). Analoga dinamica si rileva confrontando le curve di Dirigenti e Quadri (in proposito si tenga presente che la carriera retributiva è fortemente legata alla scolarizzazione, visto che oltre il 54% dei Dirigenti e dei Quadri ha una formazione universitaria).

Curva retributiva della RGA per inquadramento e curva complessiva dei profili osservati

QUALIFICA	1° DECILE	1° QUARTILE	MEDIANA	3° QUARTILE	9° DECILE
Dirigenti	€ 92.400	€ 104.211	€ 115.618	€ 126.185	€ 134.996
Quadri	€ 49.308	€ 54.445	€ 59.288	€ 62.950	€ 65.164
Impiegati	€ 27.236	€ 29.411	€ 32.048	€ 34.966	€ 37.297
Operai	€ 21.853	€ 23.759	€ 25.625	€ 28.218	€ 29.862
TOTALE	€ 22.909	€ 25.000	€ 28.408	€ 32.485	€ 37.284

IL SALTO
RETRIBUTIVO
DA IMPIEGATO
A QUADRO E
DA QUADRO
A DIRIGENTE
È MOLTO
SIGNIFICATIVO

La dinamica relativa alle differenti curve retributive per inquadramento può essere messa in evidenza in modo molto efficace dal c.d. "multiplo retributivo", che misura la distanza fra vertice e base della piramide aziendale. Per ottenere questo indicatore su scala nazionale, JobPricing considera il 9° decile della curva retributiva media di un Amministratore Delegato e lo rapporta al 1° decile della curva di profili con inquadramento Operaio.

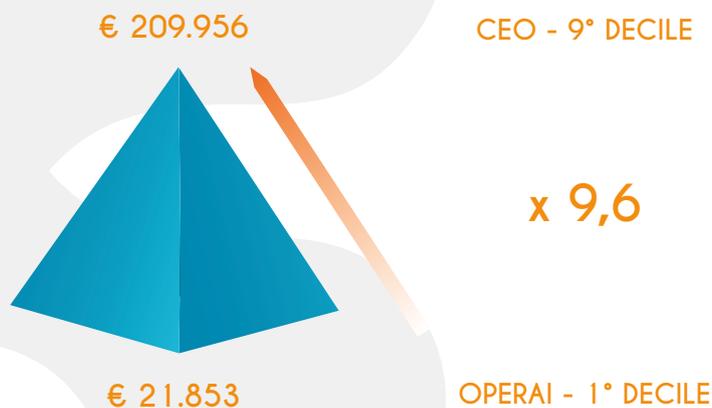
Il risultato è un indice pari a 8,1: la retribuzione del vertice aziendale (meglio retribuito nel mercato) è quindi oltre 8 volte superiore a quella dei profili con la RAL più bassa. Il multiplo cresce ulteriormente arrivando a 9,6 se si considera l'IRGA, ossia l'intero pacchetto retributivo, comprensivo anche della retribuzione variabile percepita.

IL VERTICE AZIENDALE ARRIVA A GUADAGNARE IN MEDIA QUASI 10 VOLTE IN PIÙ DEI PROFILI MENO PAGATI IN AZIENDA

Multiplo retributivo - RAL



Multiplo retributivo - RGA





Negli ultimi mesi un dibattito molto intenso ha ruotato intorno all'introduzione del c.d. "reddito di cittadinanza" voluto dal Governo. Come noto, il reddito di cittadinanza consiste in un aiuto economico previsto per le persone senza un reddito o con reddito inferiore ad una soglia minima che identifica il livello di "povertà".

1.8 Reddito di cittadinanza e reddito da lavoro dipendente

Dal 6 marzo 2019 è divenuta ufficiale, tramite la possibilità di fare richiesta ufficiale, l'introduzione del c.d. "reddito di cittadinanza" voluto dal Governo. Come noto, il reddito di cittadinanza consiste in un aiuto economico previsto per le persone senza un reddito o con reddito inferiore ad una soglia minima che identifica la soglia di "povertà": secondo il provvedimento, tale soglia è stata identificata con reddito minimo per persona di 780 euro netti.

La definizione precisa viene fornita dal sito ufficiale <https://www.redditicittadinanza.gov.it/>. Il reddito di cittadinanza prevede:

- **INTEGRAZIONE AL REDDITO:** una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale. Si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari.
- **PATTI PER IL LAVORO:** il Reddito di cittadinanza è associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti sottoscrivendo un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale.
- **PERCORSI PERSONALIZZATI:** Come stabilito dal DL 4/2019, i cittadini possono richiederlo a partire dal 6 marzo 2019, obbligandosi a seguire un percorso personalizzato di inserimento lavorativo e di inclusione sociale.

Ma in termini "retributivi" qual è il valore del reddito di cittadinanza?

Di seguito, abbiamo provato a comparare il reddito di cittadinanza (780 euro netti mensili) con le retribuzioni minime dei principali CCNL per numero di occupati: come si può osservare, l'analisi ci dice che il reddito di cittadinanza equivarrebbe a un salario dal lavoro dipendente al livello minimo per un part-time che, a seconda del contratto collettivo, andrebbe dal 58% al 63%.

Reddito di cittadinanza - stima lordo-netto su base annua

	NETTO MENSILE	NETTO ANNUO	LORDO ANNUO
REDDITO DI CITTADINANZA ⁷	€ 780	€ 9.360	€ 10.835

Confronto fra reddito di cittadinanza e minimo contrattuale dei principali CCNL (livello legato a professioni operative di base)

CCNL	LIVELLO CONSIDERATO	QUOTA ANNUA LORDA	QUOTA ANNUA NETTA	% PART-TIME EQUIPARATO (REDDITO DI CITTADINANZA vs. QUOTA ANNUA NETTA)
CCNL Terziario Confcommercio	6	€ 19.711	€ 16.017	58%
CCNL Metallmeccanica Industria	2	€ 18.810	€ 15.465	61%
CCNL Chimica e affini	F	€ 20.013	€ 16.201	58%
CCNL Autotrasporto - Merci e logistica	6 Senior	€ 19.452	€ 15.858	59%
CCNL Alimentari Industria	6	€ 19.800	€ 16.071	58%
CCNL Tessile e Abbigliamento Industria	2	€ 20.048	€ 16.223	58%
CCNL Turismo Confcommercio - Pubblici esercizi	6	€ 18.728	€ 15.415	61%
CCNL Edilizia Industria	1	€ 17.986	€ 14.961	63%

Tramite un emendamento approvato dalla commissione Lavoro del Senato, è stata di recente definita la soglia al di sopra della quale l'accettazione di un'offerta di lavoro diventa obbligatoria per un percettore del reddito di cittadinanza in quanto "congrua": questa soglia è fissata in 858 €, cioè il 10% in più dell'importo massimo del sussidio. Inoltre, il [Decreto del 10 aprile 2018](#), ha ulteriormente delimitato le caratteristiche dell'offerta "congrua", che si qualifica come tale a 3 condizioni:

- Contratto a tempo indeterminato o a termine o di somministrazione di almeno tre mesi;
- Contratto a tempo pieno o con un orario non inferiore all'80% dell'ultimo contratto di lavoro;
- Retribuzione non inferiore ai minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

IL REDDITO DI CITTADINANZA EQUIVALE AD UN LAVORO DIPENDENTE PART-TIME DAL 58% AL 63% A SECONDA DEL CCNL APPLICATO

⁷ L'integrazione mensile di 80 euro netti (cd. bonus Renzi), valida per redditi inferiori ai 26.000 euro, non è considerata in alcun calcolo relativo al reddito di cittadinanza. Nel calcolo relativo alla retribuzione netta legata ai minimi contrattuali è stato invece considerato, come da normativa vigente.

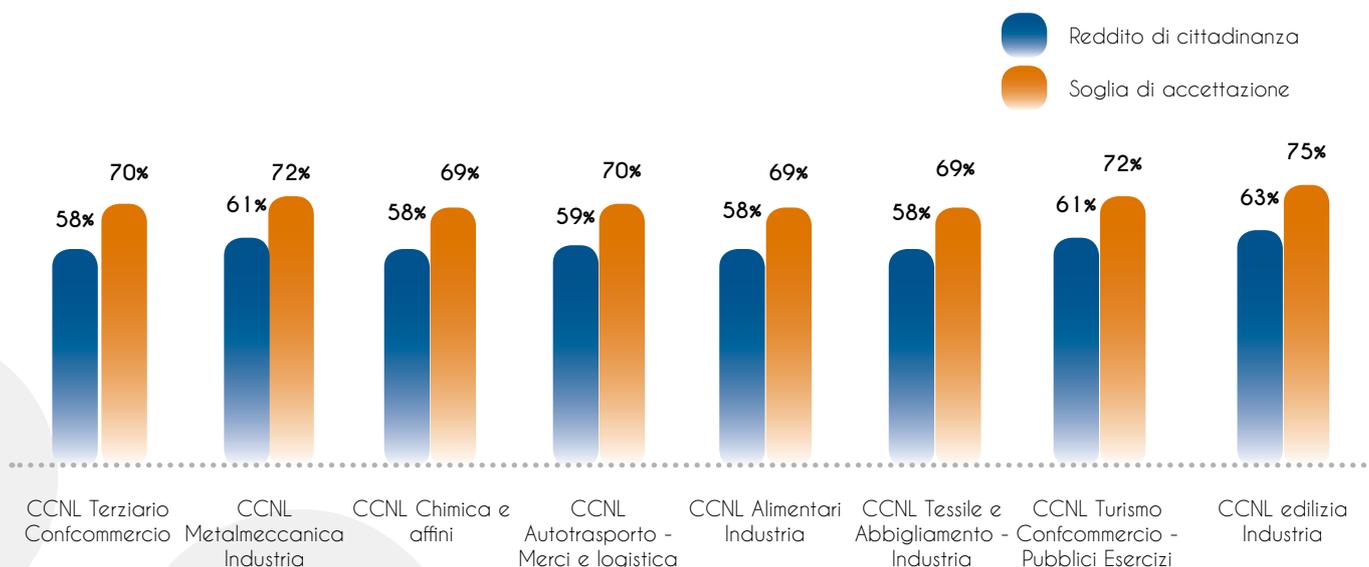
Come si è evidenziato di seguito, nel caso di offerta “congrua” la retribuzione minima che obbliga all'accettazione dell'offerta il lavoro è equiparabile ad un part-time fra il 69% e il 75% a seconda del contratto collettivo.

Soglia retributiva minima di accettazione di un impiego - stima lordo-netto su base annua

	NETTO MENSILE	NETTO ANNUO	LORDO ANNUO
SOGLIA DI ACCETTAZIONE	€ 858	€ 11.154	€ 13.949

LA SOGLIA RETRIBUTIVA MINIMA DI ACCETTAZIONE DI UN LAVORO EQUIVALE AD UN LAVORO DIPENDENTE PART-TIME DAL 69% AL 75% A SECONDA DEL CCNL APPLICATO

% part-time equiparato - Valori rapportati al reddito di cittadinanza vs. valori rapportati alla soglia minima di accettazione





Nello schema del c.d. Total Reward, i benefit rappresentano una leva tangibile ma non erogata monetariamente, che da pochi anni ha assunto importanza nel mercato retributivo. Quanto essi sono diffusi nel mercato? E quali sono le tipologie principali?

1.9 Il mercato dei benefit

Nello schema del c.d. Total Reward, i benefit rappresentano una leva tangibile ma non erogata monetariamente, che da pochi anni ha assunto importanza nel mercato retributivo (in aggiunta a quelli già previsti dai contratti collettivi, esclusi dalle successive statistiche). Per la verità i benefit sono sempre stati per i Dirigenti un elemento presente nel pacchetto di reward; nel 2018 sono 8 su 9 i Dirigenti a possedere almeno un benefit. Molto elevata è anche la diffusione fra i Quadri (4 su 5) e gli Impiegati (il 63% circa). Fra gli Operai, circa 1 su 3 possiede un benefit.

Benefit - % di percettori di almeno un benefit per inquadramento

QUALIFICA	% PERCETTORI DI ALMENO UN BENEFIT NEL MERCATO
Dirigenti	88,8%
Quadri	80,5%
Impiegati	62,9%
Operai	31,7%

Nota bene: le percentuali di diffusione dei benefit escludono i benefit già previsti dai contratti collettivi.

Benefit - diffusione dei principali benefit nel mercato per inquadramento

BENEFIT	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
MOBILITA' LAVORATIVA				
Smartphone aziendale	75,3%	58,2%	26,9%	6,1%
Company car / Auto aziendale	70,7%	27,0%	7,5%	2,2%
PC portatile / Tablet	70,1%	54,5%	30,6%	4,6%
Carta di credito aziendale	37,3%	20,1%	8,2%	2,2%
Rimborso spese viaggio casa-lavoro	22,7%	12,0%	6,8%	3,6%
Buoni pasto / Mensa o ristorante convenzionato	48,0%	59,5%	47,7%	21,9%
Alloggio	7,3%	2,1%	1,0%	1,1%
SANITÀ / PREVIDENZA / ASSICURAZIONI				
Polizza assicurativa vita/malattie/infortuni	47,6%	29,8%	12,9%	4,3%
Copertura spese mediche o ospedaliere / Cassa sanitaria integrativa	45,7%	35,8%	19,1%	8,1%
Piano previdenziale integrativo / Fondo pensione	37,6%	24,1%	11,5%	6,4%
Check-up medico	26,1%	17,2%	8,3%	4,6%
FAMIGLIA E SERVIZI				
Consulenza fiscale / Dichiarazione dei redditi	13,6%	14,8%	7,7%	1,8%
Convenzioni per servizi ricreativi (palestre, teatro, eventi, ecc.)	9,3%	13,8%	8,5%	2,7%
Acquisti agevolati di prodotti/servizi dell'azienda	7,5%	10,5%	7,3%	3,3%
Borse di studio / rimborso spese scolastiche per i figli	3,0%	4,5%	1,8%	1,1%
Nido / scuola materna convenzionata o interna	2,3%	4,0%	2,0%	0,7%

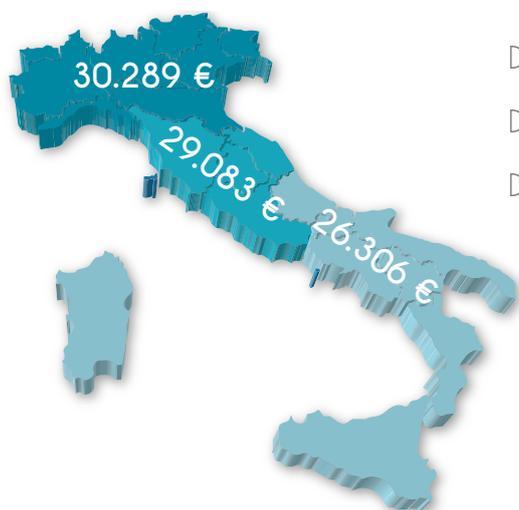
LE DIFFERENZE TERRITORIALI





La retribuzione percepita subisce l'influenza anche della sede di lavoro del dipendente. Alcune caratteristiche del territorio, quali la struttura imprenditoriale e settoriale e il costo della vita, possono determinare differenze molto significative. Ma è vero che al Nord si guadagna di più che al Sud?

2.1 Le retribuzioni territoriali



DIFFERENZA NORD vs CENTRO: **4,1%**
 DIFFERENZA CENTRO vs SUD E ISOLE: **10,6%**
 DIFFERENZA NORD vs SUD E ISOLE: **15,1%**

RAL media 2018 per inquadramento e territorio

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Nord	€ 101.437	€ 55.009	€ 31.680	€ 25.329
Centro	€ 98.900	€ 53.240	€ 30.176	€ 24.495
Sud e Isole	€ 96.251	€ 50.451	€ 28.272	€ 23.900
NORD vs SUD	5,4%	9,0%	12,1%	6,0%

I dati indicano che i lavoratori occupati nel Nord guadagnano di più rispetto ai lavoratori del Centro Italia (+10,6%) e soprattutto a quelli del Sud e Isole (+15,1%). Tale dinamica può essere spiegata da differenti aspetti, tra i quali:

- al Nord esiste una maggior concentrazione di grandi aziende multinazionali rispetto al Centro (ad eccezione di Roma) e al Sud, con una maggiore attrattività per profili con elevate competenze e figure di responsabilità e manageriali;
- il costo della vita decresce scendendo nella penisola e giustifica un differente livello retributivo offerto dalle aziende, maggiore nelle regioni del Nord Italia.

LE RETRIBUZIONI SONO SUPERIORI PER TUTTI GLI INQUADRAMENTI NEL NORD ITALIA E RESTANO COSTANTEMENTE PIÙ BASSE AL SUD E ISOLE

Le retribuzioni dei profili dirigenziali nel Centro Italia sono molto vicine a quelle rilevate nel Nord, grazie all'alta concentrazione di grandi aziende multinazionali nella Capitale (in misura pari al Nord, dove il tessuto imprenditoriale è molto sviluppato e il numero di imprese e addetti è decisamente superiore e variegato).

Trend RAL 2017-2018 per territorio



Trend RAL 2017-2018 per inquadramento e territorio

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Nord	-0,9%	-0,3%	-0,3%	-1,5%
Centro	-0,8%	0,0%	-0,5%	1,9%
Sud e Isole	0,4%	1,5%	0,4%	2,0%
TOTALE	-0,7%	0,2%	-0,1%	-0,3%

NEL NORD ITALIA GLI STIPENDI SONO PIÙ ELEVATI. QUESTA DINAMICA RIMANE TALE ANCHE NEL 2018, NONOSTANTE IL TREND DELL'ULTIMO ANNO RISULTI NEGATIVO PROPRIO NELLE REGIONI DEL NORD

Analizzando l'andamento tra il 2018 e il 2017 si può osservare che il Centro e il Sud e Isole hanno avuto un trend retributivo significativamente positivo per gli Operai. Nel Sud e nelle Isole il trend positivo si estende a tutte le qualifiche contrattuali.

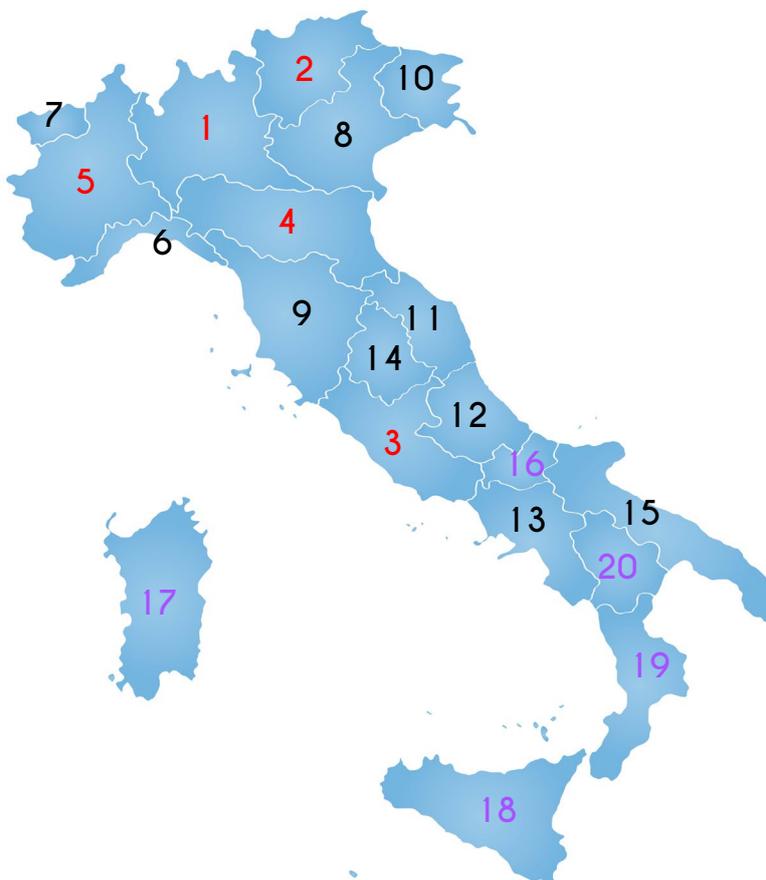
2.2 L'andamento retributivo nelle diverse regioni

RAL media 2018 per regione

NORD	RAL	CENTRO	RAL	SUD E ISOLE	RAL
Milano	€ 34.129				
Lombardia	€ 31.488			Abruzzo	€ 27.479
Trentino-Alto Adige	€ 30.909	Roma	€ 30.448	Campania	€ 27.148
Emilia-Romagna	€ 30.196	Lazio	€ 30.256	Puglia	€ 25.830
Piemonte	€ 29.831	Toscana	€ 28.445	Molise	€ 25.680
Liguria	€ 29.513	Marche	€ 28.130	Sardegna	€ 25.583
Valle d'Aosta	€ 29.449	Umbria	€ 26.499	Sicilia	€ 25.545
Veneto	€ 29.193			Calabria	€ 24.914
Friuli Venezia Giulia	€ 28.330			Basilicata	€ 24.652
RAL MEDIA NORD	€ 30.289	RAL MEDIA CENTRO	€ 29.083	RAL MEDIA SUD E ISOLE	€ 26.306

N.B. sono stati riportati in questa tabella anche il dato relativo alle città metropolitane di Milano e di Roma

Mappa con graduatoria delle regioni per RAL media



N.B. il numero 1 in corrispondenza della Lombardia sta ad intendere che questa regione presenta la più alta RAL media, il numero 20 in corrispondenza della Basilicata sta ad intendere che questa regione presenta la più bassa RAL media, per le altre regioni è indicata la posizione nella graduatoria, dalla RAL media più elevata a quella meno elevata.

Abbiamo provato a costruire una graduatoria retributiva per regione. Il risultato premia la Lombardia come la regione con gli stipendi medi più elevati, da sempre considerata il fulcro nazionale del mercato del lavoro (Milano in particolare), sia per le opportunità di carriera che per i livelli retributivi. Dopo la Lombardia troviamo il Trentino-Alto Adige, mentre il Friuli Venezia Giulia è la regione con i livelli retributivi più bassi al Nord.

Nel Centro Italia si distinguono le retribuzioni del Lazio, trainate dalle retribuzioni elevate percepite nella capitale, in linea con le retribuzioni del Nord Italia, mentre le altre tre regioni presentano livelli inferiori sia al Lazio che alle regioni del Nord. Nel Sud e Isole si distinguono in positivo la RAL media rilevata in Abruzzo e Campania, mentre il livello rilevato nelle altre regioni è decisamente più contenuto, con la Basilicata che presenta la retribuzione media più bassa nell'intero territorio nazionale.

È LA LOMBARDIA LA REGIONE CON LE RETRIBUZIONI PIÙ ALTE. LA BASILICATA QUELLA CON LE RETRIBUZIONI PIÙ BASSE.

Trend RAL 2017-2018 per regione

NORD	TREND	CENTRO	TREND	SUD E ISOLE	TREND
Trentino-Alto Adige	0,0%				
Veneto	-0,1%			Abruzzo	2,7%
Valle d'Aosta	-0,4%	Umbria	2,0%	Molise	1,9%
Friuli Venezia Giulia	-0,5%	Lazio	1,9%	Calabria	1,9%
Lombardia	-0,7%	Roma	0,4%	Campania	1,3%
Milano	-0,8%	Toscana	0,0%	Sardegna	0,4%
Liguria	-1,0%	Marche	-0,3%	Puglia	-0,7%
Emilia-Romagna	-1,1%			Basilicata	-0,9%
Piemonte	-1,4%			Sicilia	-1,2%
TOTALE	-1,1%	TOTALE	1,7%	TOTALE	0,8%

La classifica, in termini di trend, mostra 7 regioni con una tendenza al rialzo delle retribuzioni, 2 regioni con un trend nullo, e 11 regioni con un andamento di segno meno. Le principali regioni con un trend positivo sono l'Abruzzo al Sud e Isole (+2,7%) e al centro Umbria e Lazio (rispettivamente +2,0 % e +1,9%).

Tutte le regioni del nord presentano un trend negativo (con l'eccezione del Trentino-Alto Adige), di cui i più significativi sono Emilia-Romagna (-1,1%) e Piemonte (-1,4%).

ABRUZZO E UMBRIA SONO LE REGIONI CON LA CRESCITA RETRIBUTIVA PIÙ CONSISTENTE NELL'ULTIMO ANNO, MENTRE I TREND PIÙ NEGATIVI COLPISCONO SICILIA E PIEMONTE

Le tabelle seguenti riportano la RAL media del 2018 rilevata nelle regioni italiane per inquadramento contrattuale, e i trend retributivi di ogni singola regione:

Graduatoria RAL media 2018 Dirigenti e Quadri per regione e trend 2017-2018

DIRIGENTI	RAL	TREND	QUADRI	RAL	TREND
Lombardia	102.673 €	DOWN	Veneto	56.302 €	=
Piemonte	101.502 €	=	Lombardia	56.037 €	=
MEDIA NAZIONALE DIRIGENTI	101.096 €	DOWN	Emilia-Romagna	55.943 €	=
Veneto	100.675 €	DOWN	Liguria	54.882 €	UP
Emilia-Romagna	100.421 €	UP	Marche	54.770 €	UP
Lazio	100.400 €	=	MEDIA NAZIONALE QUADRI	54.136 €	=
Friuli Venezia Giulia	99.478 €	DOWN	Trentino-Alto Adige	53.556 €	=
Abruzzo	98.829 €	DOWN	Friuli Venezia Giulia	53.481 €	DOWN
Sicilia	98.726 €	UP	Lazio	53.468 €	=
Sardegna	97.999 €	UP	Toscana	52.677 €	=
Marche	97.945 €	=	Umbria	52.557 €	UP
Campania	96.863 €	=	Valle d'Aosta	52.276 €	UP
Valle d'Aosta	95.861 €	UP	Piemonte	51.989 €	=
Liguria	95.764 €	DOWN	Abruzzo	51.913 €	DOWN
Puglia	95.090 €	UP	Campania	51.144 €	UP
Toscana	95.055 €	DOWN	Basilicata	49.773 €	=
Trentino-Alto Adige	92.851 €	=	Molise	49.075 €	=
Umbria	88.913 €	=	Sicilia	49.066 €	UP
Calabria	86.893 €	DOWN	Puglia	48.879 €	DOWN
Molise	85.456 €	=	Sardegna	48.855 €	DOWN
Piemonte	101.502 €	=	Calabria	48.364 €	UP

UP Variazione retributiva superiore a 0,5%
 = Variazione retributiva stabile tra -0,5% e 0,5%
 DOWN Variazione retributiva inferiore a -0,5%

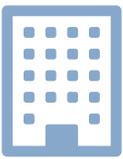
Graduatoria RAL media 2018 Impiegati e Operai per regione e trend 2017-2018

IMPIEGATI	RAL	TREND	OPERAI	RAL	TREND
Lombardia	32.255 €	=	Trentino-Alto Adige	26.645 €	=
Trentino-Alto Adige	31.676 €	UP	Valle d'Aosta	26.398 €	=
Emilia-Romagna	31.571 €	=	Lombardia	25.569 €	DOWN
Veneto	31.276 €	=	Veneto	25.464 €	DOWN
Piemonte	31.181 €	=	Piemonte	25.231 €	DOWN
Valle d'Aosta	30.902 €	DOWN	Emilia-Romagna	25.135 €	DOWN
Liguria	30.806 €	DOWN	Marche	24.992 €	=
MEDIA NAZIONALE IMPIEGATI	30.770 €	=	Liguria	24.953 €	UP
Friuli Venezia Giulia	30.594 €	=	Toscana	24.943 €	=
Toscana	30.273 €	=	Abruzzo	24.839 €	UP
Lazio	30.215 €	DOWN	MEDIA NAZIONALE OPERAI	24.780 €	=
Marche	30.100 €	=	Friuli Venezia Giulia	24.331 €	DOWN
Umbria	29.467 €	UP	Campania	24.149 €	UP
Abruzzo	29.461 €	DOWN	Puglia	23.809 €	=
Sicilia	28.655 €	=	Lazio	23.754 €	UP
Campania	28.400 €	=	Basilicata	23.194 €	=
Molise	27.734 €	UP	Molise	22.980 €	UP
Sardegna	27.674 €	=	Calabria	22.922 €	UP
Basilicata	27.665 €	=	Sardegna	22.815 €	DOWN
Puglia	27.436 €	DOWN	Sicilia	22.361 €	DOWN
Calabria	26.809 €	UP	Umbria	22.308 €	UP

UP *Variazione retributiva superiore a 0,5%*
 = *Variazione retributiva stabile tra -0,5% e 0,5%*
 DOWN *Variazione retributiva inferiore a -0,5%*

LE RETRIBUZIONI PER INDUSTRY E DIMENSIONE





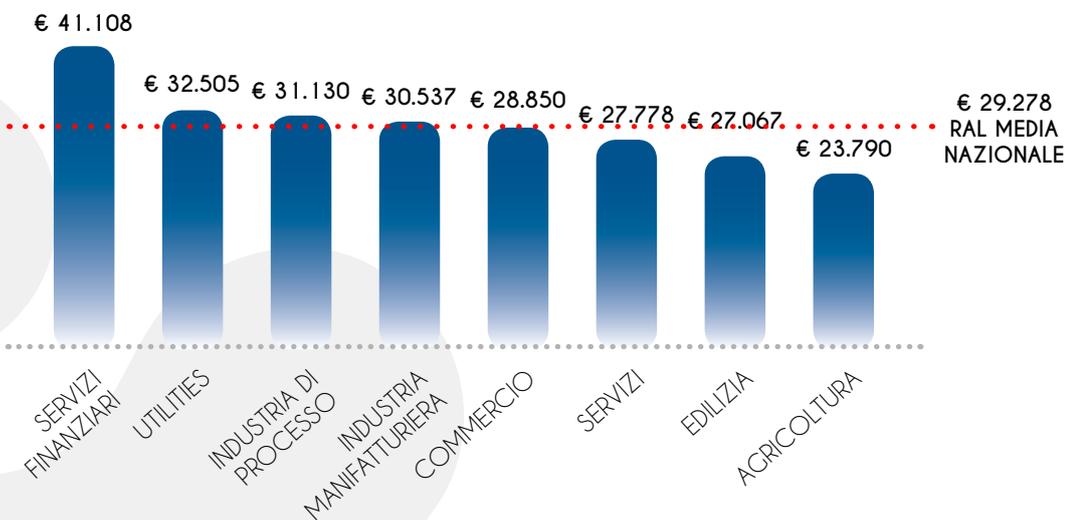
Quali sono le industry ed i settori che garantiscono gli stipendi più elevati? Chi sale e chi scende?

3.1 I macro-settori e le loro RAL

La principale caratteristica con cui vengono identificate le aziende è la industry. Prima di arrivare alla singola industry, tuttavia, viene proposta la rappresentazione del settore merceologico, che permette di qualificare i macro-settori industriale, dei servizi, agricolo, del commercio.

Come abbastanza prevedibile è più remunerativo lavorare in una banca o una società finanziaria o assicurativa, mentre il settore primario (agricoltura) paga le retribuzioni più basse. Le utilities e le società industriali garantiscono retribuzioni superiori alla media nazionale, le società commerciali, le società di servizi e edilizie inferiori.

RAL media 2018 per settore



Nella lettura dei dati va considerata anche composizione occupazionale: ognuno di questi settori è contraddistinto da una proporzione differente di Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai, il che influenza non poco la media retributiva associata al settore di riferimento. Quando si analizza il dato approfondendolo per industry, questo aspetto diventa ancor più rilevante.

FRA FINANZA (IN CIMA ALLA CLASSIFICA) E SETTORE PRIMARIO (IN FONDO ALLA CLASSIFICA) CI SONO IN MEDIA OLTRE 17.000 EURO DI DIFFERENZA.

Composizione occupazionale per settore - Occupati dipendenti in aziende private

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	0,3%	0,6%	5,0%	94,1%
INDUSTRIA DI PROCESSO	1,6%	4,8%	26,8%	66,8%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	1,5%	3,6%	26,7%	68,2%
EDILIZIA	0,6%	1,6%	16,9%	80,9%
UTILITIES	1,9%	4,9%	36,9%	56,4%
COMMERCIO	1,0%	2,6%	55,1%	41,3%
SERVIZI	1,2%	3,8%	37,9%	57,0%
SERVIZI FINANZIARI	4,0%	26,4%	69,2%	0,5%
TOTALE	1,3%	4,4%	36,0%	58,3%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro - Media dei 12 trimestri del 2015, 2016 e 2017

Nel settore primario e edilizio la percentuale di Operai è decisamente predominante: da ciò consegue il posizionamento in coda nella graduatoria. Al contrario, il settore creditizio, finanziario e assicurativo sono al primo posto per via della quasi totale assenza di figure operaie. Se si analizza la graduatoria rispetto alle retribuzioni dei singoli inquadramenti, si nota che il settore finanziario è quello con i livelli retributivi più elevati per i Dirigenti, seguito dal settore dell'industria di processo. Il settore commerciale e dei servizi presentano invece una RAL media dei Dirigenti inferiore ai 100mila euro: si tratta del dato più basso, se si esclude il settore primario, i cui (pochi) Dirigenti si posizionano in fondo alla classifica delle retribuzioni (quasi 93mila euro lordi annui).

RAL media 2018 per settore e inquadramento

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	€ 92.874	€ 48.934	€ 31.041	€ 23.034
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 104.950	€ 55.555	€ 33.537	€ 25.988
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 101.825	€ 56.261	€ 34.023	€ 26.138
EDILIZIA	€ 101.745	€ 55.578	€ 31.680	€ 25.154
UTILITIES	€ 100.126	€ 56.658	€ 33.919	€ 27.587
COMMERCIO	€ 99.008	€ 53.119	€ 28.786	€ 25.040
SERVIZI	€ 97.791	€ 51.288	€ 29.571	€ 23.517
SERVIZI FINANZIARI	€ 109.560	€ 56.243	€ 31.774	nd
MEDIA NAZIONALE	€ 101.096	€ 54.136	€ 30.770	€ 24.780

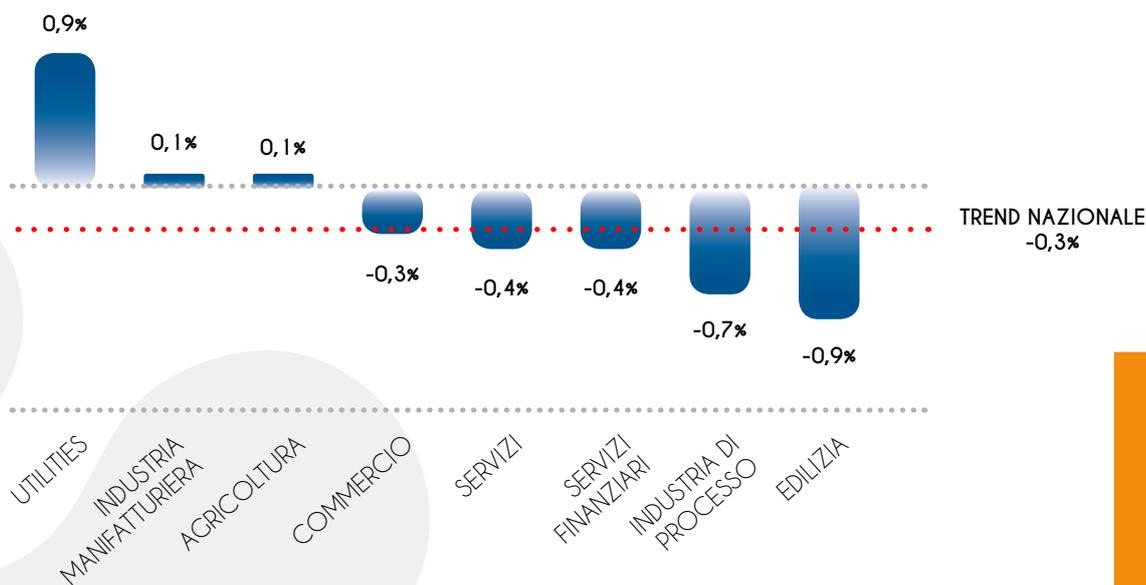
I SETTORI CON GLI STIPENDI PIÙ BASSI SONO QUELLI CON UNA MINOR PERCENTUALE DI DIRIGENTI E QUADRI

Fra i Quadri, la maggior parte dei settori (industria, edilizia, utilities, servizi finanziari) si posiziona tra i 55mila euro e i 56mila euro: al contrario i settori del commercio e dei servizi risultano meno competitivi, con una RAL media tra i 51mila euro e i 54mila euro.

Impiegati e Operai nell'industria e nelle utilities percepiscono retribuzioni decisamente superiori a quelle rilevate nel commercio e nei servizi, che in particolare fra gli Impiegati non superano i 30 mila euro lordi annui in media. Fra gli Operai la RAL più elevata si riscontra nelle utilities, fra gli Impiegati nell'industria manifatturiera.

Analizzando i dati 2018 si evidenziano alcune variazioni nelle retribuzioni medie dei macro-settori presi in esame, determinate principalmente dalle variazioni nella composizione occupazionale:

Trend RAL 2017-2018 per settore



Le utilities presentano il trend più elevato nell'ultimo anno (+0,9%). Trend lievemente positivi caratterizzano anche il settore manifatturiero e il settore primario, mentre in tutti gli altri casi si registra un trend lievemente negativo, con il picco legato al settore edilizio, le cui retribuzioni sono in tendenza negativa dello 0,9%.

LA FINANZA PAGA MEGLIO I DIRIGENTI, L'INDUSTRIA MANIFATTURIERA GLI IMPIEGATI, LE UTILITIES I QUADRI E GLI OPERAI.

A FRONTE DI UN SITUAZIONE IN GENERALE "PIATTA" NEL 2018 RISULTANO SIGNIFICATIVI IL CALO DELLE RETRIBUZIONI IN EDILIZIA E L'AUMENTO NEL SETTORE DELLE UTILITIES.

3.2 Le retribuzioni nelle varie industry

La tabella sottostante riporta la RAL media rilevata nelle 35 industry mappate da JobPricing e il posizionamento rispetto alla media nazionale:

RAL media 2018 per industry e indice sulla RAL media nazionale

INDUSTRY	RAL MEDIA	INDEX
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 42.330	1,45
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 39.465	1,35
OIL & GAS	€ 37.816	1,29
INGEGNERIA	€ 37.509	1,28
TELECOMUNICAZIONI	€ 36.962	1,26
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 35.921	1,23
AERONAUTICA	€ 34.759	1,19
ASSICURAZIONI	€ 34.725	1,19
CHIMICA	€ 33.973	1,16
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 33.209	1,13
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.505	1,11
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 32.036	1,09
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 31.348	1,07
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 30.961	1,06
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA E RICERCHE DI MERCATO	€ 30.755	1,05
GOMMA E PLASTICA	€ 30.419	1,04
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 30.062	1,03
CARTA	€ 29.793	1,02
NAVALE	€ 29.666	1,01
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 29.630	1,01
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.323	1,00
MEDIA NAZIONALE	€ 29.278	
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 29.114	0,99
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.850	0,99
AUTOMOTIVE	€ 28.770	0,98
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 27.910	0,95
MODA E LUSO	€ 27.886	0,95
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 27.684	0,95
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 27.432	0,94
TURISMO E VIAGGI	€ 27.112	0,93
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 27.108	0,93
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 27.067	0,92
LEGNO	€ 26.258	0,90
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 24.582	0,84
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.790	0,81
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 23.706	0,81

Le banche e le società finanziarie sono le aziende cui è collegato il valore retributivo medio più elevato (42.330 €), seguite dalle società farmaceutiche (39.465 €). Molte delle industry ai primi posti di questa graduatoria sono bacino di professionalità molto specifiche, con elevate competenze e pertanto premiate dal mercato anche dal punto di vista retributivo, come ad esempio il già citato settore farmaceutico, ingegneristico, aeronautico, dell'oil & gas e delle telecomunicazioni. Agli ultimi posti si posizionano settori prevalentemente popolati da profili operai (come il tessile, il legno e i settori edilizio e primario già citati in precedenza) oppure quelli in cui non è richiesto un know-how tecnico specialistico (come ad esempio le società di servizi alle imprese e alle persone).

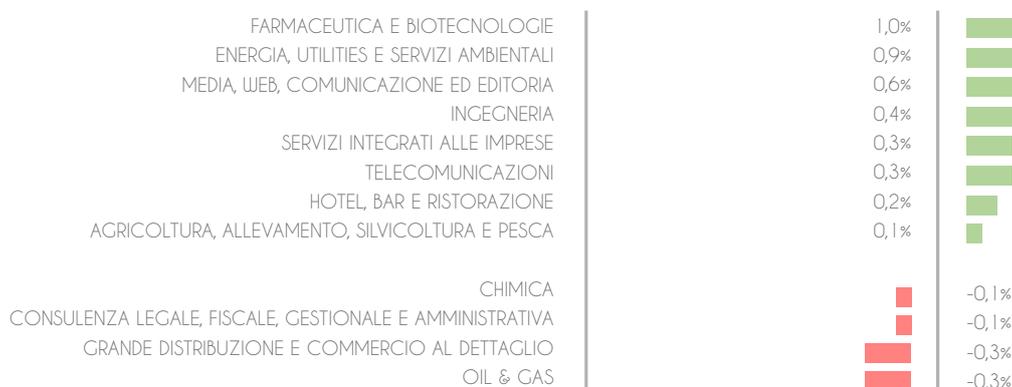
LE BANCHE SONO
LA INDUSTRY CHE
PAGA MEGLIO IN
MEDIA; LE SOCIETÀ
AGRICOLE,
GLI HOTEL E
LE SOCIETÀ DI
RISTORAZIONE
SONO IL FANALINO
DI CODA

Il 2018 mostra una crescita retributiva in 15 delle 35 industry analizzate:

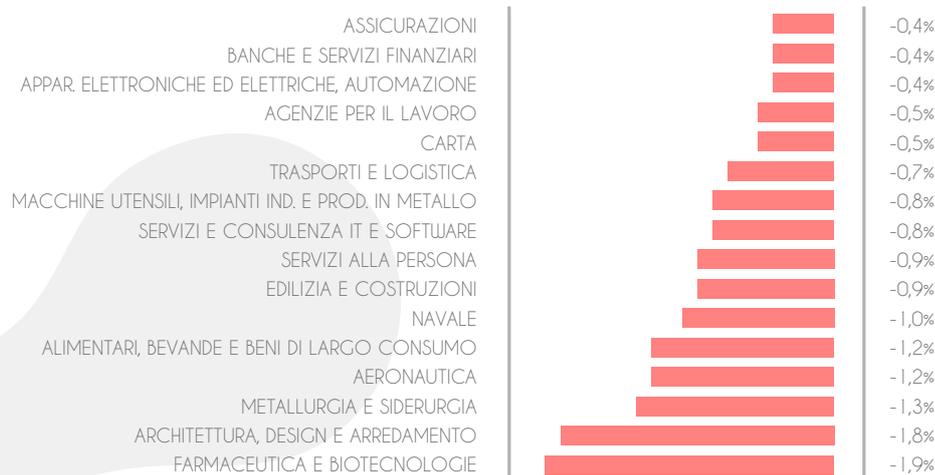
Trend RAL 2017-2018 per industry



INFLAZIONE (NIC): 1,1%



TREND NAZIONALE: -0,3%



La crescita retributiva più elevata ha caratterizzato il settore della gomma e plastica (+2,0%). Fra le industry con trend negativo la più significativa riguarda il settore farmaceutico (-1,9%).

Le due tabelle seguenti riportano la RAL media del 2018 rilevata in ciascuno dei quattro inquadramenti contrattuali per le 35 industry classificate da JobPricing, e i trend retributivi tendenziali di ogni singola industry:

Graduatoria RAL media 2018 Dirigenti e Quadri per industry e trend 2017-2018

INDUSTRY	RAL	TREND	INDUSTRY	RAL	TREND
MODA E LUSO	€ 110.389	DOWN	MODA E LUSO	€ 58.650	UP
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 110.232	=	ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 57.738	UP
ASSICURAZIONI	€ 107.919	DOWN	MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 57.364	UP
AERONAUTICA	€ 107.662	=	TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 56.662	UP
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 106.572	UP	ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 56.658	=
CHIMICA	€ 106.397	DOWN	METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 56.540	UP
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 105.599	UP	OIL & GAS	€ 56.437	=
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 105.563	DOWN	BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 56.271	=
TELECOMUNICAZIONI	€ 105.122	UP	CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 56.035	=
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 104.731	DOWN	ASSICURAZIONI	€ 55.935	=
AUTOMOTIVE	€ 104.678	DOWN	GOMMA E PLASTICA	€ 55.859	UP
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 104.460	DOWN	NAVALE	€ 55.782	UP
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 102.625	=	APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 55.754	=
NAVALE	€ 102.594	DOWN	EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 55.578	=
CARTA	€ 101.964	DOWN	CHIMICA	€ 55.490	=
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 101.835	DOWN	TELECOMUNICAZIONI	€ 55.278	UP
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 101.745	DOWN	AERONAUTICA	€ 54.639	UP
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 101.331	DOWN	FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 54.543	UP
MEDIA NAZIONALE DIRIGENTI	€ 101.096	DOWN	CARTA	€ 54.523	=
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 101.067	UP	HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 54.487	=
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 100.478	=	MEDIA NAZIONALE QUADRI	€ 54.136	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 100.126	DOWN	LEGNO	€ 53.711	UP
OIL & GAS	€ 99.993	DOWN	GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 53.119	=
GOMMA E PLASTICA	€ 99.896	=	AUTOMOTIVE	€ 52.685	UP
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 99.806	DOWN	AGENZIE PER IL LAVORO	€ 52.644	=
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 99.008	DOWN	ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 52.334	DOWN
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 98.440	=	INGEGNERIA	€ 52.215	=
INGEGNERIA	€ 98.357	DOWN	MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 52.119	UP
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 97.974	=	TRASPORTI E LOGISTICA	€ 52.027	=
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 96.680	UP	SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 51.531	DOWN
TURISMO E VIAGGI	€ 96.448	DOWN	TURISMO E VIAGGI	€ 50.939	DOWN
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 93.631	DOWN	ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 50.549	DOWN
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 92.874	UP	CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 50.526	=
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 92.465	UP	SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 49.929	=
LEGNO	€ 92.033	DOWN	AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 48.934	=
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 90.822	UP	SERVIZI ALLA PERSONA	€ 47.962	UP

UP Variazione retributiva superiore a 0,5%
 = Variazione retributiva stabile tra -0,5% e 0,5%
 DOWN Variazione retributiva inferiore a -0,5%

Graduatoria RAL media 2018 Impiegati e Operai per industry e trend 2017-2018

INDUSTRY	RAL	TREND	INDUSTRY	RAL	TREND
NAVALE	€ 36.020	DOWN	OIL & GAS	€ 28.796	=
OIL & GAS	€ 35.721	=	CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 27.687	=
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 34.956	DOWN	ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 27.587	UP
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 34.874	=	CARTA	€ 27.415	DOWN
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 34.692	DOWN	CHIMICA	€ 27.309	=
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 34.683	UP	APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 27.155	=
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 34.600	=	AERONAUTICA	€ 27.106	DOWN
AERONAUTICA	€ 34.519	DOWN	INGEGNERIA	€ 26.900	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 33.919	UP	METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 26.746	DOWN
COMMA E PLASTICA	€ 33.874	UP	TELECOMUNICAZIONI	€ 26.645	DOWN
CHIMICA	€ 33.130	DOWN	SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 26.628	DOWN
AUTOMOTIVE	€ 33.082	=	FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 26.512	DOWN
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 32.942	=	MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 26.445	DOWN
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 32.556	UP	GOMMA E PLASTICA	€ 26.162	UP
TELECOMUNICAZIONI	€ 32.504	=	MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 26.094	DOWN
MODA E LUSO	€ 31.924	UP	AUTOMOTIVE	€ 25.919	UP
INGEGNERIA	€ 31.769	UP	TRASPORTI E LOGISTICA	€ 25.750	UP
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 31.680	DOWN	NAVALE	€ 25.715	DOWN
CARTA	€ 31.296	DOWN	ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 25.199	DOWN
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 31.251	=	EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 25.154	=
LEGNO	€ 31.103	DOWN	GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 25.040	=
ASSICURAZIONI	€ 31.070	DOWN	MODA E LUSO	€ 24.996	UP
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 31.041	UP	ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 24.954	UP
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 31.040	DOWN	TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 24.940	UP
MEDIA NAZIONALE IMPIEGATI	€ 30.770	=	MEDIA NAZIONALE OPERAI	€ 24.780	=
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 30.442	UP	ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 24.186	DOWN
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 30.115	DOWN	LEGNO	€ 24.003	UP
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 29.733	UP	AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.034	0,0%
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 29.612	=	SERVIZI ALLA PERSONA	€ 22.986	DOWN
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.786	=	HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 22.548	=
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 28.428	=	SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 22.444	=
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 28.401	DOWN	TURISMO E VIAGGI	€ 21.527	UP
TURISMO E VIAGGI	€ 27.956	UP			
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 27.824	UP			
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 26.993	UP			
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 26.949	DOWN			

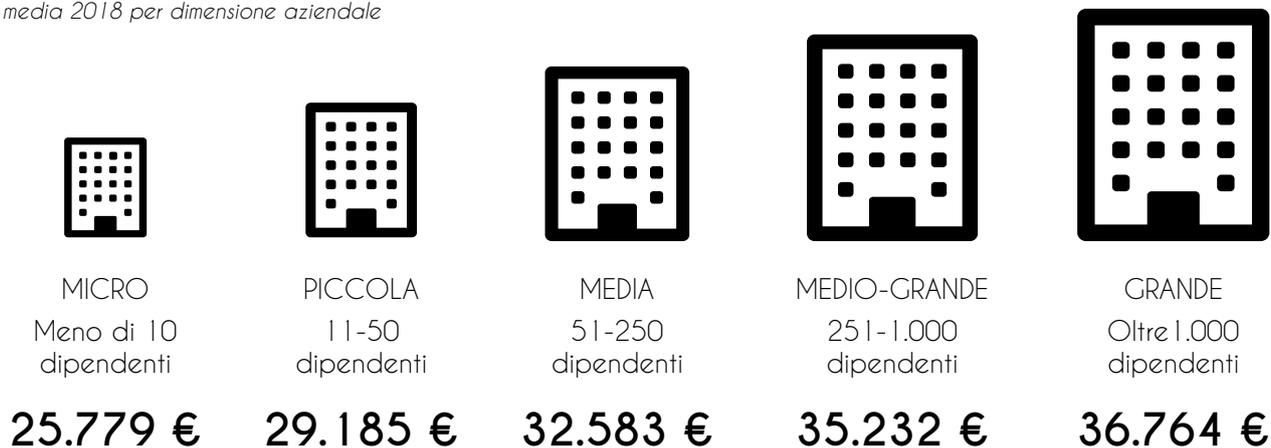
UP Variazione retributiva superiore a 0,5%
 = Variazione retributiva stabile tra -0,5% e 0,5%
 DOWN Variazione retributiva inferiore a -0,5%



Come impatta la dimensione delle aziende sulla retribuzione? È vero che i "grandi" pagano meglio i propri lavoratori? In che misura?

3.3 I differenziali retributivi per dimensione aziendale

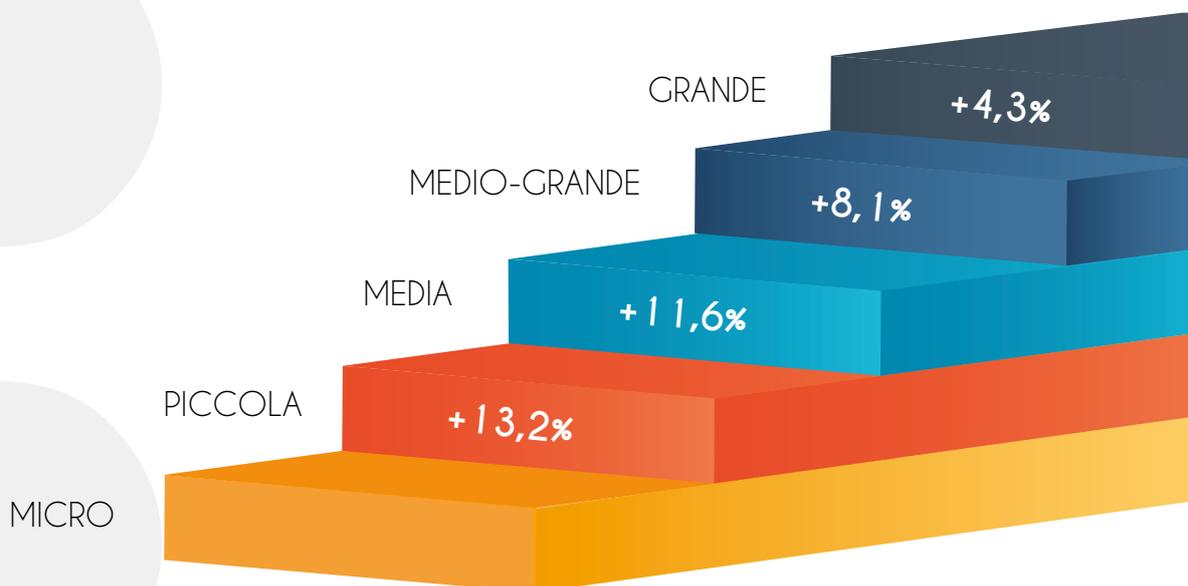
RAL media 2018 per dimensione aziendale



I dipendenti di imprese di grandi dimensioni guadagnano mediamente di più rispetto a quelli delle piccole imprese. Si passa dai 25.779 € percepiti mediamente da dipendenti di aziende micro (con meno di 10 dipendenti) ai 36.764 € medi rilevati in aziende con oltre 1.000 dipendenti, con una differenza percentuale pari a 42,6%.

LA DIFFERENZA
RETRIBUTIVA
MEDIA FRA MICRO
AZIENDA E GRANDE
AZIENDA È PARI AL
42,6%

Differenziali di retribuzione media per dimensione aziendale crescente



RAL media 2018 per dimensione aziendale e inquadramento

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Micro (fino a 10 dipendenti)	€ 91.171	€ 52.417	€ 28.363	€ 23.387
Piccola (da 11 a 50 dipendenti)	€ 97.000	€ 53.259	€ 30.655	€ 25.158
Media (da 51 a 250 dipendenti)	€ 100.372	€ 54.708	€ 32.686	€ 26.324
Medio-grande (da 251 a 1.000 dipendenti)	€ 102.048	€ 55.722	€ 33.888	€ 27.128
Grande (oltre 1.000 dipendenti)	€ 107.948	€ 55.112	€ 34.414	€ 27.693

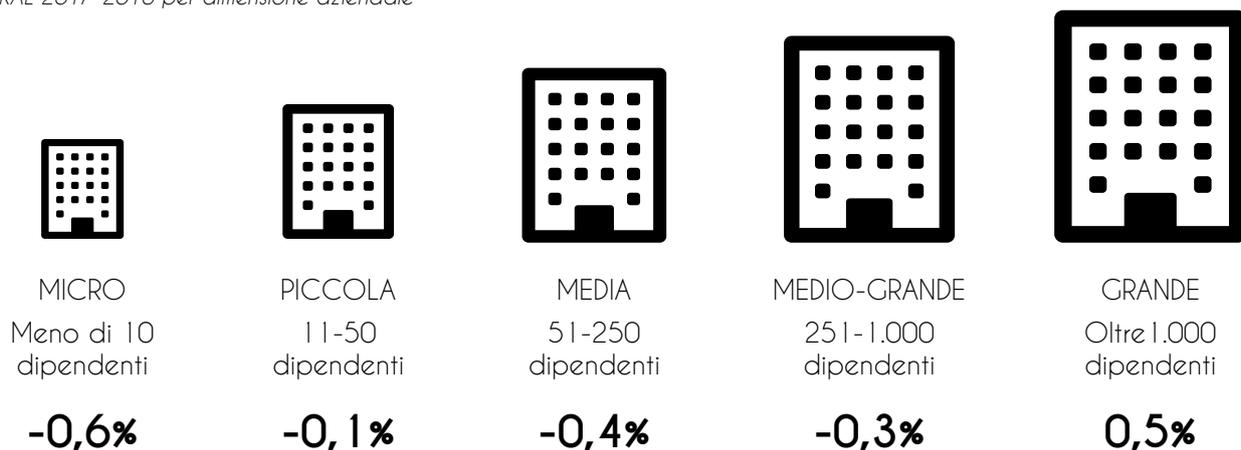
Differenza retributiva in percentuale fra dimensioni aziendali consecutive

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Piccola vs micro	6,4%	1,6%	8,1%	7,6%
Media vs piccola	3,5%	2,7%	6,6%	4,6%
Medio-grande vs media	1,7%	1,9%	3,7%	3,1%
Grande vs medio-grande	5,8%	-1,1%	1,6%	2,1%
GRANDE vs MICRO	18,4%	5,1%	21,3%	18,4%

Come si può constatare, la differenza fra le cinque classi dimensionali è significativa in tutti gli inquadramenti contrattuali. Uno "scalino" piuttosto evidente, per tutte le categorie di lavoratori, si rileva nel passaggio da micro a piccola impresa, come del resto è lecito aspettarsi. Molto significativo anche, per i dirigenti, il passaggio fra piccola e media azienda e quello fra medio-grande e grande.

FRA GRANDE
IMPRESA E MICRO
IMPRESA, ESISTONO
DIFFERENZE
SIGNIFICATIVE
(INTORNO AL 20%)
AD ECCEZIONE DEI
QUADRI, DOVE LA
CURVA APPARE PIÙ
PIATTA (CIRCA IL
5%).

Trend RAL 2017-2018 per dimensione aziendale



Analizzando i trend si osserva che la dinamica retributiva risulta molto simile per tutte le fasce di dimensione aziendale, con trend che si differenziano tra loro per pochi decimi di punto percentuale.

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Dirigenti e Quadri per dimensione aziendale

DIMENSIONE	DIRIGENTI			QUADRI		
	2017	2018	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
Micro	€ 90.575	€ 91.171	0,7%	€ 51.690	€ 52.417	1,4%
Piccola	€ 96.268	€ 97.000	0,8%	€ 53.420	€ 53.259	-0,3%
Media	€ 103.776	€ 100.372	-3,3%	€ 54.827	€ 54.708	-0,2%
Medio-grande	€ 103.806	€ 102.048	-1,7%	€ 55.366	€ 55.722	0,6%
Grande	€ 109.269	€ 107.948	-1,2%	€ 54.920	€ 55.112	0,3%
TOTALE	€ 101.821	€ 101.096	-0,7%	€ 54.021	€ 54.136	0,2%

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Impiegati e Operai per dimensione aziendale

DIMENSIONE	IMPIEGATI			OPERAI		
	2017	2018	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
Micro	€ 28.482	€ 28.363	-0,4%	€ 23.538	€ 23.387	-0,6%
Piccola	€ 30.676	€ 30.655	-0,1%	€ 25.171	€ 25.158	0,0%
Media	€ 32.766	€ 32.686	-0,2%	€ 26.477	€ 26.324	-0,6%
Medio-grande	€ 33.994	€ 33.888	-0,3%	€ 27.468	€ 27.128	-1,2%
Grande	€ 34.627	€ 34.414	-0,6%	€ 27.803	€ 27.693	-0,4%
TOTALE	€ 30.814	€ 30.770	-0,1%	€ 24.865	€ 24.780	-0,3%

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E RETRIBUZIONE





La Commissione UE (direttiva 2006/54/CE) ha constatato che la parità retributiva tra i sessi è ostacolata da una serie di fattori, tra cui: sistemi retributivi poco trasparenti, assenza di chiarezza giuridica nella definizione di "lavoro di pari valore" e ostacoli procedurali. Qual è la situazione nel mercato italiano?

4.1 Le retribuzioni per genere

GENDER PAY GAP 2018: 10,0%
GENDER PAY GAP 2017: 10,4%



GEN FEB MAR APR MAG GIU LUG AGO SET OTT NOV DIC

€ 30.368

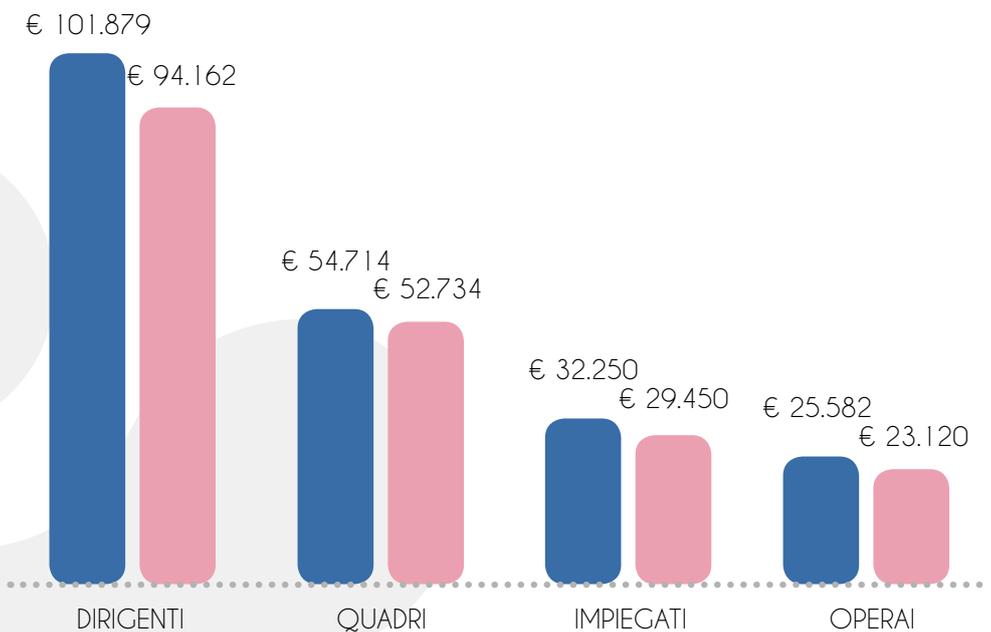


GEN FEB MAR APR MAG GIU LUG AGO SET OTT NOV DIC

€ 27.617

Il mercato evidenzia una disparità di retribuzioni tra uomini e donne: il gap di genere è pari al 10,0% a favore degli uomini, che guadagnano in media circa 2.750 euro in più delle donne. Il divario può essere quantificato immaginando che le donne inizino a guadagnare, rispetto ai colleghi maschi, solo a partire dalla seconda settimana di febbraio.

IL GENDER PAY GAP NEL 2018 SEGNA UN LEGGERO CALO (-0.4%) PUR RIMANENDO ELEVATO (10,0%, CIOÈ IN MEDIA 2.750 EURO CIRCA).



RAL media 2018 per inquadramento e genere

GENERE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	€ 101.879	€ 54.714	€ 32.250	€ 25.582	€ 30.368
Donne	€ 94.162	€ 52.734	€ 29.450	€ 23.120	€ 27.617
GENDER GAP 2018	8,2%	3,8%	9,5%	10,6%	10,0%
GENDER GAP 2017	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%	10,4%

Il divario maggiore nelle retribuzioni interessa i profili Operai, con oltre 2,400 euro in meno percepiti dalle donne e un delta del 10,6%. Anche fra gli Impiegati il gap è significativo: la differenza media è infatti di 2.800 euro, con uno scostamento del 9,5%. La differenza percentuale dei Dirigenti è lievemente inferiore a quella di Impiegati e Operai (8,2%), tuttavia presenta il massimo delta monetario: le donne nelle posizioni più alte delle gerarchie aziendali guadagnano in media circa 7.700 euro in meno dei colleghi uomini. Una differenza contenuta invece caratterizza i Quadri: lo scostamento è "solo" del 3,8%.

LE DIFFERENZE
RETRIBUTIVE FRA
MASCHI E FEMMINE
SONO PIÙ AMPIE
TRA GLI OPERAI
CHE FRA I DIRIGENTI

Composizione degli occupati dipendenti di aziende private per genere e inquadramento

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	85%	71%	47%	67%	60%
Donne	15%	29%	53%	33%	40%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro - Media dei 12 Trimestri del 2015, 2016 e 2017

N.B. dall'analisi sono esclusi alcuni settori tra cui il principale è quello della Sanità e Assistenza

I dati sull'occupazione in aziende private per inquadramento mostrano che le donne faticano a fare carriera: solo il 26% dei profili manageriali sono occupati da donne (15% per i Dirigenti, 29% per i Quadri), mentre il delta si riduce per Impiegati e Operai (59,5% di uomini e 40,5% di donne).

SONO ANCORA
POCHE LE DONNE
AI VERTICI DELLE
AZIENDE PRIVATE

Differenza retributiva di genere nei Paesi europei nel settore privato

	PAESE	GENDER GAP		PAESE	GENDER GAP		PAESE	GENDER GAP
1	Croazia	6,5	9	Danimarca	15,0	17	Italia	20,7
2	Romania	7,0	10	Islanda	15,6	18	Paesi Bassi	21,1
3	Slovenia	8,2	11	Lituania	15,7	19	Slovacchia	21,4
4	Belgio	9,1	12	Polonia	16,1	20	Regno Unito	21,8
5	Svezia	11,2	13	Finlandia	16,2	21	Rep. Ceca	22,3
6	Bulgaria	12,2	14	Norvegia	17,2	22	Portogallo	22,5
7	Lettonia	13,4	15	Svizzera	17,8	23	Cipro	22,8
8	Ungheria	14,3	16	Spagna	19,3	24	Germania	23,0

Fonte: Eurostat 2017 - The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

Interessante invece è capire come i vari paesi europei si posizionano in termini di gender gap. Eurostat ha fornito l'indicazione datata 2017 del gender pay gap con un dettaglio per il settore privato. L'Italia in questa graduatoria si posiziona al 17° posto in una classifica di 24 nazioni europee per Gender Salary Gap⁸. Tale classifica è da giudicare anche alla luce del Gender Salary Gap relativo a lavoratori del settore pubblico, che in Italia è pari solamente al 4,1%, uno dei più bassi d'Europa⁹.

Tornando all'Italia, il trend rilevato da JobPricing nel 2018 mostra complessivamente un andamento retributivo allineato molto simile tra uomini e donne, con retribuzioni in entrambi i casi sugli stessi livelli di fine 2017. L'unica differenza rilevante riguarda le retribuzioni medie dei Dirigenti di sesso maschile, il cui trend (-1,5%) risulta più negativo rispetto a quello rilevato tra le donne (-0,2%).

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Dirigenti e Quadri per dimensione aziendale

GENERE	2017	2018	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
	DIRIGENTI			QUADRI		
Uomini	€ 103.405	€ 101.879	-1,5%	€ 54.600	€ 54.714	0,2%
Donne	€ 94.315	€ 94.162	-0,2%	€ 52.494	€ 52.734	0,5%
TOTALE	€ 101.821	€ 101.096	-0,7%	€ 54.021	€ 54.136	0,2%

Questi trend non modificano in maniera sostanziale il rapporto di forza fra le retribuzioni che vede comunque le donne meno premiate dal mercato retributivo di aziende private.

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Impiegati e Operai per dimensione aziendale

GENERE	2017	2018	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
	IMPIEGATI			OPERAI		
Uomini	€ 32.289	€ 32.250	-0,1%	€ 25.681	€ 25.582	-0,4%
Donne	€ 29.513	€ 29.450	-0,2%	€ 23.183	€ 23.120	-0,3%
TOTALE	€ 30.814	€ 30.770	-0,1%	€ 24.865	€ 24.780	-0,3%

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁹ Il differente dato rilevato da JobPricing e EUROSTAT è da ascrivere alla differente metodologia di misurazione: retribuzione annua lorda per JobPricing e retribuzione lorda oraria per EUROSTAT.

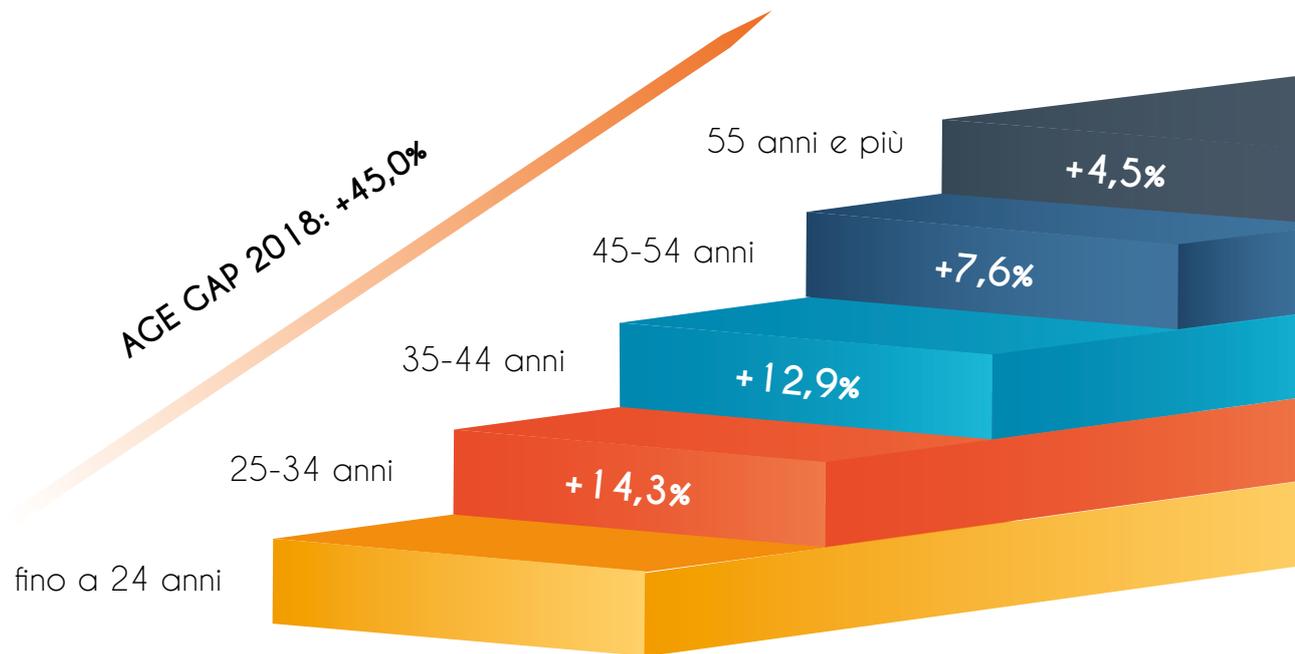


Quanto pesa l'esperienza sulla busta paga? La differenza di retribuzione tra lavoratori "anziani" e new entry in un mercato del lavoro che cambia e che richiede nuove competenze è ancora giustificata? In che misura?

4.2 La retribuzione per età anagrafica

Al crescere dell'età la retribuzione aumenta.

Scala retributiva fra inizio e fine carriera lavorativa



Le motivazioni sono note:

- la normativa contrattuale, che porta ad un costante incremento della retribuzione nel corso della carriera lavorativa per mezzo degli scatti d'anzianità;
- la valorizzazione dell'esperienza, che porta spesso - anche a parità di ruolo - a riconoscere un differenziale retributivo a favore di lavoratori con maggior esperienza.
- Il percorso di carriera, per cui i ruoli di maggior responsabilità e più remunerativi sono normalmente ricoperti da lavoratori con più esperienza (l'Italia resta il paese in cui i dirigenti sono fra i più vecchi d'Europa).

RAL media 2018 per età anagrafica



RAL media 2018 per classe di età anagrafica e inquadramento

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Fino a 24 anni	nd	nd	€ 24.000	€ 21.726
25-34 anni	€ 85.772	€ 48.568	€ 27.454	€ 23.610
35-44 anni	€ 93.014	€ 52.670	€ 31.274	€ 24.917
45-54 anni	€ 102.606	€ 55.115	€ 33.021	€ 25.902
55 anni o più	€ 104.798	€ 56.644	€ 33.650	€ 25.166
TOTALE	€ 101.096	€ 54.136	€ 30.770	€ 24.780

IL GAP
GENERAZIONALE
FRA CHI STA PER
CHUDERE LA
PROPRIA CARRIERA
LAVORATIVA E CHI
STA PER INIZIARLA È
PARI AL 45%

La distinzione per qualifica contrattuale è rilevante per valutare la crescita retributiva al passaggio da una classe di età all'altra. Impiegati e Operai vedono crescere la propria RAL in maniera consistente nelle fasi iniziali della carriera per poi fermarsi, o rallentare fortemente, al raggiungimento di una certa età (stimata in circa 40 anni per gli Operai, 50 per gli Impiegati). Per i Dirigenti lo step più elevato si ha intorno ai 45 anni; per i Quadri intorno ai 35 anni.

Scalino retributivo 2018 tra classi di età anagrafica

SCALINO RETRIBUTIVO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Da under 24 a 25-34 anni	--	--	14%	9%
Da 25-34 anni a 35-44 anni	8%	8%	14%	6%
Da 35-44 anni a 45-54 anni	10%	5%	6%	4%
Da 45-54 anni a 55 anni e più	2%	3%	2%	-3%
GENERATION GAP	22,2%	16,6%	40,2%	15,8%

LE CRESCITE
RETRIBUTIVE PIÙ
CONSISTENTI SI
HANNO DI NORMA
FRA I 35 E I 44
ANNI PER I VERTICI
AZIENDALI E FRA
I 25 E I 34 ANNI
PER IMPIEGATI ED
OPERAI

La dinamica retributiva negativa fra 2017 e 2018 ha impattato in maniera più significativa nel segmento dei giovanissimi, come evidenziato nelle tabelle sottostanti.

SONO I GIOVANI I PIÙ PENALIZZATI IN TERMINI DI TREND RETRIBUTIVO FRA 2017 E 2018.

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Dirigenti e Quadri per dimensione aziendale

ETÀ ANAGRAFICA	2017	2018	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
	DIRIGENTI			QUADRI		
25-34 anni	€ 89.518	€ 85.772	-4,2%	€ 48.952	€ 48.568	-0,8%
35-44 anni	€ 93.994	€ 93.014	-1,0%	€ 52.783	€ 52.670	-0,2%
45-54 anni	€ 103.277	€ 102.606	-0,6%	€ 54.867	€ 55.115	0,5%
55 anni o più	€ 106.870	€ 104.798	-1,9%	€ 56.521	€ 56.644	0,2%
TOTALE	€ 101.821	€ 101.096	-0,7%	€ 54.021	€ 54.136	0,2%

RAL media 2017 e 2018 e trend 2017-2018 Impiegati e Operai per dimensione aziendale

ETÀ ANAGRAFICA	2016	2017	TREND 2017-2018	2017	2018	TREND 2017-2018
	IMPIEGATI			OPERAI		
Fino a 24 anni	€ 24.125	€ 24.000	-0,5%	€ 21.380	€ 21.726	1,6%
25-34 anni	€ 27.490	€ 27.454	-0,1%	€ 23.715	€ 23.610	-0,4%
35-44 anni	€ 31.365	€ 31.274	-0,3%	€ 25.081	€ 24.917	-0,7%
45-54 anni	€ 33.168	€ 33.021	-0,4%	€ 25.861	€ 25.902	0,2%
55 anni o più	€ 33.744	€ 33.650	-0,3%	€ 25.531	€ 25.166	-1,4%
TOTALE	€ 30.814	€ 30.770	-0,1%	€ 24.865	€ 24.780	-0,3%



Il percorso degli studi è da sempre considerato un importante investimento, da cui poi ci si attende un "ritorno" economico che sia proporzionato alla sua durata e al suo valore. Fare o non fare l'Università quanto può influire sul livello retributivo una volta entrati nel mercato del lavoro?

4.3 Le retribuzioni per livello d'istruzione

RAL media 2018 per livello di istruzione

SCALINO RETRIBUTIVO	DIRIGENTI
Non laureati	€ 27.723
Scuola dell'obbligo	€ 25.352
Qualifica professionale di scuola secondaria superiore	€ 26.695
Diploma di maturità / di istruzione secondaria superiore	€ 30.097
Laureati	€ 39.697
Laurea triennale	€ 29.717
Master di I livello	€ 41.242
Laurea magistrale	€ 41.629
Master di II livello	€ 46.763
GAP medio Laureati vs. Non laureati	43,2%

MEDIAMENTE
UN LAUREATO
GUADAGNA IL
43,2% IN PIÙ DI
UN LAVORATORE
PRIVO DI TITOLO
ACCADEMICO

I lavoratori in possesso di titolo universitario percepiscono in media una retribuzione più elevata dei colleghi con titolo di studio inferiore. La RAL media dei laureati è di 39.697 €, mentre quella dei non laureati è di 27.723 €, con uno scostamento pari al 43,2%. I dati rilevati evidenziano il ritorno dell'investimento nell'istruzione: più sono gli anni dedicati allo studio (e più è avanzato il titolo di studio ottenuto), maggiore è la retribuzione percepita.

Si può osservare come vi sia una netta differenza retributiva tra chi ha terminato un percorso di studi di laurea almeno quinquennale e chi si è fermato alla laurea breve o la laurea non l'ha neppure ottenuta: la prima categoria presenta una RAL media superiore ai 39mila euro lordi annui, la seconda non arriva mediamente ai 30mila euro lordi annui.

LO SCARTO
RETRIBUTIVO TRA
DIPLOMA E LAUREA
BREVE È RIDOTTO,
MENTRE LA LAUREA
QUINQUENNALE
VALE MEDIAMENTE
12 MILA EURO
IN PIÙ DI QUELLA
TRIENNALE

RAL media 2018 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Non laureati	€ 97.892	€ 54.161	€ 30.490	€ 24.768
Laureati	€ 102.775	€ 54.116	€ 31.641	€ 25.255
GAP Laureati vs. Non laureati 2018	5,0%	-0,1%	3,8%	2,0%
GAP Laureati vs. Non laureati 2017	4,0%	0,2%	3,5%	1,4%

L'analisi per inquadramento non sembra tuttavia evidenziare questa netta differenza fra le due categorie: solamente fra i Dirigenti esiste una differenza media di quasi 5.000 euro fra i laureati e i non laureati (5,0%), mentre la differenza fra gli Impiegati (poco oltre 1.100 euro in valore assoluto), non pare tuttavia così netta e marcata. Nulla è invece la differenza fra i Quadri e minima la distanza fra gli Operai (la cui composizione è quasi totalmente spostata verso profili non laureati). Anche l'analisi del rapporto fra inquadramento contrattuale e livello di istruzione (cfr. sotto) conferma il fatto che il mercato, per un dato livello professionale, non riconosce differenze di stipendio importanti in funzione del titolo di studio.

A PARITÀ DI LIVELLO PROFESSIONALE IL TITOLO DI STUDIO NON GARANTISCE UN DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO SIGNIFICATIVO

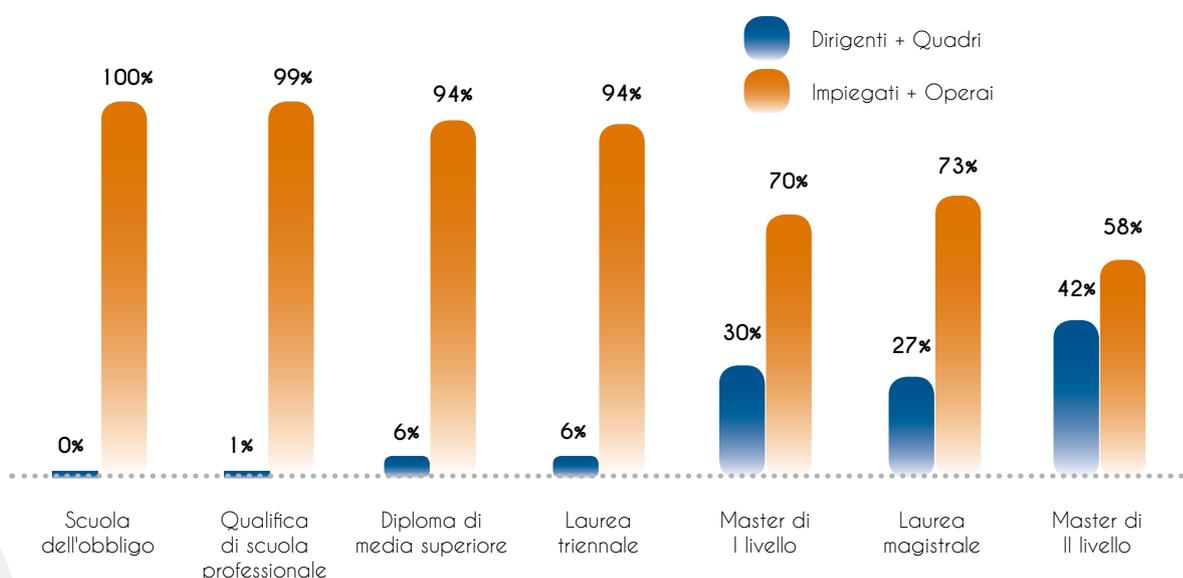
RAL media 2018 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Scuola dell'obbligo	€ 96.537	€ 51.726	€ 29.823	€ 24.729
Qualifica professionale di scuola secondaria superiore	€ 103.391	€ 54.676	€ 30.465	€ 24.992
Diploma di maturità / di istruzione secondaria superiore	€ 97.800	€ 54.286	€ 30.621	€ 24.754
Laurea triennale	€ 92.796	€ 51.043	€ 28.636	€ 23.740
Master di I livello	€ 103.638	€ 54.560	€ 31.614	€ 24.131
Laurea magistrale	€ 102.954	€ 54.353	€ 32.491	€ 26.083
Master di II livello	€ 106.391	€ 55.164	€ 32.703	€ 25.935

Come si spiega dunque la differenza molto significativa fra gli stipendi dei laureati e dei non laureati? Stando ai dati, lo studio è un fortissimo acceleratore di carriera: fra i non laureati, infatti, solo il 3% occupa una posizione apicale, mentre fra i laureati la percentuale sale al 25%. In altre parole, un laureato su quattro è almeno Quadro, mentre solo tre non laureati su cento diventano Quadro o Dirigente. In altre parole, a parità di ruolo non è lo studio che consente di raggiungere una retribuzione più alta, ma aver studiato (ed in particolare essersi laureati) consente di raggiungere più facilmente le posizioni lavorative meglio pagate.

I LIVELLI DI ISTRUZIONE PIÙ ELEVATI DANNO UN MAGGIOR ACCESSO ALLE QUALIFICHE CONTRATTUALI SUPERIORI E QUINDI A RETRIBUZIONI PIÙ ELEVATE

Composizione occupati dipendenti per livello di istruzione e inquadramento



Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro - Media dei 12 Trimestri del 2015, 2016 e 2017

Il tempo, inoltre, determinerà un cambiamento nella composizione delle popolazioni manageriali: isolando i lavoratori dipendenti fino a 44 anni con qualifica dirigenziale e di quadro, ben il 71,5% di essi è laureato, percentuale che scende al 47,5% tra i lavoratori con 45 anni o più. In altri termini, in un prossimo futuro la popolazione magariale sarà composta sempre più da profili laureati.

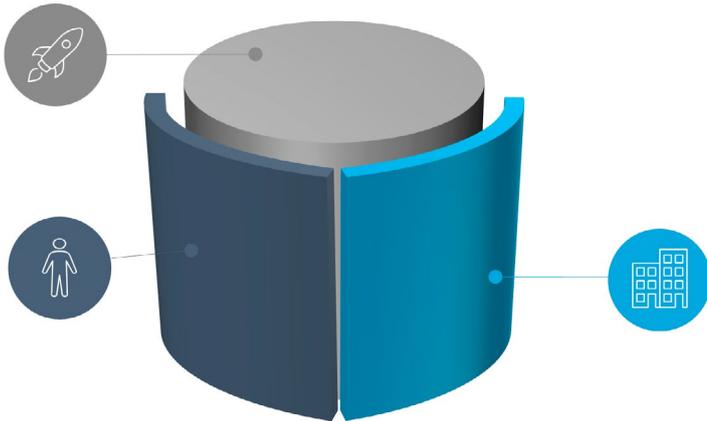
Composizione Dirigenti e Quadri per livello di istruzione ed età anagrafica

LIVELLO DI ISTRUZIONE	TOTALE	UNDER 45	OVER 45
Non laureati	321.404	74.683	246.721
Laureati	410.435	187.188	223.247
% laureati sul totale	56,1%	71,5%	47,5%

Metodologia

Il database di JobPricing è costituito da circa **400mila profili retributivi** relativi a lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il periodo 2014-2018.

Le fonti utilizzate sono:



INDIVIDUI: le informazioni vengono raccolte dagli individui che rispondono in forma anonima al sondaggio presente sul sito JobPricing.it

AZIENDE: i dati forniti dalle direzioni HR delle aziende clienti vengono rielaborati in forma anonima e costituiscono un panel di controllo fondamentale

Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse altre forme contrattuali quali stage, collaborazioni, contratti a progetto, partite IVA.

I dati provenienti dalle diverse fonti vengono omogeneizzati e ricondotti alla classificazione prevista dal modello di indagine retributiva di JobPricing.

Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse altre forme contrattuali quali stage, collaborazioni, contratti a progetto, partite IVA.



Tutti i dati presenti nel presente studio sono il risultato di un algoritmo di calcolo *ex-post*, denominato "Riporto all'Universo", che assegna a ciascun profilo retributivo presente nel Database il corrispettivo peso che esso detiene nell'intero universo dei lavoratori dipendenti, ossia il numero di lavoratori che possiedono le medesime caratteristiche di quel profilo retributivo nel mercato del lavoro italiano. I pesi sono stati ricavati dalla "Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro ISTAT"¹⁰.

Il sistema prevede due modelli di calcolo: il primo, quello principale, prevede uno schema il cui profilo retributivo è rappresentato dalle variabili "inquadramento", "dimensione aziendale", "industry" e "regione sede di lavoro" (prediligendo quindi caratteristiche dell'azienda); il secondo prevede invece "inquadramento", "titolo di studio", "genere" ed "età anagrafica" (prediligendo quindi caratteristiche individuali del lavoratore). Per poter applicare questa metodologia è stato quindi necessario effettuare un matching fra le classificazioni di ISTAT e le classificazioni di JobPricing.

Questa metodologia ha permesso di eliminare le possibili distorsioni del Database di JobPricing e rendere quindi i valori pubblicati rappresentativi del mercato del lavoro italiano. JobPricing, tramite tale metodo, è in grado oggi di rappresentare il 90,0% dei lavoratori dipendenti di aziende private in Italia, pari a circa 12,8 milioni di lavoratori.

All'interno del Report, la citazione "nd" sta a indicare che il dato non è stato pubblicato in quanto o non è stata raggiunta la piena significatività numerica e statistica, o il valore non è stato ritenuto coerente con il mercato delle retribuzioni analizzato, e quindi non meritevole di pubblicazione.

All'interno del Report, tutte le informazioni retributive relative al 2018 sono da intendersi aggiornate al 31 dicembre 2018.

Nel presente elaborato sono state inserite informazioni provenienti da fonti esterne; dove non è specificata la fonte, essa è l'Osservatorio JobPricing.

¹⁰ <http://www.ISTAT.it/it/archivio/127792>

Per ottenere i valori utilizzati nel metodo di calcolo sono stati utilizzati i file "Microdati a uso pubblico". I pesi considerati per l'elaborazione dei dati relativi al 2016 consistono nella media dei pesi relativi ai 12 trimestri del 2015, 2016 e 2017. Sono stati esclusi i settori relativi alla Pubblica Amministrazione, Istruzione/Formazione, Sanità, Organismi extra-territoriali.

Di seguito riportiamo la nomenclatura e la descrizione delle terminologie utilizzate in questo Report, secondo l'accezione che viene data da JobPricing.

ELEMENTI RETRIBUTIVI

- RAL - RETRIBUZIONE ANNUA LORDA: è la quota retributiva fissa corrisposta annualmente a un dipendente; rappresenta il salario erogato dall'azienda sulla base del lavoro effettuato. La RAL è composta da diversi elementi retributivi: minimo contrattuale, scatto di anzianità, contingenza, superminimo, assegno supplementare. Non sono invece considerati gli straordinari.
- RVA - RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA: è quella parte della retribuzione che, stabilita sulla base di accordi a priori, è corrisposta al raggiungimento degli obiettivi (di norma si aggiunge alla retribuzione base). Può essere rappresentata da diversi fattori: bonus, incentivi, premi di risultato, premi di partecipazione, etc.
- RGA - RETRIBUZIONE GLOBALE ANNUA: è la somma della Retribuzione Annu Lorda (RAL) e della Retribuzione Variabile Annu (RVA).

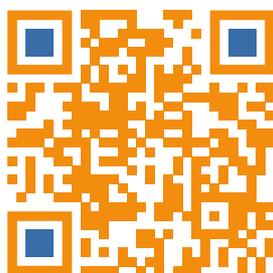
TERRITORI

- NORD: quando si parla di Nord si fa riferimento al territorio comprendente le regioni Valle D'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Emilia-Romagna.
- CENTRO: quando si parla di Centro si fa riferimento al territorio comprendente le regioni Toscana, Marche, Umbria e Lazio.
- SUD E ISOLE: quando si parla di Sud e Isole si fa riferimento al territorio comprendente le regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

SETTORI

- INDUSTRIA DI PROCESSO: comprende le industry "alimentari, bevande e beni di largo consumo", "carta", "cemento, laterizi e ceramica", "chimica", farmaceutica e biotecnologie", "metallurgia e siderurgia".
- INDUSTRIA MANIFATTURIERA: comprende le industry "aeronautica", "apparecchiature elettroniche ed elettriche, automazione", "automotive", "gomma e plastica", "legno", "macchine utensili, impianti industriali e prodotti in metallo", "moda e lusso", "navale", "tessile, abbigliamento e accessori".
- SERVIZI: comprende tutto il settore terziario ad esclusione dei "servizi finanziari" (composti dalle industry "banche e società finanziarie" e "assicurazioni"), delle "utilities" e del "commercio all'ingrosso/dettaglio e grande distribuzione".
- ALTRI: "agricoltura", "edilizia", "utilities", "commercio", sono settori composti dall'omonima industry.

ALTRI WHITEPAPER DA JOB PRICING

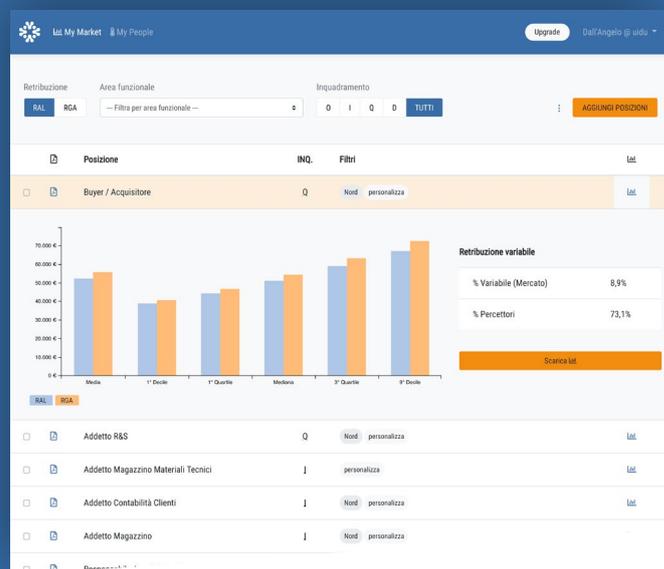


SCARICALI QUI !

JPAnalytics

Il più completo software di consultazione dei profili retributivi italiani

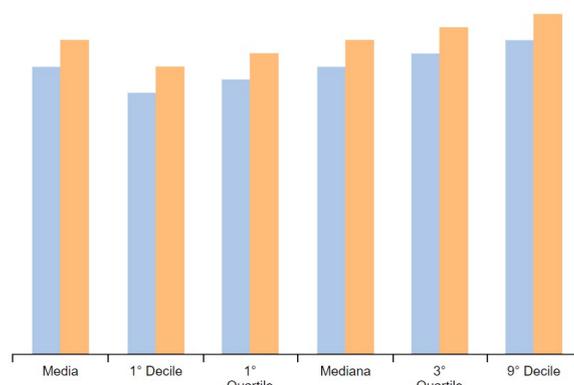
Concedere o non concedere aumenti salariali e stabilirne la misura, stimare il costo del personale per nuove assunzioni, impostare le politiche retributive in funzione dell'andamento di mercato non è mai stato così semplice.



Esplora il tuo mercato

Otteni subito tutte le informazioni relative a retribuzione fissa, variabile e globale per più di **1900 posizioni**

JPAnalytics è progettato per garantire la massima velocità di consultazione: ti bastano pochi click per visualizzare la curva retributiva di qualsiasi ruolo e scaricare i dati in formato excel o pdf.



1900 Posizioni



35 Settori



9 Filtri

ATTIVA LA TUA DEMO SU:

JPANALYTICS.IT



© 2019 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

JobPricing è la specializzazione di JobValue Human Capital Consulting dedicata alla consulenza aziendale in ambito Total Reward (analisi e politiche retributive, benchmarking, budgeting e cost-controlling).

L'Osservatorio JobPricing si propone come punto di riferimento per lo studio del mercato del lavoro e delle dinamiche retributive: le sue pubblicazioni ne fanno oggi una fra le fonti dati più accreditate in Italia. Collabora con le maggiori testate giornalistiche e con numerosi esperti del settore.

Mediante il software online JP analytics, JobPricing mette a disposizione dei propri clienti il più ampio e aggiornato database sulle retribuzioni italiane.

© 2019 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

Tutti i diritti riservati

Piazza Badalocchio, 5A - 43126 Parma

Tel: 0521 180 1817

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it

**Recruitment con un approccio
Expert to Expert**

Spring
Professional

www.springitaly.com