

Lavorare nel turismo. Club Med lancia la selezione di mille giovani **Pag. 28 e 29**

CARRIERE FORMAZIONE LAVORO

Pari opportunità. Il World economic forum presenta una guida sulle best practices **Pag. 30**

Mercoledì 25 Marzo 2009

www.ilsolo24ore.com/job24

Occupazione. Secondo Od&M Consulting nel 2008 le retribuzioni sono aumentate tra il 2,1% dei dirigenti e lo 0,7% degli operai

La busta paga privilegia il fisso

Per il 2009 le aziende confermano la tendenza a ridurre l'incidenza dei bonus

PAGINA A CURA DI **Antonietta Demurtas**

Gli stipendi restano fermi. I dati finali sul 2008 lo confermano: frenano le retribuzioni dei dipendenti, dai dirigenti ai quadri, dagli impiegati agli operai. La stagnazione, che già era iniziata nel 2007, è ancora più evidente se confrontata con la crescita sostenuta del 2005 e 2006 (dal 3,4 al 6,7%). E rispecchia quello che sta succedendo nei primi mesi del 2009. Questa la lettura che risulta dai dati elaborati nel "Decimo rapporto sulle retribuzioni"

LE DIFFERENZE

La flessione maggiore ha riguardato la parte variabile dei compensi dei manager delle grandi aziende: -9% in un anno

in Italia" a cura della società di consulenza OD&M Consulting (859.036 i profili retribuiti raccolti dal 2004 al 2008).

Nel complesso le buste paga hanno subito l'anno scorso un incremento rispetto all'anno precedente compreso tra il 2,1% dei dirigenti e lo 0,7% degli operai. «Si tratta di un lieve aumento - commenta Mario Vavassori, presidente dell'Od&M - che però è fisiologico e non incide sul potere d'acquisto dei lavoratori. Che ha subito invece una forte contrazione. I prezzi al consumo dei beni sono infatti aumentati più delle retribuzioni, dato che nello stesso periodo preso in esame l'inflazione è stata infatti del 3,3 per cento».

La novità più importante del Rapporto è che viene san-

cita la definitiva vittoria della parte fissa del salario sul variabile: all'aumento della prima (2,4% per dirigenti, 1,5 per i quadri e 1,7 per impiegati), si contrappone invece un leggero decremento della parte variabile (consistente per gli impiegati: -12,2%; quasi nullo per dirigenti e quadri: -0,8% e -1,1%). La parte fissa, quindi, è cresciuta in tutte e tre le categorie per una percentuale intorno ai due punti ed è questa a determinare l'incremento delle retribuzioni: «In questa situazione di grande incertezza - nota Vavassori - la parte fissa è diventata sempre più un rifugio sia per le aziende che per gli impiegati. Si preferisce ricevere una quota inferiore ma sicura anziché condividere il rischio».

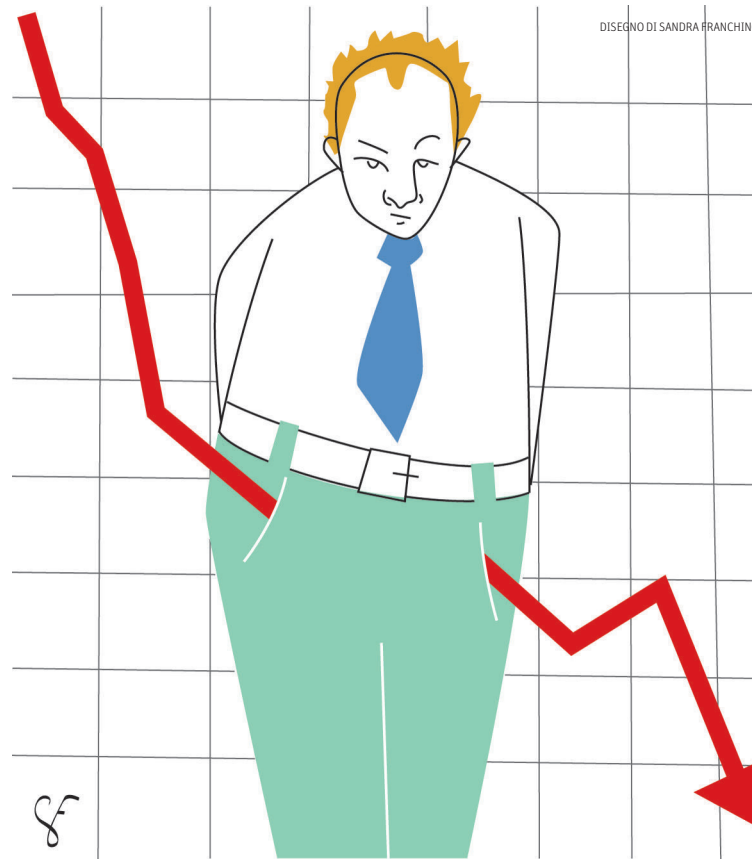
Per quanto riguarda i dirigenti, in particolare, è la media azienda a registrare nel 2008 un aumento più sostenuto della componente fissa (+5%), mentre la grande azienda mostra un calo del 2,3 per cento. La retribuzione variabile è stabile rispetto al 2007 nella piccola azienda (+0,2%), cresce nella media azienda (+3,6%), ma decresce in maniera consistente per la grande azienda (-9%). «È quella che soffre di più - dice Vavassori - ed è quindi normale che registri il dato più negativo per la parte variabile. Bonus e premi sono ovviamente legati al raggiungimento degli obiettivi di risultato che coincide con il mancato perseguimento degli obiettivi».

Secondo la divisione in quattro aree geografiche è il Nord Ovest ad avere le retribuzioni più alte in tutte le categorie: dai 104.420 euro dei diri-

genti ai 22.274 degli operai, con il primato per lo stipendio degli impiegati (26.885), che è cresciuto rispetto al 2007 del 2% contro un -1,3% del Sud. I valori più bassi sono registrati da Roma in giù e nelle Isole: la busta paga di un dirigente è di 93.979 euro, quella di un operaio arriva a 19.503.

E se il Nord Est supera il Centro in tutte le categorie, nonostante la differenza minima per quadri e impiegati, è il Centro ad avere i trend di crescita più elevati per le retribuzioni dei dirigenti (+5,1%), dei quadri (+2,3%) e degli operai (+4,6%). «Sebbene il Nord Ovest goda di una posizione geoeconomica più favorevole, il Centro tiene meglio di altri perché influenzato dalla presenza di aziende importanti soprattutto nei servizi di public utilities come energia e trasporti, che guidano il mercato», spiega Vavassori. Negativo invece il trend di crescita del Nord Est che pur vantando buste paga seconde solo al Nord Ovest, nell'ultimo anno ha registrato valori negativi in tre delle quattro categorie (eccetto i quadri, +1,7 per cento).

Il rapporto Od&M elabora i dati delle buste paga anche in base alle dimensioni aziendali che influiscono notevolmente sulla variabilità degli importi assoluti. Questi crescono infatti all'aumentare dell'ampiezza delle imprese:



GLI UNDER 30

Per i laureati pochi vantaggi a fine mese

L'Italia non premia i laureati. Gli impiegati under 30 arrivano alla prima busta paga senza alcun benefit legato al proprio background culturale. I laureati si vedono infatti riconosciuto a livello economico il loro percorso formativo universita-

rio solo dopo 3-5 anni di occupazione. E così i "dottori" con solo uno o due anni di esperienza guadagnano 23.793 euro, contro i 25.679 della media degli impiegati, con o senza laurea. Una differenza che riescono a superare solo dopo 3-5 anni di impiego, quando il datore di lavoro ne riconosce la superiorità professionale e mette in busta paga 26.659 euro, con un valore medio superiore di circa mille euro rispetto al valore medio impiegatizio.

lo scarto tra grande e piccola impresa supera così i 18 punti percentuali per gli impiegati e si ferma a 16 per dirigenti e operai. A lievitare di più sono gli stipendi della grande azienda ma non dei suoi dirigenti: -3,1% rispetto al 2007.

Oltre che per luogo e categoria, le differenze sono evidenti in base ai comparti presi in esame: se credito e assicurazioni hanno i dirigenti e i quadri più pagati (vedi articolo sotto), è l'industria a retribuire meglio i suoi impiegati e operai (27.474 e 22.792 euro). Che invece risultano i meno compensati nel settore del commercio e del turismo (24.146 e 20.389).

Le buste paga più "povere" sono invece quelle delle società dei servizi, che presentano valori al di sotto della media nazionale in tutte le categorie, dai dirigenti con 95.714 ai quadri: 47.875 euro all'anno. A registrare una tendenza positiva è l'industria, dall'aumento del 4% dei dirigenti al 3,4% degli operai.

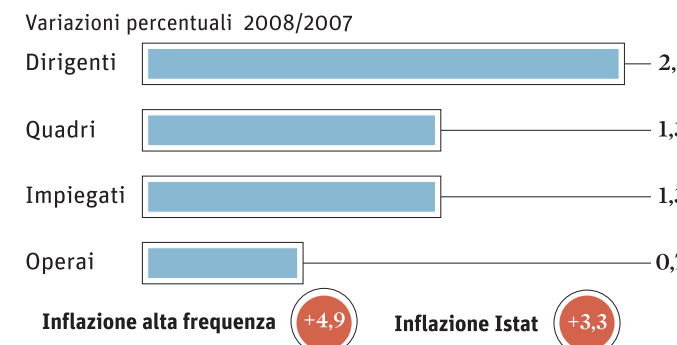
A fare la solita differenza sono invece le quote rosa. Ad accomunare infatti, ancora una volta le donne, è la differenza retributiva rispetto ai colleghi: oltre a una maggiore crescita delle retribuzioni dei dirigenti maschi (+2,3% contro uno 0,3%, che corrisponde a 104.071 euro contro 99.328), il gap uomini-donne arriva a segnare in busta paga una differenza dell'11,9% nel caso degli impiegati e dell'11,1 per gli operai. E se l'Italia non è un paese per donne, non lo è neanche per i laureati. Che si vedono riconosciuto a livello economico il loro percorso formativo universitario solo dopo 3-5 anni di occupazione.

Come cambiano le politiche salariali

LA RETRIBUZIONE BASE ANNUA

Categoria	2005	2006	2007	2008
Dirigenti	96.350	101.381	101.334	103.424
Quadri	46.004	48.850	50.346	51.018
Impiegati	23.343	24.730	25.340	25.679
Operai	19.914	21.244	21.484	21.626

L'EFFETTO DELL'INFLAZIONE NEL 2008



Nello stesso periodo l'inflazione, misurata dall'indice Nic dei prezzi al consumo e rilasciata dall'Istat, è stata del +3,3%; tutte le categorie hanno quindi avuto una contrazione del proprio potere d'acquisto. Considerando l'indice relativo ai beni ad alta frequenza d'acquisto (+4,9%), tale perdita risulta essere ancora più elevata.

FISSA E VARIABILE

	2005	2006	2007	2008
DIRIGENTI				
Fissa	86.252	91.342	90.825	92.998
Variabile	10.098	10.038	10.509	10.426
Variabil. %	11,7	11,0	11,6	11,2
Totale	96.350	101.381	101.334	103.424
QUADRI				
Fissa	42.587	45.827	47.182	47.888
Variabile	3.417	3.023	3.164	3.130
Variabil. %	8,0	6,6	6,7	6,5
Totale	46.004	48.850	50.346	51.018
IMPIEGATI				
Fissa	22.193	23.942	24.600	25.030
Variabile	1.150	787	740	649
Variabil. %	5,2	3,3	3,0	2,6
Totale	23.343	24.730	25.340	25.679

I BONUS PER I DIRIGENTI

	2005	2006	2007	2008
DIRIGENTI PICCOLA AZIENDA				
Fissa	78.855	83.975	84.507	86.867
Variabile	7.688	6.488	6.900	6.915
Variabil. %	9,7	7,7	8,2	8,0
Totale	86.544	90.423	91.407	93.782
DIRIGENTI MEDIA AZIENDA				
Fissa	87.656	91.697	90.842	95.387
Variabile	10.408	10.135	10.798	11.189
Variabil. %	11,9	11,1	11,9	11,7
Totale	98.064	101.833	101.640	106.576
DIRIGENTI GRANDE AZIENDA				
Fissa	94.408	98.383	98.196	95.973
Variabile	13.003	13.562	14.296	13.013
Variabil. %	13,8	13,8	14,6	13,6
Totale	107.484	111.944	112.493	108.985

Crescita ridotta (+0,2%) ma il settore ha tenuto senza registrare il calo dei servizi

Per banche e assicurazioni più premi

Nonostante la crisi, sono le banche e le assicurazioni a elargire gli stipendi più alti ai propri dirigenti e funzionari. Secondo i dati elaborati da Od&M Consulting, nel 2008 la busta paga dei manager è di 108.581 euro, mentre quella dei quadri è di 52.935. Retribuzioni che sono rimaste stabili rispetto al 2007 (registrano infatti un trend di crescita pari allo 0,2%), ma risultano elevate se confrontate con quelle del settore delle società dei servizi, i cui valori sono al di sotto della media nazionale in tutte le categorie, dai dirigenti con 95.714 ai quadri: 47.875 euro all'anno.

Cifre che secondo Giordano Tamagni, partner di Key 2 People (società di executive search), fanno parte della tradizione del mercato del lavoro italiano e ne confermano l'andamento storico: «Il mondo del credito e delle assicurazioni ha sempre pagato meglio i propri dipendenti, anche perché a livello sindacale questi settori hanno avuto un potere contrattuale più forte rispetto a industria e servizi». Se poi la retribuzione dipende dalla domanda e dall'offerta, bisogna considera-

IL RECLUTAMENTO

Le società di selezione: il comparto è sostenuto dalle buone relazioni sindacali e dall'assenza di concorrenza sui talenti

re che in questo settore è richiesto un alto livello di expertise, che non tutti i manager hanno, e che diventa un valore aggiunto e delle assicurazioni non facilmente riscontrabili sul mercato, chiede all'azienda che lo vorrebbe arruolare un riconoscimento economico elevato - spiega Andrea Pettinelli, business development manager di Seltis - Richiesta retributiva accordata dagli stessi azionisti dell'azienda che premiano così la capacità del manager di generare ricavi e utili».

È il mercato, quindi, che detta il trend. Inoltre «quello bancario e assicurativo sono settori che hanno sempre richiesto specifici profili provenienti dal medesimo comparto. E

così le possibilità di scelta si restringono - racconta Pettinelli - Ciò determina una concezione a piramide che fa lievitare i compensi. Ecco perché il trasferimento di un dirigente all'interno del settore creditizio comporta un aumento della sua retribuzione del 20 per cento».

Una posizione privilegiata che è agevolata anche da una minore competitività, tutta italiana, del settore: «Nel mondo finanziario, più che nell'industria e nei servizi, è sempre stato più facile per il management conseguire i risultati necessari per ottenere bonus e incentivi. Una minore concorrenza, giustificata dal fatto che in Italia il mondo del credito è quasi un

oligopolio, che ha fatto lievitare questa differenza retributiva», commenta Tamagni. Benefit che dipendono comunque dalle dimensioni dell'azienda: «Dirigenti che lavorano in una banca di credito cooperativa o regionale, non guadagneranno mai come i manager delle banche multinazionali, sebbene operino nello stesso settore», dice Pia Sgualdino, responsabile della divisione banking della Michael Page.

Nonostante le differenze tra le aziende, il settore finanziario resta comunque tra i più remunerativi anche perché «a livello internazionale, soprattutto nell'investment banking, le retribuzioni dei trader e dei dirigenti delle società hanno beneficiato del meccanismo fondato sulle speculazioni finanziarie», commenta Tamagni. Ma ora queste retribuzioni subiranno un arresto: «Il mondo del credito sta soffrendo di più ma in Italia rimarrà stabile per

tutto il 2009. Anche chi non è in crisi per ora non si muove», racconta Sgualdino.

Secondo le previsioni delle società di ricerca e selezione, nel 2009 se la retribuzione fissa non subirà incrementi, i bonus legati agli obiettivi prefissati nel 2008 non saranno raggiunti e quindi sarà la componente variabile a subire un decremento. Ma niente allarmismi, «il mercato italiano è colpito dalla crisi, ma meno che negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, dove le attività finanziarie sono state più aggressive - spiega Tamagni - Da noi anche il mondo delle assicurazioni ad esempio risente meno del disastro dei mercati finanziari. Non abbiamo avuto un caso Aig, le stesse assicurazioni hanno fatto meno avventure con i derivati, sono state più prudenti e conservative. E oggi questo atteggiamento premia e i primi a goderne sono proprio i dirigenti», conclude.