



JP SALARY OUTLOOK 2020

L'ANALISI DEL MERCATO
RETRIBUTIVO ITALIANO

INTRODUZIONE Pag. 03

CAPITOLO 1: LE RETRIBUZIONI IN ITALIA

1.1 L'Italia a confronto con il resto del mondo e l'Eurozona Pag. 05

1.2 Le retribuzioni a livello nazionale Pag. 08

1.3 Le retribuzioni nei territori Pag. 13

1.4 Le regioni e le province Pag. 16

CAPITOLO 2: IL COMPENSATION MIX

2.1 La retribuzione variabile e la RGA Pag. 22

2.2 Benefit & Welfare Pag. 25

CAPITOLO 3: POTERE DI ACQUISTO E DISTRIBUZIONE

3.1 Il potere d'acquisto dei lavoratori italiani Pag. 28

3.2 Retribuzioni e distribuzione del reddito Pag. 30

CAPITOLO 4: RETRIBUZIONI E CARATTERISTICHE AZIENDALI

4.1 I macro-settori Pag. 33

4.2 Le industry Pag. 37

4.3 I differenziali retributivi per dimensione aziendale Pag. 44

CAPITOLO 5: RETRIBUZIONI E CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

5.1 Le differenze di genere Pag. 48

5.2 Le retribuzioni per classe di età anagrafica Pag. 53

5.3 Le retribuzioni per livello di istruzione Pag. 56

ALLEGATI

Metodologia Pag. 60

Glossario Pag. 62

Introduzione

JP Salary Outlook è un report "rolling" aggiornato semestralmente dall'Osservatorio JobPricing, che offre una fotografia dello stato dell'arte delle retribuzioni nel mercato italiano.

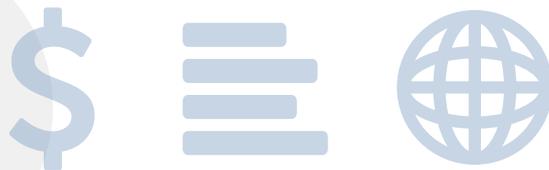
Lo studio (pubblicato a partire dal 2014) rappresenta ormai per ampiezza e profondità di dati un punto di riferimento per le analisi retributive.

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, piuttosto che ai dati di mercato.

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

W. E. Deming

LE RETRIBUZIONI IN ITALIA



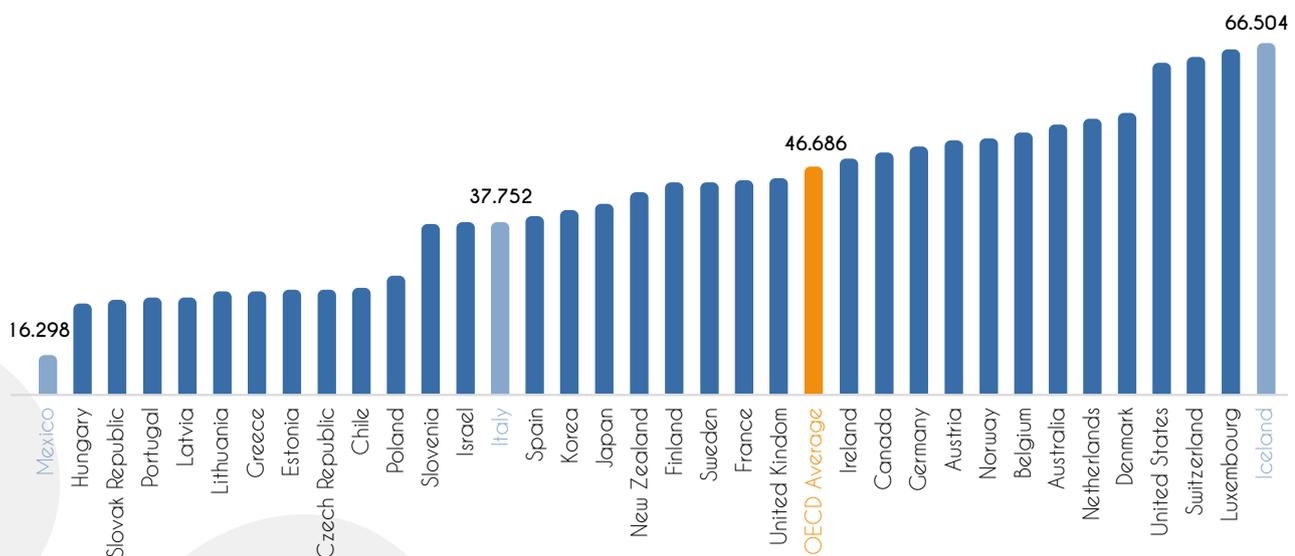


Come sono le retribuzioni in Italia rispetto a quelle degli altri paesi OCSE e dell'Eurozona?

1.1 L'Italia a confronto con il resto del mondo e l'Eurozona

Secondo l'OCSE, che annualmente fornisce una graduatoria retributiva dei 36 paesi membri¹, l'Italia si posiziona al 22° posto in classifica, con una retribuzione annua lorda media di 37.752 dollari. Come evidenziato nel grafico sottostante, le nostre retribuzioni sono sotto la media, pari a 46.686 dollari.

Average Annual Wages 2018 (US Dollars, constant prices, USD PPPs)



Fonte: OCSE

Isolando i paesi della Eurozona, l'Italia si colloca al 9° posto su 17 paesi, con una retribuzione media pari a € 29.601. Il Lussemburgo, al vertice della classifica, ha una retribuzione media pari a oltre il doppio di quella italiana; ma anche la Francia, che è appena sopra il nostro paese in classifica, ha una retribuzione di oltre il 25% superiore con circa 8.700 euro di differenza. E in Germania, che nel ranking è posizionata appena sopra la Francia, la retribuzione in media arriva addirittura a 10.900 euro oltre quella dei lavoratori italiani.

¹ https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=AV_AN_WAGE&lang=en

Average Annual Wages 2018 (€, current prices), tassazione a carico del dipendente (% sulla retribuzione lorda), cuneo fiscale (% sul costo del lavoro)² - Eurozona

#	COUNTRY	AVERAGE ANNUAL WAGES (€)	NET PERSONAL AVERAGE TAX RATE (% OF GROSS EARNINGS)	AVERAGE TAX WEDGE (% ON LABOUR COSTS)
1	Lussemburgo	€ 64.595	29,5	38,2
2	Irlanda	€ 47.605	25,4	32,7
3	Paesi Bassi	€ 47.422	30,5	37,7
4	Belgio	€ 45.097	39,8	52,7
5	Austria	€ 43.468	32,8	47,6
6	Finlandia	€ 42.122	30,0	42,3
7	Germania	€ 40.522	39,7	49,5
8	Francia	€ 38.289	28,7	47,6
9	Italia	€ 29.601	31,4	47,9
10	Spagna	€ 27.946	21,3	39,4
11	Slovenia	€ 24.719	34,1	43,3
12	Grecia	€ 17.512	26,1	40,9
13	Portogallo	€ 17.240	26,6	40,7
14	Estonia	€ 16.795	15,0	36,5
15	Lettonia	€ 14.719	28,4	42,3
16	Slovacchia	€ 13.886	23,9	41,7
17	Lituania	€ 13.546	22,1	40,6

Fonte: OCSE Database, Taxing wages

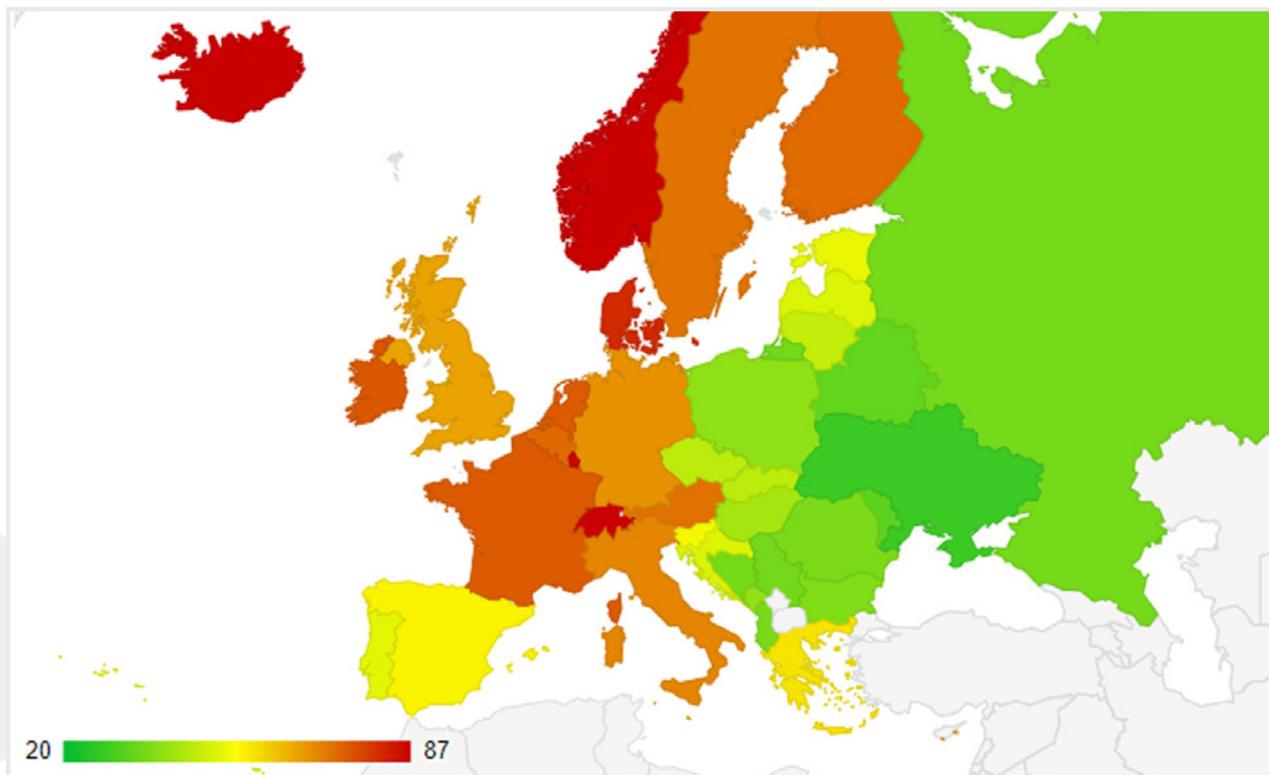
Questa situazione non lusinghiera è ulteriormente appesantita se si considerano gli aspetti fiscali e contributivi. L'Italia, infatti, è al quarto posto nella zona Euro per tassazione a carico del dipendente (31,4%) e al terzo posto per cuneo fiscale (47,9%). E se i tedeschi hanno una tassazione nel complesso decisamente superiore alla nostra, soprattutto sui lavoratori (39,7%), che riduce almeno in parte il gap in termini di salario netto, lo stesso non vale per la Francia, dove non solo ci sono stipendi decisamente più elevati, ma le tasse sul lavoro sono considerevolmente più basse rispetto alle nostre (28,7%). Da qualsiasi lato la si guardi, insomma, la situazione delle retribuzioni in Italia è penalizzante rispetto a quella dei nostri due principali "concorrenti" europei.

L'ITALIA È AL 22° POSTO NELLA CLASSIFICA OCSE DELLE RETRIBUZIONI E AL 9° POSTO NELLA ZONA EURO

² Le percentuali di tassazione e cuneo fiscale sono calcolate su un lavoratore "standard" senza carichi famigliari, moglie o figli

È bene sottolineare, infine, come, a differenza di quanto spesso si creda, non sembrerebbe che questo gap negativo possa essere giustificato da differenze molto significative nel costo della vita (cfr. cartina di seguito) e, comunque, a conti fatti, il potere di acquisto degli italiani ne esce comparativamente male: stando ai dati del portale specializzato *Numbeo*, fatto 100 il potere di acquisto medio a New York, l'indice del potere di acquisto locale in Italia è 77,5 quello in Francia 91,5 e quello in Germania 116,2.

Numbeo - Indice del costo della vita 2019



IN ITALIA CI SONO GAP SALARIALI MOLTO ALTI NEI CONFRONTI DI GERMANIA (-10.900 EURO) E FRANCIA (-8.700 EURO) CHE SI COMBINANO CON UNA TASSAZIONE SUL LAVORO MOLTO FORTE E PENALIZZANO IN MODO SIGNIFICATIVO IL REDDITO NETTO DISPONIBILE

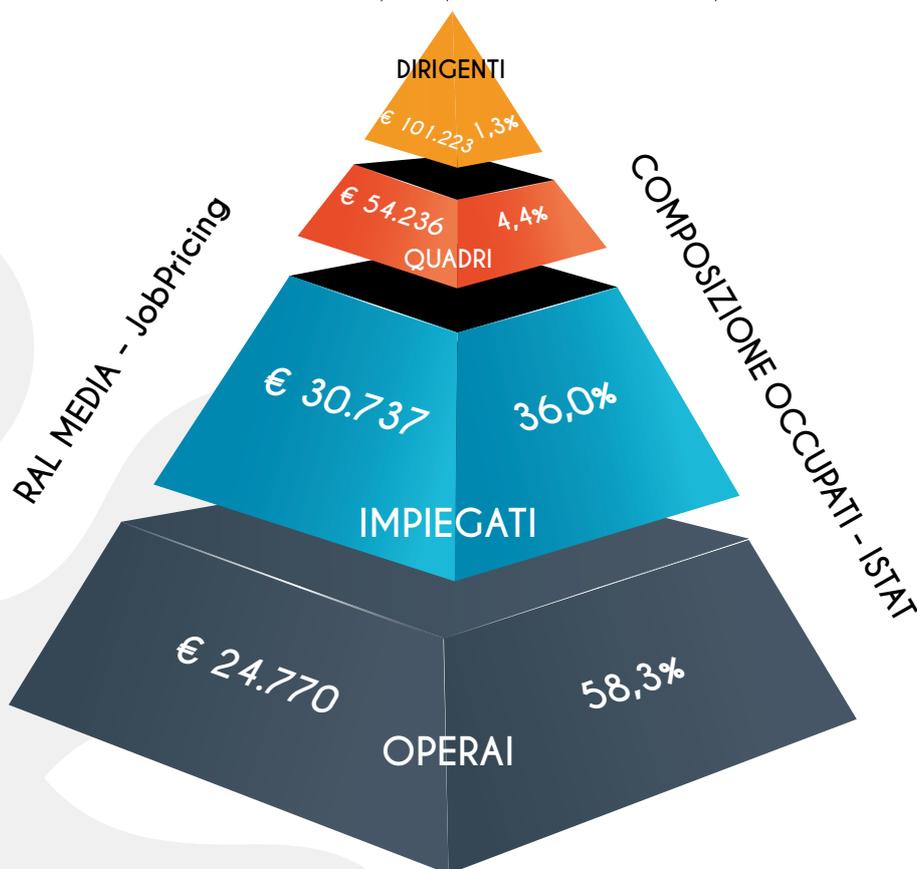
1.2 Le retribuzioni a livello nazionale

Secondo l'indagine sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT (dati rielaborati da JobPricing³), l'1,3% dei lavoratori dipendenti di aziende private è Dirigente, il 4,4% Quadro, il 36,0% Impiegato e infine il 58,3% Operaio.

I dati raccolti, relativi al 2019, evidenziano che un lavoratore dipendente in Italia ha percepito una **RAL media di 29.235 euro**. Analizzando le varie categorie contrattuali, i Dirigenti si sono attestati in media a 101.223 €, i Quadri a 54.236 €, gli Impiegati a 30.737 € e gli Operai a 24.770 €.

NEL 2019 LA RETRIBUZIONE MEDIA LORDA ANNUA È STATA DI € 29.235

RAL media 2019 (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

³ I dati considerati per questa elaborazione consistono nella media dei pesi relativi ai 12 trimestri del 2016, 2017, 2018. Per la determinazione dell'universo dei lavoratori considerato, vedere la "Nota Metodologica" in appendice al report.

In virtù del sistema di tassazione progressivo vigente, i differenziali di retribuzione fra le diverse tipologie di lavoratori, pur rimanendo significativi, si riducono passando dal lordo al netto. Come si è detto in precedenza, l'Italia detiene una delle più elevate tassazioni sul reddito dei principali paesi mondiali.

RAL media 2019 per inquadramento, retribuzione mensile lorda e netta

QUALIFICA	RAL MEDIA	13 MENSILITÀ		14 MENSILITÀ	
		RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
Dirigenti	€ 101.223	€ 7.786	€ 4.518	€ 7.230	€ 4.196
Quadri	€ 54.236	€ 4.172	€ 2.633	€ 3.874	€ 2.445
Impiegati	€ 30.737	€ 2.364	€ 1.677	€ 2.196	€ 1.558
Operai	€ 24.770	€ 1.905	€ 1.470	€ 1.769	€ 1.365

Nel 2019 si può evidenziare un leggerissimo calo della retribuzione media (-0,1%)⁴, si conferma così la stagnazione delle retribuzioni già manifestatasi nel 2017 (+0,2% vs. 2016) e nel 2018 (-0,3% rispetto al 2017).

Analizzando nel dettaglio le quattro qualifiche contrattuali, rispetto al 2018 si possono notare per tutte variazioni davvero poco significative nell'ordine di pochi centesimi di punto percentuale.

Considerando un orizzonte temporale più ampio, e nel caso specifico l'ultimo quinquennio, nel complesso le retribuzioni sono cresciute del 1,9%. A questo livello le differenze fra le diverse categorie di lavoratori si fanno più significative: la crescita, per quanto modesta, è stata trainata dagli operai (+3,5%) e frenata da tutti gli altri, che si sono attestati sotto la media e, nel caso dei dirigenti hanno addirittura registrato un andamento negativo (-2,9%). Il gap fra i colletti blu e il resto dei lavoratori, quindi, si è ridotto dal 2015 in poi.

⁴ La variazione delle retribuzioni dipende sempre in modo significativo, oltre che dalle dinamiche relative alla contrattazione collettiva e individuale, anche dalle variazioni nel mix degli occupati (numero di addetti per categoria contrattuale, tipologie di contratto, settori di impiego, etc.). Il presente studio si limita a rilevare il dato di mercato, senza procedere ad un'analisi sistematica delle "fonti" delle eventuali variazioni anno su anno.

RAL media 2015, 2018 e 2019 per inquadramento e trend RAL 2018-2019 e 2015-2019

QUALIFICA	RAL 2015	RAL 2018	RAL 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
Dirigenti	€ 106.230	€ 101.096	€ 101.223	0,1%	-2,9%
Quadri	€ 53.231	€ 54.136	€ 54.236	0,2%	1,9%
Impiegati	€ 30.465	€ 30.770	€ 30.737	-0,1%	0,4%
Operai	€ 23.707	€ 24.780	€ 24.770	0,0%	3,5%
TOTALE	€ 28.665	€ 29.278	€ 29.235	-0,1%	1,9%

Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%
Rosso Inferiore a -0,5%

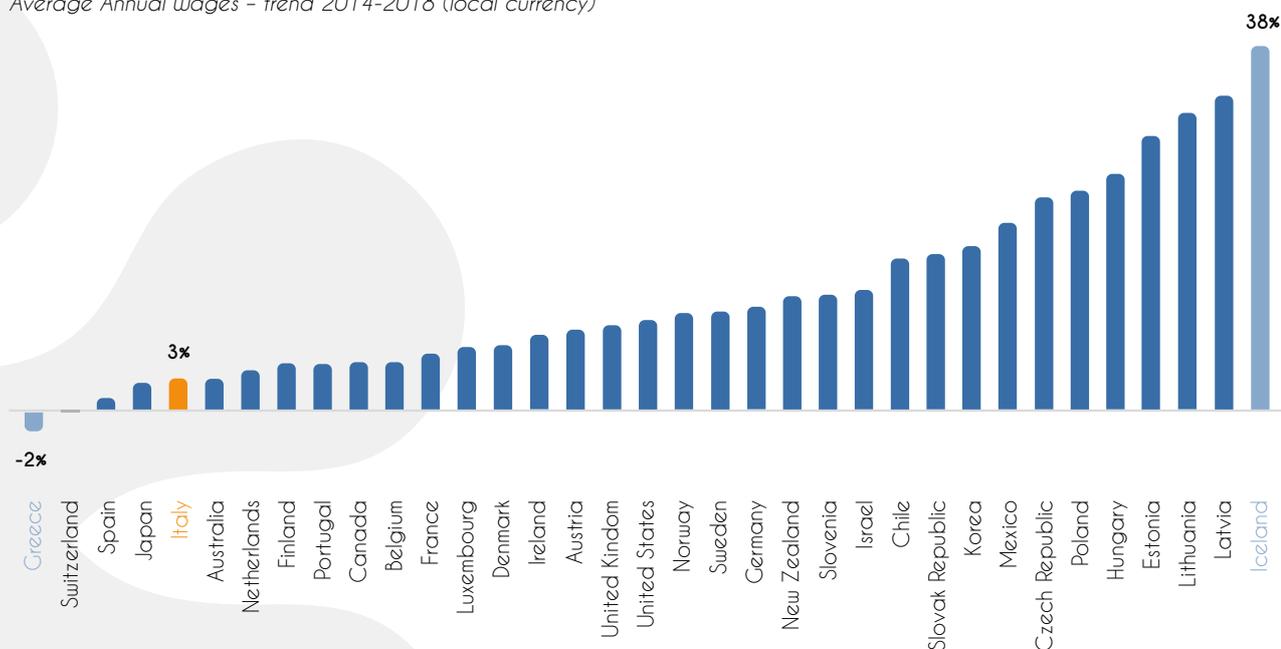
Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%
Rosso Inferiore a -2,0%

NEL 2019 LE RETRIBUZIONI SONO RIMASTE SUI MEDESIMI LIVELLI DEL 2018, CONFERMANDO UN TREND DI STAGNAZIONE CHE DURA ORMAI DA 5 ANNI. IN QUESTO CONTESTO NEGATIVO PERÒ I "COLLETTI BLU" SONO CRESCIUTI PIÙ DELLA MEDIA.

Il fatto che l'Italia stia attraversando una fase di stagnazione retributiva è confermato dall'OCSE, che dal 2014 ha registrato una crescita della retribuzione media del 3%, posizionando l'Italia al 30° posto fra i 35 paesi mappati. Peggio, tra i paesi dell'Eurozona, sono andate solamente Spagna e Grecia.

Average Annual Wages - trend 2014-2018 (local currency)



Fonte: OCSE

La dinamica salariale, considerando il valore delle retribuzioni per ora lavorata, appare allo stesso modo una delle peggiori fra i paesi europei.

Infatti, il trend dal 2014 al 2018 ad oggi, sostanzialmente stagnante (+0,7% medio annuo), posiziona l'Italia - anche in questo caso - negli ultimi posti della classifica.

Questa dinamica, come evidenziato nelle tabelle e nei grafici che seguono, appare fortemente correlata ad una produttività che nel nostro paese è bloccata, a differenza che negli altri paesi UE: fatto 100 l'indice del 2008, dopo dieci anni l'Unione nel suo complesso si attesta ad un valore di 108,2, mentre in Italia ci si ferma a 101,1. Fra i grandi paesi dell'Unione (prima della Brexit) nessuno ha fatto peggio di noi, ivi comprese economie più deboli come quella spagnola. In Germania la crescita della produttività del lavoro, superiore all'8% nell'ultimo decennio, ha visto la retribuzione per ora lavorata crescere di oltre il 24%.

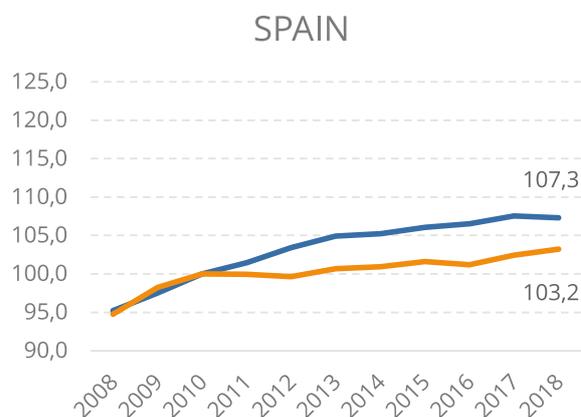
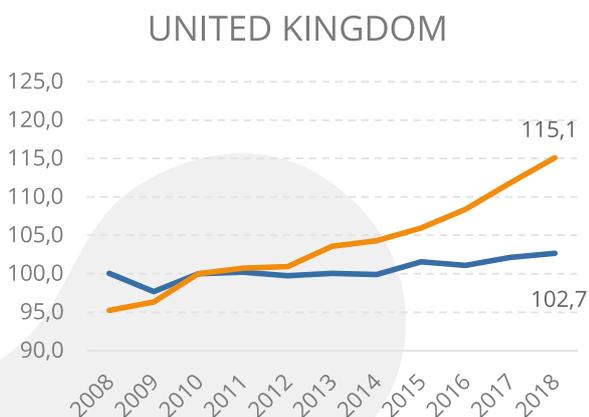
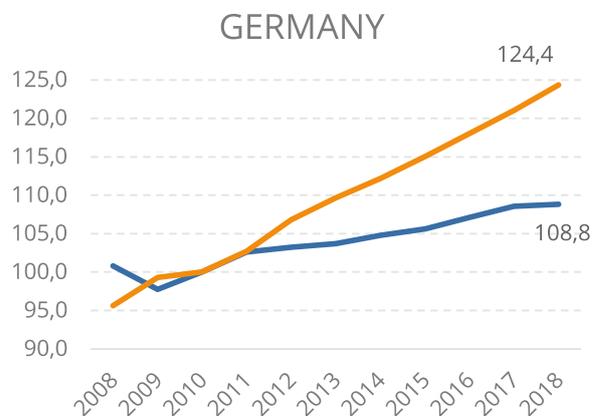
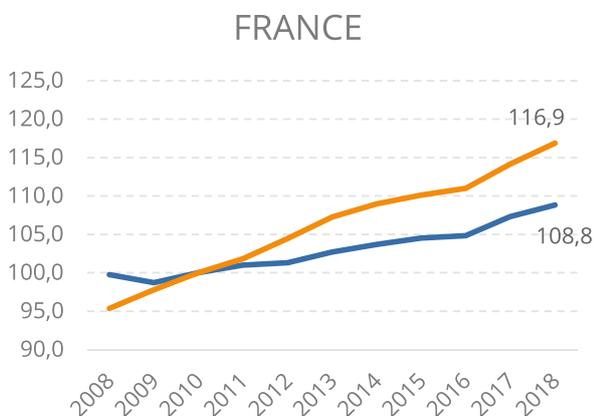
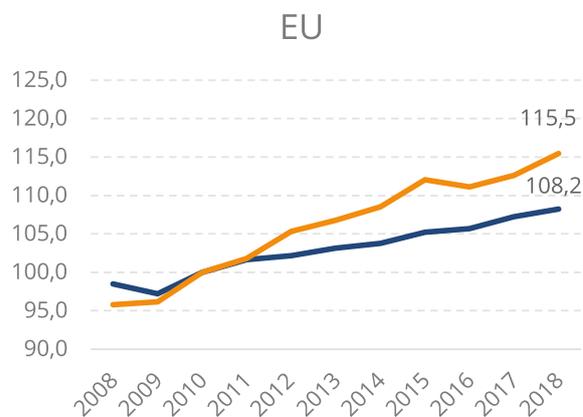
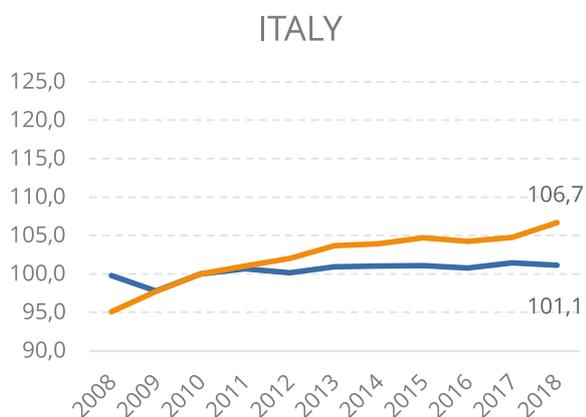
IN ITALIA LE
RETRIBUZIONI
SONO FERME A
CAUSA DI UNA
PRODUTTIVITÀ
DEL LAVORO
CHE NEGLI ULTIMI
10 ANNI NON È
CRESCIUTA

Labour compensation per hour worked - Annual growth rate 2014-2018 - Paesi europei

#	COUNTRY	ANNUAL GROWTH RATE (%) LABOUR COMPENSATION PER HOUR WORKED
1	Lettonia	9,4%
2	Estonia	8,3%
3	Lituania	7,8%
4	Repubblica Ceca	5,7%
5	Slovacchia	5,5%
6	Ungheria	5,4%
7	Slovenia	4,4%
8	Svezia	2,9%
9	Germania	2,7%
10	Austria	2,6%
11	Regno Unito	2,6%
12	Norvegia	2,4%
13	Lussemburgo	2,3%
14	Danimarca	2,1%
15	Irlanda	1,9%
16	Portogallo	1,8%
17	Francia	1,8%
18	Paesi Bassi	1,0%
19	Belgio	0,9%
20	ITALIA	0,7%
21	Finlandia	0,6%
22	Spagna	0,6%
23	Svizzera	0,4%
24	Grecia	-0,5%

Fonte: OCSE

Confronto tra GDP per hour worked⁵ (linee blu) e Labour compensation per hour worked (linee azzurre)
 Annual growth rate 2015-2019 - Confronto fra paesi europei (EU, UK, GER, FRA, SPA, ITA)



— Labour Compensation per hour worked
 — GDP per hour worked

⁵ Indice che misura la produttività del lavoro.



1.3 Le retribuzioni nei territori

Nel nostro paese la collocazione geografica ha notoriamente un peso rilevante in termini di struttura e dinamiche del mercato del lavoro e, di conseguenza, anche per quanto riguarda i livelli retributivi.

RAL media 2019 per territorio



LE RETRIBUZIONI AL NORD SONO SIGNIFICATIVAMENTE PIÙ ELEVATE CHE NEL RESTO DEL PAESE PER TUTTE LE QUALIFICHE CONTRATTUALI

Fra Nord e Sud del paese, in media esiste una differenza di 3.800 euro lordi annui e mentre nel primo caso i lavoratori hanno stipendi superiori alla media nazionale (+3,6%), nel secondo il delta è fortemente negativo (-9,4%).

RAL media 2019 per inquadramento e territorio

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Nord	€ 101.319	€ 55.227	€ 31.649	€ 25.317	€ 30.276
Centro	€ 100.215	€ 53.629	€ 30.323	€ 24.260	€ 29.075
Sud e Isole	€ 97.365	€ 50.155	€ 28.237	€ 24.077	€ 26.473
Italia	€ 101.223	€ 54.236	€ 30.737	€ 24.770	€ 29.235

RAL territoriali medie vs. RAL media nazionale 2019

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Nord vs. Italia	0,1%	1,8%	3,0%	2,2%	3,6%
Centro vs. Italia	-1,0%	-1,1%	-1,3%	-2,1%	-0,5%
Sud e Isole vs. Italia	-3,8%	-7,5%	-8,1%	-2,8%	-9,4%

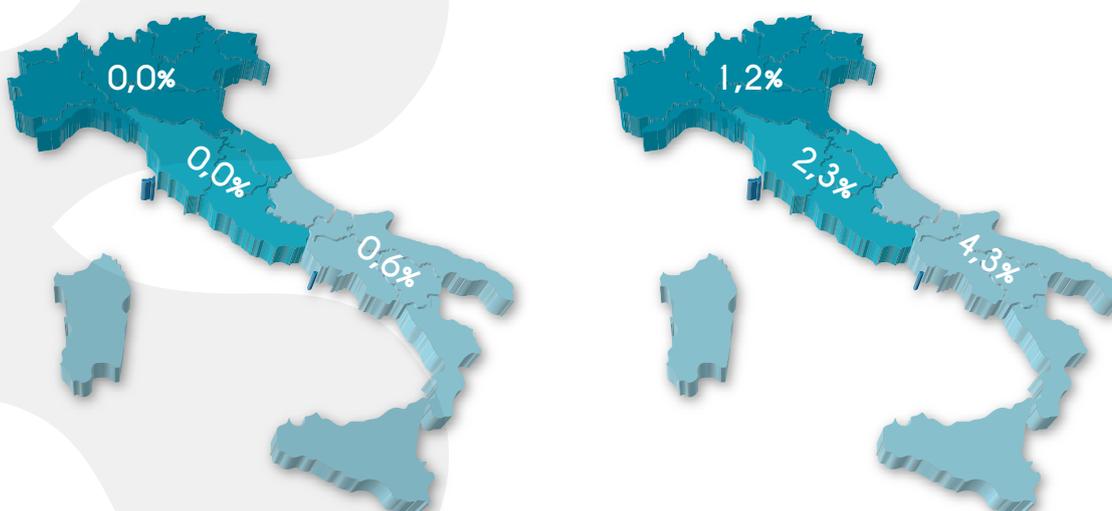
Queste differenze retributive a livello geografico si possono ricondurre a quattro motivazioni principali:

- La **tipologia di datori di lavoro**, per cui al Nord ci sono un numero maggiore di grandi aziende e multinazionali, che offrono stipendi medi più alti;
- Il **tasso di disoccupazione**, che è più elevato a Sud e quindi provoca un appiattimento del potere negoziale dei lavoratori;
- Il **livello di lavoro irregolare e sommerso**, che nel Sud, essendo molto significativo, determina una competizione al ribasso sui salari;
- Il **costo della vita**, che decresce scendendo nella penisola e che laddove è più basso rende accettabili da parte dei lavoratori stipendi comparativamente più bassi.

Dal punto di vista del trend, il 2019 lascia in eredità una situazione retributiva stagnante al Centro ed al Nord, lievemente in crescita al Sud. Questa situazione rispecchia in generale un andamento migliore delle retribuzioni nel mezzogiorno rispetto al resto del paese, che si è consolidato dal 2015 fino ad oggi. Scendendo da Nord a Sud, infatti, si può osservare come le retribuzioni da un lato diminuiscano in valore assoluto, ma dall'altro aumentino in termini di dinamicità (per quanto in modo comunque piuttosto contenuto).

SEBBENE I LIVELLI RETRIBUTIVI SIANO DECISAMENTE PIÙ BASSI, NEL 2019 E NEGLI ULTIMI 5 ANNI GLI STIPENDI AL SUD SONO CRESCIUTI DI PIÙ CHE NEL RESTO DEL PAESE

Trend RAL 2018-2019 e 2015-2019 per territorio



Se si analizzano i dati in base alle categorie contrattuali, come nella tabella sottostante, si può dedurre che l'andamento più positivo degli stipendi del Sud e Isole rispetto al resto del paese, ma anche del Centro rispetto al Nord, è da ascrivere soprattutto al trend delle retribuzioni degli operai e dei quadri.

RAL 2019 e trend 2018-2019 e trend 2015-2019 per territorio e inquadramento

TERRITORIO	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
	DIRIGENTI			QUADRI		
Nord	€ 101.319	=	DOWN	€ 55.227	=	=
Centro	€ 100.215	UP	DOWN	€ 53.629	UP	=
Sud e Isole	€ 97.365	UP	=	€ 50.155	DOWN	UP
	IMPIEGATI			OPERAI		
Nord	€ 31.649	=	=	€ 25.317	=	UP
Centro	€ 30.323	=	=	€ 24.260	DOWN	UP
Sud e Isole	€ 28.237	=	=	€ 24.077	UP	UP

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

LA DINAMICA RETRIBUTIVA PIÙ FAVOREVOLE AL SUD ED AL CENTRO, RISPETTO AL NORD, DERIVA SOPRATTUTTO DALL'ANDAMENTO DEGLI STIPENDI DI DUE CATEGORIE: GLI OPERAI ED I QUADRI



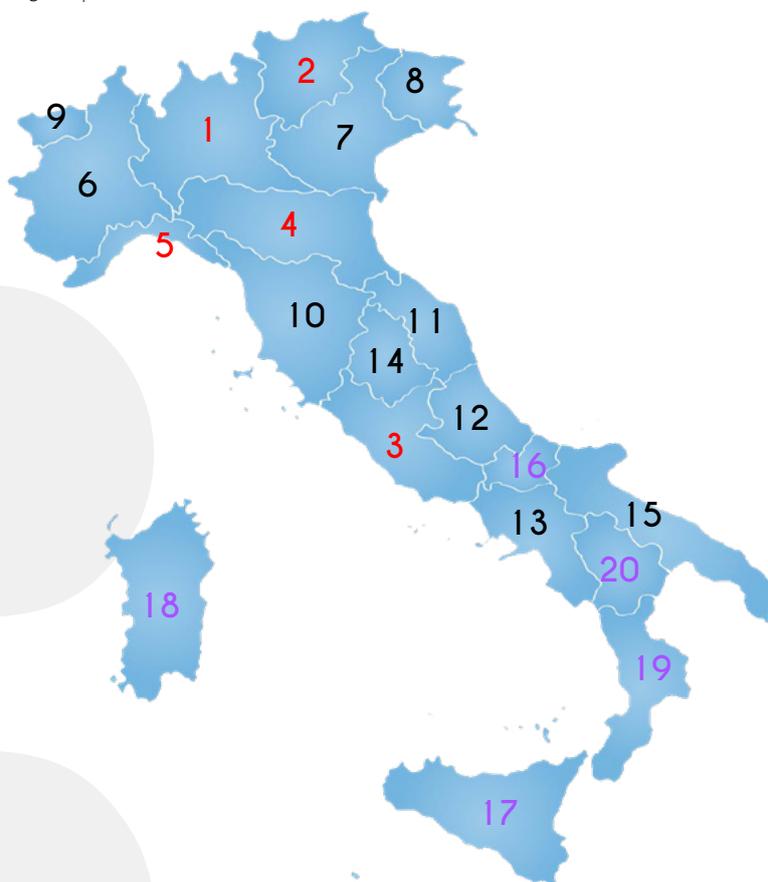
1.4 Le regioni e le province

L'ulteriore suddivisione su scala regionale consente di mettere ulteriormente a fuoco le differenze retributive a livello territoriale.

RAL media 2019 per regione

NORD	RAL	CENTRO	RAL	SUD E ISOLE	RAL
Milano	€ 34.022				
Lombardia	€ 31.446			Abruzzo	€ 27.039
Trentino-Alto Adige	€ 30.786	Roma	€ 31.042	Campania	€ 26.904
Emilia-Romagna	€ 30.273	Lazio	€ 30.496	Puglia	€ 26.410
Liguria	€ 30.190	Toscana	€ 28.513	Molise	€ 26.263
Piemonte	€ 29.556	Marche	€ 27.411	Sicilia	€ 26.133
Veneto	€ 29.286	Umbria	€ 26.737	Sardegna	€ 26.042
Friuli Venezia Giulia	€ 29.222			Calabria	€ 25.079
Valle d'Aosta	€ 29.202			Basilicata	€ 24.308
RAL MEDIA NORD	€ 30.276	RAL MEDIA CENTRO	€ 29.075	RAL MEDIA SUD E ISOLE	€ 26.473

Mappa con graduatoria delle regioni per RAL media



N.B. il numero riportato su ogni regione rappresenta la sua posizione nella classifica delle retribuzioni, con la Lombardia (1) al vertice e la Basilicata (20) al fondo.

Come evidenziato nella classifica, la regione con gli stipendi medi più elevati, come era lecito attendersi, è la Lombardia (31.446 euro), seguita dal Trentino-Alto Adige e dal Lazio. Le ultime posizioni del ranking sono occupate da Basilicata, Calabria e Sicilia, tutte con retribuzioni medie inferiori ai 25.500 euro lordi.

Nell'approfondimento della struttura retributiva a livello territoriale, è bene ricordarlo, un ragionamento a parte, deve essere fatto per Milano e Roma. Queste due aree, infatti, per tipologia di mercato e struttura occupazionale, si possono considerare come a sé stanti: non soltanto hanno livelli retributivi sensibilmente più alti di quelli delle regioni di appartenenza, ma visto il numero di occupati sul totale, ne determinano anche in modo significativo i livelli medi generali (per un approfondimento si veda pag. 20).

LA LOMBARDIA SI
CONFERMA LA
REGIONE CON LE
RETRIBUZIONI
PIÙ ALTE.
LA BASILICATA È
INVECE QUELLA
CON GLI STIPENDI
PIÙ BASSI.

Trend RAL 2018-2019 per regione

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

Trend RAL 2015-2019 per regione

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

Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%
Rosso Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%
Rosso Inferiore a -2,0%

Guardando ai trend, rispetto al 2018 nel 2019 si contano soltanto 5 regioni con andamento positivo maggiore o uguale al 2%. Tra queste spicca il Friuli Venezia Giulia con una crescita del +3,1%. La performance peggiore, invece, tocca alle Marche, dove le retribuzioni sono addirittura calate del -2,6%.

Se si passa ad analizzare il periodo 2015-19, crescite significative (superiori al 2%) hanno riguardato 13 regioni, collocate per la maggior parte al Sud.

Nelle tabelle seguenti riportiamo l'analisi delle retribuzioni e dei relativi andamenti per categoria contrattuale: si conferma anche qui il primato della Lombardia per tutte le tipologie ad esclusione degli operai, dove la leadership spetta al Trentino-Alto Adige.

SONO SOLO
5 LE REGIONI
CON TREND
RETRIBUTIVI IN
MIGLIORAMENTO
SIGNIFICATIVO
NEL 2019. AL TOP
IL FRIULI VENEZIA
GIULIA (+3,1%),
IN FONDO ALLA
CLASSIFICA LE
MARCHE (-2,6%).

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 Dirigenti e Quadri per regione

DIRIGENTI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	QUADRI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
Milano	€ 104.305	=	DOWN	Milano	€ 56.775	UP	UP
Lombardia	€ 103.075	=	DOWN	Lombardia	€ 56.291	=	=
Piemonte	€ 101.820	=	=	Emilia-Romagna	€ 55.875	=	UP
Roma	€ 101.278	=	DOWN	Veneto	€ 54.788	DOWN	=
MEDIA DIRIGENTI	€ 101.223	=	DOWN	Marche	€ 54.715	=	UP
Lazio	€ 100.778	=	DOWN	Friuli Venezia Giulia	€ 54.656	UP	UP
Abruzzo	€ 99.757	UP	DOWN	Roma	€ 54.486	UP	UP
Sardegna	€ 99.126	UP	DOWN	Liguria	€ 54.449	DOWN	=
Sicilia	€ 98.850	=	UP	Trentino-Alto Adige	€ 54.288	UP	=
Friuli Venezia Giulia	€ 98.737	DOWN	DOWN	MEDIA QUADRI	€ 54.236	=	=
Emilia-Romagna	€ 98.164	DOWN	DOWN	Valle d'Aosta	€ 54.096	UP	UP
Liguria	€ 97.806	UP	DOWN	Lazio	€ 54.034	UP	=
Veneto	€ 97.748	DOWN	DOWN	Abruzzo	€ 52.987	UP	UP
Marche	€ 97.338	DOWN	=	Umbria	€ 52.913	UP	=
Toscana	€ 97.321	UP	DOWN	Toscana	€ 52.895	=	=
Campania	€ 97.124	=	UP	Piemonte	€ 52.273	UP	=
Valle d'Aosta	€ 96.724	UP	=	Campania	€ 51.063	=	UP
Puglia	€ 94.621	=	=	Puglia	€ 49.736	UP	=
Trentino-Alto Adige	€ 94.026	UP	DOWN	Basilicata	€ 49.024	DOWN	=
Umbria	€ 92.372	UP	UP	Sicilia	€ 48.992	=	=
Calabria	€ 85.398	DOWN	=	Calabria	€ 48.403	=	=
Molise	€ 84.147	DOWN	DOWN	Sardegna	€ 48.348	DOWN	DOWN
Basilicata	€ 81.972	=	DOWN	Molise	€ 47.719	DOWN	DOWN

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

LA LOMBARDIA PRIMEGGIA NELLA GRADUATORIA RETRIBUTIVA FRA DIRIGENTI, QUADRI E IMPIEGATI, MENTRE IL TRENTO-ALTO ADIGE GUIDA LA CLASSIFICA DEGLI OPERAI. BASILICATA E CALABRIA SI POSIZIONANO NEGLI ULTIMI 3 POSTI IN TUTTE LE GRADUATORIE.

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 Impiegati e Operai per regione

IMPIEGATI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	OPERAI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
Milano	€ 32.521	=	=	Trentino-Alto Adige	€ 26.634	=	UP
Lombardia	€ 32.272	=	=	Valle d'Aosta	€ 25.899	DOWN	DOWN
Valle d'Aosta	€ 31.812	UP	UP	Milano	€ 25.539	DOWN	=
Emilia-Romagna	€ 31.668	=	=	Emilia-Romagna	€ 25.441	UP	=
Trentino-Alto Adige	€ 31.337	DOWN	DOWN	Veneto	€ 25.361	=	=
Veneto	€ 31.119	DOWN	=	Friuli Venezia Giulia	€ 25.328	UP	UP
Friuli Venezia Giulia	€ 31.103	UP	=	Lombardia	€ 25.323	DOWN	UP
Piemonte	€ 31.042	=	=	Piemonte	€ 24.905	DOWN	UP
Roma	€ 30.871	UP	=	Liguria	€ 24.895	=	UP
MEDIA IMPIEGATI	€ 30.737	=	=	MEDIA OPERAI	€ 24.770	=	UP
Lazio	€ 30.600	UP	=	Abruzzo	€ 24.711	DOWN	UP
Liguria	€ 30.589	DOWN	=	Toscana	€ 24.608	DOWN	UP
Toscana	€ 30.491	UP	UP	Marche	€ 24.433	DOWN	UP
Marche	€ 29.307	DOWN	=	Puglia	€ 24.360	UP	UP
Umbria	€ 29.160	DOWN	UP	Roma	€ 23.887	UP	UP
Abruzzo	€ 28.891	DOWN	=	Lazio	€ 23.854	=	UP
Sardegna	€ 28.646	UP	UP	Campania	€ 23.795	DOWN	=
Molise	€ 28.519	UP	UP	Molise	€ 23.791	UP	UP
Campania	€ 28.508	=	=	Sicilia	€ 23.469	UP	UP
Sicilia	€ 28.286	DOWN	UP	Sardegna	€ 23.187	UP	UP
Puglia	€ 27.926	UP	=	Umbria	€ 23.130	UP	UP
Basilicata	€ 27.859	UP	UP	Calabria	€ 22.881	=	UP
Calabria	€ 27.350	UP	UP	Basilicata	€ 22.643	DOWN	=

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

LE RETRIBUZIONI DEI DIRIGENTI NEL QUINQUENNIO SONO DIFFUSAMENTE CALATE IN MOLTE REGIONI. SORTE OPPOSTA FRA GLI OPERAI, DOVE IN SOLE 5 REGIONI SI REGISTRA UN TREND STAZIONARIO O NEGATIVO.

Disaggregando ulteriormente l'analisi, se si scende a livello provinciale, si ottengono conferme scontate di quanto già visto in precedenza, ma anche alcune sorprese. In particolare, utilizzando il **JP Geography Index dell'Osservatorio JobPricing**, se da un lato appare chiaro il ruolo pesante di Milano e di Roma nel determinare i livelli retributivi delle regioni di appartenenza e si evidenzia ancor di più la situazione negativa del Sud e soprattutto delle province delle Isole, dall'altro è interessante osservare come nella top 10 delle province con i migliori stipendi, quattro province appartengano all'Emilia-Romagna e l'unica provincia in Lombardia (escludendo Milano) sia Monza Brianza. Se il secondo posto in classifica di Bolzano in fondo non stupisce, meno scontato appare invece il posizionamento di Genova, soprattutto considerando non solo i recenti problemi, ma più in generale la latente e prolungata crisi economica e occupazionale di questa zona del paese da diversi anni a questa parte.

Index (RAL media nazionale = 100) - Prime 10 e Ultime 10 province

RANKING	PROVINCIA	INDEX (RAL MEDIA NAZIONALE = 100)
1	Milano	116,0
2	Bolzano	109,6
3	Monza Brianza	108,2
4	Bologna	108,1
5	Genova	108,1
6	Parma	107,3
7	Trieste	106,8
8	Roma	105,4
9	Ravenna	104,0
10	Reggio Emilia	103,4
98	Lecce	84,8
99	Agrigento	84,5
100	Taranto	83,8
101	Enna	83,7
102	Trapani	82,8
103	Potenza	82,4
104	Crotone	82,0
105	Messina	81,7
106	Ragusa	81,0
107	Nuoro	80,5

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI SU RETRIBUZIONI E PROVINCE,
SI VEDA IL "JP GEOGRAPHY INDEX" DELL'OSSERVATORIO JOBPRICING



IL COMPENSATION MIX





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

2.1 La retribuzione variabile e la RGA

Perettori di retribuzione variabile

INQUADRAMENTO	2018	2019	DIFFERENZA 2018-2019
Dirigenti	76,8%	69,2%	-7,7%
Quadri	70,7%	64,0%	-6,8%
Impiegati	64,3%	55,4%	-8,9%
Operai	66,0%	52,1%	-13,9%*
TOTALE	65,8%	54,1%	-11,7%

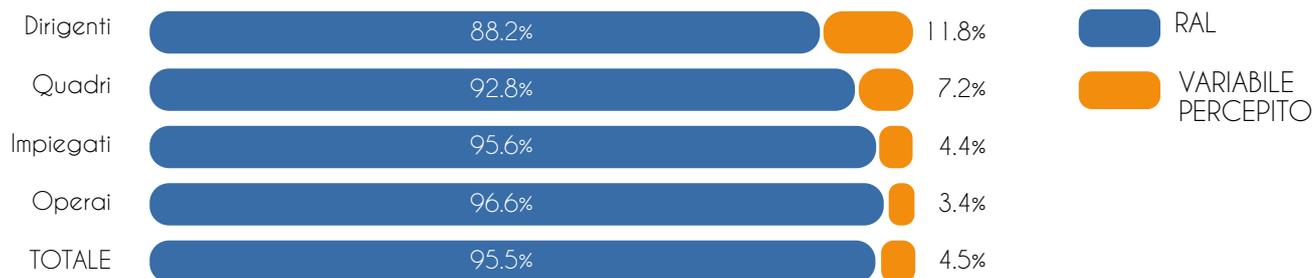
* Gli Operai percettori di una quota variabile in forma di PdR sono pari al 50% del totale. La differenza rilevata rispetto all'anno precedente, fermo restando che la quota di PdR è rimasta sostanzialmente immutata, è con ogni probabilità da attribuirsi a una riduzione delle incentivazioni individuali,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

Come evidenziato dalla tabella di cui sopra, la diffusione del variabile⁶ nel pacchetto retributivo degli italiani (non solo dirigenti e quadri, ma anche impiegati ed operai) è piuttosto elevata. Ben oltre la metà dei lavoratori percepisce una quota variabile. Nell'ultimo anno, tuttavia, rileviamo un calo del numero di percettori di quota variabile, soprattutto tra gli operai. Il dato può essere interessante (anche se in questo studio non si sono fatte ricerche specifiche in merito) perché la riduzione dei percettori potrebbe indicare una performance delle imprese non ottimale nell'ultimo anno, ovvero sia un mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi a cui erano agganciati gli incentivi.

Analizzando la media nazionale, per ogni 100 euro guadagnati da un lavoratore dipendente, 95,50 euro compongono in media la quota fissa, 4,50 euro rappresentano invece la parte variabile. La distribuzione varia tra le qualifiche: la parte variabile dei dirigenti ammonta a 11,80 euro per i dirigenti, 7,20 per i quadri, 4,40 per gli impiegati e 3,40 per gli operai (N.B. si considerano anche variabili contrattuali collettivi, come il PdR).

⁶ JobPricing rileva la retribuzione variabile effettivamente percepita dai lavoratori, e comprende premi ottenuti per il raggiungimento di obiettivi individuali (es. MbO), premi collettivi (es. Premio di Risultato o Premio di Produzione) e Una Tantum non collegate a sistemi di incentivazione formalizzati.

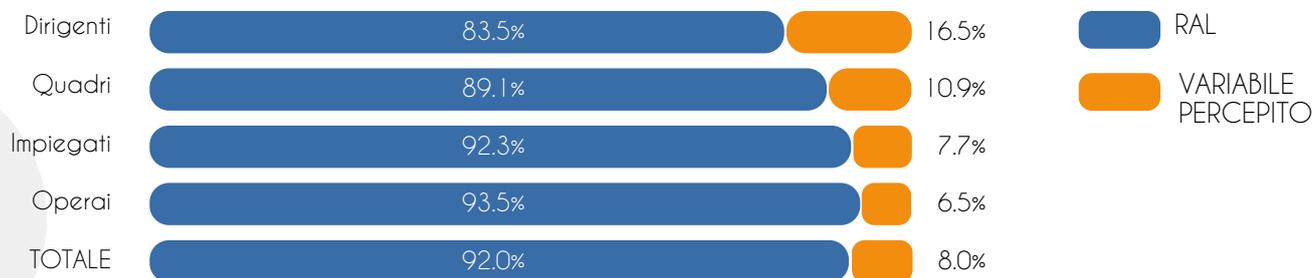
Compensation Mix 2019



Il peso della parte variabile sulla retribuzione globale annua è ben più elevato se si considera solo chi l'ha effettivamente percepita in busta paga, passando dal 4,5% all'8,0%: a fronte di un importo medio del variabile di 1.380 euro, quello effettivamente percepito da chi ha goduto di incentivi e bonus è in media pari a 2.557 €.

Come evidenziato nella tabella sottostante, se ci riferiamo ai soli percettori, la quota variabile dei Dirigenti nel Compensation Mix sale al 16,5%, quella dei quadri al 10,9%, quella degli impiegati al 7,7% e, infine, quella degli operai al 6,5%.

Compensation Mix 2019 per i soli percettori di una quota variabile



Retribuzione Variabile Annuale 2019 per inquadramento - Media complessiva vs. Media relativa ai soli percettori

INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA MEDIA tutti i profili	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA MEDIA solo i percettori
Dirigenti	€ 13.566	€ 20.044
Quadri	€ 4.191	€ 6.619
Impiegati	€ 1.423	€ 2.573
Operai	€ 867	€ 1.723
TOTALE	€ 1.380	€ 2.557

Sebbene la torta si è divenuta più piccola, la minor distribuzione di retribuzione variabile (cfr. tabella seguente), fatta eccezione che per gli operai, ha coinciso nel 2019 con un incremento delle somme erogate medie di poco superiore al 3%.

Retribuzione Variabile Annuale relativa ai soli percettori - Media 2018 e 2019 e trend 2018-2019 per inquadramento

INQUADRAMENTO	2018	2019	TREND 2018-2019
Dirigenti	€ 19.234	€ 20.044	4,2%
Quadri	€ 6.059	€ 6.619	9,2%
Impiegati	€ 2.485	€ 2.573	3,6%
Operai	€ 1.774	€ 1.723	-2,9%
TOTALE	€ 2.478	€ 2.557	3,2%

NEL 2019 SI REGISTRA UNA RIDUZIONE DEL NUMERO DI PERCETTORI. TUTTAVIA, L'IMPORTO DI CHI HA PERCEPITO UNA QUOTA VARIABILE NELL'ULTIMO ANNO È CRESCIUTO.

RGA 2015, 2018 e 2019 e trend RGA 2018-2019 e 2015-2019 per inquadramento

QUALIFICA	RGA 2015	RGA 2018	RGA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
Dirigenti	€ 116.663	€ 115.203	€ 114.788	-0,4%	-1,1%
Quadri	€ 55.594	€ 58.399	€ 58.426	0,0%	4,1%
Impiegati	€ 30.925	€ 32.300	€ 32.159	-0,4%	2,3%
Operai	€ 23.992	€ 25.935	€ 25.637	-1,1%	4,5%
TOTALE	€ 29.228	€ 30.872	€ 30.615	-0,8%	3,4%

Alla luce di quanto detto in precedenza, come già verificato per la RAL, anche l'analisi per la RGA registra nel 2019 una calma piatta o in leggera diminuzione, determinata in particolar modo dalla diminuzione dei percettori di variabile. I più colpiti in questo senso sono stati gli Operai.

Nonostante il 2019 in calo, valutando l'ultimo quinquennio, il trend rilevato resta senz'altro positivo. Il variabile, infatti, è stato un acceleratore o un paracadute importante, a seconda delle categorie di lavoratori, rispetto alla dinamica stagnante della RAL: gli Operai hanno visto la loro retribuzione globale crescere del 4,5%, in linea con i Quadri (+4,1%); la crescita retributiva degli Impiegati si è attestata sopra il 2% e solo per i Dirigenti il trend è risultato in diminuzione (-1,1%).

NEL 2019 LA RGA PROSEGUE IL SUO TREND DI LIEVE DIMINUIZIONE INIZIATO NEL 2018, CON PARTICOLARE PESO SUGLI OPERAI. L'ANDAMENTO QUINQUENNALE È AD OGNI MODO POSITIVO PER TUTTE LE QUALIFICHE, ECCETTO I DIRIGENTI.



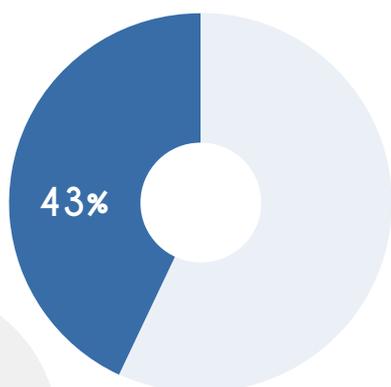
Un pacchetto di reward non si compone solamente di retribuzione fissa e variabile, ma anche da benefit e da piani welfare. Cosa ci dice il mercato in proposito?

2.2 Benefit & Welfare

Anche per effetto di normative fiscali premianti, i benefit, soprattutto nella forma del welfare aziendale, rappresentano sempre di più una componente importante delle retribuzioni dei lavoratori italiani. Una volta limitati ai vertici aziendali, oggi questi strumenti si stanno diffondendo in modo sempre più ampio e veloce, come evidenziato dalle tabelle sottostanti.

Welfare - % di diffusione di un piano welfare, quota media in €, % di conversione del premio aziendale in welfare

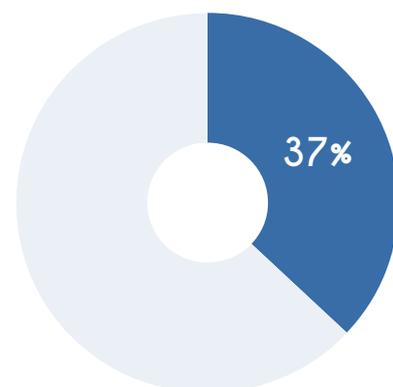
% PERCETTORI WELFARE



QUOTA MEDIA



% CONVERSIONE DEL PREMIO AZIENDALE IN WELFARE



Benefit - % di percettori di almeno un benefit per inquadramento

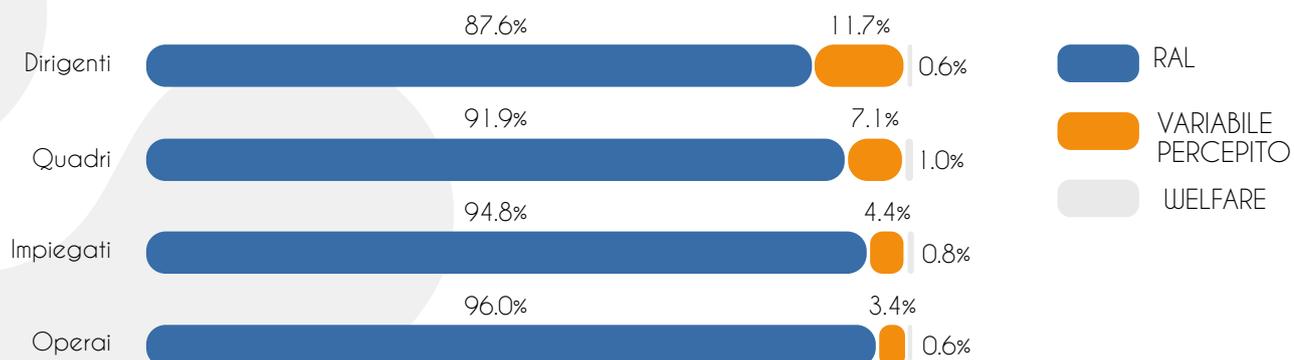
QUALIFICA	% PERCETTORI DI ALMENO UN BENEFIT NEL MERCATO
Dirigenti	84,8%
Quadri	75,5%
Impiegati	53,2%
Operai	21,9%

GLI ELEMENTI NON MONETARI DELLA RETRIBUZIONE STANNO ASSUMENDO SEMPRE MAGGIORE RILEVANZA NELLA COSTRUZIONE DEI PACCHETTI RETRIBUTIVI DI TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI

Benefit - diffusione dei principali benefit nel mercato per inquadramento

BENEFIT	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
MOBILITÀ LAVORATIVA				
Smartphone aziendale	71,9%	55,6%	24,1%	4,4%
Company car / Auto aziendale	67,7%	27,1%	7,4%	-
PC portatile / Tablet	67,2%	52,4%	27,0%	3,1%
Carta di credito aziendale	36,5%	19,0%	7,2%	1,7%
Rimborso spese viaggio casa-lavoro	22,4%	11,3%	6,3%	2,4%
Buoni pasto / Mensa o ristorante convenzionato	45,5%	54,9%	39,8%	14,0%
Alloggio	7,0%	2,1%	0,8%	-
SANITÀ / PREVIDENZA / ASSICURAZIONI				
Polizza assicurativa vita/malattie/infortunati	45,8%	27,8%	10,9%	2,7%
Copertura spese mediche o ospedaliere / Cassa sanitaria integrativa	45,2%	35,6%	18,4%	6,6%
Piano previdenziale integrativo / Fondo pensione	37,0%	23,7%	10,1%	4,4%
Check-up medico	26,0%	17,7%	8,4%	3,2%
FAMIGLIA E SERVIZI				
Consulenza fiscale / Dichiarazione dei redditi	13,2%	14,3%	6,8%	1,4%
Convenzioni per servizi ricreativi (palestre, teatro, eventi, ecc.)	9,9%	14,5%	8,4%	2,3%
Acquisti agevolati di prodotti/servizi dell'azienda	8,5%	10,9%	7,5%	3,1%
Borse di studio / rimborso spese scolastiche per i figli	3,1%	4,6%	1,9%	1,0%
Nido / scuola materna convenzionata o interna	2,5%	3,8%	1,8%	0,6%

Compensation Mix 2019 - RAL, Variabile, Welfare



POTERE DI ACQUISTO E DISTRIBUZIONE



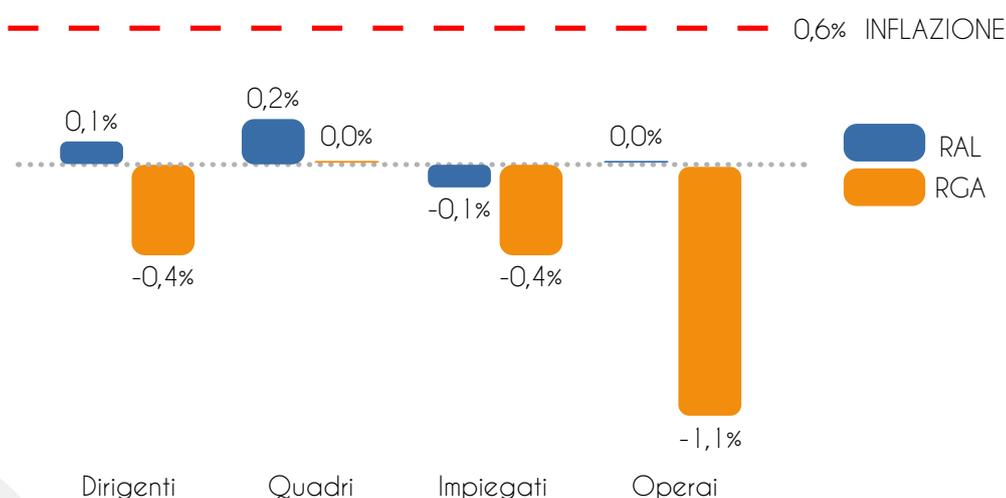


Qual è stato l'impatto delle dinamiche retributive in comparazione all'inflazione nell'ultimo anno? Il potere di acquisto è cresciuto negli ultimi cinque anni, oppure è diminuito?

3.1 Il potere d'acquisto dei lavoratori italiani

Il confronto tra l'andamento delle retribuzioni e quello dell'inflazione (indicatore ISTAT) permette di determinare un eventuale incremento o decremento del potere d'acquisto, che possiamo analizzare sia in questa prima metà dell'anno, sia nel quinquennio chiuso nel 2019.

Trend RAL e RGA 2018-2019 per inquadramento e confronto con indice dei prezzi al consumo

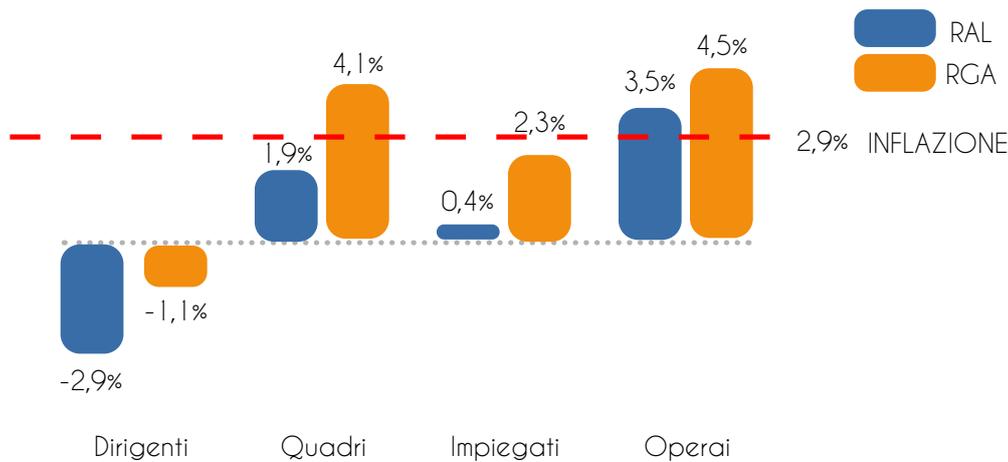


NEL 2019
IL POTERE
D'ACQUISTO
È MEDIAMENTE
CALATO PER TUTTE
LE QUALIFICHE
CONTRATTUALI

Nel 2019, a confronto con l'intero anno solare 2018, l'inflazione è stata pari allo 0,6% (linea rossa nel grafico⁷). Il valore rilevato è anche superiore (0,8%) se si considera l'indice NIC per i beni ad alta frequenza d'acquisto, mentre è lievemente inferiore (0,5%) se si considera l'indice FOI dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati, più vicino alla rilevazione delle retribuzioni di JobPricing in quanto concerne lavoratori dipendenti, escludendo persone non occupate o liberi professionisti.

Dato che la crescita dei prezzi è stata superiore sia a quella della RAL sia a quella della RGA (come abbiamo detto, di fatto stagnanti), nel 2019 il potere di acquisto dei lavoratori italiani è lievemente diminuito, ma in maniera diffusa per tutte le qualifiche contrattuali.

⁷ Nei grafici si è considerato, nel confronto con i trend retributivi, l'indice NIC dei prezzi al consumo per l'intera collettività (con tabacchi)



Prendendo poi a riferimento l'ultimo quinquennio, i prezzi sono cresciuti in modo abbastanza contenuto (+2,9%, linea rossa nel grafico). Il valore rilevato è simile (+2,7%) se si considera l'indice FOI dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati, ben superiore se si considera l'indice NIC per i beni ad alta frequenza d'acquisto (+4,2%).

Data l'inflazione molto bassa registrata negli ultimi anni (in alcuni periodi ai limiti della deflazione), la contenuta crescita degli stipendi è stata comunque sufficiente a determinare in generale un incremento del potere di acquisto dei lavoratori italiani, sebbene con differenze significative se si considerano le diverse qualifiche contrattuali:

- i Quadri e gli Operai, forti di un trend pluriennale superiore al 4%, hanno beneficiato di un aumento, seppur lieve, del potere d'acquisto;
- i Dirigenti, al contrario, hanno subito una contrazione del potere d'acquisto, già evidenziata dal calo retributivo;
- a metà strada si sono posizionati gli Impiegati, il cui potere d'acquisto non è mutato negli ultimi cinque anni.

Come si è già detto, tuttavia, a partire dalla metà del 2018 si è manifestata purtroppo un'inversione di tendenza con i prezzi che sono aumentati più delle retribuzioni.

ESCLUSI I DIRIGENTI, I LAVORATORI DIPENDENTI ITALIANI HANNO VISTO IN MEDIA AUMENTARE IL LORO POTERE DI ACQUISTO NEL QUINQUENNIO 2015-2019. L'ULTIMO ANNO SOLARE TUTTAVIA HA SEGNATO UN'INVERSIONE RISPETTO A QUESTO TREND.



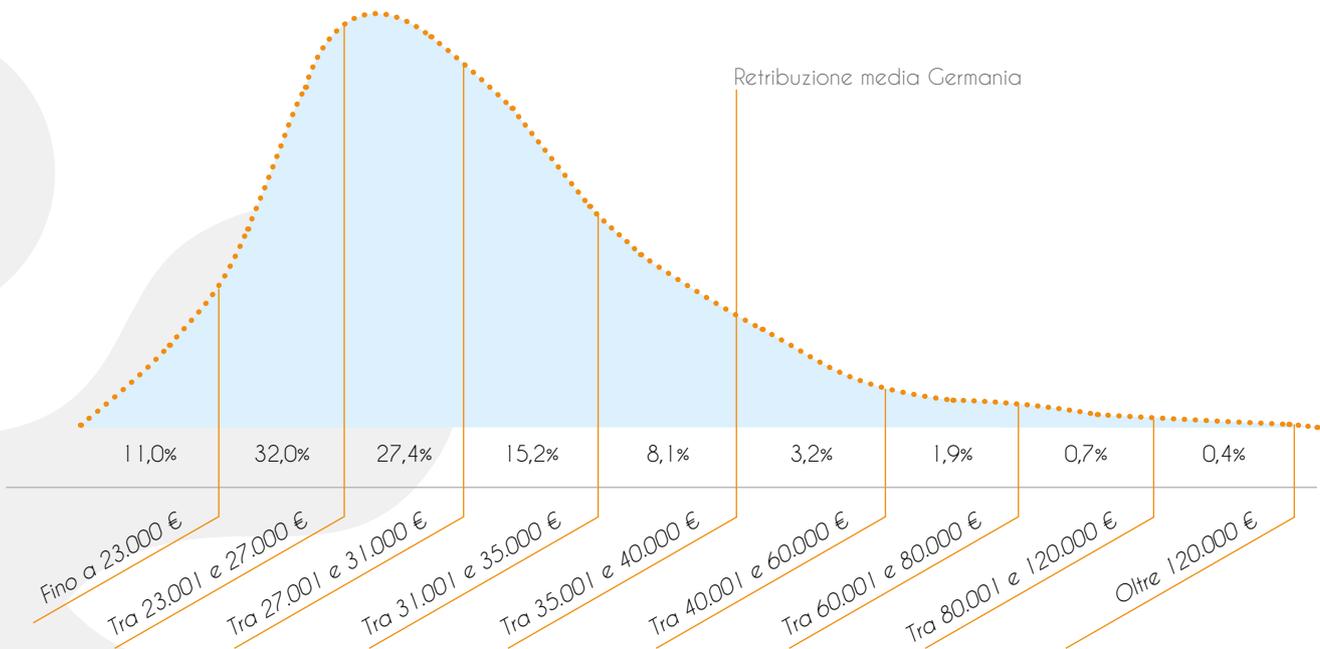
3.2 Retribuzioni e distribuzione del reddito

Come indicato dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro)⁸, che ha redatto una graduatoria delle nazioni per uguaglianza retributiva utilizzando come parametro l'indice di Gini⁹ (e riassunto all'interno dello studio dell'Osservatorio JobPricing "Retribuzioni Sostenibili - Livelli di crescita e distribuzione dei salari in Italia") l'Italia si posiziona all'undicesimo posto in una lista di 30 paesi con reddito medio elevato, con un indice pari al 28,4%. Indice tutto sommato coerente con la media di tali paesi, ma con un incremento della disuguaglianza significativo negli ultimi 30 anni, pari al 21%.

Il grafico sottostante mostra che in Italia solo il 6% circa dei lavoratori ha una RGA superiore ai 40.000 €. La distribuzione delle retribuzioni da lavoro dipendente analizzate da JobPricing mostra, inoltre, una grande concentrazione di lavoratori (circa il 70%) che percepiscono meno di 31.000 €, ma oltre il 60% di questi non supera i 27.000 €.

QUASI IL 94% DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO IN ITALIA HA UNA RGA INFERIORE A 40.000 € (CHE È ALL'INCIRCA IL VALORE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA DI UN LAVORATORE TEDESCO)

Distribuzione RGA nel mercato italiano



⁸ OIL, Global Wage Report 2018-19

⁹ Il coefficiente di Gini consente di misurare la disuguaglianza in termini di distribuzione: al crescere del valore percentuale aumenta il livello di concentrazione e quindi la disuguaglianza. Il valore 0%, perciò, indica una situazione di completa equidistribuzione (tutti hanno lo stesso salario); il valore 100%, al contrario, indica una situazione di massima concentrazione (un'unica persona percepisce il totale dei salari). Nota bene: lo studio dell'OIL considera il salario orario.

L'analisi delle curve retributive per inquadramento contrattuale, che rappresentano il range delle retribuzioni di ogni categoria, denota una sostanziale continuità fra quelle di operai ed impiegati, mentre un grosso salto si evidenzia nel passaggio da impiegato a quadro (con il 36% circa 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, generata anche da logiche di CCNL che pongono minimi contrattuali di ingresso retributivo di un dirigente ben più alti rispetto alle retribuzioni anche più elevate di un quadro.

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

QUALIFICA	1° DECILE	1° QUARTILE	MEDIANA	3° QUARTILE	9° DECILE
Dirigenti	€ 93.000	€ 105.844	€ 114.046	€ 125.630	€ 133.468
Quadri	€ 50.286	€ 55.052	€ 59.100	€ 63.053	€ 66.094
Impiegati	€ 27.811	€ 29.468	€ 31.888	€ 34.484	€ 36.966
Operai	€ 22.400	€ 23.513	€ 25.120	€ 27.328	€ 28.925
TOTALE	€ 23.100	€ 24.833	€ 28.080	€ 32.443	€ 37.040

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 di un Amministratore Delegato e lo rapporta al 1° decile della curva relativa a lavoratori con inquadramento Operaio. Il risultato è un indice pari a 9,3: la retribuzione del vertice aziendale (meglio retribuito nel mercato) è quindi oltre 9 volte superiore a quella dei lavoratori con la retribuzione globale (l'intero pacchetto retributivo, comprensivo anche della retribuzione variabile percepita) più bassa.

Multiplo retributivo



RETRIBUZIONI E CARATTERISTICHE AZIENDALI



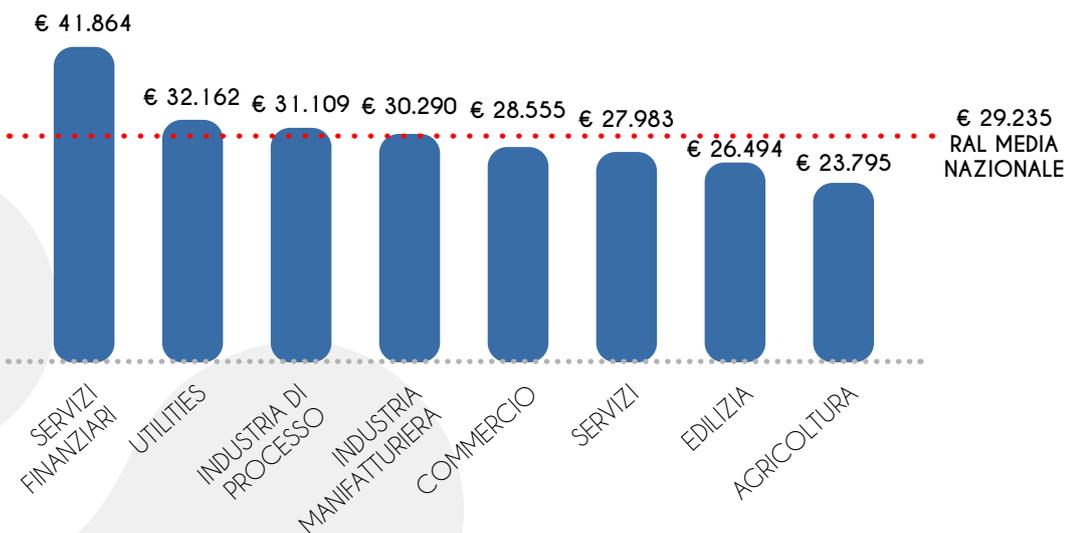


Quali sono le industry ed i settori che garantiscono gli stipendi più elevati?
Chi sale e chi scende?

4.1 I macro-settori

Come abbastanza prevedibile, è più remunerativo lavorare in una banca o in una società finanziaria o assicurativa, che nel settore primario. La cosa che colpisce, però, è che la differenza in media fra il vertice e la base della classifica retributiva dei settori sia di ben 18.000 euro. In questo range molto ampio si collocano tutti gli altri settori, con utilities ed industria che garantiscono retribuzioni superiori alla media nazionale (€ 29.235), mentre commercio, terziario ed edilizia restano sotto.

RAL media 2019 per settore



FRA FINANZA (IN CIMA ALLA CLASSIFICA) E SETTORE PRIMARIO (IN FONDO ALLA CLASSIFICA) CI SONO IN MEDIA OLTRE 18.000 EURO DI DIFFERENZA

Le differenze retributive fra i vari macro-settori di cui si è detto poc'anzi, hanno due livelli di lettura.

Il primo è quello relativo alla composizione occupazionale: come evidenziato nella tabella successiva, i settori con le retribuzioni più pesanti (servizi finanziari, utilities e industria) sono quelle in cui troviamo in proporzione un maggior numero di Dirigenti e di Quadri.

Composizione occupazionale per settore - Occupati dipendenti in aziende private

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	0,3%	0,7%	4,9%	94,1%
INDUSTRIA DI PROCESSO	1,5%	4,5%	26,5%	67,4%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	1,4%	3,8%	27,2%	67,5%
EDILIZIA	0,8%	1,5%	16,6%	81,1%
UTILITIES	1,9%	5,1%	35,8%	57,2%
COMMERCIO	1,1%	2,8%	54,5%	41,5%
SERVIZI	1,2%	3,8%	38,1%	56,9%
SERVIZI FINANZIARI	3,9%	27,4%	68,2%	0,5%
TOTALE	1,3%	4,4%	36,0%	58,3%

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

Il secondo livello di lettura è quello del livello medio dello stipendio a parità di inquadramento (cfr. tabella sotto), dove si osserva che, in generale, tranne un'eccezione per i Dirigenti delle utilities, le retribuzioni medie dei macro-settori al top mercato sono superiori per tutte le categorie contrattuali.

In sintesi: nei settori dove le retribuzioni sono più elevate, non soltanto la media retributiva è superiore perché vi è una percentuale maggiore di personale con inquadramenti "pesanti", ma anche a parità di categoria gli stipendi medi risultano più alti.

RAL media 2019 per settore e inquadramento

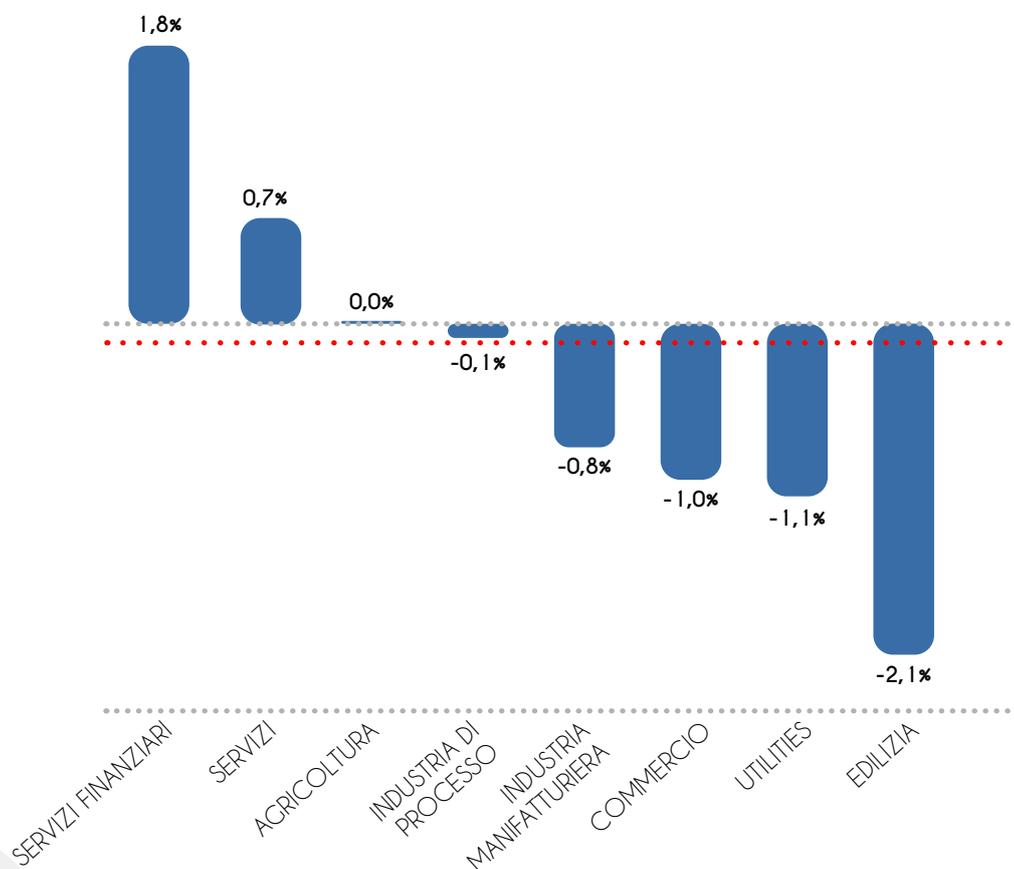
SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	€ 94.246	€ 49.180	€ 30.457	€ 23.070
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 105.710	€ 55.980	€ 33.501	€ 25.954
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 102.693	€ 56.024	€ 33.717	€ 25.812
EDILIZIA	€ 99.705	€ 54.344	€ 31.792	€ 24.327
UTILITIES	€ 99.421	€ 56.840	€ 33.431	€ 26.868
COMMERCIO	€ 98.650	€ 52.864	€ 28.625	€ 24.695
SERVIZI	€ 98.144	€ 51.779	€ 29.710	€ 23.702
SERVIZI FINANZIARI	€ 109.219	€ 56.050	€ 32.680	ND
MEDIA NAZIONALE	€ 101.223	€ 54.236	€ 30.737	€ 24.770

LA FINANZA PAGA MEGLIO I DIRIGENTI E I QUADRI, L'INDUSTRIA PAGA MEGLIO GLI IMPIEGATI, LE UTILITIES GLI OPERAI. FANALINI DI CODA SONO L'AGRICOLTURA FRA I DIRIGENTI, I QUADRI E GLI OPERAI, ED IL COMMERCIO FRA GLI IMPIEGATI.

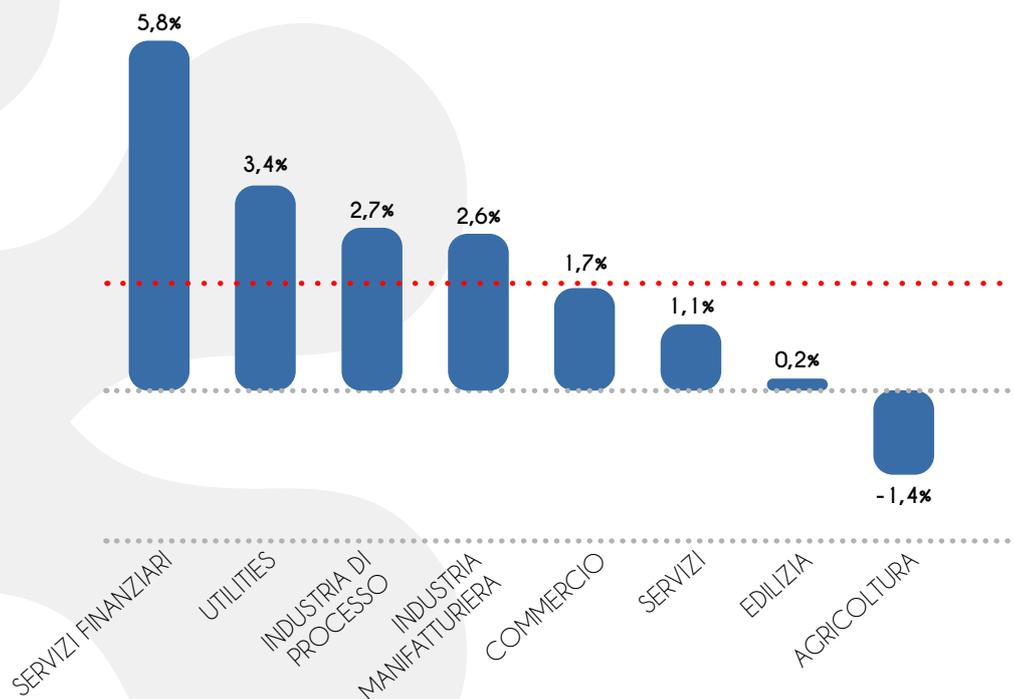


Analizzando i dati del 2019 si evidenziano solo lievi variazioni nelle retribuzioni medie dei macro-settori presi in esame:

Trend RAL 2018-2019 per settore e confronto con il trend nazionale (linea rossa tratteggiata)



Trend RAL 2015-2019 per settore e confronto con il trend nazionale (linea rossa tratteggiata)



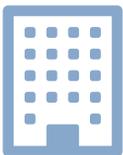


Lo scorso anno i servizi finanziari hanno ulteriormente ampliato il gap a proprio favore rispetto a tutti gli altri settori.

Seppure modesta, la crescita delle retribuzioni del comparto (+1,9%), infatti, è stata comunque la più significativa nel mercato, mentre, al contrario, gli stipendi nel settore edilizio sono quelli che hanno fatto registrare il trend peggiore (-2,1%).

Prendendo in considerazione gli ultimi cinque anni, è sempre il settore dei servizi finanziari quello che è cresciuto di più (5,8%). Un trend positivo e sopra media si è avuto anche per i settori industriali e le utilities. Il settore agricolo, invece, ha registrato un andamento negativo (-1,4%).

LE RETRIBUZIONI REGISTRANO NELL'ULTIMO ANNO UN INCREMENTO NEL MONDO DEI SERVIZI, UNA STAGNAZIONE O FLESSIONE NEGLI ALTRI SETTORI



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

4.2 Le industry

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

RAL media 2019 per industry e indice sulla RAL media nazionale

INDUSTRY	RAL MEDIA	INDEX
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 43.277	148,0
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 39.294	134,4
INGEGNERIA	€ 38.222	130,7
OIL & GAS	€ 38.093	130,3
TELECOMUNICAZIONI	€ 36.650	125,4
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 36.118	123,5
ASSICURAZIONI	€ 35.679	122,0
AERONAUTICA	€ 35.191	120,4
CHIMICA	€ 33.634	115,0
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 33.094	113,2
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.162	110,0
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 31.794	108,8
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 31.536	107,9
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA E RICERCHE DI MERCATO	€ 30.944	105,8
GOMMA E PLASTICA	€ 30.735	105,1
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 30.584	104,6
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.900	102,3
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 29.797	101,9
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 29.665	101,5
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 29.610	101,3
MEDIA NAZIONALE	€ 29.235	100,0
CARTA	€ 29.164	99,8
NAVALE	€ 29.096	99,5
AUTOMOTIVE	€ 28.647	98,0
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.555	97,7
MODA E LUSO	€ 28.540	97,6
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 28.050	95,9
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 27.682	94,7
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 27.486	94,0
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 27.369	93,6
TURISMO E VIAGGI	€ 27.292	93,4
LEGNO	€ 26.521	90,7
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 26.494	90,6
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 24.478	83,7
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 24.421	83,5
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.795	81,4

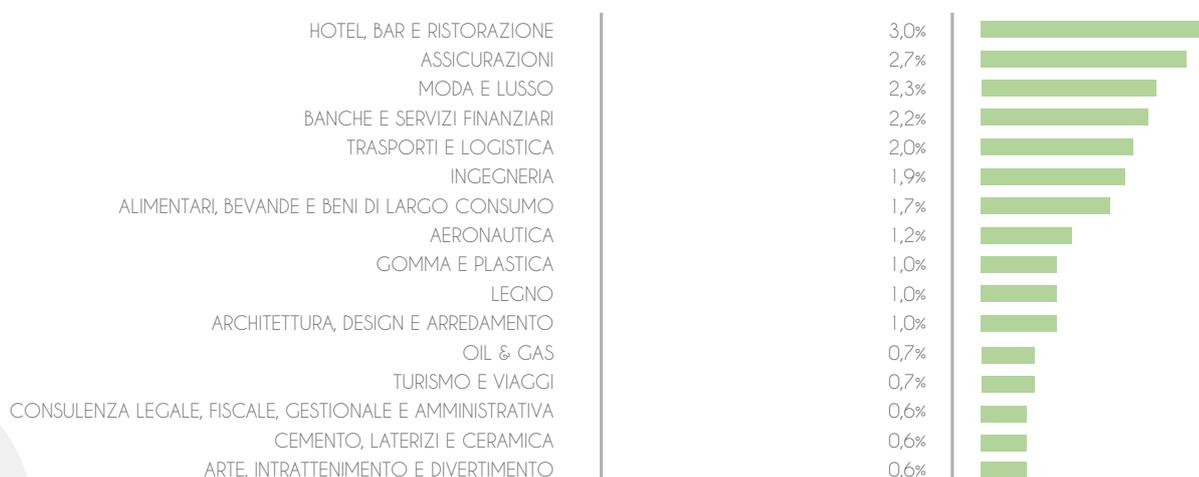
Al top della classifica troviamo le banche ed i servizi finanziari (43.277 €), seguite dalle società farmaceutiche (39.294 €). In generale, molte delle industry ai primi posti della graduatoria sono bacino di professionalità molto specifiche, con elevate competenze e, pertanto, premiate dal mercato anche dal punto di vista retributivo.

Agli ultimi posti si posizionano settori a forte componente operaia (come il tessile, il legno e i settori edilizio e primario, già citati in precedenza), oppure quelli in cui è minore la domanda di un know-how tecnico specialistico (come ad esempio le società di servizi alle imprese e alle persone).

Il trend rilevato nell'ultimo anno è positivo per 20 delle 35 industry analizzate.

IL MERCATO
PREMIA LE
INDUSTRY
AD ELEVATA
COMPETENZA
SPECIALISTICA E
PENALIZZA QUELLE
CHE IMPIEGANO
PROFESSIONALITÀ
PIÙ GENERICHE

Trend RAL 2018-2019 per industry



INFLAZIONE (NIC): +0,6%



TREND NAZIONALE: -0,1%



Nel 2019, la crescita retributiva più elevata ha premiato il settore ho.re.ca. (+3,0%). Fra le industry con trend negativo la più significativa riguarda i settori edilizio e della carta (-2,1%).

Il trend 2015-19 ha visto in generale crescere la maggior parte dei settori (27 su 35):

Trend RAL 2015-2019 per industry



INFLAZIONE (NIC): +2,9%



TREND NAZIONALE: +1,9%



Anche su base quinquennale, il settore ho.re.ca. si conferma al primo posto con una crescita molto importante (+8,8%). Crescite significative (maggiori del 5%) si sono poi avute nella moda e lusso, nel legno, nel tessile ed abbigliamento e nelle banche e servizi finanziari. Male invece i settori farmaceutico e delle biotecnologie, quello navale e quello delle telecomunicazioni, dove si sono registrate diminuzioni superiori al 2% dal 2015 ad oggi.

Le tabelle seguenti riportano la RAL media del 2019 rilevata in ciascuno dei quattro inquadramenti contrattuali per le 35 industry classificate da JobPricing. Si può osservare come nel mercato risultino premiati i Dirigenti del settore moda e lusso, i Quadri dell'alimentare, gli Impiegati e gli Operai dell'oil & gas. D'altro canto, i peggio retribuiti sono i Dirigenti della consulenza informatica, i Quadri dei servizi alla persona, gli Impiegati delle agenzie per il lavoro e gli Operai del turismo e viaggi.

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 **Dirigenti** per industry

DIRIGENTI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
MODA E LUSO	€ 111.779	UP	DOWN
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 109.424	DOWN	=
AERONAUTICA	€ 109.346	UP	=
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 108.554	UP	DOWN
ASSICURAZIONI	€ 108.443	=	DOWN
NAVALE	€ 106.759	UP	UP
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 106.299	UP	=
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 106.150	UP	=
CHIMICA	€ 106.084	=	=
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 105.278	=	DOWN
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 104.945	=	DOWN
CARTA	€ 104.514	UP	UP
AUTOMOTIVE	€ 104.361	=	DOWN
TELECOMUNICAZIONI	€ 103.782	DOWN	DOWN
OIL & GAS	€ 103.441	UP	UP
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 103.275	UP	DOWN
GOMMA E PLASTICA	€ 102.729	UP	=
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 102.065	=	DOWN
MEDIA NAZIONALE DIRIGENTI	€ 101.223	=	DOWN
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 101.102	DOWN	=
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 100.855	=	=
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 100.442	=	DOWN
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 99.705	DOWN	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 99.421	DOWN	DOWN
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 98.893	DOWN	DOWN
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 98.650	=	DOWN
INGEGNERIA	€ 98.202	=	DOWN
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 97.975	=	DOWN
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMIN.	€ 97.870	DOWN	DOWN
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 97.179	UP	=
TURISMO E VIAGGI	€ 96.571	=	DOWN
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 96.239	UP	DOWN
LEGNO	€ 95.001	UP	=
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 94.246	UP	UP
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 93.038	UP	UP
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 92.075	UP	=

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 **Quadri** per industry

QUADRI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 57.892	=	=
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 57.455	UP	=
MODA E LUSO	€ 57.138	DOWN	UP
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 57.096	=	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 56.840	=	UP
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 56.524	=	UP
OIL & GAS	€ 56.448	=	=
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 56.431	=	UP
NAVALE	€ 56.317	UP	UP
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 56.219	UP	UP
GOMMA E PLASTICA	€ 56.197	UP	=
LEGNO	€ 56.163	UP	UP
CHIMICA	€ 56.154	UP	UP
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 56.110	=	UP
CARTA	€ 55.764	UP	=
ASSICURAZIONI	€ 55.545	DOWN	DOWN
TELECOMUNICAZIONI	€ 55.257	=	UP
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 54.794	=	=
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 54.344	DOWN	=
MEDIA NAZIONALE QUADRI	€ 54.236	=	=
AERONAUTICA	€ 53.885	DOWN	UP
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 53.652	UP	UP
INGEGNERIA	€ 53.421	UP	UP
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 53.027	DOWN	DOWN
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 52.864	=	UP
AUTOMOTIVE	€ 52.778	=	UP
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 52.668	UP	=
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 52.399	UP	UP
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 51.953	UP	=
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 51.719	DOWN	=
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMIN.	€ 51.590	UP	=
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 50.575	UP	=
TURISMO E VIAGGI	€ 50.538	DOWN	=
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 49.449	DOWN	=
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 49.180	UP	DOWN
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 47.198	DOWN	UP

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%

DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%

DOWN Inferiore a -2,0%

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 **Impiegati** per industry

IMPIEGATI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
OIL & GAS	€ 34.991	DOWN	=
NAVALE	€ 34.933	DOWN	=
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 34.931	=	UP
AERONAUTICA	€ 34.538	=	=
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 34.480	DOWN	=
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 34.392	DOWN	=
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 34.014	DOWN	=
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 33.726	DOWN	=
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 33.573	UP	UP
CHIMICA	€ 33.487	UP	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 33.431	DOWN	=
GOMMA E PLASTICA	€ 33.093	DOWN	=
AUTOMOTIVE	€ 32.871	DOWN	=
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 32.705	=	=
TELECOMUNICAZIONI	€ 32.495	=	=
INGEGNERIA	€ 32.365	UP	UP
ASSICURAZIONI	€ 32.126	UP	UP
MODA E LUSO	€ 31.866	=	UP
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 31.792	=	=
LEGNO	€ 31.640	UP	UP
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 31.493	UP	=
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 31.405	=	=
CARTA	€ 31.315	=	DOWN
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 30.847	UP	UP
MEDIA NAZIONALE IMPIEGATI	€ 30.737	=	=
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 30.457	DOWN	DOWN
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 30.327	UP	=
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 29.753	=	=
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 29.434	DOWN	=
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 28.625	DOWN	DOWN
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 28.427	=	UP
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMIN.	€ 28.369	=	UP
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 27.561	DOWN	=
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 27.283	UP	=
TURISMO E VIAGGI	€ 27.203	DOWN	=
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 26.886	=	DOWN

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%

DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%

DOWN Inferiore a -2,0%

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 **Operai** per industry

OPERAI	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
OIL & GAS	€ 29.634	UP	UP
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 27.803	=	=
INGEGNERIA	€ 27.486	UP	UP
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 27.125	UP	=
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 26.997	UP	UP
TELECOMUNICAZIONI	€ 26.904	UP	=
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 26.868	DOWN	UP
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 26.640	DOWN	UP
CHIMICA	€ 26.575	DOWN	=
CARTA	€ 26.413	DOWN	DOWN
AERONAUTICA	€ 26.363	DOWN	UP
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 26.130	DOWN	=
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 26.061	DOWN	=
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 26.006	UP	UP
GOMMA E PLASTICA	€ 25.965	DOWN	=
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 25.792	DOWN	UP
NAVALE	€ 25.659	=	DOWN
MODA E LUSO	€ 25.649	UP	UP
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 25.564	UP	UP
AUTOMOTIVE	€ 25.325	DOWN	=
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 25.316	UP	UP
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 24.957	=	UP
MEDIA NAZIONALE OPERAI	€ 24.770	=	UP
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 24.695	DOWN	=
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 24.494	UP	UP
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 24.327	DOWN	UP
LEGNO	€ 24.179	UP	UP
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 23.165	UP	UP
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 23.070	=	=
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 22.848	UP	UP
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 22.335	DOWN	DOWN
TURISMO E VIAGGI	€ 21.942	UP	UP

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

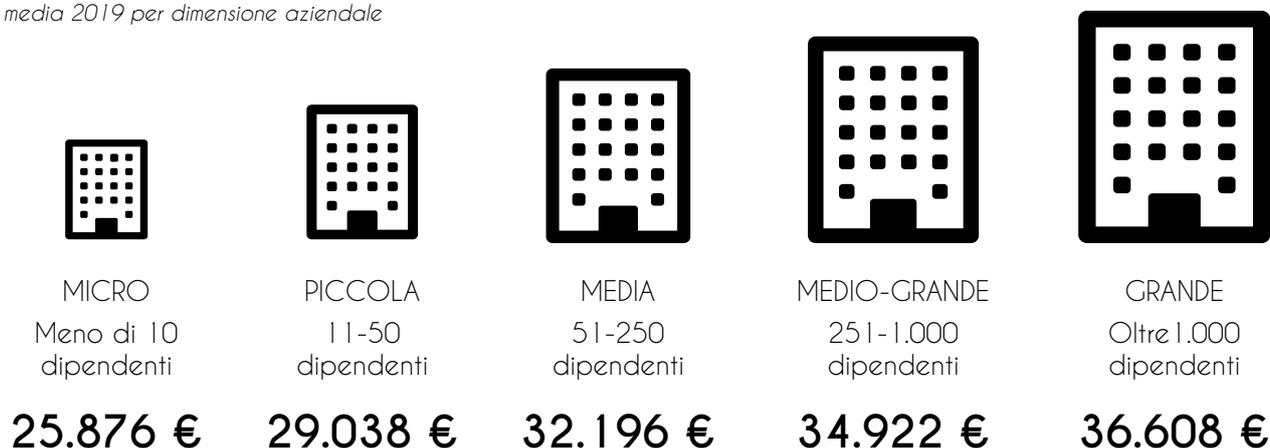
TRA UN DIRIGENTE DEL MODA E LUSO (I MEGLIO PAGATI DEL MERCATO) E UN OPERAIO DEL TURISMO E VIAGGI (I PEGGIO RETRIBUITI), LA DIFFERENZA DI STIPENDIO (SOLO LA PARTE FISSA) ARRIVA A CIRCA 90.000 EURO



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

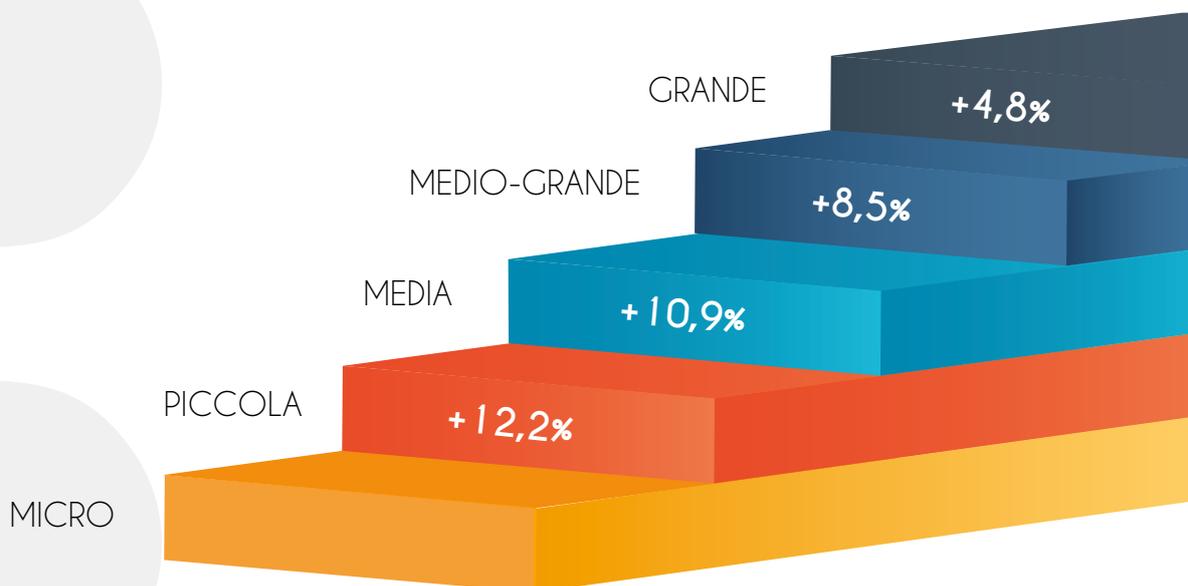
4.3 I differenziali retributivi per dimensione aziendale

RAL media 2019 per dimensione aziendale



I dipendenti di imprese di grandi dimensioni guadagnano mediamente di più rispetto a quelli delle piccole imprese. Si passa dai 25.876 € percepiti mediamente da dipendenti di aziende micro (con meno di 10 dipendenti) ai 36.608 € medi rilevati in aziende con oltre 1.000 dipendenti, con una differenza percentuale pari a 41,5%.

Differenziali di retribuzione media per dimensione aziendale crescente



RAL media 2019 per dimensione aziendale e inquadramento

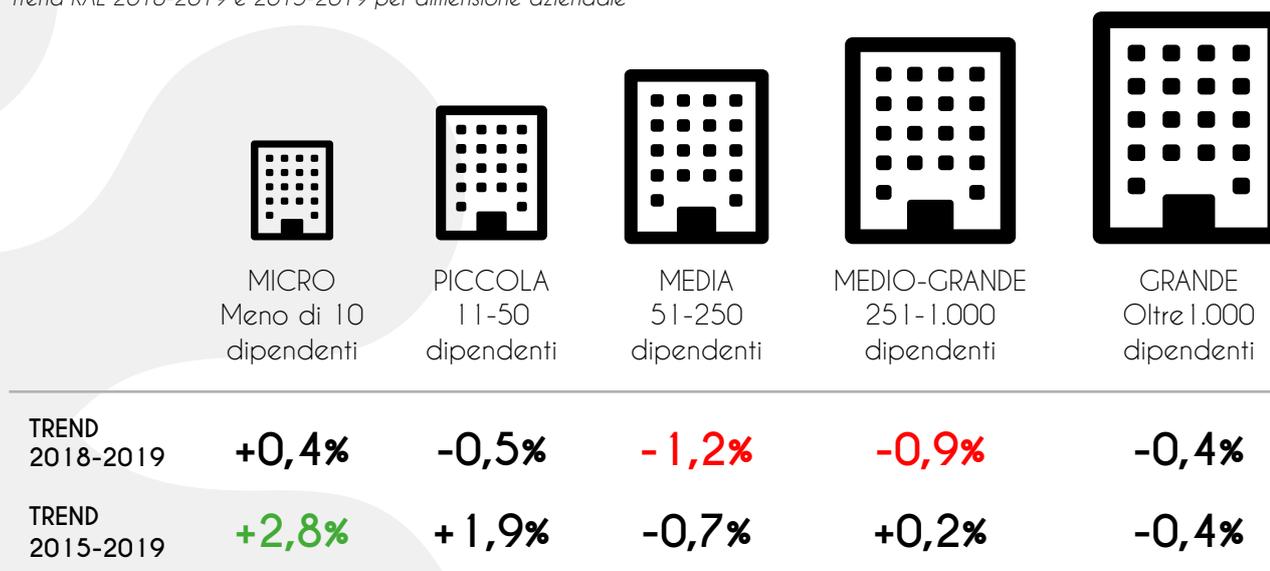
DIMENSIONE AZIENDALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Micro (fino a 10 dipendenti)	€ 94.734	€ 51.581	€ 28.375	€ 23.327
Piccola (da 11 a 50 dipendenti)	€ 97.518	€ 53.182	€ 30.580	€ 25.155
Media (da 51 a 250 dipendenti)	€ 101.539	€ 55.207	€ 32.693	€ 26.068
Medio-grande (da 251 a 1.000 dipendenti)	€ 101.365	€ 55.996	€ 34.006	€ 26.779
Grande (oltre 1.000 dipendenti)	€ 107.196	€ 55.345	€ 34.478	€ 27.390

Differenza retributiva in percentuale fra dimensioni aziendali consecutive

DIMENSIONE AZIENDALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Piccola vs micro	+ 3%	+ 3%	+ 8%	+ 8%
Media vs piccola	+ 4%	+ 4%	+ 7%	+ 4%
Medio-grande vs media	0%	+ 1%	+ 4%	+ 3%
Grande vs medio-grande	+ 6%	- 1%	+ 1%	+ 2%
GRANDE vs MICRO	+ 13%	+ 7%	+ 22%	+ 17%

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

Trend RAL 2018-2019 e 2015-2019 per dimensione aziendale



Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%
Rosso Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%
Rosso Inferiore a -2,0%

Analizzando i trend si osserva che la dinamica retributiva del 2019 risulta positiva solo nelle micro-imprese, dove però si colloca circa il 37% dei lavoratori, mentre imprese di dimensioni più elevate presentano trend negativi, in particolare le aziende di dimensioni medie.

L'andamento di medio periodo mette in luce negli ultimi cinque anni un risultato positivo per micro e piccole imprese, mentre nelle aziende di grandi dimensioni gli stipendi medi erogati non sono mutati.

LA DINAMICA RETRIBUTIVA DEL PERIODO 2015-2019 È STATA POSITIVA PER LE MICRO (+2,8%) E PICCOLE IMPRESE (+1,9%), MENTRE HA PENALIZZATO LE GRANDI (-0,4%)

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 per dimensione aziendale e inquadramento

DIMENSIONE AZIENDALE	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
	DIRIGENTI			QUADRI		
Micro	€ 94.734	UP	=	€ 51.581	DOWN	UP
Piccola	€ 97.518	UP	UP	€ 53.182	=	=
Media	€ 101.539	UP	DOWN	€ 55.207	UP	=
Medio-grande	€ 101.365	DOWN	DOWN	€ 55.996	UP	UP
Grande	€ 107.196	DOWN	DOWN	€ 55.345	=	=
	IMPIEGATI			OPERAI		
Micro	€ 28.375	=	UP	€ 23.327	=	=
Piccola	€ 30.580	=	=	€ 25.155	=	UP
Media	€ 32.693	=	=	€ 26.068	DOWN	=
Medio-grande	€ 34.006	=	=	€ 26.779	DOWN	=
Grande	€ 34.478	=	=	€ 27.390	DOWN	=

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

SONO POCHE LE CATEGORIE IN CUI SI REGISTRANO TREND RETRIBUTIVI POSITIVI NEL CORSO DEL 2019 E NELL'ULTIMO QUINQUENNIO

RETRIBUZIONI E CARATTERISTICHE INDIVIDUALI





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

5.1 Le differenze di genere

GENDER PAY GAP 2019: 11,1%
GENDER PAY GAP 2018: 10,0%



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

€ 30.437

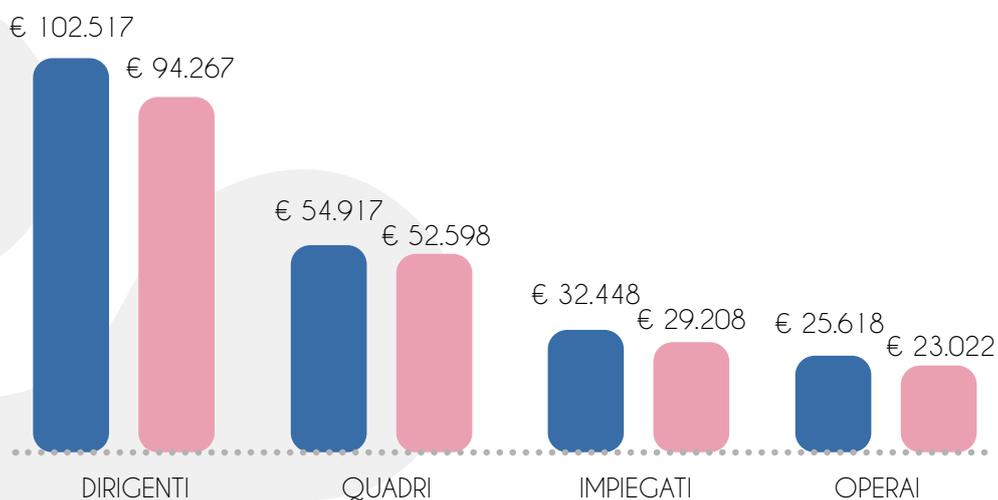


GEN FEB MAR APR MAG GIU LUG AGO SET OTT NOV DIC

€ 27.390

Il mercato evidenzia una disparità di retribuzioni tra uomini e donne: il gap di genere è pari all'11,1% a favore degli uomini, che guadagnano in media oltre 3.000 euro in più delle donne. Insomma, è come se - a parità di lavoro - le donne lavorassero dodici mesi, ma se ne vedessero retribuire meno di 11, cominciando a percepire una retribuzione solo dal 6 febbraio in poi.

RAL media 2019 per inquadramento e genere



IL GENDER PAY GAP NEL 2019 AUMENTA DI OLTRE UN PUNTO PERCENTUALE, PASSANDO DAL 10,0% ALL'11,1%

Una delle prime cause delle differenze retributive di genere è da ricondurre senz'altro al profilo di carriera delle donne. I dati sull'occupazione in aziende private mostrano che le donne faticano a fare carriera: solo il 26% dei profili manageriali sono occupati da donne (16% per i Dirigenti, 29% per i Quadri), mentre il delta si riduce per Impiegati e Operai (in totale 60% di uomini e 40% di donne).

Composizione degli occupati dipendenti di aziende private per genere e inquadramento

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	84%	71%	47%	67%	60%
Donne	16%	29%	53%	33%	40%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro
N.B. dall'analisi sono esclusi alcuni settori tra cui il principale è quello della Sanità e Assistenza

Sarebbe tuttavia sbagliato pensare che il problema sia solo di carriera. I dati in questo senso risultano chiari: esiste un problema discriminatorio in generale, se è vero, come si può osservare nella tabella sottostante, che il gender gap si fa più netto proprio nelle qualifiche contrattuali inferiori, cioè operai ed impiegati.

NEL COMPLESSO
LE DONNE
CONTINUANO
A FATICARE AD
ACCEDERE AI
RUOLI APICALI:
I DIRIGENTI NEL
SETTORE PRIVATO
SONO APPENA IL
16% DEL TOTALE

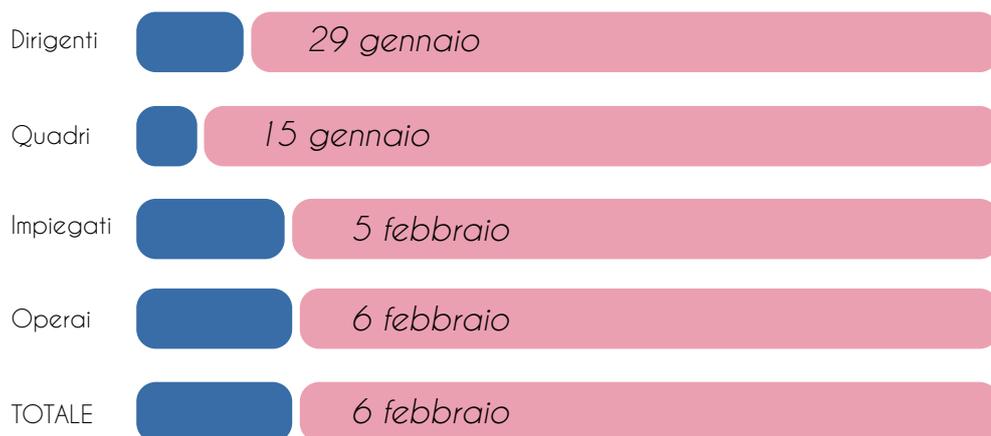
RAL Media 2019 per genere e inquadramento e Gender Pay Gap 2019 e 2018

GENERE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	€ 102.517	€ 54.917	€ 32.448	€ 25.618	€ 30.437
Donne	€ 94.267	€ 52.598	€ 29.208	€ 23.022	€ 27.390
GENDER GAP 2019	8,8%	4,4%	11,1%	11,3%	11,1%
GENDER GAP 2018	8,2%	3,8%	9,5%	10,6%	10,0%

Il divario maggiore nelle retribuzioni interessa i profili Operai, con circa 2.600 euro in meno percepiti dalle donne e un delta dell'11,3%. Anche fra gli Impiegati il gap è significativo: la differenza media è infatti di oltre 3.200 euro, con uno scostamento dell'11,1%. La differenza percentuale dei Dirigenti è lievemente inferiore a quella di Impiegati e Operai (8,8%), ma lato monetario è il delta più significativo: le donne nelle posizioni più alte delle gerarchie aziendali guadagnano in media circa 8.700 euro in meno dei colleghi uomini. Una differenza più contenuta invece caratterizza i Quadri: lo scostamento è "solo" del 4,4%.

IL GENDER GAP SI CONFERMA PIÙ AMPIO FRA OPERAI ED IMPIEGATI CHE FRA QUADRI E DIRIGENTI

Gender Pay Gap - Giorno in cui le donne iniziano a guadagnare nell'anno solare



Ma in Italia le cose vanno meglio o peggio che nel resto d'Europa? Secondo Eurostat¹⁰, l'Italia, considerando il settore privato, si posiziona al 18° posto in una classifica di 24 nazioni europee per Gender Salary Gap.

Differenza retributiva di genere nei Paesi europei nel settore privato

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

Fonte: Eurostat 2018 - The unadjusted gender pay gap, 2018 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

IN BASE AI DATI DI EUROSTAT, L'ITALIA È AL 18° POSTO SU 24 STATI IN EUROPA PER GENDER PAY GAP

¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Tornando all'Italia, come si è detto in precedenza, nel 2019 il gender gap si è purtroppo ampliato. Tale incremento è dovuto ad una dinamica divergente delle retribuzioni di maschi e femmine (cfr. tabella successiva): ad un calo retributivo delle seconde (-0,8%) ha fatto da specchio una leggerissima crescita degli stipendi dei primi (0,2%). Tale divaricazione è riferibile soprattutto alla popolazione impiegatizia.

Ne è risultato così uno stop di una dinamica positiva che negli ultimi cinque anni aveva visto in media le retribuzioni delle femmine crescere più di quelle dei maschi. Questa brusca frenata, purtroppo, allunga ulteriormente i tempi di riduzione del gap, che già erano preoccupanti: **al tasso attuale si possono stimare non meno di 55 anni per colmare il divario salariale fra i generi.**

NEL 2019 LE RETRIBUZIONI DELLE DONNE SONO DIMINuite, MENTRE QUELLE DEGLI UOMINI SONO AUMENTATE. QUESTO FENOMENO HA DETERMINATO UNO STOP NEL PROCESSO DI RIDUZIONE DEL GENDER PAY GAP REGISTRATO DAL 2015 AL 2018.

Trend RAL 2018-2019 e 2015-2019 per genere

		
TREND 2018-2019	+0,2%	-0,8%
TREND 2015-2019	+1,5%	+2,5%

Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%
Rosso Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%
Rosso Inferiore a -2,0%

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 per genere e inquadramento

GENERE	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
	DIRIGENTI			QUADRI		
Uomini	€ 102.572	UP	DOWN	€ 54.914	=	=
Donne	€ 93.839	=	=	€ 52.602	=	UP
	IMPIEGATI			OPERAI		
Uomini	€ 32.448	UP	=	€ 25.625	=	UP
Donne	€ 29.208	DOWN	=	€ 23.000	=	UP

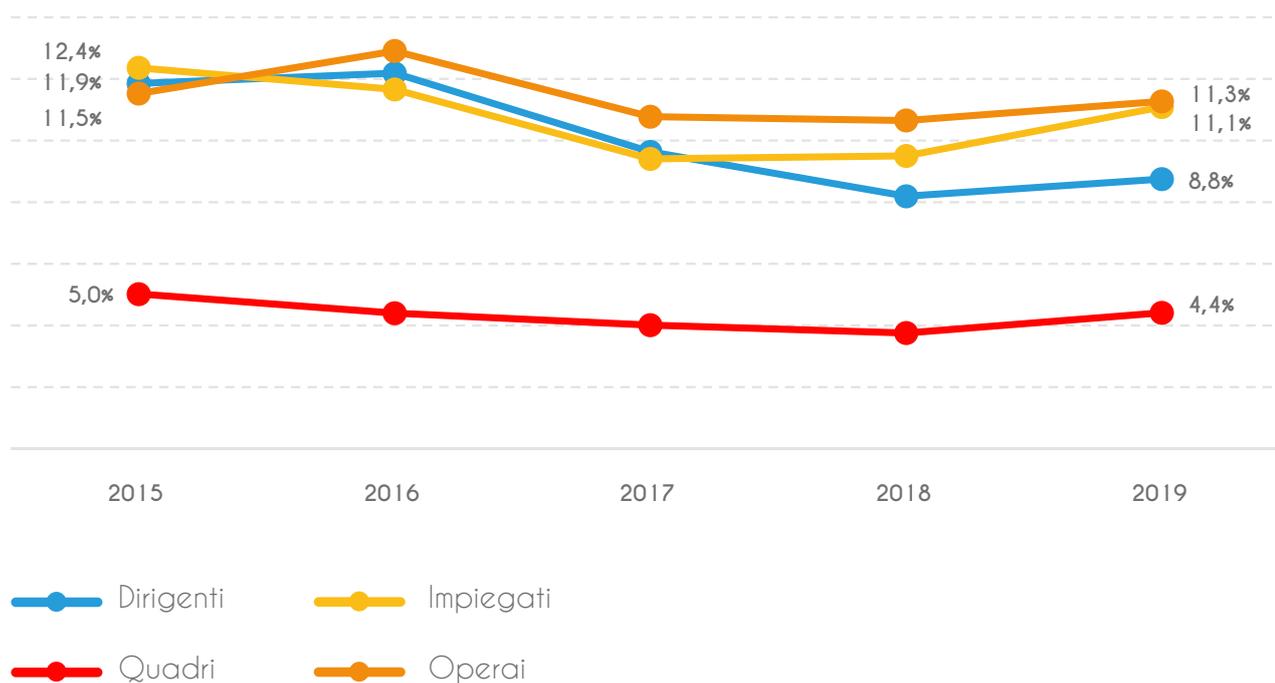
Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

Gender Pay Gap 2015-2019 per inquadramento



SE LE COSE CONTINUANO COME OGGI, CI VORRANNO NON MENO DI 55 ANNI
PER CHIUDERE IL GENDER PAY GAP IN ITALIA

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI SU RETRIBUZIONI E GENERE,
SI VEDA IL "GENDER GAP REPORT" DELL'OSSERVATORIO JOBPRICING



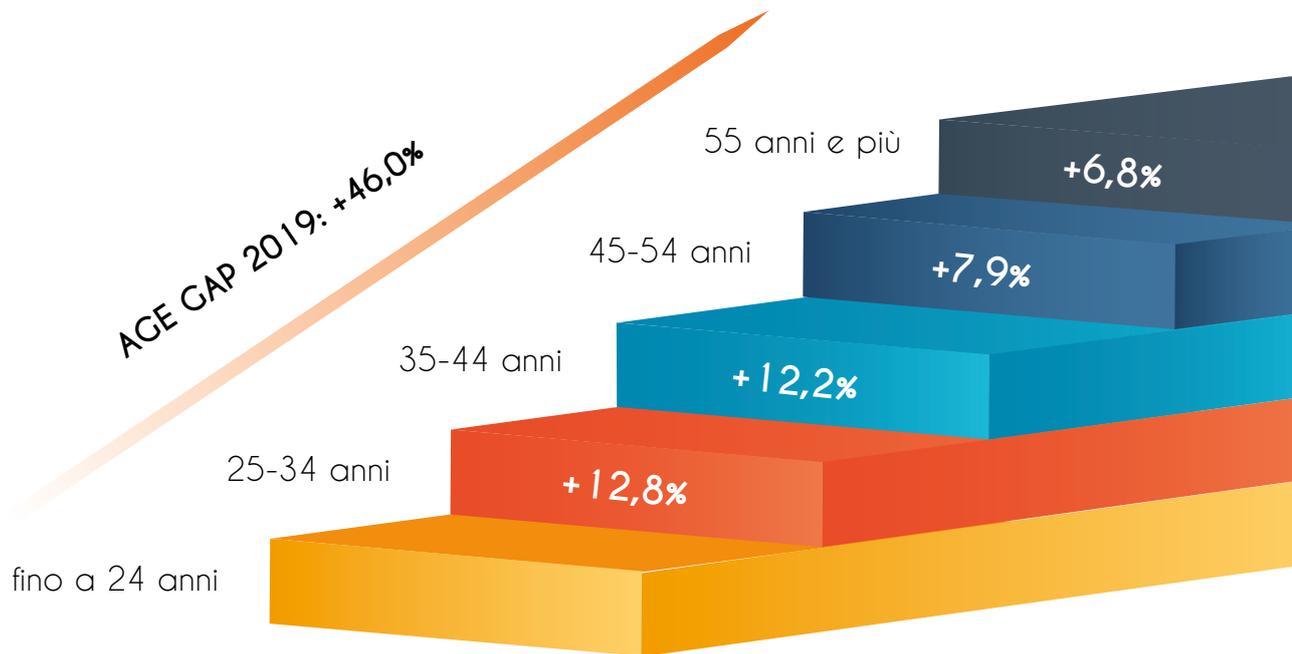


Quanto pesa l'esperienza sulla busta paga? La differenza di retribuzione tra lavoratori "anziani" e new entry in un mercato del lavoro che cambia e che richiede nuove competenze è ancora giustificata? In che misura?

5.2 Le retribuzioni per classe di età anagrafica

Al crescere dell'età la retribuzione aumenta.

Scala retributiva fra inizio e fine carriera lavorativa



Sono tre le principali motivazioni:

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

RAL media 2019 per età anagrafica



RAL media 2019 per classe di età anagrafica e inquadramento

CLASSE DI ETÀ ANAGRAFICA	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Fino a 24 anni	nd	nd	€ 24.243	€ 22.363
25-34 anni	€ 87.182	€ 49.074	€ 27.427	€ 23.658
35-44 anni	€ 93.800	€ 53.164	€ 31.145	€ 24.744
45-54 anni	€ 103.015	€ 54.853	€ 32.837	€ 25.646
55 anni o più	€ 104.299	€ 56.394	€ 34.114	€ 25.739

IL GAP GENERAZIONALE FRA CHI STA PER CHUDERE LA PROPRIA CARRIERA LAVORATIVA E CHI STA PER INIZIARLA È PARI AL 46%

Scalino retributivo 2019 tra classi di età anagrafica

SCALINO RETRIBUTIVO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Da under 24 a 25-34 anni	nd	nd	13%	6%
Da 25-34 anni a 35-44 anni	8%	8%	14%	5%
Da 35-44 anni a 45-54 anni	10%	3%	5%	4%
Da 45-54 anni a 55 anni e più	1%	3%	4%	0%
GENERATION GAP	20%	15%	41%	15%

La distinzione per qualifica contrattuale è rilevante per valutare la crescita retributiva al passaggio da una classe di età all'altra. In particolare, nelle tabelle riportate sopra, osserviamo che gli Impiegati vedono crescere la propria RAL in maniera consistente nelle fasi iniziali della carriera per poi fermarsi, o rallentare fortemente, al raggiungimento di una certa età (tra 35 e 45 anni). Per i Dirigenti lo step più elevato si ha intorno ai 45 anni (la carriera dirigenziale inizia molto dopo rispetto alle altre qualifiche); per i Quadri la crescita è significativa nel passaggio dai 30 anni di media ai 40 anni di media, per poi affievolirsi nel resto della carriera.

Nel 2019 il trend annuale delle retribuzioni premia le classi di età "estreme": le retribuzioni di over 55 e under 24 crescono di oltre un punto percentuale.

LE CRESCITE RETRIBUTIVE PIÙ CONSISTENTI SI HANNO DI NORMA FRA I 35 E I 44 ANNI PER I VERTICI AZIENDALI, E FRA I 25 E I 34 ANNI PER LE ALTRE QUALIFICHE CONTRATTUALI

Al contrario gli stipendi nelle fasce di età centrali sono in calo, e in particolare nella fascia tra i 35 e i 44 anni.

L'andamento di medio periodo mostra, invece, una crescita molto significativa per gli under 24 e buona per i lavoratori fra i 25 ed i 34 anni di età.

Trend RAL 2018-2019 e 2015-2019 per classe di età anagrafica

	Fino a 24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni o più
TREND 2018-2019	+1,0%	-0,3%	-0,9%	-0,6%	+1,6%
TREND 2015-2019	+8,2%	+3,8%	-0,1%	+1,5%	+1,1%

Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%
Rosso Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%
Rosso Inferiore a -2,0%

RAL media 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 per età anagrafica e inquadramento

CLASSE DI ETÀ ANAGRAFICA	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
DIRIGENTI				QUADRI		
25-34 anni	€ 87.182	UP	=	€ 49.074	UP	UP
35-44 anni	€ 93.800	UP	=	€ 53.164	UP	UP
45-54 anni	€ 103.015	=	DOWN	€ 54.853	=	=
55 anni o più	€ 104.299	=	DOWN	€ 56.394	=	=
IMPIEGATI				OPERAI		
Fino a 24 anni	€ 24.243	UP	UP	€ 22.363	UP	UP
25-34 anni	€ 27.427	=	UP	€ 23.658	=	UP
35-44 anni	€ 31.145	=	=	€ 24.744	DOWN	=
45-54 anni	€ 32.837	DOWN	=	€ 25.646	DOWN	UP
55 anni o più	€ 34.114	UP	=	€ 25.739	UP	UP

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%
DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%
DOWN Inferiore a -2,0%

LA TENDENZA RILEVATA NELL'ULTIMO ANNO, COME NELL'ULTIMO QUINQUENNIO, MOSTRA UNA CRESCITA DELLE RETRIBUZIONI IN INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO CONTRAPPOSTA AD UNA SITUAZIONE STAGNANTE CHE CARATTERIZZA LE FASCE DI ETÀ CENTRALI



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

5.3 Le retribuzioni per livello di istruzione

RAL media 2019 per livello di istruzione

LIVELLO DI ISTRUZIONE	RAL
Non laureati	€ 27.662
Scuola dell'obbligo	€ 25.421
Qualifica professionale di scuola secondaria superiore	€ 26.766
Diploma di maturità / di istruzione secondaria superiore	€ 30.006
Laureati	€ 39.787
Laurea triennale	€ 29.698
Master di I livello	€ 41.352
Laurea magistrale	€ 41.833
Master di II livello	€ 47.298
GAP medio Laureati vs. Non laureati	44%

MEDIAMENTE
UN LAUREATO
GUADAGNA IL
44% 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 39.787 €, mentre quella dei non laureati è di 27.662 €, con uno scostamento pari al 44%. 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 vicina ai 40mila euro lordi annui, la seconda non arriva mediamente ai 30mila euro lordi annui.

LO SCARTO
RETRIBUTIVO TRA
DIPLOMA E LAUREA
BREVE È RIDOTTO,
IL PERCORSO
UNIVERSITARIO
DIVENTA REDDITIZIO
SOLO SE PORTATO
A COMPIMENTO

RAL media 2019 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Non laureati	€ 97.307	€ 54.009	€ 30.425	€ 24.752
Laureati	€ 104.098	€ 54.511	€ 31.632	€ 25.412
GAP Laureati vs. Non laureati 2019	7,0%	0,9%	4,0%	2,7%
GAP Laureati vs. Non laureati 2018	5,0%	0,2%	3,4%	1,8%

L'analisi per inquadramento non sembra tuttavia evidenziare questa netta differenza fra le due categorie: solamente fra i Dirigenti esiste una differenza media di quasi 7.000 euro fra i laureati e i non laureati (7,0%), in crescita rispetto all'anno passato, mentre la differenza fra gli Impiegati (circa 1.200 euro), non pare tuttavia così netta e marcata. Nulla è invece la differenza fra i Quadri e minima la distanza fra gli Operai (la cui composizione è quasi totalmente spostata verso profili non laureati). Anche l'analisi del rapporto fra inquadramento contrattuale e livello di istruzione (cfr. sotto) conferma il fatto che il mercato, per un dato livello professionale, non riconosce differenze di stipendio importanti in funzione del titolo di studio.

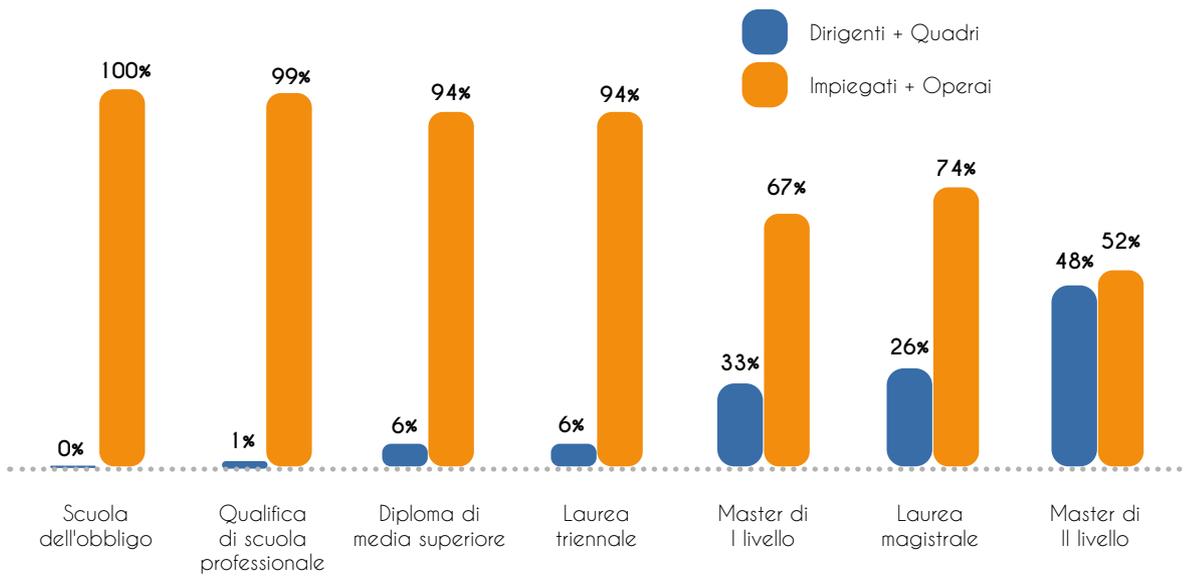
A PARITÀ DI LIVELLO PROFESSIONALE IL TITOLO DI STUDIO NON GARANTISCE UN DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO SIGNIFICATIVO

RAL media 2019 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Scuola dell'obbligo	€ 98.789	€ 51.128	€ 29.693	€ 24.704
Qualifica professionale di scuola secondaria superiore	€ 106.022	€ 54.536	€ 30.703	€ 25.074
Diploma di maturità / di istruzione secondaria superiore	€ 96.520	€ 54.155	€ 30.540	€ 24.719
Laurea triennale	€ 92.558	€ 51.929	€ 28.544	€ 23.911
Master di I livello	€ 107.255	€ 54.596	€ 31.550	€ 24.953
Laurea magistrale	€ 103.936	€ 54.645	€ 32.614	€ 26.289
Master di II livello	€ 106.686	€ 55.741	€ 33.214	€ 25.750

Come si spiega dunque la differenza molto significativa fra gli stipendi dei laureati e dei non laureati? Stando ai dati, il livello di istruzione è un fortissimo acceleratore di carriera: fra i non laureati, infatti, solo il 3% occupa una posizione apicale, mentre fra i laureati la percentuale sale al 23%. In altre parole, un laureato su quattro è almeno Quadro, mentre solo tre non laureati su cento diventano Quadro o Dirigente.

Composizione occupati per livello di istruzione e inquadramento

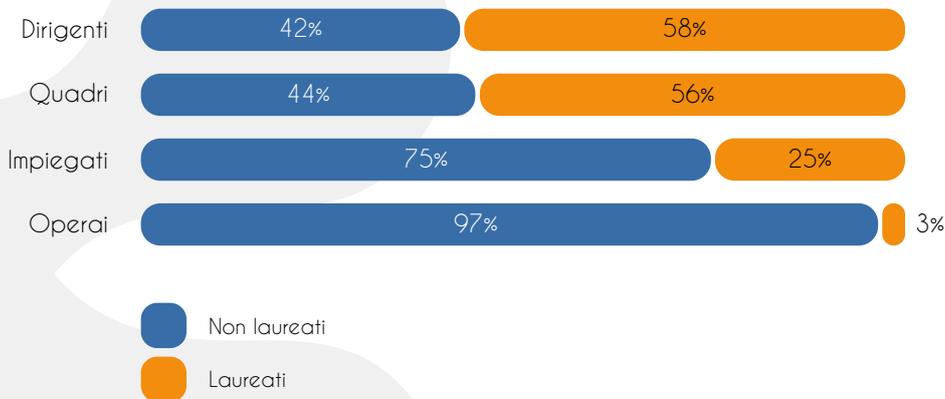


Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro

A conferma di quanto sopra, possiamo analizzare i dati da un altro punto di vista (cfr. grafico sopra) e chiederci per le varie qualifiche contrattuali quale sia il livello di istruzione. Ebbene, come si può vedere nel grafico sotto, la laurea è il livello di istruzione più diffuso fra i manager (Dirigenti e Quadri). Non solo, se il fatto che ci siano pochi laureati tra gli operai è scontato, non altrettanto possiamo dire degli impiegati, dove, circa i tre quarti non hanno un'istruzione di tipo universitario.

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

Composizione occupati per inquadramento e livello di istruzione



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

Nell'ultimo anno l'andamento retributivo di chi possiede una laurea e chi no è pressoché nullo. Diverso il discorso se si osserva un orizzonte temporale quinquennale, in cui sono cresciute a un tasso più elevato le retribuzioni di chi non possiede la laurea (+2,0% contro +0,7% dei non laureati).

Trend RAL 2018-2019 e 2015-2019 per livello di istruzione

	NON LAUREATI	LAUREATI
TREND 2018-2019	-0,2%	+0,2%
TREND 2015-2019	+2,0%	+0,7%

Trend 2018-2019:

Verde Superiore a +0,5%

Rosso Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

Verde Superiore a +2,0%

Rosso Inferiore a -2,0%

RAL media e 2019 e trend 2018-2019 e 2015-2019 per livello di istruzione e inquadramento

LIVELLO DI ISTRUZIONE	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019	RAL MEDIA 2019	TREND 2018-2019	TREND 2015-2019
		DIRIGENTI			QUADRI	
Non laureati	€ 97.307	DOWN	=	€ 54.009	=	=
Laureati	€ 104.098	UP	DOWN	€ 54.511	UP	UP
		IMPIEGATI			OPERAI	
Non laureati	€ 30.425	=	=	€ 24.752	=	UP
Laureati	€ 31.632	=	=	€ 25.412	UP	UP

Trend 2018-2019:

UP Superiore a +0,5%

DOWN Inferiore a -0,5%

Trend 2015-2019:

UP Superiore a +2,0%

DOWN Inferiore a -2,0%

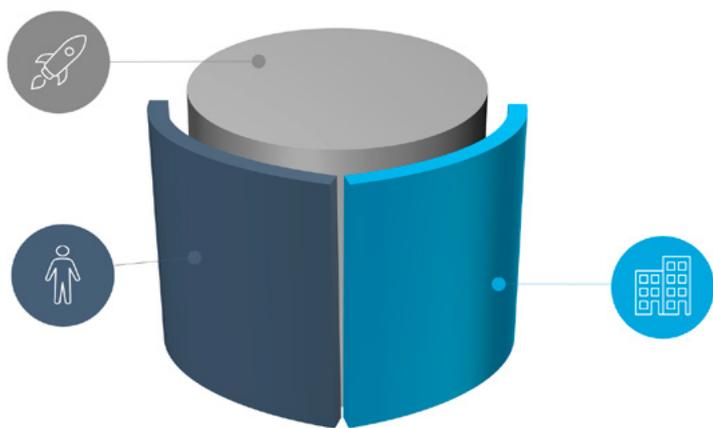
PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI SU RETRIBUZIONI E LIVELLO DI ISTRUZIONE, SI VEDA LO "UNIVERSITY REPORT" DELL'OSSERVATORIO JOBPricing



Metodologia

Il database di JobPricing è costituito da circa **450mila profili retributivi** relativi a lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il periodo 2014-2019.

La fonte dei dati:



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

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

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

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





Tutti i dati presenti nel presente studio sono il risultato di un algoritmo di calcolo *ex-post*, denominato "Riporto all'Universo", che assegna a ciascun profilo retributivo presente nel Database il corrispettivo peso che esso detiene nell'intero universo dei lavoratori dipendenti, ossia il numero di lavoratori che possiedono le medesime caratteristiche di quel profilo retributivo nel mercato del lavoro italiano. I pesi sono stati ricavati dalla "Rilevazione trimestrale sulle Forze di Lavoro ISTAT"¹¹.

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 un panel di oltre 13 milioni di lavoratori di aziende private.

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

All'interno del Report, tutte le informazioni retributive relative al 2019 sono da intendersi aggiornate al 31 dicembre, e quindi riferite all'intero anno solare.

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

¹¹ <https://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 2018 consistono nella media dei pesi relativi ai 12 trimestri del 2016, 2017 e 2018. 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: è quella parte della retribuzione che, stabilita sulla base di regole del gioco conosciute a priori, è corrisposta al raggiungimento di obiettivi concordati (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 annua lorda (RAL) e della retribuzione variabile annua (RVA).

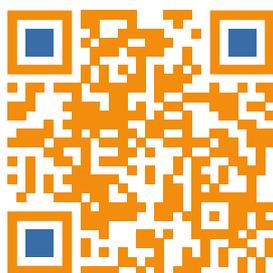
TERRITORI

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

SETTORI

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

ALTRI WHITEPAPER DA JOB PRICING

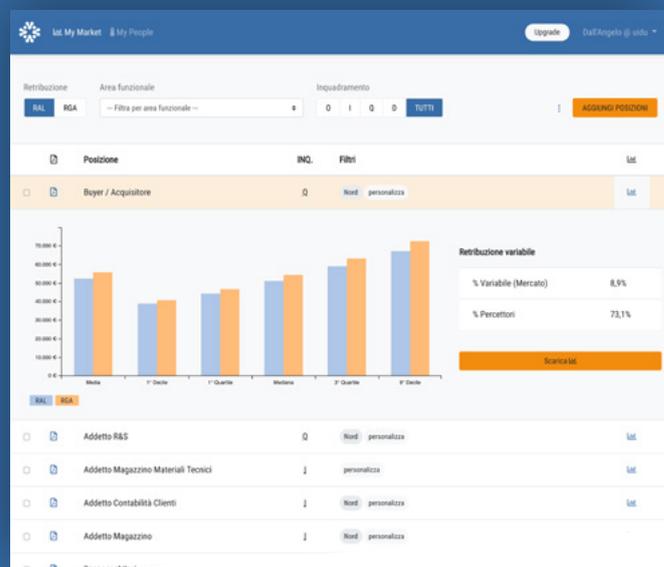


SCARICALI QUI !

JPAnalytics

Il più completo software di consultazione dei profili retributivi italiani

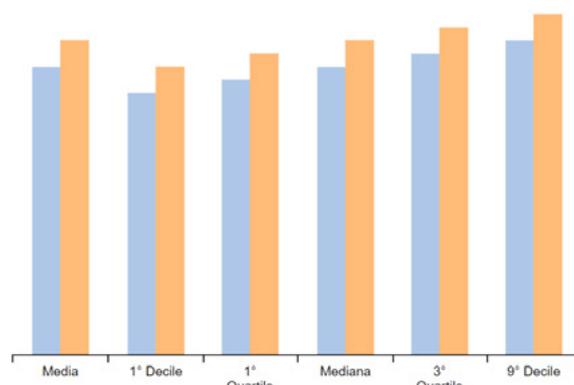
Concedere o non concedere aumenti salariali e stabilirne la misura, stimare il costo del personale per nuove assunzioni, impostare le politiche retributive in funzione dell'andamento di mercato non è mai stato così semplice.



Esplora il tuo mercato

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

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



1900 Posizioni



35 Settori



9 Filtri

ATTIVA LA TUA DEMO SU:

[JPANALYTICS.IT](https://jpanalytics.it)



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

Oltre ai servizi di consulenza, grazie al software online "JPAnalytics", JobPricing consente ai propri clienti e partner di accedere direttamente al più ampio ed aggiornato database sulle retribuzioni italiane con oltre 450.000 osservazioni qualificate nei principali settori economici.



L'Osservatorio JobPricing, grazie alla propria attività di analisi e monitoraggio continuativo, rappresenta oggi un punto di riferimento consolidato nello studio delle dinamiche retributive: le sue pubblicazioni ne fanno oggi una fra le fonti dati più accreditate nel mercato italiano. Collabora con le maggiori testate giornalistiche, istituzioni accademiche e con numerosi esperti del settore.

© 2020 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

Tutti i diritti riservati

Piazza Badalocchio, 5A - 43126 Parma

Tel: 0521 180 1817

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it

Quest'anno in
collaborazione con

InfoJobs

www.infojobs.it