



JP SALARY OUTLOOK

Maggio 2018

L'ANALISI DEL MERCATO
RETRIBUTIVO ITALIANO

Indice

<i>INTRODUZIONE</i>	Pag. 3
<i>CAPITOLO 1</i> - I salari in Italia	
1.1. Le retribuzioni nei paesi dell'Euro	Pag. 5
1.2. Le retribuzioni medie in Italia	Pag. 6
1.3. Il trend 2017-2016	Pag. 8
1.4. Il trend 2017-2014	Pag. 9
1.5. Retribuzioni e potere d'acquisto	Pag. 10
1.6. La retribuzione variabile e la RGA	Pag. 13
1.7. La distribuzione del reddito da lavoro dipendente	Pag. 18
<i>CAPITOLO 2</i> - Le differenze territoriali	
2.1. Le retribuzioni territoriali	Pag. 22
2.2. L'andamento retributivo nelle diverse regioni	Pag. 24
<i>CAPITOLO 3</i> - Le differenze settoriali e dimensionali	
3.1. I macro-settori e le loro RAL	Pag. 30
3.2. Le retribuzioni per industry	Pag. 34
3.3. I differenziali retributivi per dimensione aziendale	Pag. 41
<i>CAPITOLO 4</i> - Caratteristiche individuali e retribuzione	
4.1. Il Gender gap	Pag. 45
4.2. Il Generation gap	Pag. 49
4.3. Le differenze per livello di istruzione	Pag. 52
<i>ALLEGATI</i>	
Metodologia	Pag. 55
Glossario	Pag. 57

Introduzione

JP Salary Outlook è un report "rolling" aggiornato semestralmente dall'Osservatorio JobPricing, 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 dell'Euro

Considerando i dati sui salari lordi rilevati dall'OCSE¹ (e relativi al 2016) l'Italia si colloca al 9° posto tra i 15 Paesi della zona Euro (€ 30.642).

Retribuzioni medie 2016 Paesi zona Euro

#	PAESE	TOTAL GROSS EARNINGS (€)
1	Lussemburgo	€ 56.197
2	Olanda	€ 50.853
3	Germania	€ 47.809
4	Belgio	€ 46.570
5	Austria	€ 44.409
6	Finlandia	€ 43.816
7	Francia	€ 38.049
8	Irlanda	€ 35.592
9	Italia	€ 30.642
10	Spagna	€ 26.710
11	Grecia	€ 20.074
12	Slovenia	€ 18.292
13	Portogallo	€ 17.521
14	Estonia	€ 13.640
15	Slovacchia	€ 10.918

L'OCSE POSIZIONA
L'ITALIA AL 9°
POSTO NELLA
ZONA EURO CON
UN SALARIO MEDIO
DI € 30.642

Fonte: OCSE - Taxing Wages 2017

L'Italia è posizionata dopo i principali Paesi della zona Euro come Francia e Germania, con un distacco significativo anche dall'Irlanda e solo poco prima della Spagna, due Paesi che hanno subito in maniera significativa gli effetti della recessione degli ultimi anni.

La tassazione italiana fa sì che gli stipendi dei lavoratori dipendenti, considerati al netto della tassazione, ci portino agli ultimi posti della classifica.

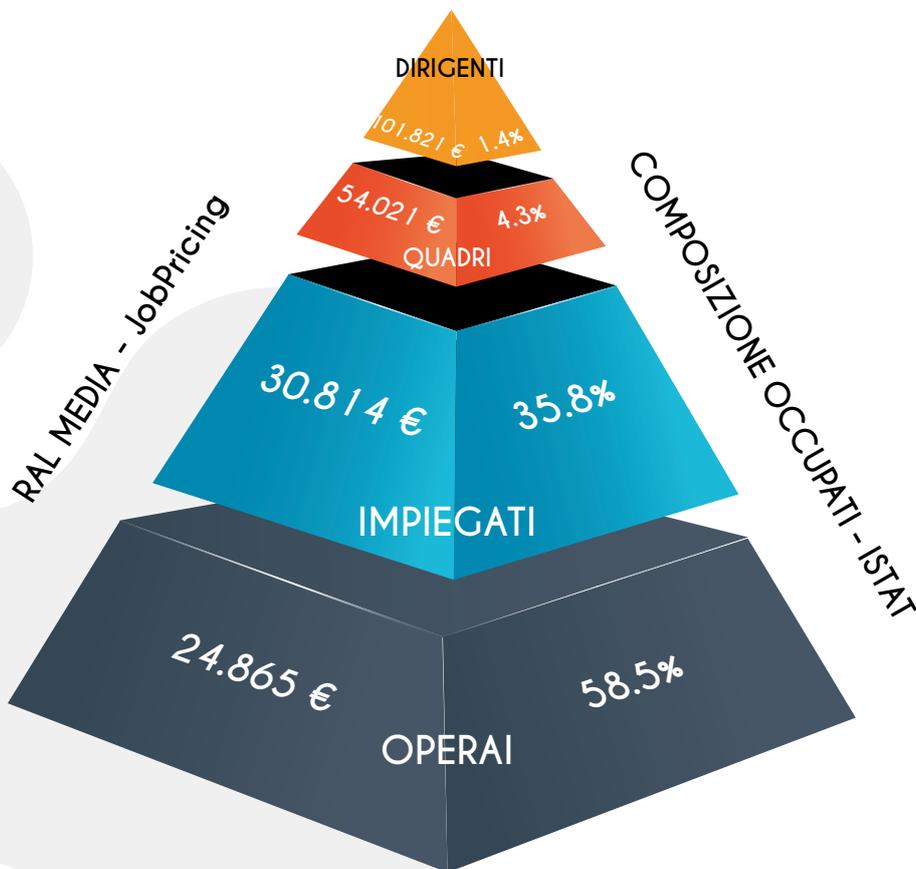
1.2 Le retribuzioni medie in Italia

Secondo l'indagine sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT (dati rielaborati da JobPricing²), l'1,4% dei lavoratori dipendenti di aziende private è Dirigente e il 4,3% è Quadro. I restanti, cioè quasi il 95%, sono inquadrati come Impiegato o come Operaio.

Analizzando i dati dell'Osservatorio JobPricing emerge che **un lavoratore dipendente in Italia, ha percepito una RAL media di 29.380 euro**. Le retribuzioni annue lordi (RAL) medie rilevate a livello nazionale nel 2017 sono state pari a 101.821 € per i Dirigenti, 54.021 € per i Quadri, 30.814 € per gli Impiegati e 24.865 € per gli Operai.

NEL 2017 UN LAVORATORE DIPENDENTE IN ITALIA HA PERCEPITO UNA RAL DI € 29.380

RAL media 2017 (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

² I dati considerati per questa elaborazione consistono nella media dei pesi relativi ai 12 trimestri del 2014, 2015 e 2016. Per la determinazione dell'universo dei lavoratori considerato, vedere la "Nota Metodologica" in appendice al report.

La forbice si riduce se si prendono in considerazione gli stipendi netti³, per effetto delle diverse aliquote di tassazione.

RAL media 2017 per inquadramento, retribuzione mensile lorda e netta (13 mensilità)

QUALIFICA	RAL MEDIA	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
Dirigenti	€ 101.821	€ 7.832	€ 4.542
Quadri	€ 54.021	€ 4.155	€ 2.625
Impiegati	€ 30.814	€ 2.370	€ 1.681
Operai	€ 24.865	€ 1.913	€ 1.475

Su **13 mensilità** di stipendio, un Operaio guadagna mediamente 1.475 Euro netti al mese, un Impiegato 1.681 Euro, un Quadro 2.625 Euro e un Dirigente 4.542 Euro.

UN DIRIGENTE
GUADAGNA
MENSILMENTE
UN NETTO PARI A
OLTRE 3 VOLTE UN
OPERAIO

RAL media 2017 per inquadramento, retribuzione mensile lorda e netta (14 mensilità)

QUALIFICA	RAL MEDIA	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
Dirigenti	€ 101.821	€ 7.273	€ 4.218
Quadri	€ 54.021	€ 3.859	€ 2.437
Impiegati	€ 30.814	€ 2.201	€ 1.561
Operai	€ 24.865	€ 1.776	€ 1.369

Su **14 mensilità** di stipendio, il percepito medio netto di un Operaio è di 1.369 Euro, quello di un Impiegato 1.561 Euro, quello di un Quadro 2.437 Euro e quello di un Dirigente 4.218 Euro.

³ Per il calcolo della retribuzione netta sono stati standardizzati i seguenti parametri: aliquota INPS - 9,49%, addizionale regionale - 1,5%, addizionale comunale - 0,4%. Sono state considerate le detrazioni da lavoro dipendente, non sono invece state considerate detrazioni per familiari a carico. L'integrazione mensile di 80 euro netti (cd. bonus Renzi), valida per redditi inferiori ai 26.000 euro, è considerata in aggiunta alla retribuzione mensile netta indicata nelle tabelle (solamente per casi specifici).

N.B. per il calcolo è stata considerata la RAL media nazionale, a prescindere dal CCNL applicato.



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 2017-2016

Nel 2017 le retribuzioni mediamente sono cresciute dello 0,2%. Situazione più contenuta a confronto con il dato dell'intero anno 2016, in cui le retribuzioni erano cresciute dello 2,1%.

Analizzando le quattro qualifiche contrattuali si possono notare variazioni ridotte ma significative, in termini di trend: calano leggermente le retribuzioni fisse degli Impiegati (-0,3%), mentre crescono lievemente quelle di Operai e Quadri (rispettivamente +1,0% e +0,4%). Le retribuzioni dei Dirigenti, dopo 3 anni di calo retributivo costante e significativo, nel 2017 hanno invertito la tendenza con una crescita pari allo 0,6%.

NEL 2017 LE
RETRIBUZIONI
SONO RIMASTE
SUI LIVELLI DEL
2016, CON LIEVE
CRESCITA PER GLI
OPERAI, I QUADRI E
I DIRIGENTI

RAL 2016 e 2017 e trend RAL 2017-2016 per inquadramento

QUALIFICA	RAL 2016	RAL 2017	TREND 2017-2016
Dirigenti	€ 101.224	€ 101.821	0,6%
Quadri	€ 53.799	€ 54.021	0,4%
Impiegati	€ 30.894	€ 30.814	-0,3%
Operai	€ 24.608	€ 24.865	1,0%
TOTALE	€ 29.309	€ 29.380	0,2%

⁴ 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).



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

1.4 Il trend 2017-2014

Considerando un orizzonte temporale più elevato, e nel caso specifico di questa sezione l'ultimo quadriennio, le retribuzioni mediamente sono cresciute del 2,5%.

Analizzando le quattro qualifiche contrattuali si possono notare variazioni significative: calano fortemente le retribuzioni fisse dei Dirigenti (-4,2%), mentre crescono lievemente quelle di Quadri e Impiegati (rispettivamente +1,5% e +1,1%). Le retribuzioni degli Operai sono invece quelle con il trend più significativo in positivo: +4,9% negli ultimi 4 anni.

La dinamica retributiva è determinata in gran parte dal cambiamento nella composizione occupazionale, oltre che dalle variazioni nel valore nominale delle retribuzioni.

NELL'ULTIMO QUADRIENNIO SONO CRESCIUTE SOPRATTUTTO LE RETRIBUZIONI FISSE DEGLI OPERAI, MENTRE SONO CALATE QUELLE DEI DIRIGENTI

RAL 2014 e 2017 e trend RAL 2017-2014 per inquadramento

QUALIFICA	RAL 2014	RAL 2017	TREND 2017-2014
Dirigenti	€ 106.230	€ 101.821	-4,2%
Quadri	€ 53.231	€ 54.021	1,5%
Impiegati	€ 30.465	€ 30.814	1,1%
Operai	€ 23.707	€ 24.865	4,9%
TOTALE	€ 28.665	€ 29.380	2,5%

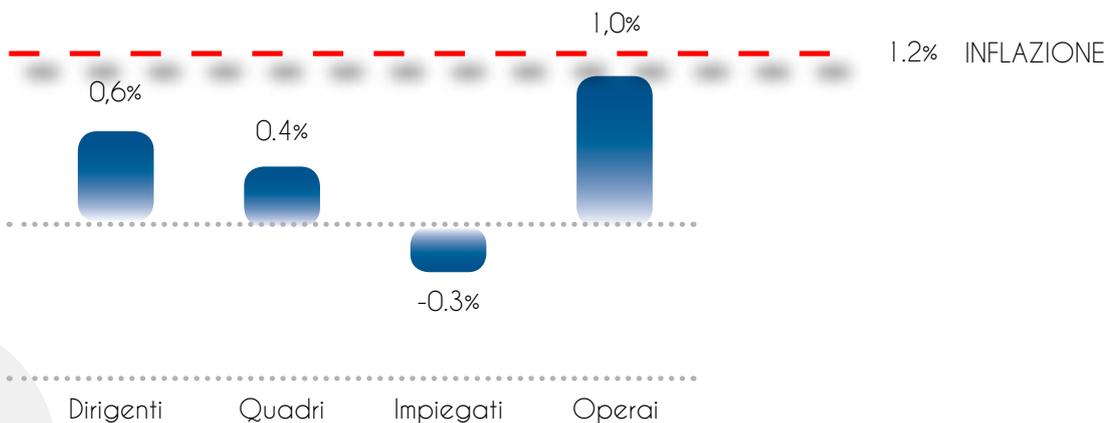


Il confronto con l'inflazione permette di stimare l'incremento o il decremento del **potere d'acquisto complessivo dei lavoratori italiani**. Com'è si presenta tale dinamica negli ultimi 4 anni?

1.5 Retribuzioni e potere d'acquisto

Il confronto tra l'andamento delle retribuzioni e quello dell'inflazione (indicatore rilasciato dall'ISTAT⁴) 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 (4 anni).

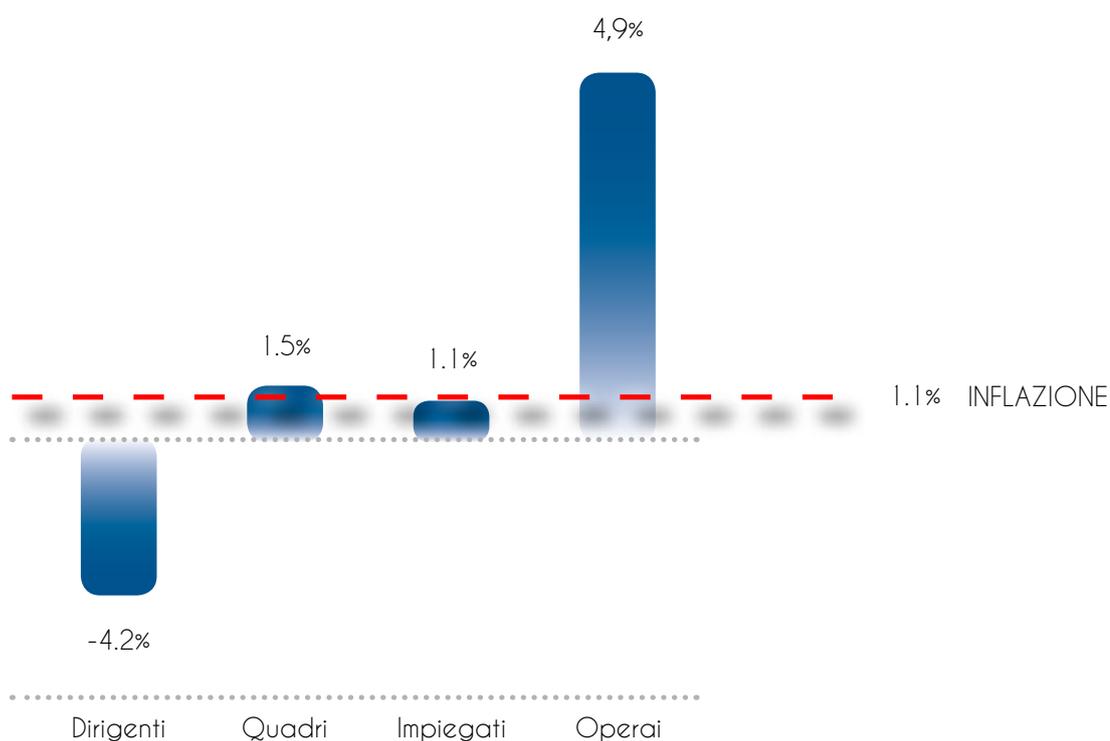
Trend RAL 2017-2016 per inquadramento e confronto con indice dei prezzi al consumo



SE SI CONSIDERA SOLAMENTE LA RAL, IL POTERE D'ACQUISTO È MEDIAMENTE CALATO PER TUTTE LE QUALIFICHE CONTRATTUALI ANALIZZATE

Il 2017 vede interrompersi la fase di deflazione che ha colpito l'Italia sin dal 2013. ISTAT rileva infatti una nuova crescita dell'indice dei prezzi al consumo, rispetto al 2016 pari all'1,2% (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 quelle della RAL, ne deriva una riduzione del potere di acquisto, che tuttavia viene compensata dalla crescita delle retribuzioni variabili. Se si considera l'RGV (e quindi non solo la parte fissa della retribuzione) si può apprezzare infatti un leggero aumento del potere di acquisto dei lavoratori.



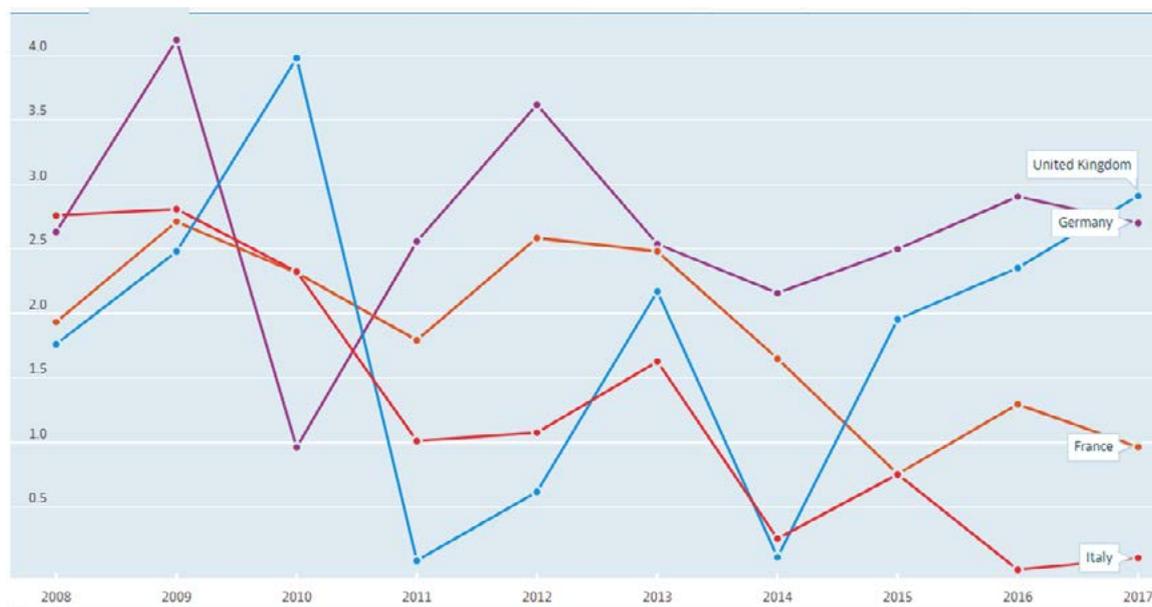
SE SI CONSIDERA SOLAMENTE LA RAL, IL POTERE D'ACQUISTO NEL QUADRIENNIO È CRESCIUTO IN MODO SIGNIFICATIVO SOLO PER GLI OPERAI

A causa di una lunga fase deflattiva, solo di recente superata, i prezzi sono cresciuti in modo molto contenuto negli ultimi quattro anni (+1,1%, linea rossa nel grafico). Il valore rilevato è superiore (1,4%) se si considera l'indice NIC per i beni ad alta frequenza d'acquisto.

Si può quindi osservare una situazione differenziata tra le qualifiche professionali:

- gli Operai, forti di un trend quadriennale vicino al 5% beneficiano di un aumento significativo del potere d'acquisto
- i Dirigenti, al contrario, subiscono una forte contrazione del potere d'acquisto, già evidenziata dal calo retributivo
- a metà si posizionano Impiegati e Quadri, il cui potere d'acquisto è rimasto immutato nella somma degli ultimi 4 anni.

Labour compensation per hour worked - Annual growth rate 2008-2017 - Confronto fra paesi europei (UK, GER, FRA, ITA)



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

#	PAESE	ANNUAL GROWTH RATE 2017 - LABOUR COMPENSATIO 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	n.d.

Fonte: OCSE

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

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

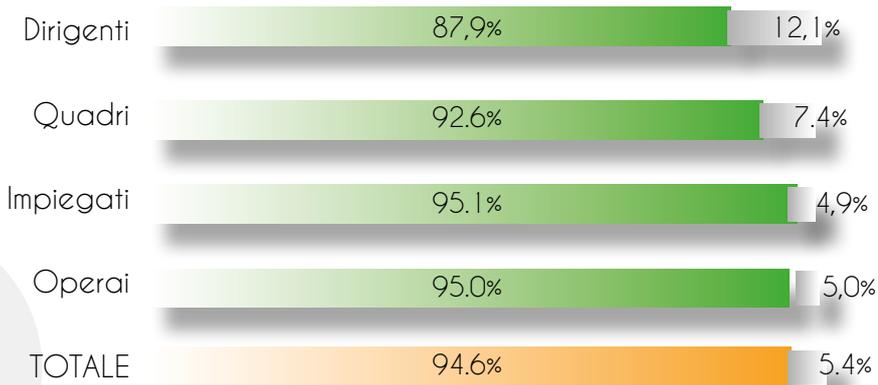


La parte fissa della retribuzione ha la funzione di riconoscere il livello di complessità della posizione ricoperta; la retribuzione variabile viene invece erogata in base alla prestazione dell'azienda, dell'individuo o di un gruppo di individui.
Qual è la retribuzione variabile mediamente percepita dai lavoratori italiani?

1.6 La retribuzione variabile e la RGA

Analizzando la media nazionale, per ogni 100 euro guadagnati da un lavoratore dipendente, 95 euro compongono in media la quota fissa e solo poco più di 5 euro rappresentano la parte variabile. La distribuzione varia in funzione delle qualifiche contrattuali: la parte variabile dei dirigenti ammonta a 12,10 € ogni 100 per i dirigenti, 7,40 per i quadri, 4,90 per gli impiegati e 5,00 per gli operai (nota bene: si considerano anche variabili contrattuali collettivi, come i PdR).

Compensation Mix 2017



RAL, variabile e RGA media 2017 per inquadramento

INQUADRAMENTO	RAL RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA	RGA RETRIBUZIONE GLOBALE ANNUA LORDA
Dirigenti	€ 101.821	€ 14.021	€ 115.842
Quadri	€ 54.021	€ 4.332	€ 58.352
Impiegati	€ 30.814	€ 1.575	€ 32.389
Operai	€ 24.865	€ 1.297	€ 26.162
TOTALE	€ 29.380	€ 1.691	€ 31.071

DIRIGENTI E QUADRI IN MEDIA RICEVONO ALMENO UNA MENSILITÀ AGGIUNTIVA IN QUOTA VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE. OPERAI ED IMPIEGATI, INVECE, HANNO ANCORA IMPORTI PIÙ MODESTI.

LA RETRIBUZIONE VARIABILE MEDIA DEI DIRIGENTI È DI 14.021 €, QUELLA DEGLI OPERAI È INVECE DI 1.297 €

Retribuzione Variabile Media 2016 e 2017 per inquadramento e trend 2017-2016

INQUADRAMENTO	2016	2017	DIFFERENZA
Dirigenti	€ 13.220	€ 14.021	6,1%
Quadri	€ 3.777	€ 4.332	14,7%
Impiegati	€ 1.364	€ 1.575	15,5%
Operai	€ 1.092	€ 1.297	18,8%

Le retribuzioni variabili sono cresciute su base annua in modo interessante a tutti i livelli: + 800 € lordi per i Dirigenti, + 550 € per i Quadri e + 200€ circa per Impiegati ed Operai.

La retribuzione variabile, infine, risulta cresciuta non solo in termini di valore economico pro-capite, ma anche in termini di diffusione (+2% per Dirigenti e Quadri; +4% per Impiegati e Operai).

NEL 2017
CONTINUA AD
AUMENTARE
IL NUMERO DI
LAVORATORI
DIPENDENTI CON
UNA RETRIBUZIONE
VARIABILE

Percentuale di percettori del variabile 2016 e 2017 per inquadramento e differenza 2017-2016

INQUADRAMENTO	2016	2017	DIFFERENZA
Dirigenti	76,1%	77,8%	1,7%
Quadri	68,2%	70,6%	2,4%
Impiegati	61,9%	65,9%	4,0%
Operai	71,1%	76,2%	5,1%

Grazie alle dinamiche di cui sopra, si osserva come la RGA (retribuzione globale che somma fisso e variabile) appaia, a differenza della RAL (solo parte fissa) in leggero aumento rispetto al 2016.

La crescita in termini di valore e di diffusione del variabile risulta in linea con una dinamica generale (europea e mondiale) in cui la crescita retributiva è strettamente collegata alla produttività del lavoro.

LA CRESCITA IN
TERMINI DI VALORE
E DIFFUSIONE DELLE
COMPONENTI
VARIABILI
RAFFORZA IL
LEGAME FRA
RETRIBUZIONE
E PRESTAZIONE
E COMPENSA
LA DINAMICA
NEGATIVA DELLA
RAL.

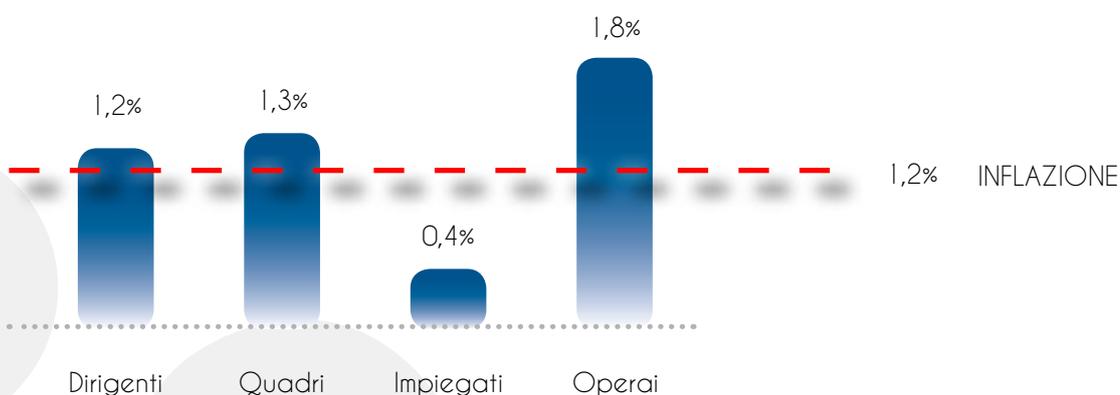
RGA 2016 e 2017 e trend RAL 2017-2016 per inquadramento

QUALIFICA	RGA 2016	RGA 2017	TREND 2017-2016
Dirigenti	€ 114.444	€ 115.842	1,2%
Quadri	€ 57.576	€ 58.352	1,3%
Impiegati	€ 32.258	€ 32.389	0,4%
Operai	€ 25.700	€ 26.162	1,8%
TOTALE	€ 30.775	€ 31.071	1,0%

Gli Operai risultano la popolazione lavorativa più premiata anche per la RGA: la crescita retributiva è pari all'1,8%, mentre anche quella dei Quadri cresce dello 1,3%. Per i Dirigenti il trend è pari a +1,2%, mentre la RGA media degli Impiegati aumenta dello 0,4% rispetto al 2016.

LA RETRIBUZIONE VARIABILE CONSENTE AI LAVORATORI DI RECUPERARE LA PERDITA DI POTERE D'ACQUISTO (AD ECCEZIONE DEGLI IMPIEGATI).

Trend RGA 2017-2016 per inquadramento e confronto con indice dei prezzi al consumo



Il confronto con l'inflazione mette quindi in evidenza come il potere d'acquisto dei lavoratori italiani è cresciuto, seppur lievemente, nel 2017, utilizzando come riferimento l'effettiva retribuzione percepita (quota fissa e quota variabile), con la sola eccezione degli Impiegati.

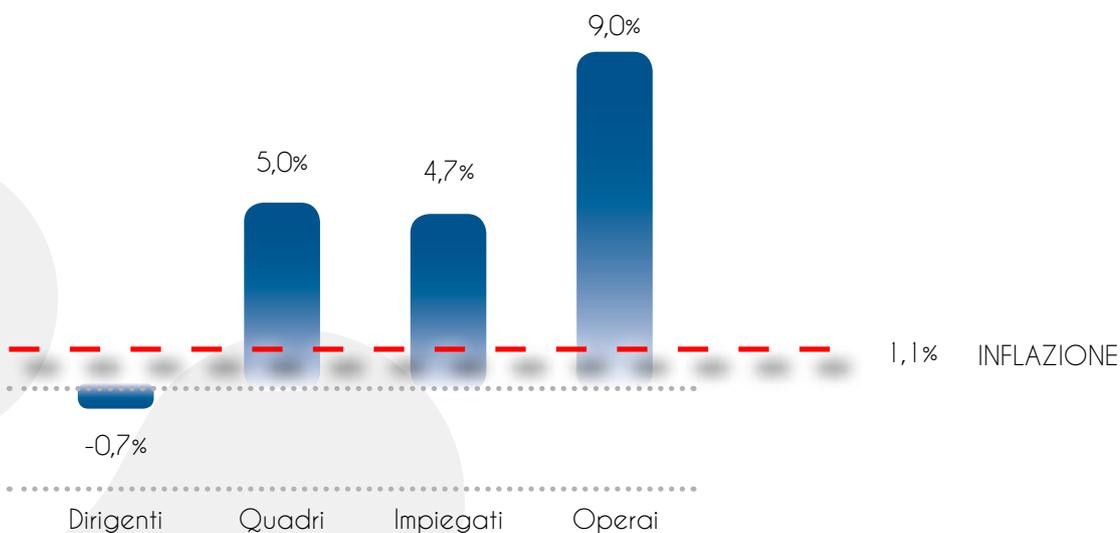
RGA 2014 e 2017 e trend RAL 2017-2014 per inquadramento

QUALIFICA	RGA 2014	RGA 2017	TREND 2017-2014
Dirigenti	€ 116.663	€ 115.842	-0,7%
Quadri	€ 55.594	€ 58.352	5,0%
Impiegati	€ 30.925	€ 32.389	4,7%
Operai	€ 23.992	€ 26.162	9,0%
TOTALE	€ 29.228	€ 31.071	6,3%

Valutando gli ultimi 4 anni, gli Operai vedono elevata la loro retribuzione globale del 9,0%: la crescita retributiva dei Quadri e degli Impiegati si attesta intorno al 5%. Per i Dirigenti il trend è pari a -0,7%. Con una quota complessiva monetaria che è quindi rimasta sullo stesso livello di 4 anni fa

IL POTERE D'ACQUISTO DEI LAVORATORI ITALIANI È CRESCIUTO NEGLI ULTIMI 4 ANNI, CON LA SOLA ECCEZIONE DEI DIRIGENTI

Trend RGA 2017-2014 per inquadramento e confronto con indice dei prezzi al consumo



Il confronto con l'inflazione mette quindi in evidenza come il potere d'acquisto dei lavoratori italiani è cresciuto in maniera diffusa e anche significativa negli ultimi 4 anni, utilizzando come riferimento l'effettiva retribuzione percepita (quota fissa e quota variabile), con la sola eccezione degli Dirigenti.

Variabile 2017 per inquadramento

INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA tutti i profili	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA solo i percettori
Dirigenti	€ 14.021	€ 19.459
Quadri	€ 4.332	€ 6.058
Impiegati	€ 1.575	€ 2.472
Operai	€ 1.297	€ 1.766

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 19.459 € da aggiungere alla RAL. La quota lorda media per i Quadri è invece di 6.058 €, per gli Impiegati di 2.472 € e per gli Operai di 1.766 €.

LE MEDIE
RETRIBUTIVE
AUMENTANO
FORTEMENTE PER
I PERCETTORI DI
VARIABILE (OLTRE I
30% PER TUTTI GLI
INQUADRAMENTI)



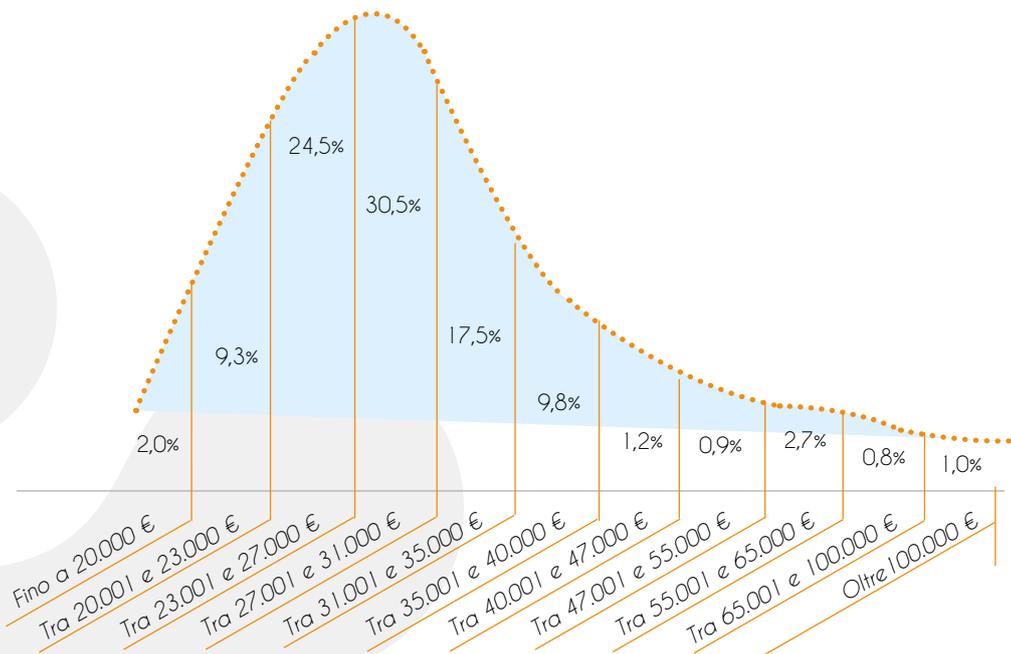
La retribuzione è un elemento che differisce per molti aspetti, come ruolo ricoperto, inquadramento contrattuale, scatti di anzianità maturati, territorio e molte altre caratteristiche analizzate in questo Outlook. Come si distribuiscono le retribuzioni nel mercato italiano?

1.7 La distribuzione del reddito da lavoro dipendente

La distribuzione del reddito da lavoro dipendente mostra che solo il 6,5% 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 66%) che percepiscono meno di 31.000 € e al contempo una coda molto lunga composta da pochi lavoratori con retribuzioni particolarmente alte.

OLTRE LA METÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI SI COLLOCA IN UNA FASCIA RETRIBUTIVA TRA I 23.000 € E I 31.000 €

Distribuzione RGA nel mercato italiano



SOLO IL 6,5% GUADAGNA UNA CIFRA SUPERIORE A 40.000 €, E SOLO L'1,0% 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	€ 90.000	€ 103.525	€ 114.050	€ 126.374	€ 137.066
Quadri	€ 49.047	€ 54.300	€ 58.692	€ 62.757	€ 66.200
Impiegati	€ 27.188	€ 29.422	€ 32.041	€ 35.007	€ 37.360
Operai	€ 21.010	€ 22.962	€ 25.863	€ 28.520	€ 30.543
TOTALE	€ 22.228	€ 25.024	€ 28.700	€ 32.703	€ 37.526

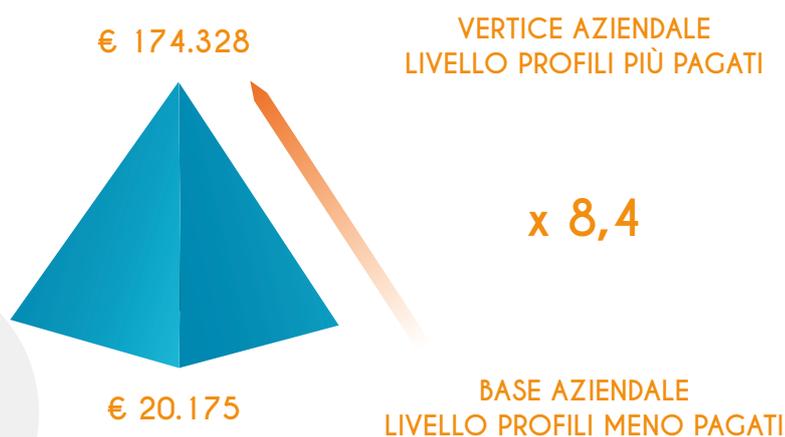
IL SALTO
RETRIBUTIVO
DA IMPIEGATO
A QUADRO E
DA QUADRO
A DIRIGENTE
È MOLTO
SIGNIFICATIVO

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.

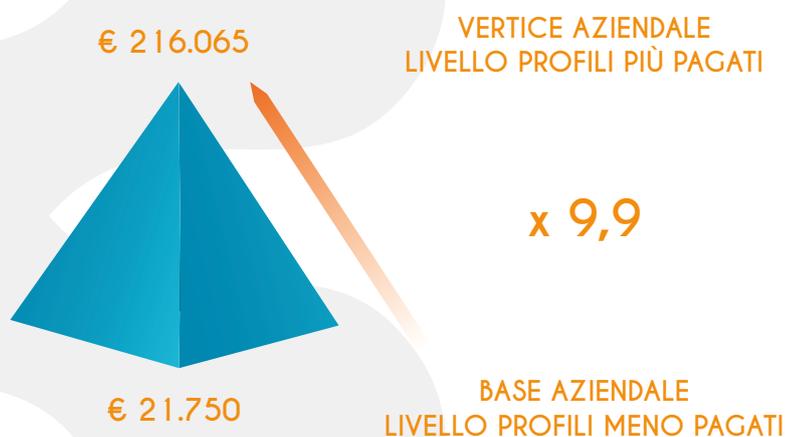
Il risultato è un indice pari a 8,4: la retribuzione del vertice aziendale è quindi oltre 8 volte superiore a quella dei profili con la RAL più bassa. Il multiplo cresce ulteriormente arrivando a 9,9 se si considera l'RGA, ossia l'intero pacchetto retributivo, comprensivo anche della retribuzione variabile percepita.

PER OTTENERE
LA RAL DI UN
AMMINISTRATORE
DELEGATO SONO
NECESSARIE
PIÙ DI 8 RAL DI UN
OPERAIO

Multiplo retributivo - RAL



Multiplo retributivo - RGA



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: **7,1%**
 DIFFERENZA CENTRO vs SUD E ISOLE: **9,6%**
 DIFFERENZA NORD vs SUD E ISOLE: **17,3%**

RAL media 2017 per inquadramento e territorio

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Nord	€ 102.395	€ 55.162	€ 31.781	€ 25.715
Centro	€ 99.727	€ 53.266	€ 30.340	€ 24.044
Sud e Isole	€ 95.857	€ 49.706	€ 28.162	€ 23.434
NORD vs SUD	6,8%	11,0%	12,8%	9,7%

I dati indicano che i lavoratori occupati nel Nord guadagnano di più rispetto ai lavoratori del Centro Italia (+7,1%) e soprattutto a quelli del Sud e Isole (+17,3%). 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 2017-2016 per territorio



Trend RAL 2017-2016 per inquadramento e territorio

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Nord	0,2%	0,3%	-0,5%	1,5%
Centro	0,3%	0,4%	0,1%	2,1%
Sud e Isole	3,5%	-0,7%	-1,8%	0,0%
TOTALE	0,6%	0,4%	-0,3%	1,0%

NEL CENTRO-NORD GLI STIPENDI SONO PIÙ ELEVATI E I TREND RETRIBUTIVI MIGLIORI, AUMENTANDO IL DIVARIO CON IL SUD DELLA PENISOLA. IL CENTRO È L'AREA DOVE NEL 2017 SI SONO RILEVATE LE DINAMICHE PIÙ POSITIVE.

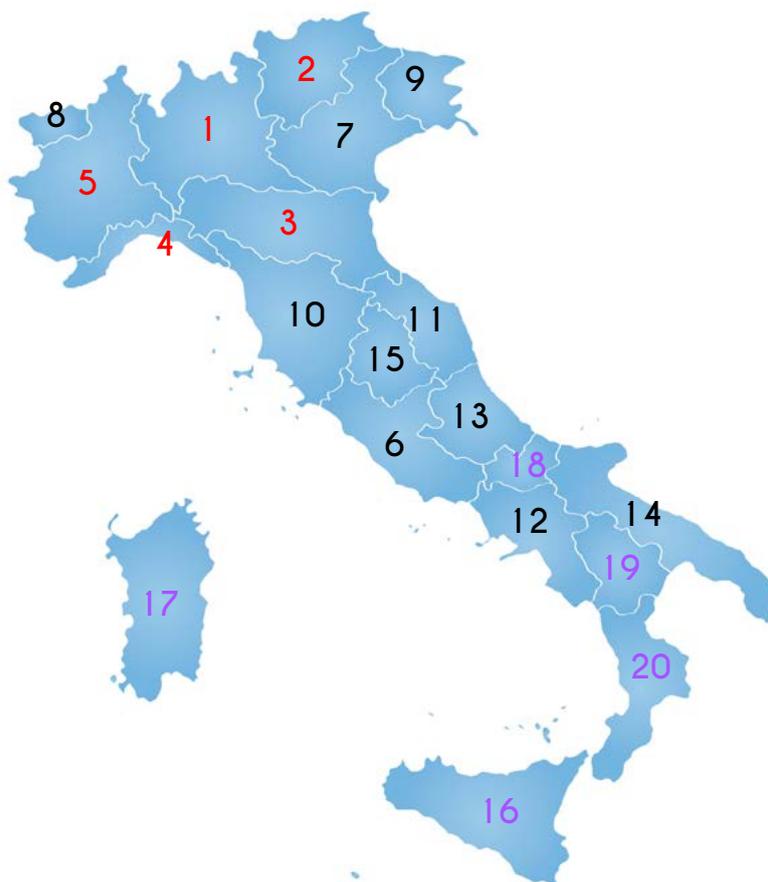
Analizzando l'andamento tra il 2017 e il 2016 si può osservare che il Centro ha avuto i trend retributivi migliori (anche rispetto al Nord) per tutti gli inquadramenti. Tolti i Dirigenti, invece, nel Sud e Isole si sono evidenziati i trend peggiori, con un aggravamento del gap rispetto alle altre aree del Paese.

2.2 L'andamento retributivo nelle diverse regioni

RAL media 2017 per regione

NORD		CENTRO		SUD E ISOLE	
Lombardia	€ 31.718			Campania	€ 26.790
Trentino-Alto Adige	€ 30.908			Abruzzo	€ 26.753
Emilia-Romagna	€ 30.523	Lazio	€ 29.687	Puglia	€ 26.010
Liguria	€ 30.138	Toscana	€ 28.446	Sicilia	€ 25.857
Piemonte	€ 29.943	Marche	€ 28.222	Sardegna	€ 25.476
Veneto	€ 29.491	Umbria	€ 25.980	Molise	€ 25.197
Valle d'Aosta	€ 29.315			Basilicata	€ 24.883
Friuli Venezia Giulia	€ 28.484			Calabria	€ 24.453
RAL MEDIA NORD	€ 30.627	RAL MEDIA CENTRO	€ 28.598	RAL MEDIA SUD E ISOLE	€ 26.100

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 Calabria 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 e l'Emilia-Romagna. 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, 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 Campania e Abruzzo, mentre il livello rilevato nelle altre regioni è decisamente più contenuto, con la Calabria che presenta la retribuzione media più bassa nell'intero territorio nazionale.

Le tabelle seguenti riportano la RAL media del 2017 rilevata nelle regioni italiane per inquadramento contrattuale.

LE RETRIBUZIONI NELLE REGIONI DEL NORD SONO DIFFUSAMENTE SUPERIORI A QUELLE DEL CENTRO E A QUELLE DEL SUD E ISOLE

Graduatoria RAL media 2017 Dirigenti e Quadri per regione

DIRIGENTI		QUADRI	
Lombardia	€ 104.051	Veneto	€ 56.129
Piemonte	€ 101.893	Lombardia	€ 55.973
MEDIA NAZIONALE DIRIGENTI		Emilia-Romagna	€ 55.780
Veneto	€ 101.410	Marche	€ 54.300
Friuli Venezia Giulia	€ 101.305	Friuli Venezia Giulia	€ 54.263
Lazio	€ 100.547	MEDIA NAZIONALE QUADRI	
Abruzzo	€ 99.384	Liguria	€ 53.757
Liguria	€ 98.055	Trentino-Alto Adige	€ 53.334
Emilia-Romagna	€ 97.778	Lazio	€ 53.276
Marche	€ 97.460	Toscana	€ 52.926
Toscana	€ 97.123	Abruzzo	€ 52.591
Sicilia	€ 96.913	Piemonte	€ 51.937
Campania	€ 96.826	Valle d'Aosta	€ 51.250
Sardegna	€ 95.294	Umbria	€ 51.219
Valle d'Aosta	€ 95.197	Puglia	€ 50.144
Puglia	€ 94.148	Sardegna	€ 49.925
Trentino-Alto Adige	€ 92.669	Basilicata	€ 49.667
Umbria	€ 89.344	Campania	€ 49.043
Calabria	€ 88.676	Molise	€ 48.862
Molise	€ 85.639	Calabria	€ 47.537
Basilicata	€ 83.330	Sicilia	€ 47.227

Graduatoria RAL media 2017 Impiegati e Operai per regione

IMPIEGATI		OPERAI	
Lombardia	€ 32.342	Trentino-Alto Adige	€ 26.737
Emilia-Romagna	€ 31.694	Valle d'Aosta	€ 26.489
Veneto	€ 31.439	Veneto	€ 25.861
Valle d'Aosta	€ 31.401	Lombardia	€ 25.801
Liguria	€ 31.374	Emilia-Romagna	€ 25.739
Trentino-Alto Adige	€ 31.318	Piemonte	€ 25.704
Piemonte	€ 31.201	Marche	€ 25.082
MEDIA NAZIONALE IMPIEGATI	€ 30.814	Toscana	€ 24.933
Friuli Venezia Giulia	€ 30.671	MEDIA NAZIONALE OPERAI	€ 24.856
Lazio	€ 30.540	Liguria	€ 24.775
Toscana	€ 30.344	Friuli Venezia Giulia	€ 24.563
Marche	€ 30.130	Puglia	€ 23.825
Abruzzo	€ 29.907	Campania	€ 23.824
Umbria	€ 28.996	Abruzzo	€ 23.781
Sicilia	€ 28.549	Basilicata	€ 23.274
Campania	€ 28.447	Lazio	€ 23.121
Puglia	€ 28.262	Sardegna	€ 22.960
Basilicata	€ 27.764	Sicilia	€ 22.766
Sardegna	€ 27.609	Calabria	€ 22.443
Molise	€ 27.497	Molise	€ 22.379
Calabria	€ 26.158	Umbria	€ 22.008

La classifica, in termini di trend, mostra 15 regioni con una tendenza al rialzo delle retribuzioni, e 5 regioni con un andamento di segno meno. Le principali regioni con un trend positivo sono le Marche e la Calabria (rispettivamente +3,1% e +2,7%), seguite da Liguria e Basilicata (+2,5%).

Fra le regioni con un trend di segno negativo la Sardegna (-1,0%), e il Friuli Venezia Giulia (-0,7%) presentano i cali più significativi.

LA LOMBARDIA
PRIMEGGIA NELLE
RETRIBUZIONI
MEDIE DI DIRIGENTI,
E IMPIEGATI, IL
VENETO IN QUELLE
DEI QUADRI E IL
TRENTINO-ALTO
ADIGE
DEGLI OPERAI

Trend RAL 2017-2016 per regione

NORD		CENTRO		SUD E ISOLE	
Liguria	2,5%			Calabria	2,7%
Piemonte	2,2%			Basilicata	2,5%
Trentino-Alto Adige	1,8%	Marche	3,1%	Puglia	1,9%
Valle d'Aosta	1,4%	Toscana	1,1%	Molise	1,8%
Emilia-Romagna	0,5%	Umbria	-0,3%	Sicilia	1,6%
Lombardia	0,1%	Lazio	-0,4%	Abruzzo	0,8%
Veneto	-0,6%			Campania	-0,1%
Friuli Venezia Giulia	-0,7%			Sardegna	-1,0%
TOTALE	0,3%	TOTALE	0,1%	TOTALE	-0,3%

Di seguito sono riportati i trend retributivi di ogni singola regione rispetto alle qualifiche contrattuali:

Graduatoria trend RAL 2017-2016 Dirigenti e Quadri per regione

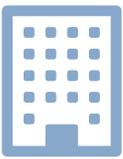
DIRIGENTI		QUADRI	
Campania	5,0%	Friuli Venezia Giulia	4,9%
Sicilia	4,5%	Valle d'Aosta	4,2%
Valle d'Aosta	4,0%	Veneto	3,2%
Umbria	3,6%	Marche	3,2%
Liguria	2,8%	Abruzzo	1,3%
Piemonte	2,6%	Emilia-Romagna	1,3%
Calabria	2,5%	Lombardia	1,0%
Marche	2,5%	Sicilia	1,0%
Abruzzo	2,2%	Campania	0,9%
Puglia	2,0%	Lazio	0,6%
Emilia-Romagna	1,8%	TREND NAZIONALE QUADRI	0,4%
Molise	1,5%	Trentino-Alto Adige	0,0%
Friuli Venezia Giulia	1,3%	Sardegna	-0,2%
Toscana	1,2%	Puglia	-0,4%
TREND NAZIONALE DIRIGENTI	0,6%	Piemonte	-0,4%
Trentino-Alto Adige	0,6%	Toscana	-0,5%
Lazio	0,0%	Umbria	-1,2%
Sardegna	-0,1%	Calabria	-1,3%
Veneto	-0,2%	Molise	-1,9%
Lombardia	-0,3%	Liguria	-2,3%
Basilicata	-1,1%	Basilicata	-3,0%

Graduatoria trend RAL 2017-2016 Impiegati e Operai per regione

IMPIEGATI		OPERAI	
Basilicata	4,2%	Marche	4,4%
Calabria	3,7%	Piemonte	3,8%
Sicilia	3,2%	Trentino-Alto Adige	3,6%
Valle d'Aosta	3,0%	Calabria	3,3%
Liguria	2,8%	Abruzzo	3,2%
Puglia	1,8%	Molise	2,9%
Marche	1,2%	Toscana	2,4%
Toscana	1,0%	Basilicata	2,4%
Piemonte	0,4%	Puglia	2,2%
Molise	0,3%	Lazio	1,8%
Friuli Venezia Giulia	0,0%	Lombardia	1,2%
Umbria	-0,2%	TREND NAZIONALE OPERAI	1,0%
TREND NAZIONALE IMPIEGATI	-0,3%	Emilia-Romagna	0,9%
Emilia-Romagna	-0,5%	Campania	0,7%
Veneto	-0,6%	Veneto	0,3%
Lazio	-0,7%	Sicilia	0,2%
Lombardia	-1,0%	Valle d'Aosta	-0,1%
Campania	-1,2%	Liguria	-0,3%
Abruzzo	-2,3%	Umbria	-0,3%
Sardegna	-2,5%	Sardegna	-0,3%
Trentino-Alto Adige	-2,6%	Friuli Venezia Giulia	-0,8%

LE RETRIBUZIONI PER INDUSTRY



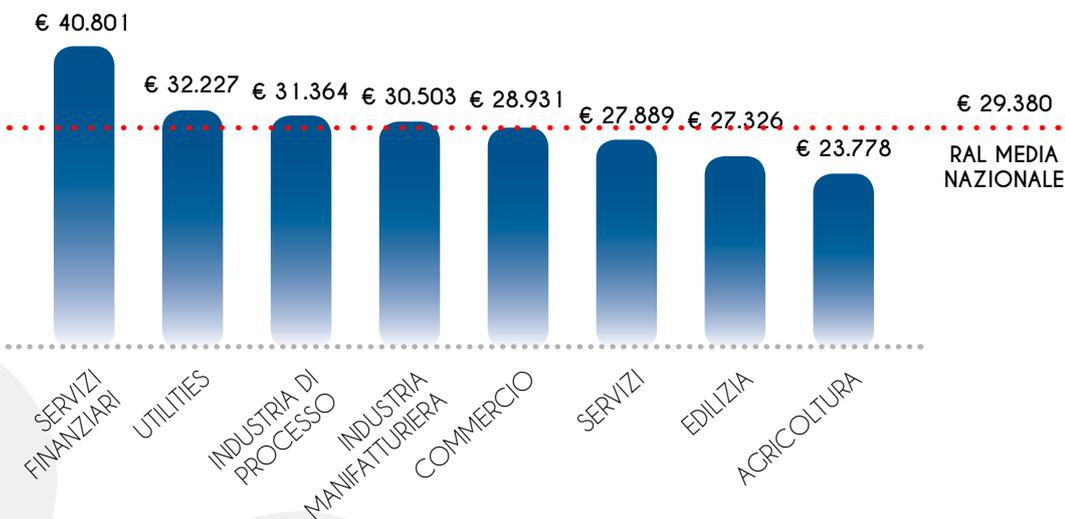


Il **settore** e la **industry** sono il primo parametro di identificazione di un'azienda. "Lavoro in un'azienda farmaceutica" oppure "lavoro in una società di consulenza" sono espressioni che definiscono il perimetro di attività dell'impresa. Ma quali sono i settori che garantiscono gli stipendi più elevati ai propri dipendenti?

3.1 I macro-settori e le loro RAL

La principale caratteristica con cui vengono identificate le aziende è la **industry**. Il settore merceologico rappresenta un'aggregazione di **industry**, e che permette di distinguere tra i settori industriale, dei servizi, agricolo, del commercio.

RAL media 2017 per settore



IL MONDO DELLA FINANZA PRIMEGGIA IN TERMINI RETRIBUTIVI, MENTRE IL SETTORE PRIMARIO CHIUDE LA CLASSIFICA

Dal grafico emerge che 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, le società industriali e quelle commerciali garantiscono retribuzioni superiori alla media nazionale, le società di servizi ed edilizie inferiori.

IL COMMERCIO COSTITUISCE LO SPARTIACQUE DEL MERCATO ATTESTANDOSI POCO SOTTO LA RAL MEDIA NAZIONALE

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.

Composizione degli occupati per settore e inquadramento

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	0,3%	0,5%	5,3%	93,9%
INDUSTRIA DI PROCESSO	1,7%	4,7%	26,5%	67,0%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	1,4%	3,7%	26,2%	68,6%
EDILIZIA	0,6%	1,6%	17,1%	80,7%
UTILITIES	1,8%	4,4%	37,0%	56,8%
COMMERCIO	1,0%	2,6%	54,9%	41,5%
SERVIZI	1,3%	3,9%	37,8%	57,1%
SERVIZI FINANZIARI	4,4%	24,8%	70,3%	0,5%
TOTALE	1,4%	4,3%	35,8%	58,5%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Indagine sulle Forze di Lavoro

Nel settore primario ed 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.

LA RAL MEDIA
DEI VARI SETTORI
DIPENDE IN MODO
IMPORTANTE
DALLA DIFFERENTE
COMPOSIZIONE
OCCUPAZIONALE

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 dei servizi è l'unico con una RAL media dei Dirigenti significativamente inferiore ai 100mila euro, se si esclude il settore primario, i cui Dirigenti si posizionano in fondo alla classifica delle retribuzioni (poco sopra ai 90mila euro lordi annui).

RAL media 2017 per settore e inquadramento

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	€ 90.267	€ 48.794	€ 30.632	€ 23.036
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 105.676	€ 54.797	€ 33.467	€ 26.525
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 104.365	€ 55.785	€ 34.100	€ 26.177
EDILIZIA	€ 102.525	€ 55.436	€ 32.075	€ 25.279
UTILITIES	€ 102.528	€ 56.519	€ 33.675	€ 27.193
COMMERCIO	€ 101.632	€ 52.863	€ 28.922	€ 25.025
SERVIZI	€ 96.934	€ 51.458	€ 29.590	€ 23.639
SERVIZI FINANZIARI	€ 110.122	€ 56.498	€ 32.430	nd
MEDIA NAZIONALE	€ 101.821	€ 54.021	€ 30.814	€ 24.865

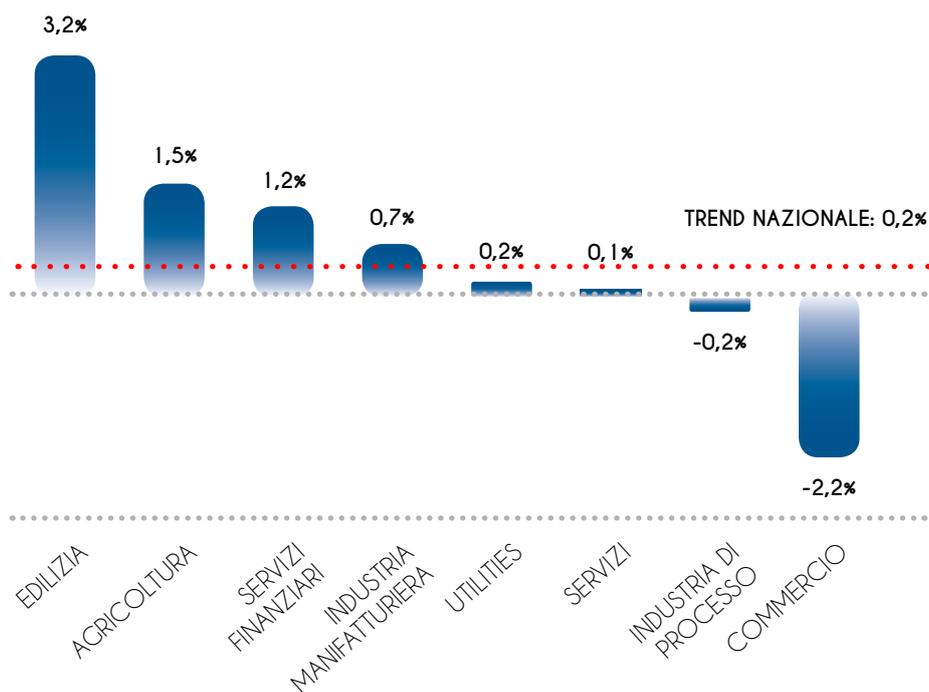
LA FINANZA PAGA MEGLIO I DIRIGENTI E I QUADRI, L'INDUSTRIA MANIFATTURIERA GLI IMPIEGATI, LE UTILITIES GLI OPERAI

Fra i Quadri, finanza e utilities risultano sostanzialmente appaiati con oltre 56mila euro; tra i 54mila euro e i 55mila euro si posizionano in generale i settori industriali e l'edilizia: al contrario i settori del commercio e dei servizi risultano meno competitivi, con una RAL media tra i 51mila euro e i 53mila 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.

Il 2017 porta in dote anche alcune variazioni nelle retribuzioni medie dei macro-settori presi in esame, determinate principalmente dalle variazioni nella composizione occupazionale:

Trend RAL 2017-2016 per settore



NEL 2017 IL SETTORE AGRICOLO REGISTRA UN TREND MOLTO POSITIVO. IL COMMERCIO È INVECE IL SETTORE IN CUI LE RETRIBUZIONI REGISTRANO LA DINAMICA PIÙ NEGATIVA

Il settore edilizio vanta la maggior crescita retributiva nel 2017 (+3,2%). Rispetto al dato medio nazionale (+0,2%), si distinguono con un trend positivo anche i settori agricolo e dei servizi finanziari (rispettivamente +1,2% e +0,7%). Dei 2 settori con una tendenza al calo delle retribuzioni, particolarmente significativo è il trend del commercio (-2,2%) dove presumibilmente continuano a sentirsi gli effetti del calo di consumi dell'ultimo triennio.

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 2017 per industry e indice sulla RAL media nazionale

INDUSTRY	RAL MEDIA	INDEX
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 42.284	1,44
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 40.219	1,37
OIL & GAS	€ 37.927	1,29
INGEGNERIA	€ 37.378	1,27
TELECOMUNICAZIONI	€ 36.843	1,25
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 36.223	1,23
AERONAUTICA	€ 35.191	1,20
ASSICURAZIONI	€ 34.852	1,19
CHIMICA	€ 34.009	1,16
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 33.347	1,14
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.227	1,10
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 31.833	1,08
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 31.208	1,06
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 31.015	1,06
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA E RICERCHE DI MERCATO	€ 30.800	1,05
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 30.471	1,04
CARTA	€ 29.957	1,02
NAVALE	€ 29.950	1,02
GOMMA E PLASTICA	€ 29.828	1,02
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.543	1,01
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 29.458	1,00
MEDIA NAZIONALE	€ 29.380	
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 29.067	0,99
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.931	0,98
AUTOMOTIVE	€ 28.394	0,97
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 27.835	0,95
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 27.819	0,95
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 27.609	0,94
MODA E LUSO	€ 27.456	0,93
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 27.326	0,93
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 26.951	0,92
TURISMO E VIAGGI	€ 26.658	0,91
LEGNO	€ 25.993	0,88
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 24.805	0,84
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.778	0,81
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 23.662	0,81

Le banche e le società finanziarie sono la tipologia di azienda cui è collegato il valore retributivo medio più elevato (42.284 €), seguite dalle società farmaceutiche (40.219 €). 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).

Nelle due pagine seguenti riportiamo le retribuzioni di Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai per industry di appartenenza, in una graduatoria per industry più o meno retribuita.

LE BANCHE
SONO QUELLE
CHE PAGANO
MEGLIO IN MEDIA.
LE SOCIETÀ
AGRICOLE,
GLI HOTEL E
LE SOCIETÀ DI
RISTORAZIONE
SONO IL FANALINO
DI CODA

DIRIGENTI	
MODA E LUSO	€ 112.219
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 110.794
ASSICURAZIONI	€ 109.942
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 109.189
AERONAUTICA	€ 107.889
CHIMICA	€ 107.621
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 106.897
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 105.911
NAVALE	€ 105.591
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 105.589
AUTOMOTIVE	€ 105.551
TELECOMUNICAZIONI	€ 104.359
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 103.937
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 103.452
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 103.331
CARTA	€ 102.922
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 102.528
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 102.525
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 102.379
OIL & GAS	€ 101.898
MEDIA NAZIONALE DIRIGENTI	€ 101.821
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 101.632
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 101.619
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 100.330
GOMMA E PLASTICA	€ 99.744
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 99.706
TURISMO E VIAGGI	€ 98.526
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 98.461
INGEGNERIA	€ 98.409
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 97.847
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 95.308
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 95.130
LEGNO	€ 93.471
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 90.267
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 90.171
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 88.682

QUADRI	
MODA E LUSO	€ 56.999
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 56.959
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 56.791
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 56.537
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 56.519
OIL & GAS	€ 56.346
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 56.030
ASSICURAZIONI	€ 56.023
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 55.967
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 55.477
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 55.436
CHIMICA	€ 55.344
NAVALE	€ 55.298
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 54.975
CARTA	€ 54.733
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 54.514
GOMMA E PLASTICA	€ 54.353
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 54.290
MEDIA NAZIONALE QUADRI	€ 54.021
TELECOMUNICAZIONI	€ 53.777
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 53.416
AERONAUTICA	€ 52.969
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 52.863
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 52.625
INGEGNERIA	€ 52.247
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 52.035
AUTOMOTIVE	€ 51.944
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 51.942
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 51.793
LEGNO	€ 51.731
TURISMO E VIAGGI	€ 51.503
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 51.356
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 50.665
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 49.975
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 48.794
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 47.378

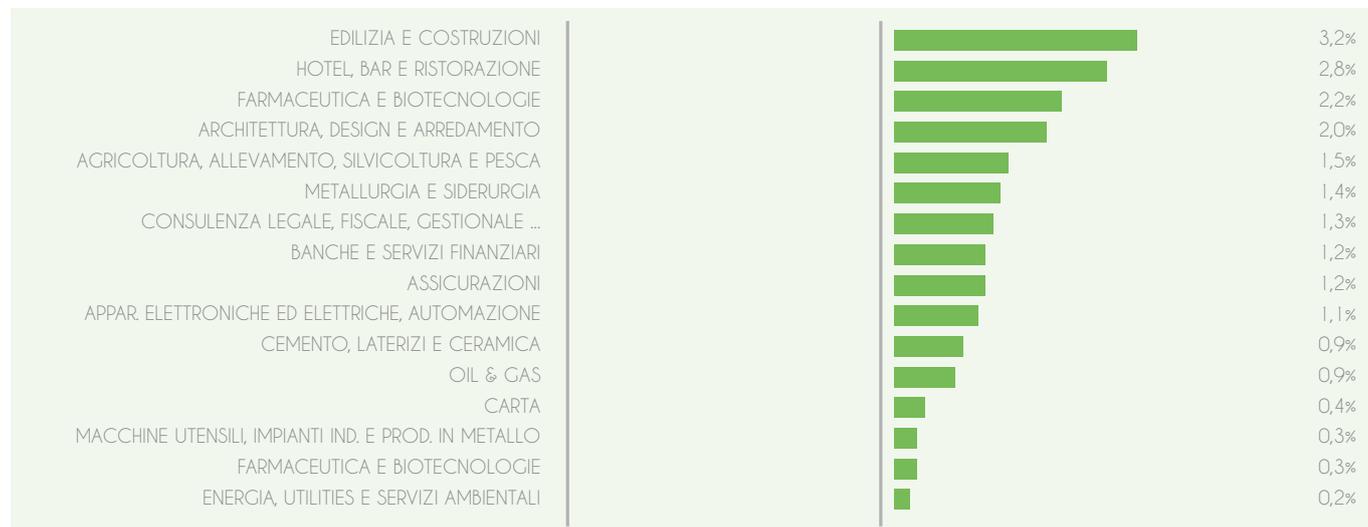
IMPIEGATI	
NAVALE	€ 35.965
OIL & GAS	€ 35.550
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 35.269
AERONAUTICA	€ 35.099
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 35.019
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 34.776
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 34.762
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 34.029
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 33.807
GOMMA E PLASTICA	€ 33.700
CHIMICA	€ 33.316
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 32.982
AUTOMOTIVE	€ 32.810
TELECOMUNICAZIONI	€ 32.490
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 32.170
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 32.144
CARTA	€ 31.962
INGEGNERIA	€ 31.902
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 31.466
LEGNO	€ 31.451
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 31.406
ASSICURAZIONI	€ 31.270
MEDIA NAZIONALE IMPIEGATI	€ 30.814
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 30.632
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 30.596
MODA E LUSO	€ 30.588
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 29.471
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 29.322
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 29.269
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.922
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 28.782
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	€ 28.570
TURISMO E VIAGGI	€ 27.294
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 27.144
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 27.055
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 26.632

OPERAI	
OIL & GAS	€ 28.878
CARTA	€ 27.764
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 27.677
AERONAUTICA	€ 27.462
CHIMICA	€ 27.328
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 27.217
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 27.193
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 27.138
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 27.120
TELECOMUNICAZIONI	€ 27.056
INGEGNERIA	€ 26.894
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 26.886
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 26.745
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 26.378
NAVALE	€ 26.228
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 25.724
GOMMA E PLASTICA	€ 25.581
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 25.503
AUTOMOTIVE	€ 25.488
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 25.279
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 25.025
MEDIA NAZIONALE OPERAI	€ 24.865
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 24.806
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 24.560
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 24.460
MODA E LUSO	€ 24.359
LEGNO	€ 23.690
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 23.216
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.036
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 22.550
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 22.399
TURISMO E VIAGGI	€ 21.175

Il 2017 offre una tendenza al rialzo retributivo che tocca 18 delle 35 industry analizzate:

Trend RAL 2017-2016 per industry

INDUSTRY DOVE IL TREND È POSITIVO



TREND NAZIONALE: 0,2%



INDUSTRY DOVE IL TREND È NEGATIVO



La crescita retributiva più elevata ha caratterizzato i settori edilizio e dell'Ho.Re.Ca. Fra le industry con trend negativo la più significativa riguarda il settore della grande distribuzione.

Le due tabelle seguenti mostrano il trend 2017-2016 rilevato in ciascuno dei quattro inquadramenti contrattuali per le 35 industry classificate da JobPricing:

Graduatoria trend RAL 2017-2016 Dirigenti e Quadri per industry

DIRIGENTI		QUADRI	
CARTA	5,5%	NAVALE	4,3%
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	5,0%	MODA E LUSO	3,1%
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	3,7%	HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	3,0%
TRASPORTI E LOGISTICA	3,2%	METALLURGIA E SIDERURGIA	2,5%
OIL & GAS	3,2%	MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	1,5%
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	2,9%	TURISMO E VIAGGI	1,5%
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	2,4%	TRASPORTI E LOGISTICA	1,4%
TURISMO E VIAGGI	1,4%	GOMMA E PLASTICA	1,3%
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	1,1%	TELECOMUNICAZIONI	1,3%
TREND NAZIONALE DIRIGENTI	0,6%	GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	1,2%
AERONAUTICA	0,5%	BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	1,0%
LEGNO	0,5%	TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	0,6%
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	0,4%	SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	0,5%
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	0,3%	APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	0,4%
EDILIZIA E COSTRUZIONI	0,2%	TREND NAZIONALE QUADRI	0,4%
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	-0,6%	OIL & GAS	0,3%
AUTOMOTIVE	-0,6%	ASSICURAZIONI	0,3%
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	-1,0%	CHIMICA	0,1%
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	-1,0%	CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	-0,1%
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	-1,0%	SERVIZI ALLA PERSONA	-0,1%
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	-1,2%	INGEGNERIA	-0,2%
TELECOMUNICAZIONI	-1,4%	ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	-0,2%
ASSICURAZIONI	-1,6%	SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	-0,4%
GOMMA E PLASTICA	-1,7%	ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	-0,4%
METALLURGIA E SIDERURGIA	-1,9%	AUTOMOTIVE	-0,4%
INGEGNERIA	-2,3%	ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	-0,5%
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	-2,4%	MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	-0,6%
MODA E LUSO	-2,4%	EDILIZIA E COSTRUZIONI	-0,9%
CHIMICA	-2,5%	AERONAUTICA	-1,5%
AGENZIE PER IL LAVORO	-2,7%	FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	-1,7%
NAVALE	-2,7%	AGENZIE PER IL LAVORO	-1,8%
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	-2,8%	LEGNO	-2,0%
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	-2,9%	ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	-2,3%
SERVIZI ALLA PERSONA	-3,0%	CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	-3,0%
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	-3,4%	CARTA	-3,1%
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	-3,5%	AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	-4,4%

N.B. le industry in verde presentano un trend positivo e superiore al trend medio nazionale, le industry in giallo presentano un trend negativo ma superiore al trend medio nazionale, oppure un trend positivo ma inferiore al trend medio nazionale, le industry in rosso presentano un trend negativo e inferiore al trend medio nazionale.

Graduatoria trend RAL 2017-2016 Impiegati e Operai per industry

IMPIEGATI		OPERAI	
NAVALE	4,3%	EDILIZIA E COSTRUZIONI	5,5%
LEGNO	3,8%	OIL & GAS	4,7%
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	3,2%	HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	3,8%
SERVIZI ALLA PERSONA	2,1%	INGEGNERIA	3,6%
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE ...	1,6%	TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	3,3%
METALLURGIA E SIDERURGIA	1,6%	ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	2,8%
ASSICURAZIONI	1,4%	AERONAUTICA	2,1%
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	1,4%	SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	1,8%
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	1,1%	AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	1,8%
INGEGNERIA	0,9%	LEGNO	1,4%
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	0,4%	MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	1,2%
OIL & GAS	0,3%	APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	1,1%
AUTOMOTIVE	0,1%	TREND NAZIONALE OPERAI	1,0%
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	0,0%	ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	0,8%
TRASPORTI E LOGISTICA	0,0%	MODA E LUSO	0,7%
AERONAUTICA	-0,1%	MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	0,6%
TREND NAZIONALE IMPIEGATI	-0,3%	METALLURGIA E SIDERURGIA	0,6%
CARTA	-0,4%	TRASPORTI E LOGISTICA	0,5%
TURISMO E VIAGGI	-0,4%	ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	0,4%
COMMA E PLASTICA	-0,5%	AUTOMOTIVE	0,3%
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	-0,5%	FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	0,0%
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	-0,6%	CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	-0,2%
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	-0,6%	CARTA	-0,5%
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	-0,7%	TELECOMUNICAZIONI	-0,6%
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	-0,9%	ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	-0,8%
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	-0,9%	CHIMICA	-1,3%
TELECOMUNICAZIONI	-0,9%	SERVIZI ALLA PERSONA	-1,5%
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	-1,4%	GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	-1,8%
EDILIZIA E COSTRUZIONI	-1,4%	SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	-2,1%
CHIMICA	-1,5%	TURISMO E VIAGGI	-2,2%
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	-1,8%	COMMA E PLASTICA	-2,3%
AGENZIE PER IL LAVORO	-1,8%	NAVALE	-3,0%
MODA E LUSO	-2,0%		
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	-2,2%		
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	-2,4%		
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	-2,5%		

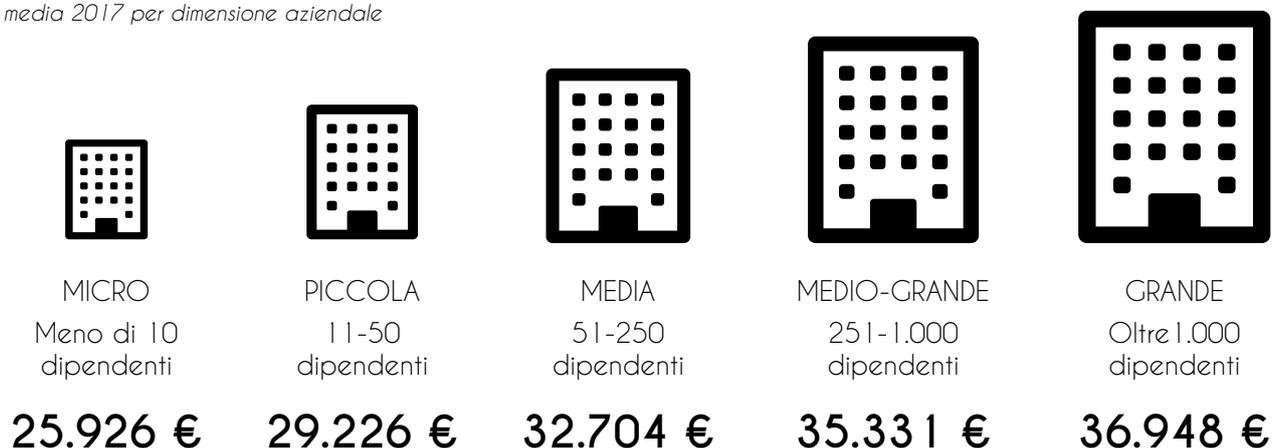
N.B. le industry in verde presentano un trend positivo e superiore al trend medio nazionale, le industry in giallo presentano un trend negativo ma superiore al trend medio nazionale, oppure un trend positivo ma inferiore al trend medio nazionale, le industry in rosso presentano un trend negativo e inferiore al trend medio nazionale.



La dimensione economica, l'essere o meno una multinazionale e il numero di dipendenti sono caratteristiche che in un'azienda determinano spesso un maggiore retribuzione. Ma è realmente così? JobPricing analizza le retribuzioni in base alla **dimensione dell'azienda**.

3.2 I differenziali retributivi per dimensione aziendale

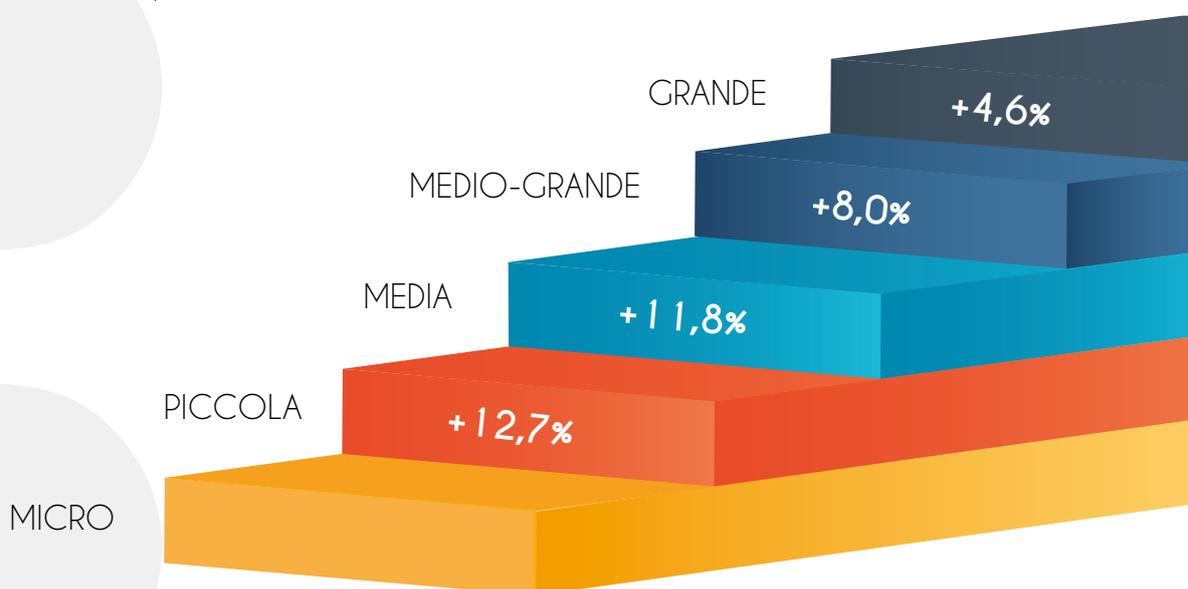
RAL media 2017 per dimensione aziendale



I dipendenti di imprese di grandi dimensioni guadagnano mediamente di più rispetto a quelli delle piccole imprese. Si passa dai 25.926 € percepiti mediamente da dipendenti di aziende micro (con meno di 10 dipendenti) ai 36.948 € medi rilevati in aziende con oltre 1.000 dipendenti, con una differenza percentuale pari a 42,5%.

LA DIFFERENZA
RETRIBUTIVA
MEDIA FRA MICRO
AZIENDA E GRANDE
AZIENDA È PARI AL
42,5%

Scala con percentuali di aumento retributivo per dimensione aziendale crescente



RAL media 2017 per dimensione aziendale e inquadramento

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Micro (fino a 10 dipendenti)	€ 90.575	€ 51.690	€ 28.482	€ 23.538
Piccola (da 11 a 50 dipendenti)	€ 96.268	€ 53.420	€ 30.676	€ 25.171
Media (da 51 a 250 dipendenti)	€ 103.776	€ 54.827	€ 32.766	€ 26.477
Medio-grande (da 251 a 1.000 dipendenti)	€ 103.806	€ 55.366	€ 33.994	€ 27.468
Grande (oltre 1.000 dipendenti)	€ 109.269	€ 54.920	€ 34.627	€ 27.803

Differenza retributiva in percentuale fra dimensioni aziendali consecutive

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Piccola vs micro	6,3%	3,3%	7,7%	6,9%
Media vs piccola	7,8%	2,6%	6,8%	5,2%
Medio-grande vs media	0,0%	1,0%	3,7%	3,7%
Grande vs medio-grande	5,3%	-0,8%	1,9%	1,2%
GRANDE vs MICRO	17,6%	9,8%	19,5%	17,3%

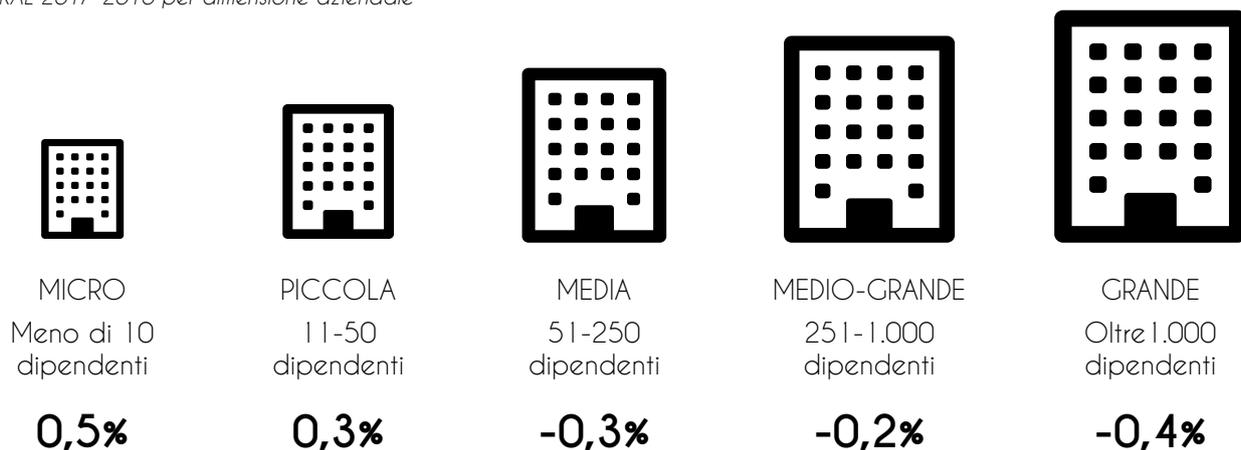
La differenza fra le cinque classi dimensionali esiste ed è significativa in tutti gli inquadramenti. Le retribuzioni in aziende di medie dimensioni sono sempre particolarmente competitive: quelle dei Dirigenti sono leggermente inferiori ai livelli delle aziende medio-grandi, quelle dei Quadri sono addirittura allineate a quelle erogate in aziende medio-grandi e "1.000+". Gli Impiegati e gli Operai di medie imprese guadagnano meno rispetto a coloro che sono occupati in imprese più grandi, ma la differenza è abbastanza contenuta.

La differenza fra aziende micro e piccole e le aziende dai 51 dipendenti in su è invece decisamente più marcata: fra i Dirigenti lo scarto fra azienda piccola e azienda media è in termini retributivi pari a circa 7.500 euro lordi annui, mentre nelle altre tre qualifiche contrattuali la differenza varia tra i 1.400 € e i 2.100 € lordi annui.

Fra i Dirigenti esiste una differenza retributiva marcata nel confronto tra le aziende entro i 1.000 dipendenti e le aziende oltre questa soglia, mentre per le altre qualifiche questa differenza è molto contenuta.

FRA GRANDE
IMPRESA E MICRO
IMPRESA CI SONO
DIFFERENZE
RETRIBUTIVE
DAVVERO MOLTO
SIGNIFICATIVE.
LUNGO QUESTA
TRAIETTORIA, IL
DIFFERENZIALE PIÙ
IMPORTANTE SI HA
NEL PASSAGGIO
DALLE MICRO E
PICCOLE IMPRESE
ALLE MEDIE.

Trend RAL 2017-2016 per dimensione aziendale



Analizzando i trend si osserva in positivo la crescita retributiva dei Dirigenti e dei Quadri nella micro impresa e degli Operai di aziende piccole. In negativo si può osservare l'andamento, nelle grandi aziende, dei Dirigenti e degli Impiegati.

RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Dirigenti e Quadri per dimensione aziendale

DIMENSIONE	2016	2017	TREND 2017-2016	DIRIGENTI		
				2016	2017	TREND 2017-2016
Micro	€ 89.491	€ 90.575	1,2%	€ 50.823	€ 51.690	1,7%
Piccola	€ 95.658	€ 96.268	0,6%	€ 53.196	€ 53.420	0,4%
Media	€ 103.276	€ 103.776	0,5%	€ 54.815	€ 54.827	0,0%
Medio-grande	€ 104.931	€ 103.806	-1,1%	€ 55.189	€ 55.366	0,3%
Grande	€ 112.098	€ 109.269	-2,5%	€ 54.852	€ 54.920	0,1%
TOTALE	€ 101.224	€ 101.821	0,6%	€ 53.799	€ 54.021	0,4%

RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Impiegati e Operai per dimensione aziendale

DIMENSIONE	2016	2017	TREND 2017-2016	IMPIEGATI		
				2016	2017	TREND 2017-2016
Micro	€ 28.209	€ 28.482	1,0%	€ 23.471	€ 23.538	0,3%
Piccola	€ 30.988	€ 30.676	-1,0%	€ 24.528	€ 25.171	2,6%
Media	€ 32.949	€ 32.766	-0,6%	€ 26.473	€ 26.477	0,0%
Medio-grande	€ 34.157	€ 33.994	-0,5%	€ 27.463	€ 27.468	0,0%
Grande	€ 34.949	€ 34.627	-0,9%	€ 27.726	€ 27.803	0,3%
TOTALE	€ 30.894	€ 30.814	-0,3%	€ 24.608	€ 24.865	1,0%

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. JobPricing monitora la **differenza di genere** dal punto di vista retributivo.

4.1 Il Gender gap

GENDER GAP 2017: 10,4%
GENDER GAP 2016: 12,7%



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

€ 30.521

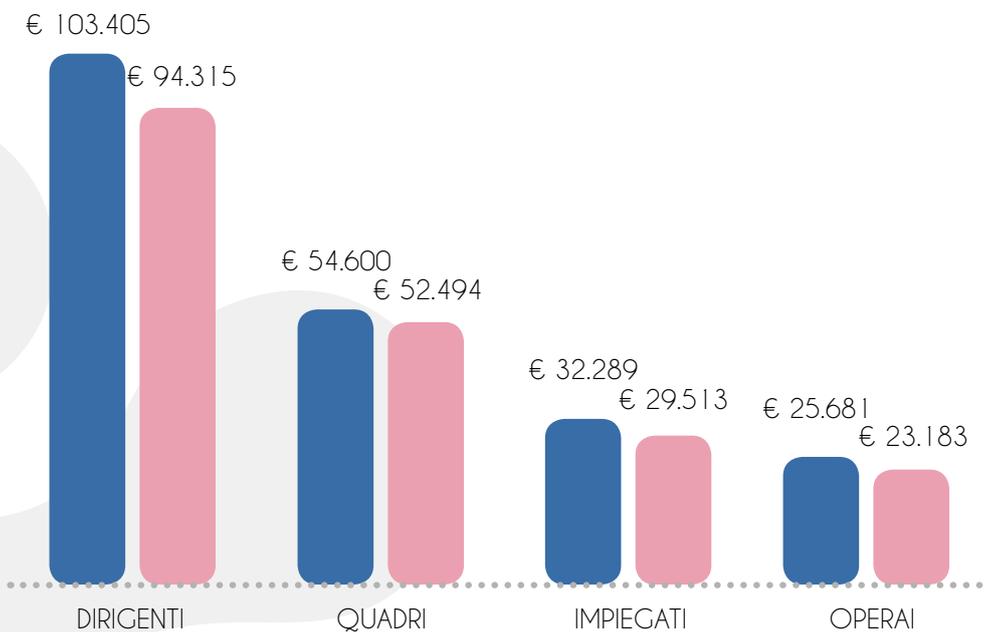


GEN FEB MAR APR MAG GIU LUG AGO SET OTT NOV DIC

€ 27.634

Il mercato evidenzia una disparità di retribuzioni tra uomini e donne: il gap di genere è pari al 10,4% a favore degli uomini, che guadagnano in media circa 2.900 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.

LA DIFFERENZA
RETRIBUTIVA DI
GENERE È PARI AL
10,4% A FAVORE
DEGLI UOMINI.



RAL media 2017 per inquadramento e genere

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 103.405	€ 54.600	€ 32.289	€ 25.681
Donne	€ 94.315	€ 52.494	€ 29.513	€ 23.183
GENDER GAP 2017	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%
GENDER GAP 2016	12,2%	4,4%	11,7%	12,9%

Il divario maggiore nelle retribuzioni interessa i profili impiegatizi, con circa 2.800 euro in meno percepiti dalle donne e un delta del 9,4%. Anche fra gli Operai il gap è significativo: la differenza media è infatti di circa 2.500 euro, con uno scostamento del 10,8%. La differenza percentuale dei Dirigenti è anch'essa simile a quella di Impiegati e Operai (9,6%), ma con un delta monetario significativo: le donne nelle posizioni più alte delle gerarchie aziendali guadagnano in media circa 9.100 euro in meno dei colleghi uomini. Una differenza contenuta invece caratterizza i Quadri: lo scostamento è "solo" del 4,0%.

Composizione degli occupati dipendenti di aziende private per genere e inquadramento

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	85%	72%	47%	67%	60%
Donne	15%	28%	53%	33%	40%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Indagine sulle Forze di Lavoro

I dati sull'occupazione in aziende private per inquadramento mostrano che le donne faticano a fare carriera: solo il 25% dei profili manageriali sono occupati da donne (15% per i Dirigenti, 28% per i Quadri), mentre il delta si riduce per Impiegati e Operai (59% di uomini e 41% di donne).

SONO ANCORA
POCHE LE DONNE
AI VERTICI DELLE
AZIENDE PRIVATE

Differenza retributiva di genere nei Paesi europei

PAESE	GENDER GAP	PAESE	GENDER GAP	PAESE	GENDER GAP			
1	Romania	4,5%	11	Ireland	13,9%	21	Iceland	16,7%
2	Luxembourg	5,4%	12	Bulgaria	14,2%	22	Latvia	17,3%
3	Italy	6,1%	13	Cyprus	14,2%	23	Finland	18,4%
4	Belgium	6,6%	14	Norway	14,5%	24	Switzerland	19,3%
5	Slovenia	7,0%	15	Spain	14,9%	25	Slovakia	19,7%
6	Poland	7,7%	16	Portugal	14,9%	26	United Kingdom	20,9%
7	Croatia	10,4%	17	Hungary	15,1%	27	Austria	22,2%
8	Malta	10,6%	18	France	15,5%	28	Germany	22,3%
9	Lithuania	13,3%	19	Denmark	16,0%	29	Czech Republic	22,5%
10	Sweden	13,8%	20	Netherlands	16,1%	30	Estonia	28,1%
Unione Europea (28 Paesi)							16,7%	

Fonte: Eurostat 2014 - Gender pay gap in unadjusted form in the EU and Member States (%). The gender pay gap is the difference in average gross hourly wage between men and women across the economy.

L'Italia figura al 3° posto in una classifica di 30 nazioni europee per Gender Salary Gap, quindi risulta una delle realtà con la differenza di genere più bassa. Si osserva come il gender gap retributivo sia inferiore rispetto a quello rilevato nella banca dati di JobPricing (12,7%): tale differenza è dovuta a una differente rilevazione (la nostra retribuzione considera esclusivamente profili di dipendenti di aziende private, e considerano la retribuzione annua lorda effettivamente erogata dall'azienda): ciò non toglie che una fonte istituzionale riconosciuta rileva una bassa differenza retributiva di genere rispetto agli altri paesi europei.

IN MOLTI PAESI EUROPEI LA DIFFERENZA RETRIBUTIVA DI GENERE È BEN PIÙ ELEVATA CHE IN ITALIA

Tornando alle retribuzioni rilevate da JobPricing, il trend rilevato a termine del 2017 mostra complessivamente un andamento retributivo maggiormente positivo per le donne, i cui trend hanno segno più in tutte le qualifiche contrattuali analizzate. Le retribuzioni medie degli Impiegati di sesso maschile presentano un trend negativo rispetto al 2016 (-1,3%), a confronto con un trend positivo pari rispettivamente a +0,7%.

RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Dirigenti e Quadri per genere

GENERE	2016	2017	TREND 2017-2016	DIRIGENTI		
				2016	2017	TREND 2017-2016
Uomini	€ 102.847	€ 103.405	0,5%	€ 54.399	€ 54.600	0,4%
Donne	€ 91.675	€ 94.315	2,9%	€ 52.105	€ 52.494	0,7%
TOTALE	€ 101.224	€ 101.821	0,6%	€ 53.799	€ 54.021	0,4%

Anche fra gli Operai le donne presentano un rialzo alle retribuzioni più significativo rispetto agli uomini; fra i Quadri invece si osserva un andamento che non è dissimile fra uomini e donne (+0,4% per i primi, +0,7% per le seconde).

I TREND RETRIBUTIVI EVIDENZIANO UNA RIDUZIONE GENERALIZZATA DEL GENDER GAP

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

RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Impiegati e Operai per genere

GENERE	2016	2017	TREND 2017-2016	IMPIEGATI		
				2016	2017	TREND 2017-2016
Uomini	€ 32.715	€ 32.289	-1,3%	€ 25.569	€ 25.681	0,4%
Donne	€ 29.299	€ 29.513	0,7%	€ 22.647	€ 23.183	2,4%
TOTALE	€ 30.894	€ 30.814	-0,3%	€ 24.608	€ 24.865	1,0%

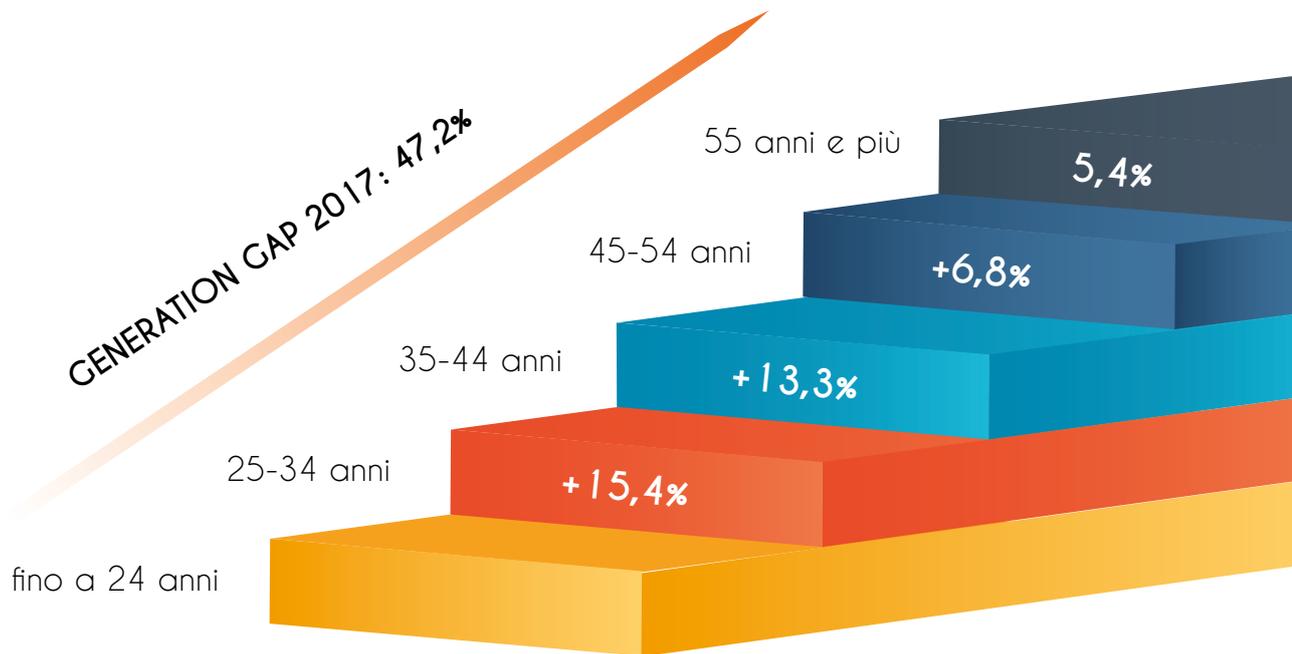


L'età delle risorse impiegate in una società rappresenta una scelta di politica aziendale molto delicata: ricambio generazionale, rapporto tra costi e produttività, percorsi formativi e capacità d'innovazione sono aspetti fondamentali nella competitività di un'impresa. Per Generation gap si intende l'insieme di differenze fra generazioni di individui o lavoratori. La retribuzione è una di queste differenze, ma è vero che cresce all'aumentare dell'età anagrafica?

4.2 Il Generation gap

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;
- l'esperienza maturata nel corso della carriera retributiva, la quale può portare progressivamente il lavoratore a ricoprire ruoli sempre più complessi, caratterizzati da maggiori responsabilità e, di fatto, più remunerativi;
- le aziende, che spesso riconoscono ancora oggi un fattore "esperienza", tale per cui a un lavoratore più anziano viene concessa una retribuzione più elevata rispetto ad un lavoratore più giovane.

RAL media 2017 per età anagrafica



La RAL media di lavoratori all'ingresso della propria carriera lavorativa (fino a 24 anni di età) è pari a 22.526 €, quella dei lavoratori alla fine del proprio percorso professionale (per i lavoratori con oltre 55 anni di età) cresce a 33.155 €, il 47,2% in più rispetto al primo step.

Gli ostacoli maggiori si incontrano nella fase iniziale della carriera lavorativa. Il mercato è oggi caratterizzato da aziende che tendono ad assumere con contratti atipici, in apprendistato o a tempo determinato. La prima difficoltà per i giovani sta dunque nel riuscire a convincere l'azienda a confermare il contratto.

Una volta raggiunta una stabilità dal punto di vista contrattuale, il mercato tende a riconoscere aumenti retributivi al crescere dell'età anagrafica sulla base degli elementi citati nella pagina precedente, e che come vedremo si posizionano in diverse fasi della carriera in funzione dell'inquadramento contrattuale ricoperto.

IL GAP
GENERAZIONALE
FRA CHI STA PER
CHUDERE LA
PROPRIA CARRIERA
LAVORATIVA E CHI
STA PER INIZIARLA È
PARI AL 47,2%

RAL media 2017 per classe di età anagrafica e inquadramento

ETÀ ANAGRAFICA	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Fino a 24 anni			€ 24.125	€ 21.380
25-34 anni	€ 89.518	€ 48.952	€ 27.490	€ 23.715
35-44 anni	€ 93.994	€ 52.783	€ 31.365	€ 25.081
45-54 anni	€ 103.277	€ 54.867	€ 33.168	€ 25.861
55 anni o più	€ 106.870	€ 56.521	€ 33.744	€ 25.531
TOTALE	€ 101.821	€ 54.021	€ 30.814	€ 24.865

La distinzione per qualifica contrattuale è rilevante per valutare la crescita retributiva al passaggio da una classe di età all'altra. Impiegati e Operai (che come detto all'inizio del rapporto rappresentano quasi il 95% dei lavoratori dipendenti) vedono crescere la propria RAL in maniera consistente nelle fasi iniziali della carriera retributiva per poi fermarsi, o rallentare fortemente, al raggiungimento di una certa età (circa 40 anni per gli Operai, 50 per gli Impiegati). Tale dinamica invece può essere rilevata per i Dirigenti e i Quadri, ma con step retributivi decisamente più contenuti, in quanto l'acquisizione della qualifica avviene nel corso di una carriera professionale già avviata.

Scalino retributivo 2017 tra classi di età anagrafica

SCALINO RETRIBUTIVO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Da under 24 a 25-34 anni			14%	11%
Da 25-34 anni a 35-44 anni	5%	8%	14%	6%
Da 35-44 anni a 45-54 anni	10%	4%	6%	3%
Da 45-54 anni a 55 anni e più	3%	3%	2%	-1%
GENERATION GAP	17,9%	15,1%	45,1%	21,5%

LA RETRIBUZIONE
CRESCE CON
INCIDENZA
MAGGIORE NELLE
FASI INIZIALI
DELLA CARRIERA
LAVORATIVA

L'andamento delle retribuzioni dei Dirigenti nel 2017 rispetto al 2016 è di segno positivo, con i Dirigenti più giovani (sotto i 35 anni) che presentano un rialzo retributivo significativo, pari al 5,4%.

Fra i Quadri l'andamento è molto simile in tutte le fasce d'età. Negli Impiegati si rileva invece una differenza rilevante fra classi anagrafiche: il trend risulta positivo e significativo per i lavoratori sotto i 25 anni (+5,5%) e un trend leggermente positivo per i lavoratori con età fra 25 e 34 anni (+0,7%); al crescere dell'età anagrafica i trend diventano negativi, con gli over 55 anni che sono caratterizzati da una tendenza di calo retributivo pari a -2,2%.

Fra gli Operai infine si rileva invece un andamento positivo in tutte le fasce d'età, con l'eccezione dei lavoratori oltre 55 anni (-1,3%). Il trend più significativo è rilevato negli Operai da 25 a 34 anni (+2,4%)

GLI STIPENDI DEI LAVORATORI SOTTO I 35 ANNI CRESCONO DIFFUSAMENTE, E IN PARTICOLARE FRA GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI

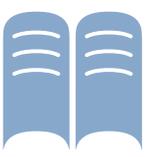
RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Dirigenti e Quadri per età anagrafica

ETÀ ANAGRAFICA	2016	2017	TREND 2017-2016	2016	2017	TREND 2017-2016
	DIRIGENTI			QUADRI		
25-34 anni	€ 84.955	€ 89.518	5,4%	€ 48.809	€ 48.952	0,3%
35-44 anni	€ 93.352	€ 93.994	0,7%	€ 52.560	€ 52.783	0,4%
45-54 anni	€ 103.317	€ 103.277	0,0%	€ 54.840	€ 54.867	0,0%
55 anni o più	€ 106.307	€ 106.870	0,5%	€ 56.086	€ 56.521	0,8%
TOTALE	€ 101.224	€ 101.821	0,6%	€ 53.799	€ 54.021	0,4%

RAL media 2016 e 2017 e trend 2017-2016 Impiegati e Operai per età anagrafica

ETÀ ANAGRAFICA	2016	2017	TREND 2017-2016	2016	2017	TREND 2017-2016
	IMPIEGATI			OPERAI		
Fino a 24 anni	€ 22.863	€ 24.125	5,5% ⁴	€ 20.953	€ 21.380	2,0%
25-34 anni	€ 27.297	€ 27.490	0,7%	€ 23.169	€ 23.715	2,4%
35-44 anni	€ 31.460	€ 31.365	-0,3%	€ 25.045	€ 25.081	0,1%
45-54 anni	€ 33.457	€ 33.168	-0,9%	€ 25.703	€ 25.861	0,6%
55 anni o più	€ 34.515	€ 33.744	-2,2%	€ 25.860	€ 25.531	-1,3%
TOTALE	€ 30.894	€ 30.814	-0,3%	€ 24.608	€ 24.865	1,0%

⁴ A supporto della lettura dei trend, si può osservare che il tasso di disoccupazione giovanile (15-24) rilasciato da ISTAT è in calo, dal 39,6% del 2016 al 37,2% del 2017.



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, determinato da fattori quali il prestigio dell'università frequentata e le esperienze formative che essa è in grado di offrire. Fare o non fare l'Università quanto può influire sul livello retributivo una volta entrati nel mercato del lavoro?

4.3 Le differenze per livello di istruzione

RAL media 2017 per livello di istruzione

LIVELLO DI ISTRUZIONE	RAL
Non laureati	€ 27.849
Scuola dell'obbligo	€ 25.620
Diploma di scuola professionale	€ 26.840
Diploma di media superiore	€ 30.093
Laureati	€ 39.730
Laurea triennale	€ 29.456
Master di I livello	€ 41.395
Laurea magistrale	€ 41.650
Master di II livello	€ 46.762
GAP medio Laureati vs. Non laureati	42,7%

MEDIAMENTE
UN LAUREATO
GUADAGNA IL
42,7% 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 39.730 €, mentre quella dei non laureati è di 27.849 €, con uno scostamento pari al 42,7%. 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 41 mila euro lordi annui, la seconda non arriva mediamente ai 30 mila euro lordi annui.

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

RAL media 2017 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Non laureati	€ 99.416	€ 53.976	€ 30.570	€ 24.856
Laureati	€ 103.413	€ 54.058	€ 31.630	€ 25.214
GAP Laureati vs. Non laureati 2017	4,0%	0,2%	3,5%	1,4%
GAP Laureati vs. Non laureati 2016	6,5%	0,1%	3,9%	-1,7%

L'analisi per inquadramento non sembra tuttavia evidenziare questa netta differenza fra le due categorie: solamente fra i Dirigenti esiste una differenza media di circa 4mila euro fra i laureati e i non laureati (4,0%), mentre la differenza fra gli Impiegati (poco oltre 1.200 euro in valore assoluto), non sembra tuttavia così netta e marcata. Nulla è invece la differenza fra i Quadri e gli Operai (la cui composizione è quasi totalmente spostata verso profili non laureati).

Anche i singoli livelli di studio denotano questa evidenza: le retribuzioni dei diversi livelli di istruzione fanno sospettare come all'interno di una qualifica contrattuale non vi siano grosse differenze all'aumentare degli anni di studio ed al prestigio del titolo di studio conseguito.

ALL'INTERNO
DELLE CATEGORIE
D'INQUADRAMENTO
CONTRATTUALE
LA DIFFERENZA
RETRIBUTIVA PER
TILOLO DI STUDIO
È PIUTTOSTO
CONTENUTA

RAL media 2017 per livello di istruzione e inquadramento

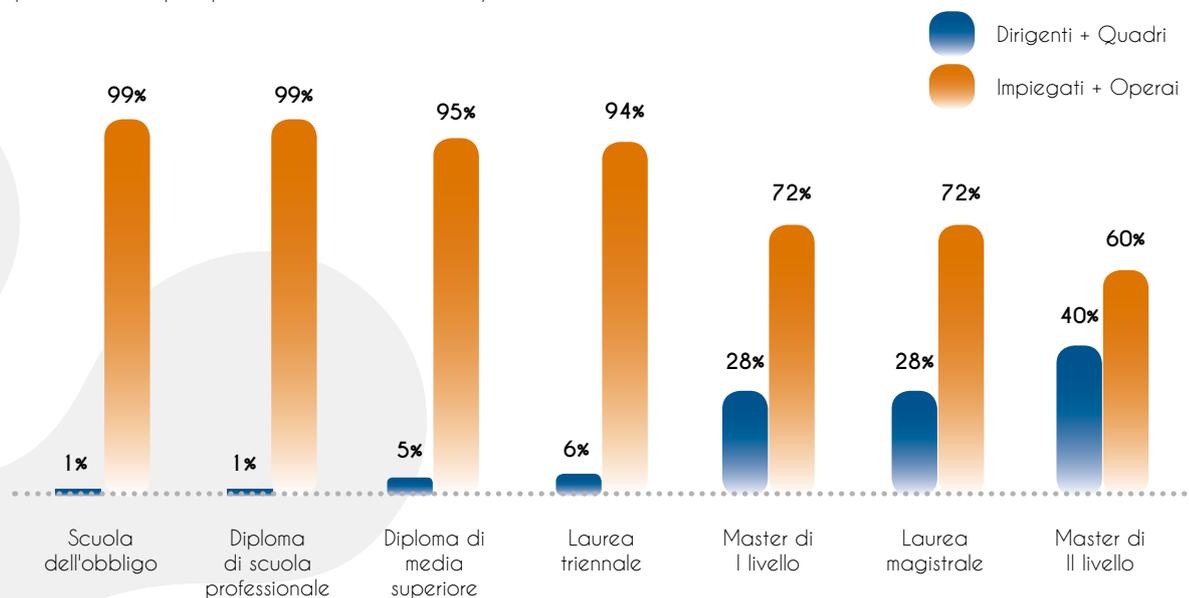
LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Scuola dell'obbligo	€ 102.139	€ 50.438	€ 29.834	€ 24.945
Diploma di scuola professionale	€ 99.922	€ 54.628	€ 30.670	€ 25.101
Diploma di media superiore	€ 99.142	€ 54.161	€ 30.706	€ 24.594
Laurea triennale	€ 95.353	€ 51.476	€ 28.500	€ 23.510
Master di I livello	€ 103.830	€ 54.670	€ 31.603	€ 24.570
Laurea magistrale	€ 103.523	€ 54.215	€ 32.427	€ 25.452
Master di II livello	€ 107.284	€ 54.557	€ 32.630	€ 26.230

La differenza retributiva legata al titolo di studio conseguito non si valorizza tanto all'interno di una qualifica contrattuale, quanto con la maggiore possibilità di ambire ad una qualifica manageriale (Quadro o Dirigente). 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.

A parità di inquadramento tuttavia, cioè di fronte ad un livello di competenze riconosciuto, la scolarizzazione perde importanza e non ci sono differenze molto significative fra lavoratori laureati e non.

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

Composizione occupati per livello di istruzione e inquadramento



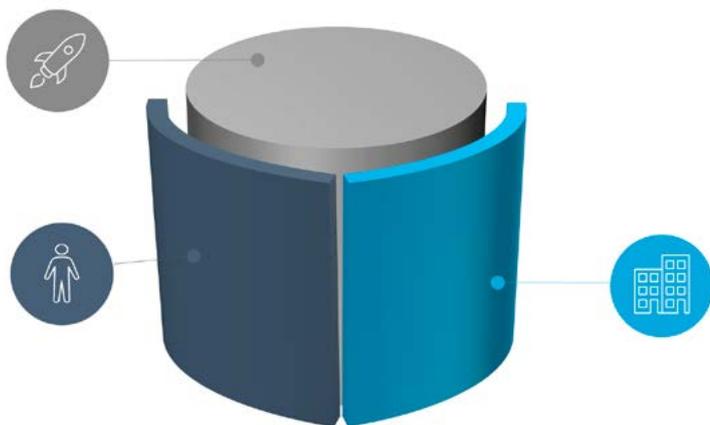
Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro

Metodologia

Il database di JobPricing è costituito da circa **400mila profili retributivi** relativi a lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il periodo 2014-2017.

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

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

I dati provenienti dalle diverse fonti vengono omogeneizzati, normalizzati secondo le stesse modalità e ricondotti alla classificazione prevista dal modello di indagine retributiva di JobPricing.

Prima di poter essere inserita nel database retributivo, ogni informazione passa attraverso un rigoroso processo di filtraggio e pulizia che ne determina l'accettazione e l'inserimento nella base dati dell'elaborazione.



Tutti i dati presenti nell'elaborato 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"⁵.

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 91,1% dei lavoratori dipendenti di aziende private in Italia, pari a circa 12,6 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.

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

⁵ <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 2014, 2015 e 2016. 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.



JP

analytics

Il più completo sistema software di consultazione
dei profili retributivi italiani, con 1.900 posizioni
censite e 35 settori di mercato

Indispensabile nelle attività di benchmarking, utile nell'impostazione delle politiche retributive, nella selezione di nuove figure professionali, nei processi di valutazione delle prestazioni individuali

JP Analytics supporta, in modo efficace ed esaustivo, gli HR Manager e la line nelle scelte organizzative e gestionali

VELOCE

JP Analytics fornisce in pochi click tutte le informazioni retributive associate ad ogni posizione organizzativa presente nel DB

COMPLETO

JP Analytics è il sistema di accesso al database retributivo con il maggior numero di posizioni censite in Italia

AFFIDABILE

Grazie alla rigorosa metodologia di analisi e alle molteplici fonti, JP Analytics garantisce un'elevata affidabilità dei dati

CONTATTACI PER CONOSCERE LO STRUMENTO

<https://jpanalytics.it>

info@jobpricing.it



© 2018 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.

© 2018 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

P.IVA 03985360167

Tutti i diritti riservati

Via Borgo Palazzo, 116 - 24125 Bergamo

Tel: 035/0785199 - 331/1686990

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it