



Il punto di riferimento per l'Italia che lavora

Qualità e valore del lavoro: le principali dinamiche di mercato degli ultimi anni.

*Quali sono le aspettative delle imprese,
come le imprese riconoscono e valorizzano la qualità dell'offerta:
l'esperienza degli ultimi 5 anni.*



Mario Vavassori
AD OD&M Consulting



In collaborazione con

Gruppo

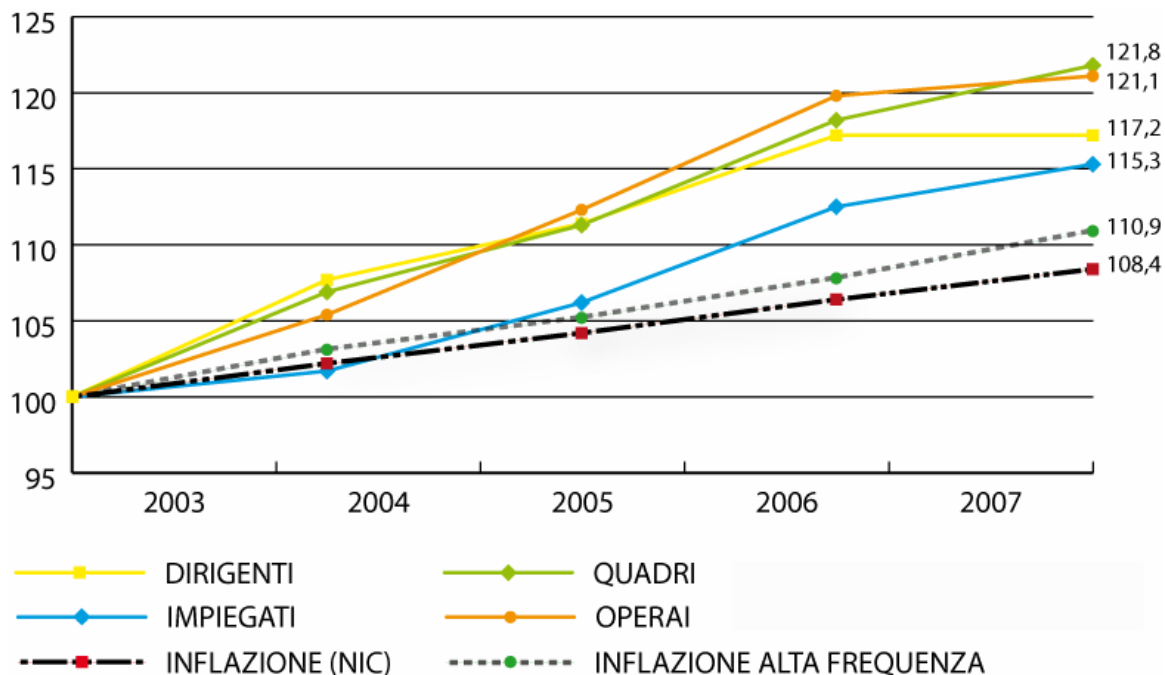


La cultura dei fatti.

Milano, 31 Marzo 2008

Gli stipendi in Italia

Trend nazionale 2003-2007

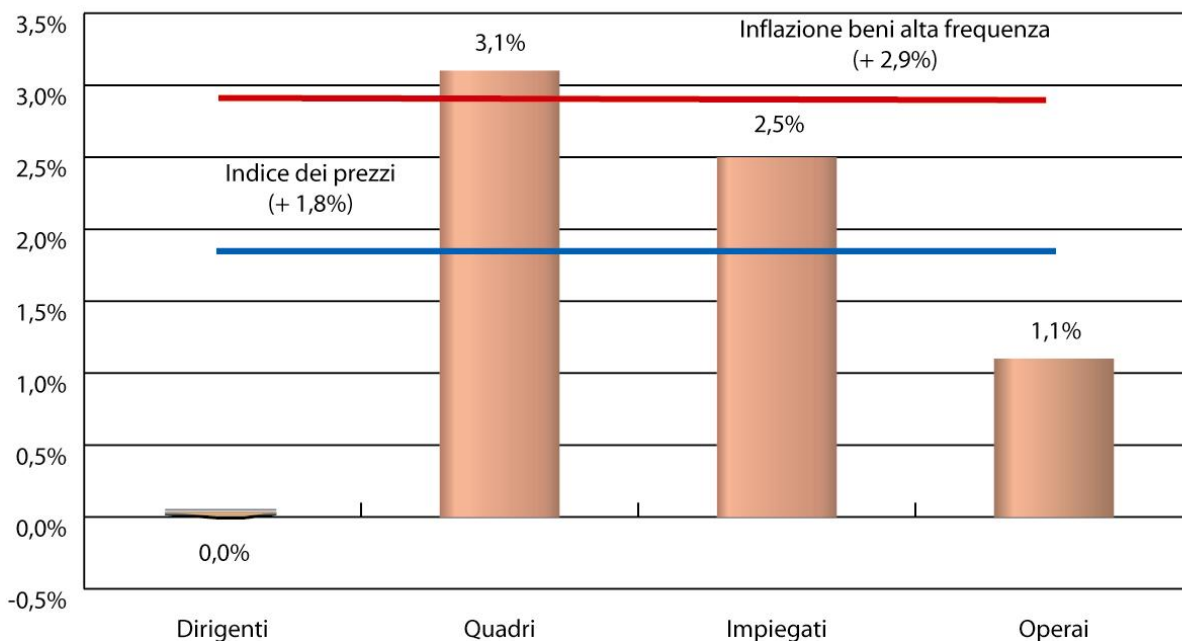


Osservando i trend di crescita complessivi e confrontando i trend dell'ultimo anno con quelli del periodo 2004-2006, per tutte le categorie si registra un rallentamento della crescita retributiva.

Gli stipendi in Italia

Trend nazionale 2003-2007

Variazioni 2007-06



Nell'ultimo anno l'inflazione, misurata dall'indice NIC dei prezzi al consumo (fonte ISTAT), è stata del +1,8%; incrementi inferiori a quelli dei prezzi riguardano le retribuzioni oltre che dei dirigenti anche degli operai (+1,1%); all'opposto, hanno guadagnato potere d'acquisto sia le retribuzioni dei quadri che quelle degli impiegati (+2,5%). Se messi però a confronto con l'inflazione relativa ai beni ad alta frequenza di consumo (+2,9%), anche gli impiegati hanno una percentuale inferiore alla soglia.

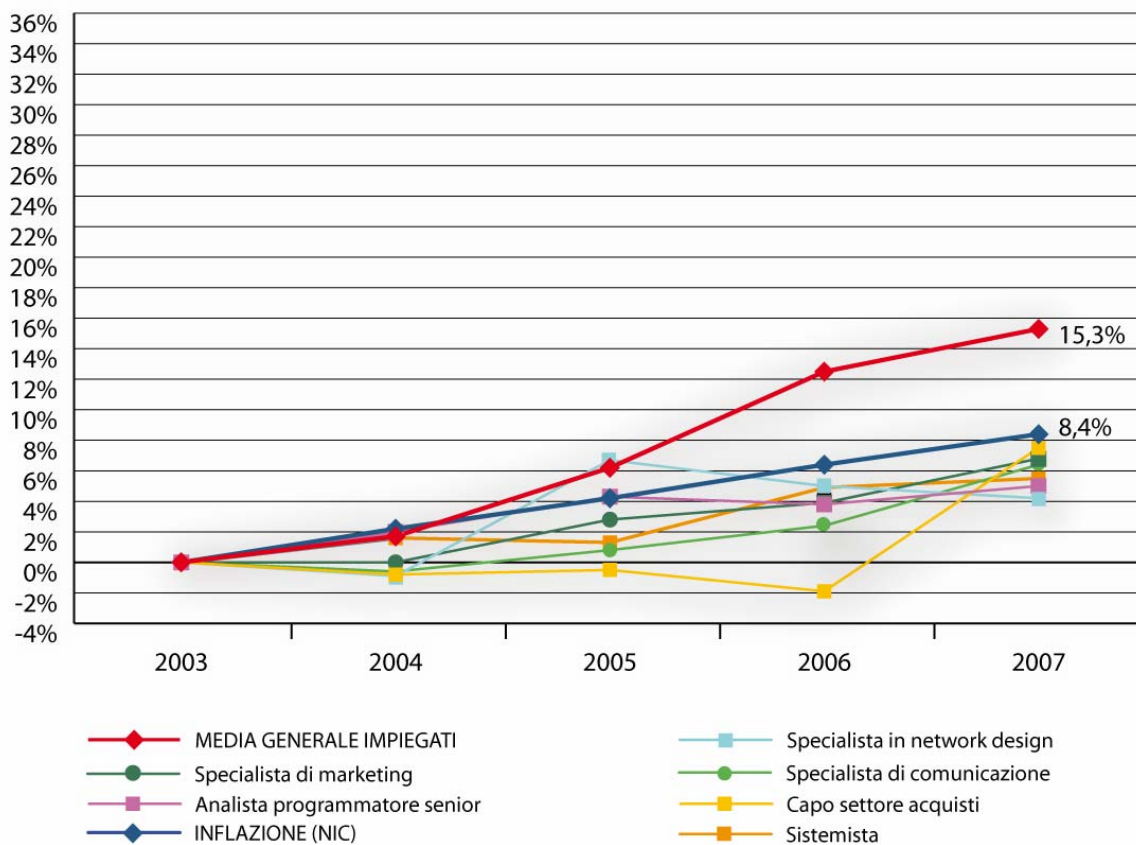
Gli stipendi in Italia

La retribuzione degli impiegati

- Il trend retributivo evidenzia una categoria professionale, quella degli impiegati, in recupero dal 2003, ma sempre sofferente nei confronti delle altre 3 categorie d'inquadramento.
- In riferimento a questa categoria abbiamo isolato e osservato 198 professioni che costituiscono la struttura operativa di massa, e di esse abbiamo analizzato il trend di crescita visto nel periodo 2003-2007.
- Si possono identificare 3 grandi raggruppamenti di professioni:
 - GRUPPO A (68 professioni, 34,3%): al suo interno si distinguono in particolare le professioni che nel 2003 presentavano una RTA (retribuzione totale anno) molto bassa, e che hanno visto crescere la propria retribuzione molto più della media generale di categoria (+15,3%). Questo raggruppamento, che possiamo definire "trainante", è però composto principalmente da professioni povere.
 - GRUPPO B (64 professioni, 32,3%): al suo interno si distinguono professioni che insistono sulla "catena del valore". Esse presentano una crescita inferiore a quella media di categoria, e si mantengono al di sopra della crescita inflattiva.
 - GRUPPO C (66 professioni, 33,4%): è composto prevalentemente da professioni di Staff. Esse presentano perdita di potere d'acquisto e, in alcuni casi, un calo di fatto della retribuzione.

Gli stipendi in Italia

La retribuzione degli impiegati



Gli stipendi in Italia

Retribuzione fissa e retribuzione variabile

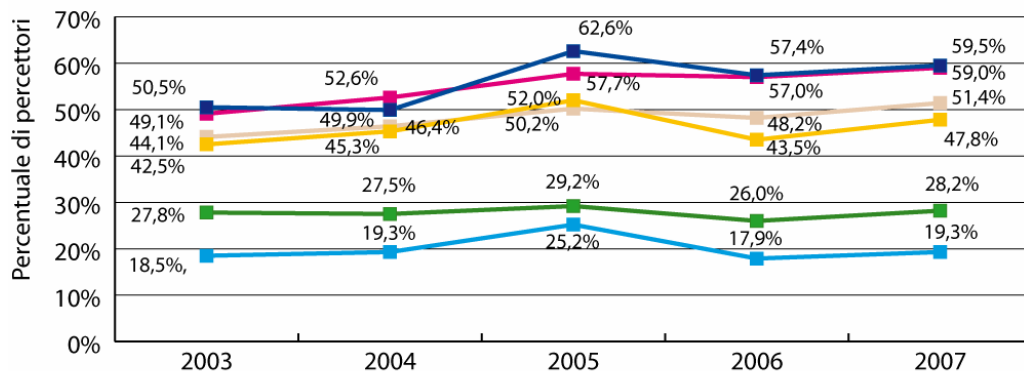
	Dirigenti				Quadri				Impiegati			
	Fissa	Variabile	Var (%)	TOT	Fissa	Variabile	Var (%)	TOT	Fissa	Variabile	Var (%)	TOT
2003	80.192	6.300	7,9%	86.493	39.408	1.933	4,9%	41.341	21.507	472	2,2%	21.979
2004	85.532	7.646	8,9%	93.178	41.722	2.481	5,9%	44.203	21.736	608	2,8%	22.344
2005	86.252	10.098	11,7%	96.350	42.587	3.417	8,0%	46.004	22.193	1.150	5,2%	23.343
2006	91.342	10.038	11,0%	101.381	45.827	3.023	6,6%	48.850	23.942	787	3,3%	24.730
2007	90.825	10.509	11,6%	101.334	47.182	3.164	6,7%	50.346	24.600	740	3,0%	25.340
Variazioni %												
2003-2007	13,3%	66,8%		17,2%	19,7%	63,7%		21,8%	14,4%	56,8%		15,3%
2006-2007	-0,6%	4,7%		0,0%	3,0%	4,7%		3,1%	2,7%	-6,0%		2,5%

- Dirigenti: nell'ultimo anno variazione negativa (-0,6%) per la componente fissa, positiva per la parte variabile (+4,7%); per effetto di ciò, quest'ultima accresce la propria incidenza sulla parte fissa (dall'11,0% al 11,6%), riprendendo una tendenza osservata fino al 2005 (11,7%).
- Quadri: sono aumentate sia la componente fissa (+3,0%) che quella variabile (+4,7%): il maggiore incremento di quest'ultima ne ha innalzato, sia pure in misura molto contenuta, la quota sulla retribuzione fissa, che si attesta al 6,7%; anche in questo caso riprende la tendenza all'innalzamento (seppur leggera) che si era arrestata tra il 2005 e il 2006.
- Impiegati: nell'ultimo anno variazione positiva (+2,7%) per la componente fissa, negativa per la parte variabile -6,0%); l'incidenza di quest'ultima sulla parte fissa (3,0%), continua quindi a presentare l'andamento in riduzione iniziato dopo il massimo del 5,2% toccato (come per altre categorie) nel 2005.

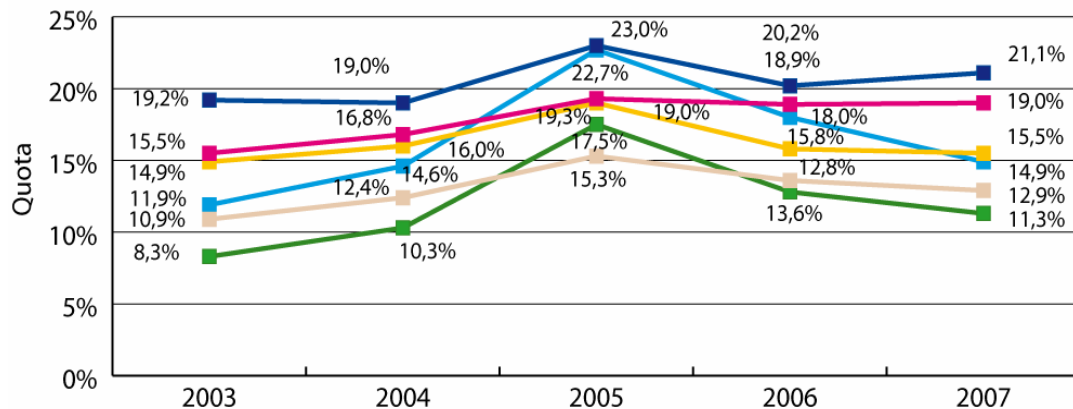
Gli stipendi in Italia

Quota variabile e numero di percettori

Percettori della retribuzione variabile rispetto alla RAL



Quota della retribuzione variabile rispetto alla RAL



Variazioni 2003-2007

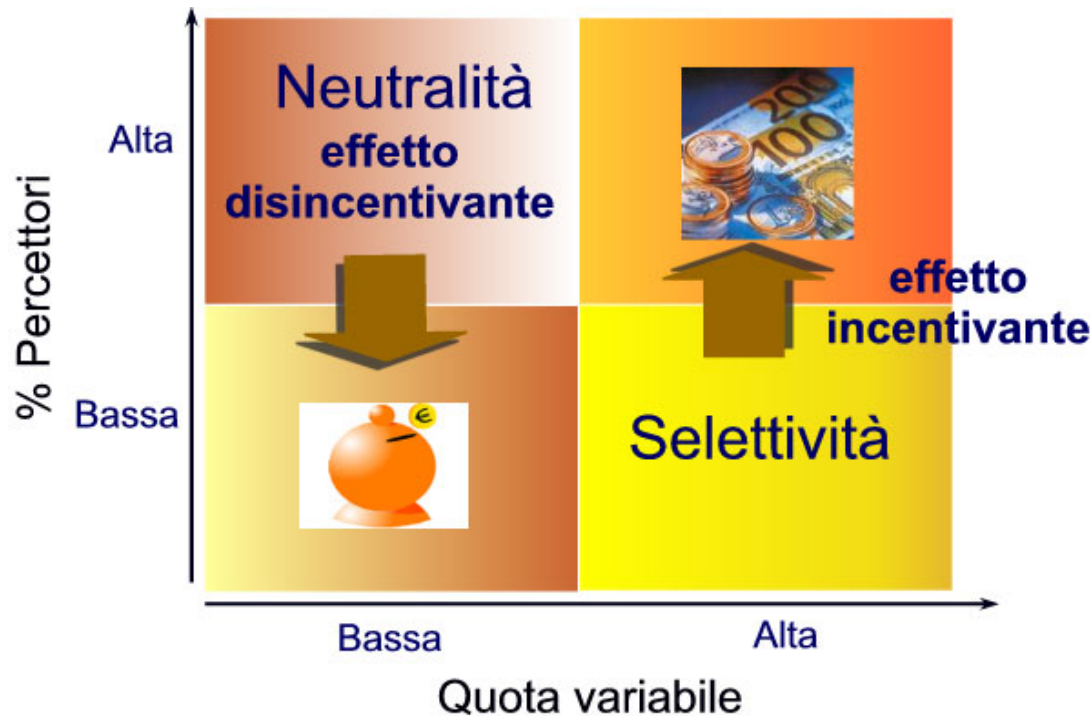
	Variabile	Percettori
Dirigenti commercio	+9,8%	+17,8%
Dirigenti industria	+22,4%	+20,0%
Quadri commercio	+3,5%	+12,5%
Quadri industria	+18,6%	+16,5%
Impiegati commercio	+3,0%	+0,8%
Impiegati industria	+3,0%	+0,4%

- Dirigenti Commercio
- Dirigenti Industria
- Quadri Commercio
- Quadri Industria
- Impiegati commercio
- Impiegati industria

Nota: la quota variabile in questa rappresentazione è stata calcolata per i soli percettori

Gli stipendi in Italia

L'effetto incentivante



- A parità di risorse finanziarie, impostare processi selettivi può supportare l'organizzazione nella produzione di valore e quindi generare ricchezza. La neutralità non motiva e non orienta ai risultati.
- Perché si generi incentivazione dalla selettività è necessario che:
 - I valori in gioco siano significativi
 - Esistano dei sistemi di valutazione e riconoscimento formalizzati e condivisi

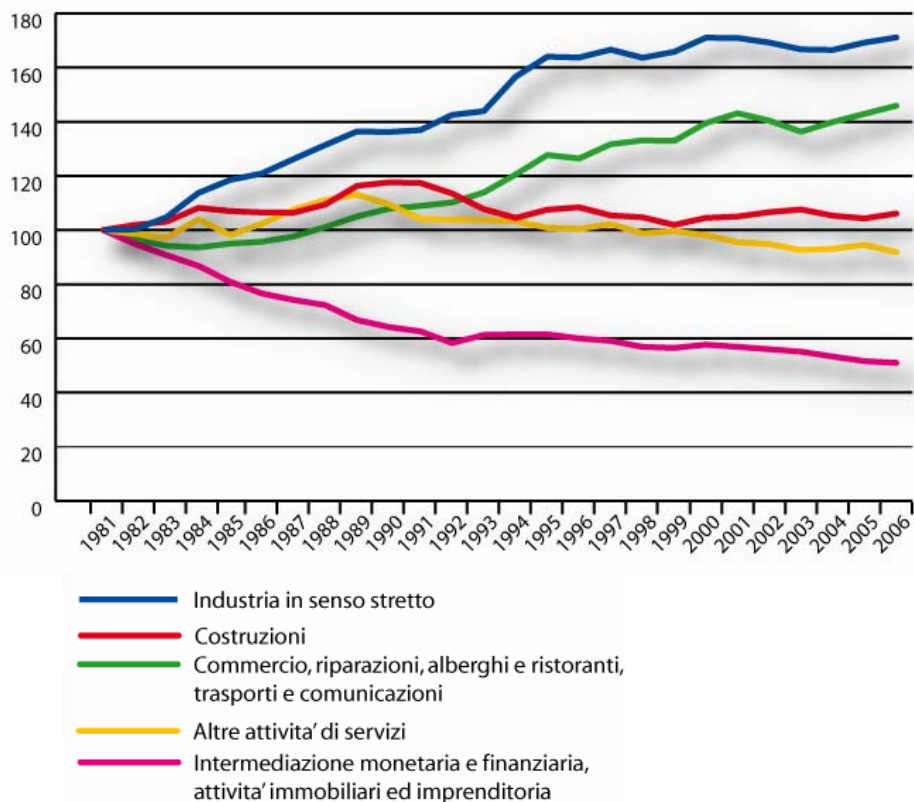
Gli stipendi in Italia

Retribuzioni e costo del lavoro

	RTA LORDA	COSTO LAVORO	RTA NETTA	CUNEO FISCALE e CONTRIBUTIVO
	2007	2007	2007	2007
Dirigenti	€ 101.334	€ 146.193	€ 59.309	€ 86.884
Quadri	€ 50.346	€ 72.634	€ 31.925	€ 40.709
Impiegati	€ 25.340	€ 36.558	€ 17.493	€ 19.065
Operai	€ 21.484	€ 30.995	€ 14.833	€ 16.162

La creazione di valore

Crescita della produttività per settore

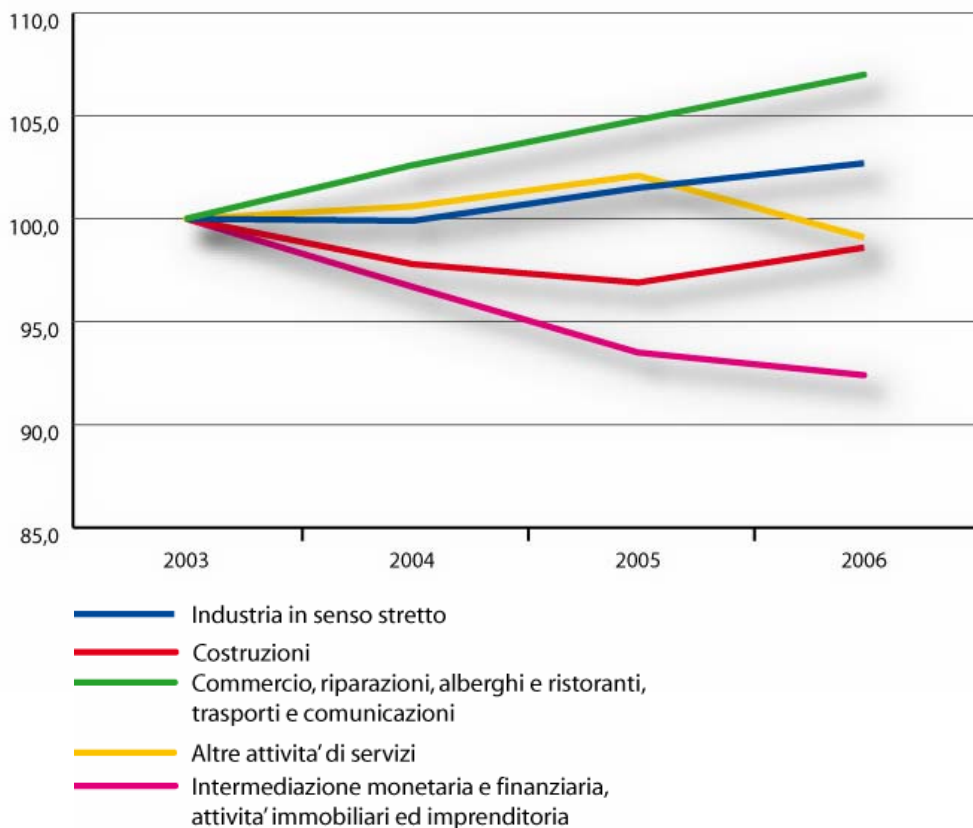


- A partire dal 1981, l'industria ha riportato i tassi di crescita della produttività maggiori fino al 1995: dopo il 1995 l'industria rallenta;
- La produttività del commercio, seppur con tassi di crescita inferiori rispetto all'industria, negli ultimi anni sta recuperando;
- I tassi di crescita della produttività di costruzioni, servizi e intermediazione monetaria e finanziaria risultano nulli o negativi, nell'arco di tempo considerato.

La produttività è calcolata come Valore aggiunto ai prezzi base - valori concatenati - per ora lavorata 1981=100 - Fonte ISTAT

La creazione di valore

Produttività dal 2003 al 2006



- Isolando gli ultimi 4 anni (2003=100) si può osservare che il settore che presenta una crescita maggiore della produttività è il commercio, seguito dall'industria.
- Costruzioni e servizi presentano un trend pressochè costante.
- Il credito invece conferma il trend negativo.

I differenziali retributivi

Scarto retributivo e scarto strutturale (1/2)

	Scarto retributivo POSITIVO	Scarto retributivo NEGATIVO
Scarto strutturale POSITIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Chimiche e petrolifere -Meccanica e mezzi di trasporto -Commercio ingrosso -Informatica e TLC -Credito, assicurazioni, servizi finanziari 	<ul style="list-style-type: none"> -Carta, stampa ed editoria -Elettriche, elettr., ottiche, med. -Energia elettrica, gas, acqua -Trasporti ed attività postali -Servizi avanzati alle imprese -Servizi sanitari e sociali
Scarto strutturale NEGATIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Alimentari, bevande, tabacco -Industrie dei metalli -Costruzioni -Altri servizi alle persone 	<ul style="list-style-type: none"> -Tessile, abbigliamento, calzature -Legno e mobile -Gomma e materie plastiche -Minerali non metalliferi -Beni per la casa, tempo libero altre manifatture -Commercio al dettaglio -Commercio e riparazione auto-moto -Alberghi, ristoranti e servizi turistici

I differenziali retributivi

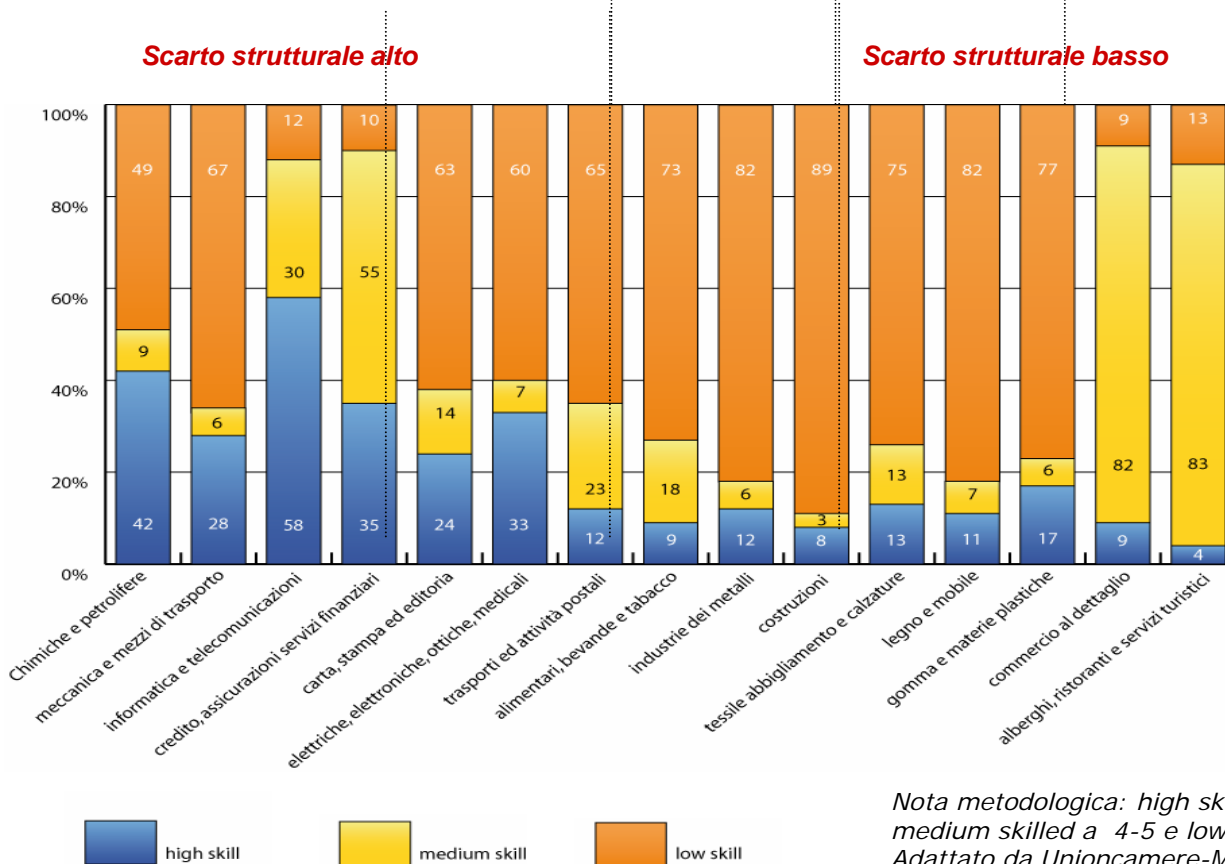
Scarto retributivo e scarto strutturale (2/2)

- *Scarto retributivo*: differenza della media retributiva del settore rispetto alla media retributiva totale a parità di struttura dell'universo considerato
 - Indica l'effetto della politica retributiva delle aziende del settore indipendentemente dalla struttura del settore stesso (valore medio rilevato)
- *Scarto strutturale*: differenza della media retributiva del settore calcolata con la struttura dell'universo, rispetto alla media retributiva nominale del settore stesso
 - Indica l'effetto della struttura stessa del settore (composizione della forza lavoro) sulla media retributiva di settore
- Si individuano 4 quadranti:
 - Scarto strutturale e retributivo ALTI: le retribuzioni individuali sono superiori alla media e il valore medio aggregato della retribuzione settoriale beneficia di una più favorevole composizione della forza lavoro
 - Scarto strutturale ALTO e scarto retributivo BASSO: le retribuzioni individuali sono inferiori alla media e il valore medio aggregato della retribuzione settoriale beneficia di una più favorevole composizione della forza lavoro
 - Scarto strutturale BASSO e scarto retributivo ALTO: le retribuzioni individuali sono superiori alla media e il valore medio aggregato della retribuzione settoriale è soggetto ad una sfavorevole composizione della forza lavoro
 - Scarto strutturale BASSO e scarto retributivo BASSO: le retribuzioni individuali sono inferiori alla media e il valore medio aggregato della retribuzione settoriale è soggetto ad una sfavorevole composizione della forza lavoro

Nota metodologica: ALTO e BASSO riferiti agli scarti si intendono superiori o inferiori alla media

I differenziali retributivi

Differenze di valore e assunzioni previste



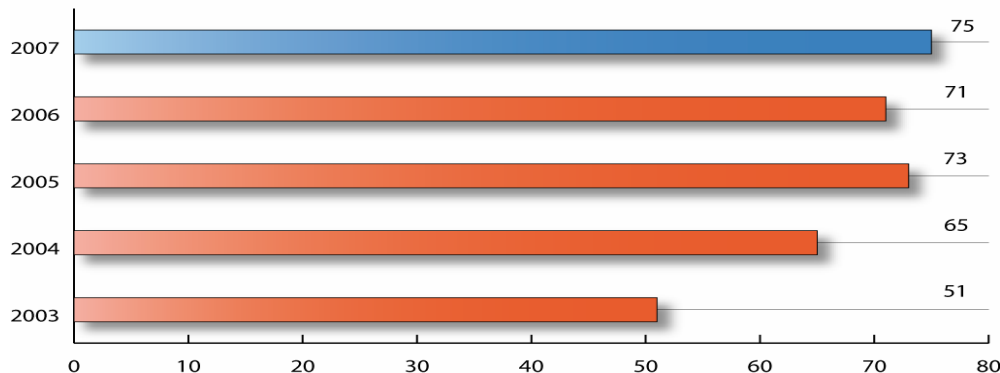
- A conferma dell'impatto della struttura sulla media retributiva, si possono osservare le assunzioni programmate:
 - I settori a scarto strutturale elevato (con eccezione per la meccanica) presentano quote di assunzioni *high skilled* maggiori rispetto ai settori con scarto strutturale basso.

Nota metodologica: high skilled corrispondono alle categorie 1-3 dell'ISTAT, medium skilled a 4-5 e low skilled a 6-8; Adattato da Unioncamere-Ministero del lavoro, Sistema informativo Excelsior

Il rapporto tra domanda e offerta

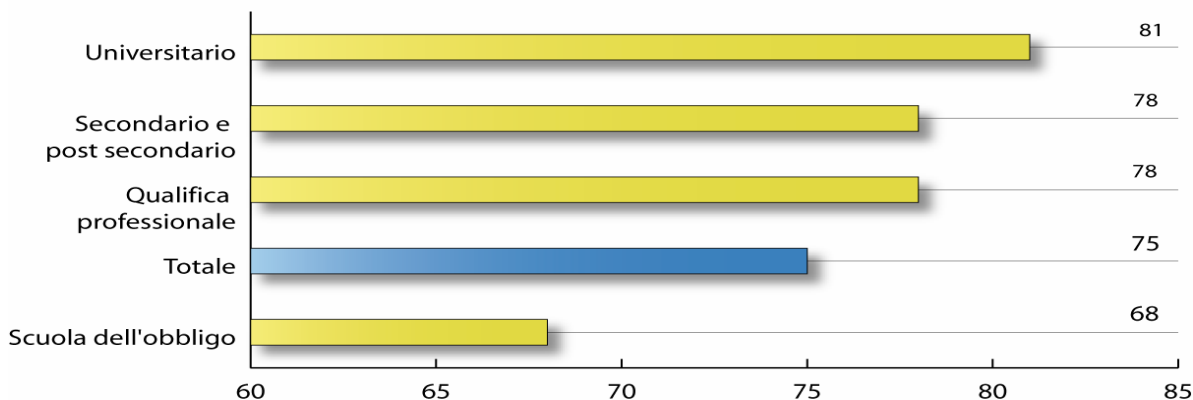
La mancanza di qualificazione

Assunzioni con necessità di ulteriore formazione



- La percentuale di assunzioni con bisogno di qualificazione da parte delle imprese è passato dal 51% nel 2003 al 75% nel 2007

Assunzioni con necessità di ulteriore formazione 2007 per titolo di studio

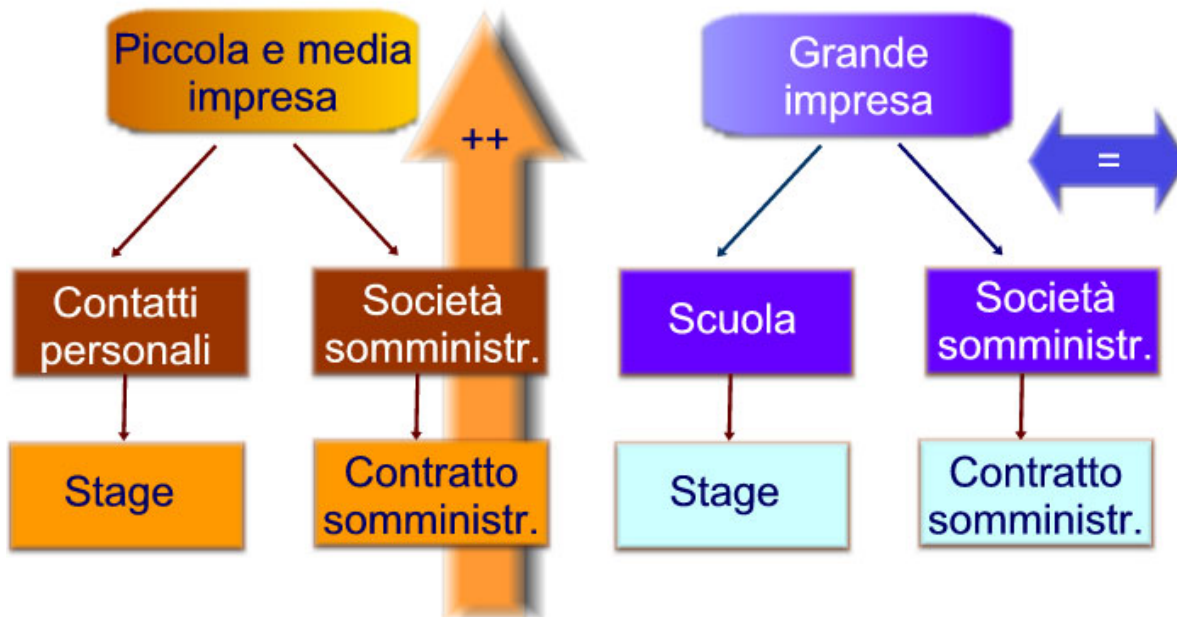


- La percentuale di assunzioni con bisogno di qualificazione cresce al crescere del livello di studi

Il rapporto tra domanda e offerta

Le pratiche delle aziende: diplomati

Diplomati

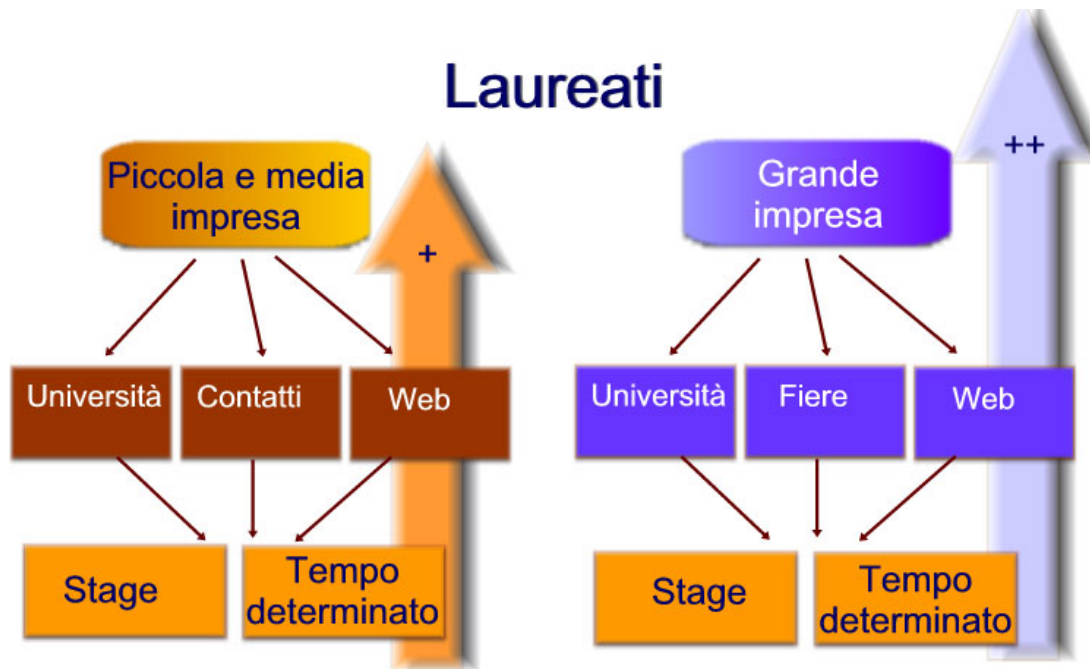


Fonte: Survey OD&M "I giovani in azienda" 2008

- Rispettivamente circa il 21% e il 20% delle piccole e medie imprese si avvale di contratti di somministrazione e di contatti personali per inserire diplomati. La modalità di inserimento prevalente è lo stage (28% dei casi).
- Oltre il 28% delle grandi imprese utilizza canali istituzionali di placement (scuola), mentre il 20% circa utilizza società di somministrazione. La modalità di inserimento prevalente è lo stage (25% dei casi).
- La piccola e media impresa nel 2007 ha incrementato significativamente l'inserimento di diplomati. Nella grande il tasso di inserimento è rimasto pressochè costante.

Il rapporto tra domanda e offerta

Le pratiche delle aziende: laureati



Fonte: Survey OD&M "I giovani in azienda" 2008

- Oltre il 24% delle piccole e medie imprese utilizza canali di placement per l'inserimento dei laureati; circa il 23% delle sole piccole imprese continua ad adottare contatti personali, mentre oltre il 16% delle medie utilizza canali web. La modalità prevalente di inserimento rimane comunque lo stage (circa 30%) seguito dal tempo determinato, soprattutto per le medie imprese (circa 23%).
- Oltre il 32% delle grandi imprese si avvale di canali di placement, oltre il 22% adotta canali web (la metà motori aziendali di e-recruiting) e circa l'11% fiere e manifestazioni. La modalità prevalente di inserimento, oltre allo stage (36%) è il contratto a tempo determinato (24%).
- La percentuale di laureati inseriti in azienda è in crescita significativa nelle grandi imprese, più contenuta nelle piccole e medie

Conclusioni

Posto vs contenuto del lavoro

- I salari sono bassi, ma NON il monte risorse messo in gioco:
 - Dal 2000 al 2006 la % dei redditi da lavoro dipendente sul valore aggiunto è cresciuta complessivamente del 2,4% (Fonte ISTAT).
 - Ciò che cambia è la redistribuzione del reddito da lavoro dipendente tra un numero maggiore di soggetti.
- Flessibilità retributiva e produttività
 - A livello di sistema: l'incremento della produttività è on/off
 - A livello individuale: il criterio guida è la selettività in base ai risultati
- L'attuale disallineamento tra domanda e offerta valorizza agli occhi dei singoli il "posto" a scapito del "contenuto del lavoro".
- L'intermediazione può contribuire a migliorare l'allineamento tra domanda e offerta se passa dalla prospettiva del "posto" alla prospettiva del "lavoro".