

BADENOCH
+ CLARK

SALARY GUIDE 2019

LA GUIDA 2019 ALLE RETRIBUZIONI
DEI DIRIGENTI IN ITALIA

HOME GUIDE

in collaborazione con



INTRODUZIONE

Le Salary Guide Badenoch & Clark nascono con l'obiettivo di fornire una mappa retributiva aggiornata e di facile consultazione dei manager nel mercato italiano (nello specifico i dirigenti).

Lo studio, condotto in collaborazione con JobPricing, fa riferimento ad un campione rappresentativo di oltre 400.000 osservazioni qualificate.

L'opera si compone di 10 guide: una guida generale, che traccia un'analisi complessiva del mercato retributivo italiano, e 9 guide dedicate ad altrettante famiglie professionali, che consentono un'analisi approfondita dei principali ruoli organizzativi.

Grazie alle Salary Guide Badenoch & Clark è pertanto possibile ottenere una visione puntuale e aggiornata del mercato retributivo, che viene scandagliato e analizzato sulla base di specifici "cluster" di analisi: industry, regione, dimensione aziendale, seniority, età anagrafica.



I CONTENUTI DELLA SALARY GUIDE

- Le retribuzioni in Italia Pag.3
- Il mercato retributivo per famiglia professionale e industry Pag.4
- Il mercato retributivo per dimensione, regione, età e seniority Pag.5
- Reward insight: Benefit Pag.6
- Reward insight: Education Pag.7
- Reward Insight: Gender Pag.8
- Reward Insight: Salary Satisfaction Pag.9
- Metodologia Pag.10

RAL – LA RETRIBUZIONE FISSA

Nel panorama del mercato retributivo italiano, le retribuzioni dei dirigenti sono pari a circa il doppio di quelle dei quadri, il triplo di quelle degli impiegati e il quadruplo di quelle degli operai. I dirigenti nel 2018 hanno registrato un lieve decremento retributivo (-0,7%) rispetto all'anno precedente.

QUALIFICA	RAL 2017	RAL 2018	TREND 2018-2017
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%

VAR – LA RETRIBUZIONE VARIABILE

Per i dirigenti la quota variabile è consistente, pari a una media di oltre 19mila euro e riferita al 76,8% di dirigenti che nell'ultimo anno ha percepito una quota variabile. L'incidenza media sulla RAL di queste figure è pari al 20,0%.

QUALIFICA	% INCIDENZA SULLA RAL	MEDIA IN € DEI PERCETTORI	% PERCETTORI
Dirigenti	20,0%	€ 19.234	76,8%
Quadri	11,6%	€ 6.059	70,7%
Impiegati	8,3%	€ 2.485	64,3%
Operai	7,3%	€ 1.774	66,0%

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 minimo contrattuale, scatto di anzianità, contingenza, superminimo, terzo elemento. Sono esclusi gli straordinari.

VAR – RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA: è quella parte della retribuzione 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.

I dati riportati nelle tabelle fanno riferimento alla RAL Retribuzione Annuale Lorda e alla Retribuzione Variabile Annuale effettivamente percepita e relativa ai soli percettori di una quota variabile. I valori della RAL sono espressi in migliaia di Euro, i valori del VAR sono espressi in percentuale (incidenza rispetto alla RAL). Laddove non indicato, tutti i valori pubblicati nel report fanno riferimento all'anno solare 2018.

FAMIGLIE PROFESSIONALI

	RAL	VAR
DIREZIONE GENERALE	€ 113.694	22,3%
LEGALE & COMPLIANCE	€ 103.465	18,4%
MARKETING & COMUNICAZIONE	€ 100.479	19,2%
AMMINISTRAZIONE, FINANZA & CONTROLLO	€ 99.195	18,2%
VENDITE & CUSTOMER SERVICE	€ 98.447	22,0%
ACQUISTI, LOGISTICA, SUPPLY CHAIN	€ 97.550	17,7%
RISORSE UMANE & ORGANIZZAZIONE	€ 97.467	19,0%
PRODUZIONE & QUALITÀ	€ 94.150	16,6%
RICERCA & SVILUPPO	€ 94.039	17,2%
IT & WEB	€ 92.658	17,2%

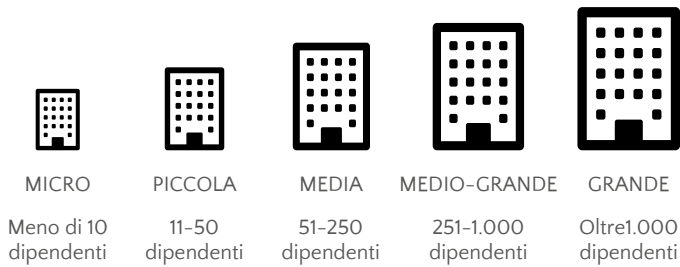
INDUSTRY DI MERCATO

	RAL	VAR
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 110.232	23,2%
ASSICURAZIONI	€ 107.919	21,2%
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 106.572	21,4%
CHIMICA	€ 106.397	16,6%
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 105.599	17,9%
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 105.563	18,2%
TELECOMUNICAZIONI	€ 105.122	22,7%
AUTOMOTIVE	€ 104.678	19,1%
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 101.835	21,0%
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 101.745	18,9%
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 101.331	18,5%
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 101.067	18,2%
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 100.478	19,1%
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 100.126	22,0%
OIL & GAS	€ 99.993	19,6%
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 99.008	18,7%
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA	€ 98.440	23,1%
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 90.822	23,0%

All'interno delle famiglie professionali si può osservare come, ad esclusione dei ruoli di Direzione Generale, i ruoli dell'area legale e compliance presentino la RAL media più elevata fra i dirigenti, in particolare per la loro presenza prevalente in aziende di grandi dimensioni. La retribuzione variabile è invece un elemento che pesa in modo particolare per le figure legate alle vendite.

Fra le industry analizzate, le retribuzioni più elevate per i dirigenti si trovano nel settore bancario e assicurativo e nel settore farmaceutico, mentre i dirigenti delle società di servizi legati all'information technology sono in fondo alla graduatoria. Il variabile più elevato è invece rilevato nel settore bancario e nel settore della consulenza legale, fiscale, gestionale e amministrativa.

DIMENSIONE AZIENDALE



	RAL	VAR
MICRO	€ 91.171	20,1%
PICCOLA	€ 97.000	18,6%
MEDIA	€ 100.372	19,1%
MEDIO-GRANDE	€ 102.048	19,6%
GRANDE	€ 107.948	21,0%

DISTANZA MICRO-GRANDI AZIENDE: +18,4%

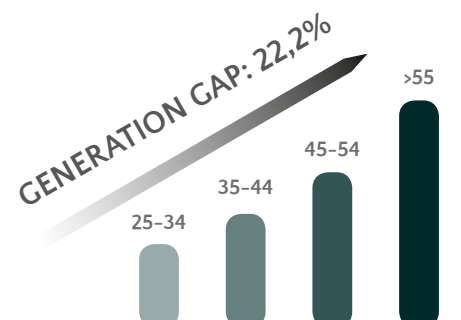
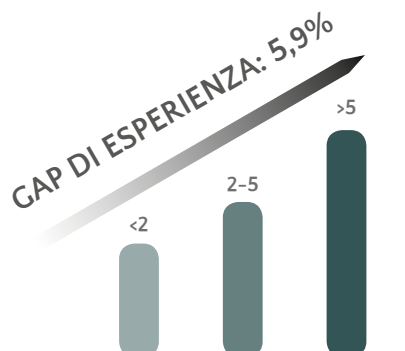
REGIONE

	RAL	VAR		RAL	VAR
LOMBARDIA	€ 102.673	21,2%	CAMPANIA	€ 96.863	19,0%
PIEMONTE	€ 101.502	19,0%	VALLE D'AOSTA	€ 95.861	15,4%
VENETO	€ 100.675	18,6%	LIGURIA	€ 95.764	17,3%
EMILIA-ROMAGNA	€ 100.421	19,0%	PUGLIA	€ 95.090	20,2%
LAZIO	€ 100.400	19,8%	TOSCANA	€ 95.055	16,4%
FRIULI VENEZIA GIULIA	€ 99.478	19,0%	TRENTINO-ALTO ADIGE	€ 92.851	20,4%
ABRUZZO	€ 98.829	18,8%	UMBRIA	€ 88.913	13,8%
SICILIA	€ 98.726	19,5%	CALABRIA	€ 86.893	11,2%
SARDEGNA	€ 97.999	19,7%	MOLISE	€ 85.456	18,1%
MARCHE	€ 97.945	16,8%	BASILICATA	€ 81.869	14,1%

ETÀ ANAGRAFICA E SENIORITY NEL RUOLO

	RAL	VAR
FINO A 2 ANNI	€ 99.268	19,7%
TRA 2 E 5 ANNI	€ 102.432	20,6%
OLTRE 5 ANNI	€ 105.162	19,9%

	RAL	VAR
25-34 ANNI	€ 85.772	21,1%
35-44 ANNI	€ 93.014	20,8%
45-54 ANNI	€ 102.606	20,0%
55 ANNI O PIU'	€ 104.798	18,8%



LA DIFFUSIONE DEI PRINCIPALI BENEFIT NEL MERCATO

Percentuale di Dirigenti che nel mercato percepisce almeno un benefit

88,8%

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

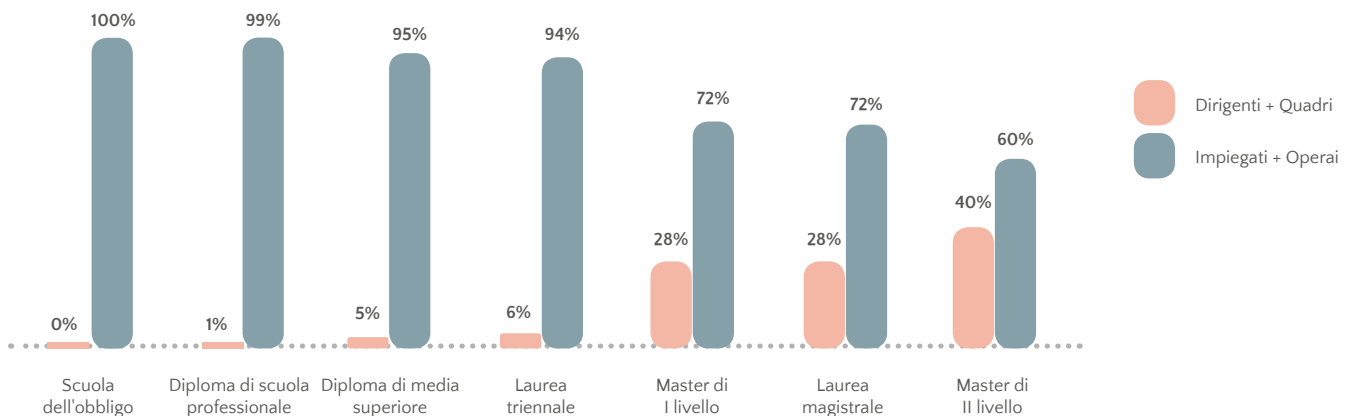
IL LIVELLO DI ISTRUZIONE

	RAL MEDIA DIRIGENTI
Non laureati	€ 97.892
Laureati	€ 102.775
TOTALE	5,0%

LE UNIVERSITÀ DOVE SI FA IL MIGLIOR INVESTIMENTO

	RAL MEDIA DIRIGENTI	U_P_I
Politecnico di Milano	€ 103.819	13,3
Università Commerciale Luigi Bocconi	€ 115.128	13,4
Università Cattolica del Sacro Cuore	€ 113.570	14,0
Politecnico di Torino	€ 106.575	14,2
Università degli Studi di Padova	€ 103.849	14,8

LA COMPOSIZIONE OCCUPAZIONALE



- I dirigenti in possesso di un titolo universitario percepiscono in media livelli retributivi più elevati di quelli dei colleghi sprovvisti di una laurea (+5,0%).
- La laurea non determina differenze retributive rilevanti in generale, ma impatta in maniera significativa sulla carriera lavorativa: conseguire una laurea quinquennale o un master aumenta infatti la probabilità di ottenere una qualifica dirigenziale.
- Le università private si confermano una scelta “vincente” per quanto riguarda non solo la retribuzione di partenza, ma anche per l’opportunità di carriera che si può raggiungere. Non solo, l'U_P_I (University Payback Index) indica che frequentare un'università privata o un politecnico è sì più costoso, ma garantisce un tempo minore nel rientro dell'investimento fatto per studiare nell'ateneo.

IL GAP DI GENERE



GENDER GAP: 8,2%

	RAL MEDIA 2017	RAL MEDIA 2018	TREND 2018-2017
UOMINI	€ 103.405	€ 101.879	-1,5%
DONNE	€ 94.315	€ 94.162	-0,2%
TOTALE	€ 101.821	€ 101.096	-0,7%

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
UOMINI	72%	55%	43%	65%
DONNE	28%	45%	57%	35%

- Il mercato evidenzia una disparità di retribuzioni tra uomini e donne. Il gap è significativo e pari all'8,2%, con una differenza media di oltre 9.000 € lordi annui.
- Il trend del 2018 indica che le retribuzioni degli uomini sono in calo, mentre le retribuzioni delle donne si mantengono sui medesimi livelli del 2017.
- I dati occupazionali indicano che le donne faticano ancora a trovare spazio nella popolazione dirigenziale: solo il 28% dei dirigenti è infatti di sesso femminile.

SODDISFAZIONE GENERALE

Da 0 a 10, un lavoratore dipendente quanto è soddisfatto della sua retribuzione?

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

SONO SODDISFATTO IN GENERALE DEL MIO PACCHETTO RETRIBUTIVO

EQUITÀ INTERNA

SONO RETRIBUITO EQUAMENTE SECONDO QUANTO RICHIESTO AL MIO RUOLO E RISPETTO AGLI ALTRI LAVORATORI IN AZIENDA

COMPETITIVITÀ ESTERNA

IL LIVELLO RETRIBUTIVO CHE MI GARANTISCE L'AZIENDA È IN LINEA CON ALTRE REALTÀ SIMILI (CONCORRENTI, AZIENDE DI DIMENSIONI E/O SETTORI SIMILI)

PERFORMANCE E RETRIBUZIONE

SONO RETRIBUITO PER IL MIO REALE CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI E DELLA MIA UNITÀ ORGANIZZATIVA (UFFICIO, REPARTO, ETC.)

TRASPARENZA

CONOSCO LE PROCEDURE E I CRITERI SEGUITI DALLA MIA AZIENDA PER I RICONOSCIMENTI DI MERITO (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI RETRIBUTIVI, ETC.)

FIDUCIA E COMPrensIONE

LE MOTIVAZIONI ALLA BASE DEI RICONOSCIMENTI DI MERITO NELLA MIA AZIENDA (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI RETRIBUTIVI, ETC.) SONO CONDIVISIBILI

MERITOCRAZIA

C'È MERITOCRAZIA NELL'AZIENDA PER CUI LAVORO (PROMOZIONI, BONUS, AUMENTI RETRIBUTIVI, ETC. VANNO POI REALMENTE A CHI LI MERITA DI PIÙ)

	INDICE GENERALE	INDICE DIRIGENTI
SODDISFAZIONE COMPLESSIVA	4,1	5,4
EQUITÀ INTERNA	4,6	6,0
COMPETITIVITÀ ESTERNA	5,0	6,1
PERFORMANCE E RETRIBUZIONE	4,1	5,7
TRASPARENZA	5,0	6,7
FIDUCIA E COMPrensIONE	4,0	5,6
MERITOCRAZIA	3,6	5,4

LEVE DI SODDISFAZIONE

A quali leve di reward è associato il maggior livello di soddisfazione?

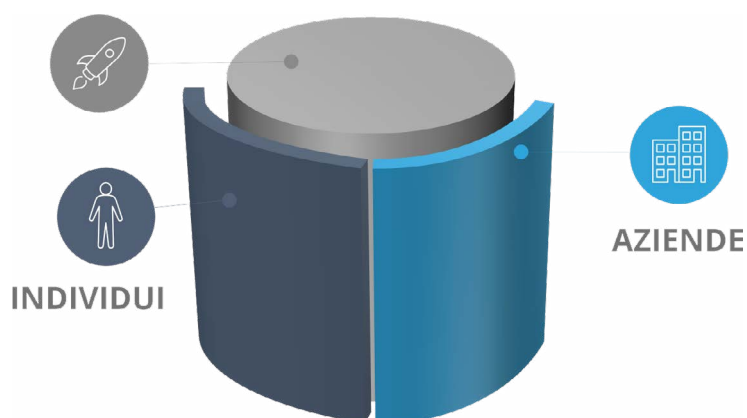
	INDICE GENERALE	INDICE DIRIGENTI
Retribuzione variabile individuale (incentivi collegati a risultati)	5,1	5,6
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato/produzione) erogata in denaro	4,6	5,2
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato/produzione) convertita in servizi ai dipendenti (piattaforma Welfare)	4,6	4,3
Bonus/gratifica a fine anno (a discrezione della direzione/proprietà)	4,8	5,8
Altri premi non monetari (es. viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, etc.)	5,2	5,8
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	4,9	5,9
Incentivi di lungo termine (variabile di medio-lungo periodo, stock option/grants, etc.)	5,2	5,4
Nessun elemento eccetto la retribuzione fissa	3,0	4,3

- La salary satisfaction dei dirigenti è pari a 5.5, contro il 3.7 rilevato su scala nazionale. Siamo poco sopra la soglia tra soddisfazione e insoddisfazione, in un mercato che vede mediamente i lavoratori insoddisfatti del proprio stipendio.
- L'equità interna, la competitività esterna e la trasparenza sono elementi di soddisfazione per i dirigenti, molto meno lo è l'aspetto della meritocrazia.
- La soddisfazione dei dirigenti è più elevata quando nel pacchetto di reward è presente un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo.

IL DATABASE

Le Salary Guide BADENOCH & CLARK sono realizzate in collaborazione con JobPricing, leader italiano delle indagini retributive, sulla base di un database di oltre 400.000 profili retributivi di aziende private.

Le fonti utilizzate sono:

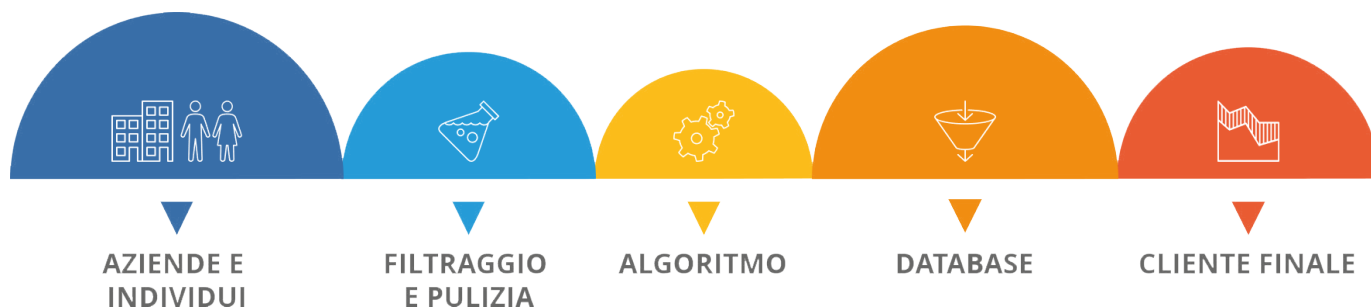


INDIVIDUI

le informazioni vengono raccolte direttamente dagli individui che rispondono, in forma del tutto anonima, al sondaggio online presente sul sito www.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, partite IVA.

All'interno del report, la citazione "nr" sta ad indicare che il dato non è stato pubblicato in quanto non rilevante (il numero di dati disponibili è insufficiente per un'elaborazione statisticamente significativa), o non presente nel mercato.

Tutte le informazioni retributive contenute nella presente Salary Guide sono aggiornate al 31 dicembre 2018.



JobPricing è un marchio JobValue S.r.l.
www.jobpricing.it

JobPricing, grazie al monitoraggio continuativo effettuato su lavoratori, aziende e fonti istituzionali, 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.

LEADERS OF TOMORROW

Grazie a un network internazionale di consulenti preparati, Badenoch & Clark offre soluzioni mirate di recruiting di Manager, C-Level ed Executive.

Mettendo a disposizione delle aziende clienti gli strumenti più sofisticati di head hunting e recruitment, Badenoch & Clark seleziona e colloca profili di spicco all'interno del panorama aziendale internazionale per un servizio unico, specializzato e innovativo.

Dal 1978 accompagna i professionisti nelle loro scelte lavorative e offre elevati servizi di consulenza nella ricerca e selezione per aziende clienti operanti nei più svariati settori, dalle piccole e medie imprese alle grandi multinazionali.

BADENOCH
+ CLARK

www.badenochandclark.it

